

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ ÇIRAKLIK VE  
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ İLE İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ:  
UŞAK İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Faruk ÖZHAN**

**İşletme Anabilim Dalı**

**İşletme Programı**

**AĞUSTOS 2015**

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ ÇIRAKLIK VE  
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ İLE İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ:  
UŞAK İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Faruk ÖZHAN**

**1203811031**


**İşletme Anabilim Dalı**

**İşletme Programı**


**Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK**

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1203811031 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, Faruk ÖZHAN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ İLE İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ: UŞAK İLİ ÖRNEĞİ” başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.


**Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK**  
**Uşak Üniversitesi**

  
.....

**Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK**  
**Uşak Üniversitesi**

  
.....

**: Yrd. Doç. Dr. İsmail BİRER**  
**Türk Hava Kurumu Üniversitesi**

  
.....

**: Yrd. Doç. Dr. Şafak KURT**  
**Türk Hava Kurumu Üniversitesi**

  
.....

**Tez Savunma Tarihi:** 09 Eylül 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ İLE İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ: UŞAK İLİ ÖRNEĞİ” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21 Ağustos 2015

Faruk ÖZHAN



## ÖNSÖZ

Bir ülkeyi kalkındıran, ayakta tutan, gelişmesini sağlayan en önemli etken, kalifiye ve mesleki beceriye sahip insan gücüdür. Sanayi alanında teknolojinin gelişmesiyle, işletmelerde hızlı büyümeler sağlanmıştır. Fakat iş kazaları, mesleki hastalıklar ve iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden riskler, hızlı büyümenin getirdiği en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazası ve mesleki hastalıkların oluşmasına etki eden çevre, işyeri, işletmenin konumu, psikolojik, fiziksel, vb. birçok faktör vardır. Fakat iş kazalarının ve mesleki hastalıkların oluşmasında ilk önce insan faktörünün öne çıktığını söylemek mümkündür.

Uşak ili içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin, zorunlu on iki yıllık eğitim sisteminin hayata geçmesiyle, kalifiye ara eleman ihtiyacının arttığı görünmüştür. Ayrıca, sekiz yıllık eğitim sonrası, çıraklık ve meslek eğitim okuluna devam ederek, çalışma hayatına başlayan kişilerin, on iki yıllık zorunlu eğitim sonrası çalışma hayatına başlayan kişilere oranla, mesleki bilgi ve tecrübe yönüyle yeterli olduğu, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı daha az maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Ülkemizin sanayideki eleman ihtiyacının çoğunu, çıraklık ve meslek eğitim okulları karşılamaktadır. Çıraklık ve meslek eğitim okullarında eğitim gören öğrenciler, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, içeriği teorik eğitim olan dersleri alarak öğrenmektedirler. Fakat iş sağlığı ve güvenliği kurallarının, çıraklık ve meslek eğitim okullarında pratik eğitim olarak öğretilmediği da bilinen bir gerçektir. Pratik, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimlerinden mahrum kalan öğrenci, olabilecek ihtimal kazalara karşı savunmasızdır. Yine, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı iş kanunu öncesine kadar, işletmelerde çalışan işçilerin, çıraklık ve mesleki eğitim okullarında eğitim gören öğrencilerin ve staj eğitimi yapan kalfa adaylarının, iş kazalarına veya meslek hastalıklarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bunun sebebi olarak, hem işverenlerin hem de çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, pratik ve teorik eğitim yönüyle uygulamadıklarını göstermek mümkündür.

İş kazaları ve mesleki hastalıkların oranlarında artışların meydana gelmesi, İSG alanındaki alınacak tedbirleri ve güvenlik önlemlerindeki ihtiyacı bir üst seviyeye çıkarmıştır. Türkiye’de iş kazalarındaki artışların ve hastalıkların engellenmesi ya da minimum düzeye düşürülmesi için, Avrupa Birliği (AB) uyum paketi kapsamında çalışmalar da devam etmektedir. Özellikle 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı yasa gereği işletmelerde İSG kurallarının uygulanmasında yaptırımlar arttırılmış, işletmelerin iş güvenliği uzmanları bulundurma zorunluluğu gibi işçi ve işverenlere ilgilendiren yeni haklar ve zorunluluklar getirilmiştir.

Sonuç olarak bu çalışma, 6331 sayılı İSG yasasının uygulanmasıyla, İSG alanında çıraklık ve mesleki eğitim okullarında görev yapan eğitimcilerin ve işletmelerde çalışan çırak öğrencilerin üzerindeki etkilerinin araştırılması; İSG çalışmalarının işletme yöneticilerine bakan yönüyle de ele alınarak, değişikliklerin izlenmesi amacıyla yapılan bir araştırmanın ürünüdür.

Tez konusunun belirlenmesi, tezin hazırlanması ve sonuçlandırılmasına kadar bu uzun süreçte yol gösterici olan, değerli düşüncelerini belirterek her türlü yardımı sağlayan tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK'a, çalışmam boyunca ilgi ve anlayışlarını her an hissettiren ve desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen eşime ve kızıma, katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Eylül 2015

Faruk ÖZHAN



## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLO LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR .....	xvi
ÖZET.....	xvii
GİRİŞ .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>4</b>
<b>1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ .....</b>	<b>4</b>
1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı.....	4
1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	6
1.2.1 İşgören Açısından Önemi .....	7
1.2.2 İşveren Açısından Önemi.....	8
1.2.3 Ekonomi Açısından Önemi.....	9
1.2.4 Sosyal, Siyasal ve Hukuksal Açıdan Önemi.....	10
1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	11
1.4 İş Kazası ve Meslek Hastalığı.....	12
1.4.1 İş Kazası.....	12
1.4.1.1 İş kazasının oluşmasında insan faktörleri.....	13
1.4.1.2 İş kazasının oluşmasında iş yeri ve çevre faktörleri.....	15
1.4.1.3 İş kazasının oluşmasında psikolojik faktörler .....	18
1.4.2 Meslek Hastalığı .....	19
1.4.2.1 Kimyasal nedenlerle olan meslek hastalıklar .....	21
1.4.2.2 Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları.....	21
1.4.2.3 Mesleki bulaşıcı hastalıklar .....	21
1.4.2.4 Mesleki Solunum sistemi hastalıkları.....	22
1.4.2.5 Mesleki cilt hastalıkları .....	22
1.5 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....	22
1.5.1 4857 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	24
1.5.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	25
1.5.2.1 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasına genel bakış.....	26
1.5.2.2 6331 Sayılı İSG yasasının uygulanacağı işler ve işyerleri .....	26
1.5.2.3 İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları .....	27
1.5.2.4 İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri .....	27
1.5.2.5 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri .....	30
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>32</b>
<b>2. ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ.....</b>	<b>32</b>
2.1 Çıraklık ve Mesleki Eğitimin Tanımlanması.....	32

2.2	Çıraklık ve Meslek Eğitiminin Amacı .....	34
2.3	Çıraklık ve Meslek Eğitiminin Sağladığı Faydalar .....	36
2.3.1	Devlete Sağladığı Faydalar .....	37
2.3.2	Çırak Öğrencilere Sağladığı Faydalar .....	37
2.3.3	İşverene Sağladığı Faydalar .....	37
2.4	Çıraklık Eğitim ve İş Sağlığı Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....	38
2.4.1	Dünyadaki Gelişimi .....	38
2.4.2	Türkiye'deki Gelişimi .....	40
2.5	Çıraklık ve Mesleki Eğitimlerde İSG Eğitimi .....	46
2.5.1	Kalfalık Döneminde İSG Eğitimi .....	46
2.5.2	Ustalık Döneminde İSG Eğitimi .....	48
2.5.3	Usta Öğreticilik Dönemi İSG Eğitimi .....	51
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>		<b>53</b>
<b>3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ İŞLETME YÖNETİMİNDEKİ ÖNEMİ İLE ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİMDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA .....</b>		<b>53</b>
3.1	Araştırmanın Konusu .....	53
3.2	Araştırmanın Amacı .....	54
3.3	Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri .....	54
3.3.1	Eğitimcilerin Araştırma Modeli ve Hipotezleri .....	55
3.3.2	İşletme Yöneticilerinin Araştırma Modeli ve Hipotezleri .....	56
3.4	Araştırmanın Yöntemi .....	57
3.5	Evren, Örneklemi ve Araştırmanın Sınırlılıkları .....	58
3.6	Veri Toplama Araçları .....	58
3.6.1	Öğretmenlerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası İle İlgili Görüşleri Ölçeği .....	58
3.6.2	İşletme Yöneticilerinin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası İle İlgili Görüşleri Ölçeği .....	61
3.7	Verilerin İstatistiksel Analizi .....	63
3.8	Araştırmanın Bulguları .....	64
3.8.1	Çıraklık Eğitim Merkezi Öğretmenlerinden Elde Edilen Bulgular .....	64
3.8.1.1	Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin demografik özellikleri için frekans ve yüzde değerleri .....	64
3.8.1.2	Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin '6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasınının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri: Uşak ili örneği' ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları .....	67
3.8.1.3	Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları .....	72
3.8.1.4	Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin demografik özelliklere göre ortalamaları .....	72
3.8.1.4.1	Cinsiyet değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları .....	72

3.8.1.4.2	Yaş grubu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları.....	74
3.8.1.4.3	Eğitim durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları .....	77
3.8.2	İşletme Yöneticilerinden Ulaşılan Bulgular.....	79
3.8.2.1	İşletme yöneticilerinin demografik özellikleri için frekans ve yüzde değerleri.....	79
3.8.2.2	Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri: Uşak ili örneği’ ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları .....	83
3.8.2.3	Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları.....	87
3.8.2.4	Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin demografik özelliklere göre ortalamaları .....	88
3.8.2.4.1	Cinsiyet değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları .....	88
3.8.2.4.2	Yaş grubu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları.....	91
3.8.2.4.3	Eğitim durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları .....	93
3.8.2.4.4	İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları .....	97
3.8.2.5	İşletmedeki çalışan sayısı değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları.....	99
3.8.2.5.1	İşletmenin faaliyet süresi değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları .....	101
3.8.2.5.2	İşletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları ....	104
3.8.2.5.3	İşletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanların olma durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları.....	107
3.8.2.5.4	İşletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları.....	110
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>	.....	<b>113</b>
<b>4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER</b>	.....	<b>113</b>
4.1	Sonuçlar .....	113
4.1.1	Eğitimcilere İlişkin Olarak Ulaşılan Sonuçlar .....	114
4.1.2	İşletme Yöneticilerine İlişkin Olarak Ulaşılan Sonuçlar .....	117
4.2	Öneriler .....	122
<b>KAYNAKÇA</b>	.....	<b>125</b>
<b>EKLER</b>	.....	<b>131</b>
Ek-B:	İşletme Yöneticilerine Uygulanan Anket Formu .....	134
Ek-C:	Anket Onayı ve İzni .....	137
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	.....	<b>139</b>

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 2.1</b>	: Çırak öğrencilerin kalfalık – ustalık – usta öğreticilik dönemi aldıkları İSG ders adı ve saati (hbogm.meb.gov.tr/mem). ....	46
<b>Tablo 2.2</b>	: Çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ustalık dönemi İSG ders konuları (hbogm.meb.gov.tr/mem). ....	49
<b>Tablo 2.3</b>	: Çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ustalık dönemi İSG ders konuları (hbogm.meb.gov.tr/mem). ....	51
<b>Tablo 3.1</b>	: Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 14 maddenin genel güvenilirliği. ....	59
<b>Tablo 3.2</b>	: Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 14 maddenin, Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değeri. ....	59
<b>Tablo 3.3</b>	: Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşleri ölçeği faktör yapısı. ....	60
<b>Tablo 3.3</b>	: Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşleri ölçeği faktör yapısı. ....	61
<b>Tablo 3.4</b>	: İşletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 17 maddenin genel güvenilirliği. ....	61
<b>Tablo 3.5</b>	: İşletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 17 maddenin Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değeri. ....	61
<b>Tablo 3.6</b>	: İşletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşleri ölçeği faktör yapısı. ....	62
<b>Tablo 3.7</b>	: Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	64
<b>Tablo 3.8</b>	: Yaş grubu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	64
<b>Tablo 3.9</b>	: Eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	65
<b>Tablo 3.10</b>	: Branş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	66
<b>Tablo 3.11</b>	: Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin ‘ 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri’ ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları. ....	69
<b>Tablo 3.12</b>	: Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları. ....	72
<b>Tablo 3.13</b>	: Tedbirler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri. ....	72
<b>Tablo 3.14</b>	: Yaptırım ve uygulamalar puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	73

<b>Tablo 3.15</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	74
<b>Tablo 3.16</b> :	Tedbirler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	74
<b>Tablo 3.17</b> :	Yaptırım ve uygulamalar puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	75
<b>Tablo 3.18</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	76
<b>Tablo 3.19</b> :	Tedbirler puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	77
<b>Tablo 3.20</b> :	Yaptırım ve uygulamalar puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	78
<b>Tablo 3.21</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	78
<b>Tablo 3.22</b> :	Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	79
<b>Tablo 3.23</b> :	Yaş grubu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	79
<b>Tablo 3.24</b> :	Eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	80
<b>Tablo 3.25</b> :	İşletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	81
<b>Tablo 3.26</b> :	İşletmesindeki çalışan sayısı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	81
<b>Tablo 3.27</b> :	İşletmesinin faaliyet süresi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	81
<b>Tablo 3.28</b> :	İşletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	82
<b>Tablo 3.29</b> :	İşletmesinde çıraklı eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	82
<b>Tablo 3.30</b> :	İşletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri. ....	82
<b>Tablo 3.31</b> :	Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin, ‘6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri’ ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları. ....	83
<b>Tablo 3.32</b> :	Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları. ....	87
<b>Tablo 3.33</b> :	Tedbirler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	88
<b>Tablo 3.34</b> :	Yaptırım ve uygulamalar puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	89

<b>Tablo 3.35</b> : Denetimler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	89
<b>Tablo 3.36</b> : Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	90
<b>Tablo 3.37</b> : Tedbirler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	91
<b>Tablo 3.38</b> : Yaptırım ve uygulamalar puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	92
<b>Tablo 3.39</b> : Denetimler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	92
<b>Tablo 3.40</b> : Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	93
<b>Tablo 3.41</b> : Tedbirler puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	94
<b>Tablo 3.42</b> : Yaptırım ve uygulamalar puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	95
<b>Tablo 3.43</b> : Denetimler puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	95
<b>Tablo 3.44</b> : Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	96
<b>Tablo 3.45</b> : Tedbirler puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	97
<b>Tablo 3.46</b> : Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	97
<b>Tablo 3.47</b> : Denetimler puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	98
<b>Tablo 3.48</b> : Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	98
<b>Tablo 3.49</b> : Tedbirler puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	99
<b>Tablo 3.50</b> : Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	99

<b>Tablo 3.51</b> :	Denetimler puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	100
<b>Tablo 3.52</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	100
<b>Tablo 3.53</b> :	Tedbirler puanlarının işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları. ....	101
<b>Tablo 3.54</b> :	Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.....	102
<b>Tablo 3.55</b> :	Denetimler puanlarının işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonuçları. ....	103
<b>Tablo 3.56</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler işletmesinin faaliyet süresi göre ortalamaları.....	104
<b>Tablo 3.57</b> :	Tedbirler puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri. ....	105
<b>Tablo 3.58</b> :	Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	105
<b>Tablo 3.59</b> :	Denetimler puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	106
<b>Tablo 3.60</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	107
<b>Tablo 3.61</b> :	Tedbirler puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	108
<b>Tablo 3.62</b> :	Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.....	108
<b>Tablo 3.63</b> :	Denetimler puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	109
<b>Tablo 3.64</b> :	Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir	

	farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	110
<b>Tablo 3.65</b>	: Tedbirler puanlarının, işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları. ....	111
<b>Tablo 3.66</b>	: Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri. ....	111
<b>Tablo 3.67</b>	: Denetimler puanlarının işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri. ....	112
<b>Tablo 3.68</b>	: Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri. ....	112
<b>Tablo 4.1</b>	: Eğitimcilerin demografik özellikleri ve İSG alt boyutlarına göre fark testi ve hipotez sonuçları. ....	115
<b>Tablo 4.2</b>	: İşletme yöneticilerinin demografik özellikleri ve İSG alt boyutlarına göre fark testi ve hipotez sonuçları. ....	118

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2 1	: Çıraklık eğitimi ve İSG dönemseller şeması.....	38
Şekil 3.1	: Eğitimcilerin İSG araştırma modeli şeması .....	55
Şekil 3.2	: İşletme yöneticilerinin araştırma modeli şeması.....	56
Şekil 3.3	: Öğretmenlerin Cronbach's Alfa değeri göstergesi.....	59
Şekil 3.4	: İşletme yöneticilerinin Cronbach's Alfa değeri göstergesi.....	63
Şekil 3.5	: Öğretmenlerin yaş'a göre yüzdeler (%) dağılımı.....	65
Şekil 3.6	: Öğretmenlerin eğitim durumuna göre yüzdeler (%) dağılımı.....	66
Şekil 3.7	: Öğretmenlerin Branş durumuna göre yüzdeler dağılımı.....	67
Şekil 3.8	: İşletme yöneticilerinin yaşlarının yüzdeler oranı.....	80
Şekil 3.9	: İşletme yöneticilerinin eğitim durumunun yüzdeler incelenmesi .....	80

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletler
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DSÖ</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İSGGM</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
<b>KMO</b>	: Kaiser-Meyer-Olkin
<b>m</b>	: İlgili kanun maddesi
<b>M.Ö.</b>	: Milattan önce
<b>M.S.</b>	: Milattan sonra
<b>SPSS</b>	: İstatistik paket programı (Statistical Package for Social Sciences)
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TMMOB<sup>1</sup></b>	: Türkiye Maden Mühendisleri Odası
<b>TMMOB<sup>2</sup></b>	: Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği

## ÖZET

### **6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ İLE İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ: UŞAK İLİ ÖRNEĞİ**

ÖZHAN, Faruk

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK

Ağustos 2015, 139 sayfa

Bu araştırmada, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın, çıraklık ve mesleki eğitim okulları ile işletmelere bakan yönünün, eğitimci ve işletme yöneticisi görüşleri çerçevesinde, etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Amaç doğrultusunda işletme yöneticilerine ve meslek dersi öğretmenlerine uygulanmak üzere kişisel bilgi formu ve '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası İle İlgili Görüşler' ölçeğinden oluşan iki ayrı anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formları; Uşak ilinde faaliyet gösteren 96 işletmenin yöneticisine ve çıraklık eğitim merkezinde görev yapan 96 meslek dersi eğitimcisi olmak üzere, toplamda 192 kişiye uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin 6331 sayılı yasaya yönelik genel görüşlerinin, tüm boyutlarda oldukça olumlu olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile, öğretmenler 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası'nın, işletmelerin yönetiminde ve çıraklık eğitiminde, oldukça önemli etkilerinin olduğu görüşündedirler.

İşletme yöneticilerinin ise, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasına yönelik görüşlerinin oldukça olumlu olduğu; ancak yasanın denetim boyutunun işletme yöneticilerine göre yetersiz kaldığı, istenilen seviyede olmadığı ve geliştirilmesinin gerekliliği saptanmıştır.

Araştırmada ayrıca; işletme yöneticilerinin ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasanın ıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine ilişkin görüşlerinde, farklılıkların olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, ıraklık ve mesleki eğitim 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası



## ABSTRACT

### **THE EFFECTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT No. 6331 ON THE APPRENTICESHIP AND VOCATIONAL TRAINING CENTER AND BUSINESSES : ITS CASE OF USAK**

ÖZHAN, Faruk

Master, Department of Management

Supervisor: Assist. Professor İbrahim BULDUK

August 2015, 139 pages

In this study, it was aimed to investigate the effects of the relationship of the Occupational Health and Safety Act No. 6331 with the apprenticeship and vocational training schools and the businesses within the framework of educators and business leaders' opinions.

Purpose of business managers and professional courses of the personal information form to be applied to teachers and 'Occupational Health and Safety Act No. 6331 Related Opinions Scale consists of two separate questionnaires were prepared. The survey forms; Servant 96 enterprises operating in the province, including 96 professional courses for managers and trainers working in apprenticeship training center, was administered to a total of 192 people.

The data obtained from the questionnaires were analyzed using SPSS 21.0 statistical software package on the computer.

At the end of the study, the general opinions of the teachers about Law No. 6331 were found to be quite favorable with all dimensions. In other words, teachers believe that the Occupational Health and Safety Act No. 6331 has quite significant impacts on the management of business and vocational training. It was detected that the business executives have positive opinions about the Occupational Health and Safety Act No. 6331 ; however it was also detected that according to the business

executives the auditing dimension of the law is inadequate,not at the desired level and needed to be developed.

The research also revealed; business managers and teachers according to the demographic characteristics of Occupational Health and Safety Act 6331 announcement importance in the management of the company, it was found that there are differences in opinion regarding the impact of apprenticeship and vocational training.

**Keywords:** Occupational health and safety, apprenticeship and vocational education 6331 announcement Occupational Health and Safety Act



## GİRİŞ

Dünyada devam eden toplumsal eğitim ve toplumsal üretim, her geçen yüzyılda kendini daha da yenileyerek karşımıza çıkmıştır. “1768'de James Watt tarafından buhar makinasının bulunmasıyla başlayan ve emek yoğun üretimin yerini makine yoğun üretimin aldığı sürece ‘Endüstri Devrimi’ denir” (Mahiroğulları, 2005:2). İnsanların özellikle endüstri devrimi ile 18.yüzyıl ve sonrası makinalaşmaya doğru çaba göstermeleri, sanayi alanında buharla çalışan makinaların sayısını arttırmış, sonucunda insan gücünden yararlanmalar azalmış, buna bağlı olarak da işsiz sayısında artışlar meydana gelmiştir.

Her ne kadar teknolojik alanda makinaların artmasıyla çalışan işgücünde azalma olsa da, makinaların kullanımında yine işgücüne ihtiyaç duyulmakta idi. Sanayi alanında işveren ve işçinin bulunduğu bir işletmede, işveren gelişen teknoloji ile birlikte daha az iş gücü ile daha çok kazanma yollarını araştırırken; çalışan işçiler ise teknolojinin sunduğu imkanlar ile birlikte işsiz kalmamanın yollarını araştırmışlardır. Ayrıca işverenlerin, büyüyen toplumun ihtiyaçlarını cevap verebilmek ve işsizliği azaltmak amacıyla, yeni iş sahalarında faaliyet göstermesi, işletmelerin artmasına da olanak sağlamıştır.

Endüstri alanında işletmelerin faaliyetlerinin arttırması ile teknolojik imkânlar kullanılmış ve böylece iş kazaları engellenmeye çalışılmıştır. Fakat işletme yönetimi, çalışanlarına teknolojik cihazların kullanımında gerekli eğitimi vermemiş ve iş kazalarına yönelik gerekli tedbirleri almamıştır. Bu durum çalışan işgücü olan işçilerin iş kazalarına ve mesleki hastalıklara maruz kalmalarına sebep olmuştur. İş kazaları ve mesleki hastalıkların meydana gelmesi ile, mağduriyetler yaşanmıştır. Bu durum işçi ve işveren haklarını ortaya çıkarmıştır. Gelişen dünya ekonomisi; iş, işçi, işletme yasalarının çıkmasına neden olmuş, böylece işletmelerin faaliyet göstermesi belli yasalara bağlanmıştır. İşletmeler bu yasalar çerçevesinde üretim yaparken, bu üretimi gerçekleştiren çalışan işçilerin hukuki ve asli görev ve sorumlulukları, uymaları gereken kurallar, belli kanunlar kapsamında belirlenmiştir.

Cumhuriyetimizin kurulduğu ilk yıllarında alınan İSG önlemlerinin, 2000 yılına gelindiğinde günümüz Türkiye'si için yetersiz olduğu ortaya çıkmış, bu durum yeni İSG tedbirlerinin gerekliliğini bizlere acı olaylarla da olsa öğretmiştir. Türkiye Maden Mühendisleri Odası (TMMOB)<sup>1</sup> verilerine göre 1983 yılından 2000 yılına gelinceye kadar, maden ocaklarında sekiz iş kazası meydana gelmiştir. Bunlardan 1983 Yılında Zonguldak ilinin Armutçuk beldesinde 103 kişinin ve 1992 yılında Zonguldak ilinin Kozlu ilçesinde 263 kişinin ölümüyle sonuçlanan, büyük iş kazaları yaşanmış, toplamda 491 kişi hayatını kaybetmiştir (TMMOB, 2003: 40). Yaşanmış olan bu olaylar, yeni İSG tedbirlerine olan ihtiyacı gün yüzüne çıkarmıştır.

1971 Yılında çıkarılan 1475 sayılı iş kanunu, 2003 yılına kadar geçerliliğini korumuş, fakat meydana gelen iş kazaları ve mesleki hastalıklar, yeni iş kanununun gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenler, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve bertaraf edilmesi için, işletmelerini İş sağlığı ve güvenliğine uygun hale getirme çapasına girmişlerdir. Bu kapsamda 2003 yılında 4857 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiş, bu durum işletmelerde güvenli çalışma ortamını oluşturmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'na bağlı birim olan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanın ve işletmenin korunması amacıyla çalışmalar yaparak gerekli tedbirleri alır. Ülkemizde iş güvenliği denetimleri ise, aynı bakanlığa bağlı birim olan İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca, yetkilendirilmiş müfettişlerce yapılır. Bu denetim işletmenin olduğu kadar, işveren, işletme yönetimi ve çalışanların da denetimini içine alır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 161 sayılı sözleşmesinde İş sağlığı hizmetlerinin; “mevzuat ile ya da toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde; veya yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde oluşturulması” (m.6) öngörülmüştür. Ayrıca, “iş sağlığı hizmetleri, duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir” (m.7) ifadesine yer verilmiştir. “İşveren, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır” (m.8), böylece işyeri örgütlenmesine yeni bir boyut getirilmiştir. “Bu yeni durum işçi ve işverenleri, iş güvenliği önlemlerini aldıktan sonra kenara

çekilmeye değil, bu alanda sürekli çalışmaya itmektedir” (Akın, 2005: 4). Bu anlayış yeni düzenlemeleri de beraberinde getirecektir.

Bu araştırma, Uşak ilinde faaliyet gösteren işletme yöneticileri ve meslek ğretmenlerinin görüşleri çerçevesinde, 6331 sayılı İSG yasaının ıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Amaç doğrultusunda araştırmada öncelikle, İSG'nin önemi ele alınarak 6331 Sayılı İSG yasaı ile ilgili bilgiler verilmiştir. Çıraklık ve meslek eğitimi ile ilgili bilgiler açıklanmış olup, ardından Uşak ilinde faaliyet gösteren işletme yöneticileri ve meslek dersi öğretmenleri üzerinde bir uygulama yapılmıştır. Araştırmanın son bölümünde, yapılan uygulamaya dair bilgiler verilmiş, ardından ulaşılan bulgular tablolar aracılığıyla yorumlanarak sunulmuştur. Araştırmadan ulaşılan sonuçlar ve getirilen öneriler ile araştırma sonlandırılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### 1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

Bir işletmede işin yürütülmesi sırasında oluşabilecek kaza risklerinin ve işçiyi tehdit eden unsurların ortadan kaldırılarak, sağlıklı bir üretimin gerçekleşmesine ‘iş sağlığı’ denir. İnsanoğlu gelişen ekonomi ve endüstri alanında meydana gelen yeni teknolojilerle birlikte, insan sağlığını etkileyen ve tehdit eden yeni unsurlarla karşı karşıya kalmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlığı tanımlarken, “sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir”(www.sbu.saglik.gov.tr) İfadesini kullanmaktadır.

Toplumunu oluşturan fertlerin sağlıklı bir yaşam sürmesi, çalışanların sağlığının korunması ile sağlanabilir. Sağlığın korunabilmesi için yapılması gereken, sağlığı olumsuz etkileyecek ve risk oluşturan etmenlerin analiz edilerek belirlenmesi gerekir. Belirlenen ve risk oluşturan etmenler İSG kuralları çerçevesinde tedbir alınarak ortadan kaldırılmalı.

İşyeri ortamında, çalışanların sağlığını bozabilecek birçok etmen bulunabilir, dolayısıyla bu etmenlerin işçileri ne derecede ve ne düzeyde etkilediklerinin saptanması ve bu doğrultuda bir çalışma yani risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir (Oğuz 2013: 43).

İş yerindeki çalışma ortamından kaynaklanan fiziksel ve ruhsal sebepler, çalışan işçinin sağlığının bozulmasında olumsuz rol oynar. Bu sebeple, işletmelerde iş sağlığını etkileyen güvenli çalışma ortamının oluşması gerekir. Güvenli çalışma ortamı ise; insan sağlığını tehdit eden bazı unsurların azalması ile, teknolojinin getirdiği imkânlar ölçüsünde makinalardaki güvenlik sistemlerinin arttırılması ile ve

ayrıca işletmenin bulunduğu çevresel, havalandırma, konfor, güvenlik sistemi, yaşam ve çalışma standartları gibi vs. unsurların artırılması ile mümkün olacaktır.

İSG kuralları; işçi sağlığını, işletmenin güvenliğini ve sağlıklı bir üretimin oluşmasını sağlar. İSG kuralları, çalışanın yaşam çevresinde sağlıklı bir ortamı hazırlarken; işletmeyi, oluşacak kaza riskine karşı korur, risk faktörlerini ortadan kaldır; üretimi yapılan mal ve hizmetin kalitesini de artırır.

İş güvenliğinin konusunu da işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda yasal hükümlerin getirilmesi oluşturur. İşveren, işçilerin işin yapılmasından doğan tehlikelere karşı korumak üzere, yükümlülüklerini yerine getirmeli, devletse, işverenin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemelidir (Demircioğlu ve Centel, 2003:154-155).

‘İş güvenliği’ kavramı ile ilgili olarak çeşitli kaynaklarda değişik tanımlara yer verilmiştir. Bu tanımları incelediğimizde genelde işyerinde veya işletmelerde risk oluşturabilecek hata ve kazalara karşı alınabilecek önlemler veya tedbirler olarak karşımıza çıkmaktadır. “Genel anlamda iş güvenliği kavramı çalışanların, işletmenin ve üretimin her türlü tehlike ve zararlardan korunmasını içermektedir” (Çilek, 2013: 3).

İş güvenliği, işyerlerinde işin yapılması ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamı yaratmak için yapılan çalışmaları kapsayan bir bilim dalıdır. Bir işletmede üretimi yapılan malı, işletme çalışanlarını, makine ve teçhizatı tehdit eden risk oluşturan faktörler vardır. “Ne yazık ki, iş güvenliğine hala bir bilim dalı gözüyle bakmayanlar çoğunluktadır. İş güvenliği, ağırlıklı olarak iş kazalarını ve acil durumları ortadan kaldırmak için uğraşır” (Yaman, 2004: 7).

İş yerlerinde uygulanan işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, çalışanları tehlikelerden korumalarının yanı sıra, daha iyi bir iş ortamında daha uzun bir süre çalışmalarını sürdürmelerini de sağlamaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel amacı, çalışanların sağlığına zarar verebilecek risk oluşturan hususların önceden belirlenerek, gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir çalışma ortamı

sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların ruhsal, bedensel bütünlüklerinin ve sağlıklarının korunmasıdır.

İşletmelerde kazaların ne zaman ve nasıl olacağını bilmemiz mümkün değildir. Fakat işletmelerde risk oluşturan faktörlerin meydana getireceği olumsuz durumları tahmin etmemiz mümkündür. Bu nedenle endüstrinin gelişmesi ile birlikte teknolojik alanda gelişmeler olmuş ve zamanla çalışanın iş sağlığında bazı tehlikelere yol açacak unsurlar meydana gelmiştir. Bu unsurlar, çalışanın önce yaşamına, sonrasında vücut sağlığına yönelik olabilecek ihtimal tehditlerden ve zararlardan korunma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. “Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden yoksun bırakma tehlikesi yanında onun gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına neden olabilir” (Karacan ve Erdoğan, 2011:104).

Bu açıklamadan sonra, işletmelerde mal ve hizmet üretiminin devamı sırasında oluşabilecek kazalar ve risk oluşturan unsurlara karşı, alınacak olan önlem ve tedbirlere ‘iş güvenliği’ denir, diyebiliriz.

Bu ifade ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri alan ve ‘iş güvenliği alışkanlığı’ meydana getiren işletmelerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı yaptıkları mücadelede başarılı oldukları gözlemlenmektedir.

## **1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

Sanayi Devrimi’nden sonra bir sosyal problem olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun önemi, ilk defa gündeme gelmiştir. Avrupa’da meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonrasında, sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucu toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında değişiklikler olmuştur. Bu dönemde çalışanlar özellikle kadın ve çocuklar son derece olumsuz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. Maden ocaklarında ve dokuma atölyelerinde çalışan kadın ve çocuk işçilerin maruz kaldıkları meslek hastalıkları ve iş kazaları çalışma yaşamına müdahale edilmesine temel oluşturmuştur. Bunun sonucu olarak da devletin çocuklar ve kadınlar için öncelikli olmak suretiyle, tüm çalışanları kapsayacak koruyucu önlemleri alması için ilk adımlar atılmıştır (Kuru, 1998: 242).

Endüstrileşme sonrası iş ilişkilerinde görülen değişim insan yaşamında birçok risk faktörünün doğmasına neden olmuş, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) de bu risk faktörlerini azaltabilmek için dünya çapında önemli bir fenomen haline gelmiştir. Sürekli gelişen yönüyle iş sağlığı ve güvenliği, organizasyonları spesifik bir yönetim yaklaşımı ve anlayışı üretmeye teşvik etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla insanların iş sağlığı ve güvenliğine bütüncül yaklaşması ve mesleki risklerden korunma konusunda yeterince bilgi ve tecrübeye sahibi olmaları hedeflenir (Çetin, 2011: 21).

İşçilerin meslek hastalıklarına yakalanmaları ve iş kazalarına maruz kalmaları, pahalı malzeme kayıplarına, üretimin azalmasına ve siparişlerin gecikmesine yol açacaktır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının, ölümlerle sonuçlanan veya sürekli sakatlık gibi, çalışan ve ailesi üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bu olumsuz etkiler çoğu zaman, sigorta güvencesi kapsamında veya maddi imkânlar çerçevesinde kapatılmaya çalışılır.

Nitekim, iş kazaları ve meslek hastalıklarının zararlarını ortadan kaldırmak üzere yapılması gereken giderlerin, bu kaza ve hastalıkları önlemek üzere yapılacak giderlerden çok daha yüksek olduğunun anlaşılması, günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemini daha da artırmıştır (Altan ve diğerleri, 2001: 190).

İşletmelerde, özel ve resmi kurumlarda, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayan risk oluşturan etmenlerin, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olmasından dolayı, görünen ve görünmeyen kayıplar oluşmaktadır. İSG kuralları, oluşan bu kayıpları en alt seviyeye indirmeyi ve ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda İSG kurallarının uygulanmasına, işletmelerin yönetim sistemi içerisinde yer verilmektedir. İSG kuralları kapsamında faaliyet gösteren işletmelerde, sağlıklı bir üretim meydana gelebileceği gibi, iş görenlerin gelecek tehlikelere karşı korunması da sağlanmış olur. “Tüm bunların yanında, çalışanların mevcut sağlık durumlarının iyileştirilmesi için gerekli adımların atılması, iş sağlığı ve güvenliğini öne çıkaran bir anlayış ve bilincin oluşturulması da gerekmektedir” (Tüzüner ve Özaslan, 2011: 139).

İSG tedbirlerini uygulamak; işgören açısından, işveren açısından ve ekonomik açıdan önemi büyüktür.

### **1.2.1 İşgören Açısından Önemi**

İSG kuralları işgörelere bakan yönüyle önem arz etmektedir. Çünkü işgörelere çalışma ortamı içerisinde hayatları ve gelecekleri risk altında olduğu bir gerçektir. İşgöreni sanayileşmenin yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, bedenine ve sıhhatine yönelik zarar ve tehditlerden korunması gerekliliği meydana çıkmıştır. Ayrıca işletmelerde meydana gelen iş kazaları ve mesleki hastalıklar,

işgörenlerde maddi zararların ve kayıpların oluşmasına neden olacağı gibi, işgörenin işsiz kalması ve iş bulamaması gibi durumları da beraberinde getirir. “Daha fazlası ise iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışanın engelli olması veya yaşamının son bulması durumunda işgörenin yakınlarının da maddi ve manevi kayıpları olacaktır” (Bingöl, 2003: 456). İş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan işgören, işsiz kaldığı veya iş bulamadığından dolayı psikolojik, ailevi veya çevresel sorunlar da yaşayacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan işgörenler, iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü, sürekli veya belirli bir süre kaybetmek gibi durumlar ile karşılaşabileceklerdir. Böyle bir kayıp ise ücret gelirinde tamamını veya bir bölümünün sürekli veya belirli bir süre ile kaybedilmesi anlamına gelmektedir. İşgörenlerin çoğunun ücret gelirinden başkaca bir geliri bulunmayan kişiler olması ise, bu kayıpları kendileri ve bakmakla yükümlü buldukları aile üyeleri için kuşkusuz daha da güç duruma getirecektir (Sabuncuoğlu, 2000: 263-264).

### **1.2.2 İşveren Açısından Önemi**

İşletmelerde İSG kuralları kapsamında alınan tedbirler, sağlıklı bir üretimin oluşmasını ve ortaya çıkan üretimin güvenliğini sağlaması yönüyle de önemlidir. Bir işletmede İSG kuralları kapsamında üretimin sağlanması, verimin artmasına imkan tanıyacaktır. Bu durum özellikle işletmenin ekonomisine katkı sağlayacaktır.

İşyerinde çalışan işgörenlerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş yükü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısı ile üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işgörene verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır (Yiğit, 2005: 8).

İSG çalışmaları kapsamında, işletmenin çalışma şartlarının iyileştirilmesi sonucunda, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan faktörler ortadan kalkacaktır. Üretimi etkileyecek bu olumsuz faktörler, bazen çalışan işgücü, bazen makine ve teçhizat, bazen de üretim sonrası meydana gelen mal olarak karşımıza çıkarak risk oluşturmaktadır. İşletmenin risk oluşturan faktörlerden temizlenmesi ile en büyük kayıplar arasında yer alan zaman kaybı da engellenmiş olacaktır.

Böylelikle İSG kapsamında alınan tedbirler, ürünün kalitesini arttıracak, işletmenin giderlerinin azalmasına imkân sağlayacaktır.

İşletme tarafından planlı bilimsel bir şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları, güvenlik önlemlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçi sağlığı için yapılan harcama ve sigortalar bir noktaya kadar işletmeye bir maliyet getiriyor olsa da iş kazalarından ve meslek hastalıklarının sonucunda meydana gelecek zararlardan doğan maliyetler, hasara uğrayan alet ve makinelerin bakımı, işçinin tedavi masrafları, soruşturma giderleri, tazminatlar, kaza nedeniyle aksayan işlerin yapılması için gereken ek çalışma masrafları, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyetleri, bunun sonucunda pazar kaybı ve işletmenin prestijinin kaybolmasının getireceği kayıplar daha fazla maliyet getirecektir (Sabuncuoğlu, 2000: 264).

### **1.2.3 Ekonomi Açısından Önemi**

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmış olması, üretkenliğin artarak ülke ekonomisinin canlı tutulmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda bu durumun ülkenin ticari kapasitesini olumlu yönde etkileyecektir. Sanayinin tüm alanlarında meydana gelen büyüme ise, kaynak dağılımında ki rekabeti de beraberinde getirecektir. Ülke ekonomisinde büyüme ivme kazanacak, ülkenin verimliliği de artıracaktır. “Elde edilen kazanç, milli refahı artıracak; işçi, işveren ve ekonomiye yarar sağlayacaktır” (Düzen, 2008: 7-8).

İşletmelerde ortaya çıkan, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ihmal etmenin ekonomik maliyeti, ülkelerin çok istediği sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmeye de engel olmaktadır. İşçiden en üst düzeyde faydanın sağlanması ve verimliliğin artırılması için, ücretin çalışana düzenli olarak ödenmesi gerekli, ancak yeterli koşul değildir. İnsan hayatının ve sağlığının korunması toplumdaki en yüksek değer olduğundan, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm ülkelerde en üst düzeyde sağlanması kaçınılmazdır. Bunun için de işletmelerin bu konuda üzerine düşen sorumlulukları eksiksiz olarak yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda işletmeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı maddi ve manevi zararları en aza indirmek için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini daha kapsamlı ve sistematik olarak ele almak durumundadırlar (Tüzüner ve Özaslan, 2011: 140).

Bu nedenle işletmelerin, İSG masaları oluşturmaları gerekmektedir. İşletmenin yönetimi tarafından İSG alanında risk belirleme çalışmaları yapılmalı, işletmenin organizasyon çalışmaları tekrar gözden geçirilmeli, İSG alanında yapılacak

çalışmaları belirleyen haftalık, yıllık, aylık çalışma planları düzenlenmeli, planlar doğrultusunda hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının otokontrolü yapılmalıdır.

#### **1.2.4 Sosyal, Siyasal ve Hukuksal Açıdan Önemi**

İşletmelerde İSG kurallarının uygulanmaması sonucunda birçok kazalar ve mesleki hastalıklar meydana gelmektedir. Oluşan iş kazaları ve mesleki hastalıklar sonucunda birçok insan sakat kalmış veya hayatını kaybetmiştir. Bunun sonucu olarak görünen ve görünmeyen kayıplar ortaya çıkmıştır. Her ülke, çalışanlarını İSG kuralları kapsamında korumak zorundadır. Ülke içerisinde İSG kurallarının varlığından bahsedip, iş kazaları ve mesleki hastalıklarda artışlar meydana geliyorsa; bu durum devletin denetim aracı olan otokontrol sistemini uygulamadığının, işletmeye ve çalışan işgücüne sahip çıkmadığının bir kanıtıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçiyi etkilememekte, işçinin ailesini, yakınlarını, iş arkadaşlarını, aynı iş kolunda çalışan diğer işçileri, işvereni, sendikaları, devleti ve dolayısıyla bütün ülkeyi, toplumu etkilemektedir, hem işçilerin çalıştıkları hem de yaşadıkları çevrede başlayan zincirleme etkilerle 'sosyal olay' haline dönüşmektedir. (Yakar, 2007: 20- 22).

Özel işletmelerde ve resmi kurumlarda çalışan işgücünün hakları anayasa kanunları kapsamında belirlenmiştir. Özel işletmelerde ve resmi kurumlarda İSG kurallarının işlenmesi ve devam etmesi de anayasal bir zorunluluktur. İSG kurallarının işlenmesi için cezai işlemler ve yaptırımların olması İSG'ne katkı sağlayacaktır.

Kurumlar çalıştırdıkları bireylerin insan kaynağının gelişimine verdikleri önem onları güvenli bir ortamda çalışmalarını sağladıkları zaman anlaşılır. Bundan dolayı kurumun, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasında ve uygulanmasında insan kaynakları yönetiminin ve işlevlerinin ne denli önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 105).

Günümüzde insan zamanının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçirmektedir ve işyerinde mutlu olduğu sürece verimi de artış göstermektedir. Bu sebep ile çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortama sahip olmalarındaki önem günden güne artmaktadır.

### 1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. İşletmede çalışan işgücünün korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları azalacaktır. Aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen, araç ve makina kayıpları, işgücü ve iş günü kayıpları gibi zararlar da azalacaktır. Üretimin sağlıklı olabilmesi için, iş yerinde alınan İSG tedbirlerin sağlanmış olması gerekir. Alınan İSG tedbirleri olası patlama, yangın, makine arızası gibi tehlikeli durumları ortadan kaldıracaktır. Böylece işletme güvenliği de sağlanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı üzerine yapılan açıklamalar dikkate alındığında, bu konu üzerine yapılan çalışmaların amaçları özetle şunlardır.

1. İş ile çalışanlar arasında uyumun tesis edilmesi.
2. Meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını tespit ederek tedavi olmalarını temin etmek.
3. Karşılaşılan zararların derecelerini objektif ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirmek.
4. Bütün iş kollarında çalışanların tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkartmak.
5. İşyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek etkenlerin hijyenik önlemlerle ortadan kaldırmak. 6. İşletmelerde yeterli güvenlik tedbirleri alarak iş görenlerin yanında işletmeyi de korumak (Şahin, 2010: 22).

İş sağlığı ve güvenliği amaçlarını kişisel, sosyal ve iktisadi olmak üzere üç grupta ele almak mümkündür.

1) Kişisel Açıdan: İş sağlığı ve güvenliğin amacı, çalışanın işyerinde işin yürütülmesi sırasında olabilecek kazalardan, hayata tutunmayı ve sağlığını korumayı amaçlar. Çalışan işgücünün tehlikelerden uzak bir iş ortamında çalışmaları, psikolojik bakımından sağlıklı olmalarını ve gelişmelerini katkı yapar. Ayrıca İSG tedbirlerinin alındığı, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın olduğu ortamda çalışmak,

işçinin huzurunu ve mutluluğunu da artıracaktır. Bu durum çalışan işçinin veriminin artmasına imkân sağlayacaktır.

2) Sosyal Açıdan: İşçiler sağlıklı ve güvenliğin sağlandığı bir ortamda çalışmak isterler. Çalışma ortamı, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olan çalışan işgücü, zamanla sağlıksız bireyler olarak toplumda yerini alır. Bu yüzden toplumda çalışanlara gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması sosyal açıdan önemlidir.

3) İktisadi Açıdan: İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini zamanında almak, işverenin yararı ile sonuçlanır. Bir işletmede iş kazası meydana geldiğinde, iş kazasının maliyeti işveren için çok ciddi boyutta olabilir. Makinaların kullanımında ‘usta’ diye bilinen ve kilit rol oynayan bir çalışanın, iş kazası sonrası uzun süre çalışmaması, işletmeye zarar verecektir. Bu durum makinaların çalışmaması, üretimin azalması, siparişlerin gecikmesi gibi olumsuzlukları beraberinde getirecektir. Bu açıdan, gerekli İSG önlemlerinin alınması öncelikle işyerlerinin yararına olan bir gerekliliktir.

İş güvenliğinin diğer bir amacı da; çalışanların iş ve iş organizasyonundan kaynaklanacak risklere karşı korunmalarının sağlanmasıdır. Bu çerçevede iş güvenliği hukuki olarak incelendiğinde, işin meydana getirilmesi sırasında karşılaşılan risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için işverenin hukuka dayalı olan bu yükümlülükleri yerine getirmesi olarak belirtilebilir (Demirbilek, 2005: 8).

## **1.4 İş Kazası ve Meslek Hastalığı**

### **1.4.1 İş Kazası**

ILO tarafından iş kazası ; “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay”, olarak tanımlanırken; 6331 sayılı İSG yasasında ise iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası m.3)” olarak tanımlanmaktadır.

DSÖ ise iş kazasını, “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan

olay” (www.csgb.gov.tr) olarak tanımlamaktadır. İş kazasının tanımı, 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunda geniş manada açıklık getirilmiştir. Buna göre;

İş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır (31/05/2006 Tarih Ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13), ifadesiyle tanımlanmıştır.

Bayır ve Ergül (2006), iş kazalarını üç başlık altında toplamaktadır.

Bunlar:

1. Ucuz atlatılan, ramak kala kazalar (nearmiss): Meydana gelmesi halinde ölümler, maluliyetle, sürekli veya geçici iş görmezlikle sonuçlanmayan iş kazalarıdır.
2. İlk yardım ile sonuçlanan iş kazaları (firstaidincident): Kesik burkulma, gerilerek zorlanma, batma ile sonuçlanan kazalar.
3. Kayıp gün ile sonuçlanan iş kazaları (lost work daycases): ILO'nun kriterleri göz önünde bulundurularak hesaplanan 3 işgününden fazla kayıpla sonuçlanan iş kazalarıdır. Kayıp iş günü, geçici iş görmezlik, sürekli iş görmezlik ya da maluliyetle sonuçlanan kaza sonrasında olay gününden istirahat sona erip çalışmaya başlanılan güne kadar geçen ve çalışılmayan iş günü toplamıdır (Bayır ve Ergül, 2006 :34).

İş kazalarına neden olan bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri insani, çevresel ve psikolojik olmak üzere üç grupta ele almak mümkündür.

#### **1.4.1.1 İş kazasının oluşmasında insan faktörleri**

İş kazalarının oluşmasında en önemli faktör, insanın neden olduğu faktörlerdir. Günümüz yüzyılı teknoloji ve bilim çağı olarak bilinmektedir. Teknolojinin getirdiği rahatlıkla birlikte zararlarını da görmek mümkündür. Seri üretimin yapıldığı bir işletmede, teknolojik cihazların kullanımının yanı sıra, çalışanın iş gücüne de ihtiyaç

vardır. Fakat çalışanın kendisinden kaynaklanan sebepler dolayı yapmış olduğu hatalar, önce kendisine, diğer çalışanlara, işletme üretimine ve işverene zarar verebilir.

1) Çalışanın mesleki bilgisi: Çalışanın ilkököl, ortaokul ve lise eğitimi sonrası mesleki eğitim almış veya almamış olması, çalışma hayatını da olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. İlkokul eğitimi sonrası askerlik yaşına kadar mesleki bilgiye sahip olan bir çalışan ile, lise eğitimi sonrası mesleki eğitime sahip olan bir çalışanın, mesleki bilgi seviyesi arasında elbette ki fark vardır. Mesleki bilgisi yetersiz olan bir çalışanın, işletmede kaza geçirme ihtimali çok yüksektir.

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına uğramada en önemli etkenlerden biri kişinin yaptığı iş ile ilgili herhangi bir eğitim almamış olmasıdır. Öncelikle işin gerektirdiği nitelikte personel alımı gerçekleştirildikten sonra bu kişiye yapacağı iş ile ilgili gerekli eğitim, o işte uzmanlaşmış kişilerce verilmeli ve sonrasında da denetlenmelidir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 113).

2) Çalışanın mesleki tecrübesi: Mesleki bilgiye sahip olmak ile mesleki tecrübe sahibi olmak ayrı ayrı unsurlardır. Örneğin, bir otomobilin nasıl çalıştığını ve otomobildeki buji, diferansiyel, amortisör, manifold gibi vs. diğer parçaların görevlerinin neler olduğunu bilen yada otomobili dizayn yapan bir mühendis, otomobildeki bir arızanın kaynağını bulma noktasında çaresiz kalabiliyor. Fakat bir parçanın icadı, buluşu ve tasarımı noktasında ortaya bir eser koyamamış, bazen ilkököl mezunu dahi olmayan bir çalışan işçi veya bir usta, bir otomobildeki arızanın kaynağını yılların verdiği mesleki tecrübeden dolayı, otomobilin uzaktan gelirken çıkarmış olduğu sesinden tanımakta ve teşhis koymaktadır. Yapılan bu örneklemede olduğu gibi tecrübe sahibi olmayan çalışanın, işletmelerde kaza yapma ihtimali daha yüksektir. Bu gibi durumlarda tecrübesi olmayan çalışanın, tercih edilmesi veya işe alınması noktasında, gerekli mesleki eğitimin verilerek tecrübe kazanması sağlanmalıdır.

3) Unvan ve makam: Bir işletmede, usta ünvanlı çalışan işçiler ve vasıfsız işçiler temel alındığında; vasıfsız işçilerin usta unvanına sahip olan işçilere oranla daha fazla iş kazası geçirdikleri, her zaman bilinmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi, 'her işi yaparım' diyen vasıfsız işçilerin, aslında çalışacağı işin ehli olmadığı da

bilinen gerçekler arasındadır. Bir işletmede uzun süre çalışmışlığın gerektirdiği tecrübe ile, gerekli eğitimi almış ve sertifika sahibi olmuş yöneticiler, kaza-risk analizi yaparak, olabilecek ihtimal kazaları engellemiş olurlar.

4) Eğitim seviyesi: Aynı işletmede ve aynı iş seviyesinde çalışan işçilerin, kaza riskleri ile karşılaşmaları, çalışanın almış olduğu eğitim ile doğru orantılıdır. Genel milli eğitim okullarını bitirmiş ve aynı zamanda iş tecrübesi ve mesleki bilgi birikimini almış kişiler, kazalara karşı daha temkinli hareket ederek, oluşabilecek kaza riskini azaltırlar. Bu kişiler işletmede çalışma sırasında, insan, çevre, işyeri ve ya makina gibi vb. faktörlerden kaynaklanan tehlikeleri görürler. Bu tehlikelerin bir çok iş kazasına sebep olacağı düşünülerek, gerekli İSG tedbirlerini alırlar.

5) İşveren: İş kazalarının oluşmasında en büyük pay işletmeyi yöneten işverene aittir. Bir işletmede İSG alanında gerekli tedbirler alınmasına rağmen, alınan tedbirlerin işverence yeterli olarak görülmesi, iş kazalarının önünü açmaktadır. İşletmelerin maddi olarak darboğaza girdiklerinde maddi imkânlarını arttırmak adına yaptıkları ilk kısıtlama, İSG alanında harcanan giderleri azaltma yoluna gitmektir. İşletmenin, İSG alanında alınan tedbirleri azaltması sonucu oluşan bu durum, iş kazaların önünü açmakta ve çalışanların iş kazası sonucu zarar görmelerine imkân vermektedir.

#### **1.4.1.2 İş kazasının oluşmasında iş yeri ve çevre faktörleri**

İş kazalarının oluşmasında işyerinin çevresel konumu çok önemlidir. Büyük işletmelerin organize sanayi sitelerine kurulduğu alanlarda çevresel iş ve araç kazalarına rastlamak pek mümkün olmamakla beraber, çok azdır. Fakat işletmenin ulaşım olarak uzaklığı temel alındığında işletmeye gidiş ve işletmeden dönüş sırasında meydana gelecek trafik ve araç kazaları da iş kazaları safında yer almaktadır. Diğer yandan işletmelerin merkezi alanlarda imar edildiği yerlerde ulaşım gereksinimi olmamakla beraber, bu ve benzeri işletmeler zamanla konut alanlarının içerisinde kalır. İşletmelerin servislerinin giriş ve çıkışları, ticari mallarının getirilip götürülmesi veya nakliye işlemleri, işletmelerin hırsızlığa karşı güvenlik zafiyeti gibi sebepler, zamanla bu çevrede sorun olmaya teşkil eder.

1) Ulaşım: İşe gidip-gelmeler sırasında veya işle ilgili bir yere giderken, yaşadığımız trafik kazalarının iş kazası sayılabilmesi için, iş kazası tutanaklarının tutulması gerekiyor. Birçok çalışan işçi bu tutanağın nasıl tutulduğunu bilmemekte

veya trafik kazası raporunu alamadığından dolayı, mağduriyet yaşamakta ve kendisine tanınan haklardan mağdur olmakta veya suçlu duruma düşmektedir.

2) İşletme zemini: İşletmelerde İSG ilgilendiren diğer husus da İşletmelerin kurulmuş olduğu zeminin konumudur. İşletmelerin kurulacak olan yerlerinin zemin etüt analizi yapma girişimi, özellikle 17 Ağustos 1999 tarihinde meydana gelen Gölcük depreminden sonra işlevlik kazanmıştır. Deprem sonrası kurulacak olan işletmelerin yeri belediyelin mühendisleri tarafından yapı denetim kapsamında jeofizik çalışmalar sonucunda verilen zemin etüt raporları doğrultusunda belirlenirdi.

Veya yeni bir inşaat yaptırmak isteyenler öncelikle bu tür bir zemin etüt raporuna ihtiyaç duyulduğunu görmüşlerdir. Zemin etüt raporları iki açıdan önemlidir. Birincisi; yapının inşa edileceği zeminin ne tür bir zemin olduğunun belirlenmesi, ikincisi ise; bazı fiziksel parametreler yardımıyla zeminin mühendislik davranışının (oturma, kayma, taşıma gücü, su içeriği vb.) belirlenmesidir (Yalçınkaya, 2010: 79).

3) Geçitler: İşletmenin kurulduğu zemin kadar işletmeye yakın olan oto ve tren geçitleri de, İSG ilgilendiren hususlar arasındadır. Çalışan işçinin işine giderken geçitlerde kazalara maruz kaldıklarını medyadan izlemekteyiz. Karayollarının demiryollarıyla kesiştiği alanlarda, yollardaki kazaların sebeplerinin, geçitlerden yoksun olmasından kaynaklandığını görmekteyiz. İşletme dışında bu olayların yaşanmasını engellemek için, İSG uzmanları alınacak olan gerekli tedbirleri işletme yönetimine sunarlar. Bunun dışında İSG uzmanlarının yapacak çok fazla bir şeyi bulunmamaktadır. Fakat İSG uzmanları işletmelerde ve yakın alanlarında oluşan bu olumsuz durumların doğuracağı ihtimal sonuçları, rapor halinde resmi evrak olarak hazırlayıp ilgili makamlara şikâyet veya bildiri olarak sunulması görevini yerine getirirler.

4) Aydınlatma: Işığın işletmelerde iş tezgâhları ve makineler üzerinde gerekli miktarda yansması çalışanın, görme, adım atma, özgüven gibi doğal ve ruh halini etkileyen hallerin olumlu bir şekilde oluşmasını sağlar.

Doğal aydınlatmanın yetersiz olduğu veya yeterli suni aydınlatmanın yapılmadığı işyerlerinde; görme organına çok fazla yüklenileceği için, kısa bir süre yorgunluk belirtileri, görme

bozuklukları, gözlerde kamaşma ve yanma hissi, baş ağrıları ortaya çıkar. Bu durum ise, çalışanların kaza yapmalarını kaçınılmaz hale getirir (Camkurt, 2007: 101).

Bu nedenle iş tezgâhları ve işletme mahalline, işin durum ve özelliğine göre, gerekli miktarda ışık verilmesi, çalışan işçinin hem psikolojisini hem de üretmekte olduğu malın kalitesini olumlu olarak etkileyecek, iş kazalarının önünü kapatacaktır.

5) Giriş – Çıkış kapıları: İşletmelere büyük ve küçük araçların giriş ve çıkışı sırasında veya çalışan işçilerin işletmelere girişleri ve çıkışları sırasında, çıkış kapılarının dar veya yetersiz olması durumunda, çeşitli kazalar meydana gelir. Bu kazalar iş kazası tutanaklarına yazılır. Bu durum işletmenin üretim alanının dar veya yetersiz olduğu alanlarda daha çok görülmektedir. İşletmenin üretim alanının dar olması ile sonuçlanan kazalarda, İSG uzmanına çok görev düşmektedir. İşletmelerin üretim için geniş alana ihtiyacı vardır. İSG uzmanın güvenli giriş - çıkış kapıları için ihtiyaç bildirmesi, işletmenin çalışma alanın kısıtlanmasına neden olacağı düşüncesiyle, işletme yönetiminde istenmez. Fakat bazen İSG uzmanı da böyle durumlarda çaresiz kalabilmektedir.

6) Düzensiz çalışma ortamı: Ayrıca işletmelerin üretim malları ile istiflendiği bir alanda, düzensiz bir işletme ortamında çalışmak iş kazalarını da tetiklemektedir. İşgörenler, dar ve düzensiz işyerlerinde kolay ve rahat hareket etmekte zorlanırlar. İSG uzmanı çalışan işçilerin rahat ortamda çalışması ve hareket etmesi için gerekli ortamı hazırlamaya çalışırlar. Fakat istiflenmiş olan malların güneş ışığı, yağmur, sıcak veya soğuktan etkileneceği göz önünde bulundurularak, dışarıda deforme ve ya bozulması söz konusu olduğundan dolayı, açık alanlara istif yapılması doğru değildir. İşletmenin fazla üretim ve istif alanı bulunmayan böyle durumlarda işletmenin küçül(tül)mesi söz konusudur. Fakat bu hiçbir zaman tercih edilen bir durum değildir. Zorunluluk halinde malların istiflenmesi için, yeni alanlara ihtiyaç doğurmaktadır. Bu durum işletmenin giderlerin sayısını da arttırır.

7) Korkuluklar: İşletmelerde çalışan işçilerin iş sağlığını etkileyen diğer unsorda, yüksek alanlarda güvenlik sağlayan merdivenlerde korkulukların olmamasıdır. Bu durum özellikle inşaat sektöründe çalışan işçilerin genelde en çok yaptıkları hataların başında yer almaktadır. Yüksek binalarda sıva, boya, izolasyon(yalıtım), tamirat işlerinde çalışan işçiler, iskele üzerinde çalışmalarını sırasında takmaları gereken emniyet kemerlerini kullanmadıklarından dolayı, sonu

yaralanma ve ölümlerle biten, çeşitli iş kazalarına maruz kalmaktadırlar. Bu durum işçinin ihmalden işverenin otokontrol eksikliğinden kaynaklanan sebeplerden dolayı, işveren için sıkıntılı bir sürecin başlaması manasına geliyor.

8) Duşlar ve Tuvaletler: “İş kazası, üretimin yapıldığı işyerinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla, çalışan işyerinin gürültü, aydınlatma, ısı ve nem ve radyasyon gibi çevre koşulları iş kazalarının meydana gelmesinde ve artmasında etkili olmaktadır” (Gerek v.d. 2012: 32). Tozlu ve alerjik maddelerin üretiminin yapıldığı işletmelerde, ihtiyaç olan havalandırmanın çalışmaması, ihtiyaç olan duşların ve tuvaletlerin çalışır durumda veya temiz olmaması, çalışanın sağlığını olumsuz etkileyeceğinden dolayı iş kazalarının önünü açar.

9) Atık gazlar: İş kazalarında çevre faktörleri deyince akla gelen nedenlerden biri de, çalışanın sağlığını tehdit eden, tahriş oluşturan veya nefessiz bırakan zararlı gazlardır. Sanayi alanlarında özellikle katı yakıtın kullanılması ile, atık gazların dışarı atılması sonucu, sanayi atığı olarak bilinen bu gazlar, insan vücuduna ve organlarına, özellikle solunum yoluyla başta akciğere zarar verirler. Bu gazlar ve atık maddeler, özellikle büyük şehirlerin sanayi alanlarında insan sağlığını tehdit etmektedir.

### **1.4.1.3 İş kazasının oluşmasında psikolojik faktörler**

İşletmelerde çalışan işçilerin çalışma hayatlarını etkileyen unsurlardan biride psikolojik olarak ortaya çıkan unsurlardır. Çalışma sırasında işçinin psikolojisini etkileyen bir çok neden vardır. Bu nedenler zamanla çalışan işçinin performans ve motivasyonu da etkileyerek, iş kazalarının oluşmasına sebep olurlar.

1) Motivasyon eksikliği: Bir hedefe ve amaca ulaşmak için, tüm çabaların ve imkânların ortaya konularak, hedef doğrultusunda yapılan çalışmalara ‘motivasyon’ diyebiliriz. Çalışanın performansı bireysel ve ya toplumsal nedenlerle değişiklik gösterebilir. Bu durum çalışanın motivasyonunu olumsuz olarak etkileyecektir. Motivasyonu düşük olan bir işçi, bilgi ve becerisini üretime yansıtamadığı için, psikolojik olarak sorunlar yaşayabilir. Bu da iş kazalarını tetikleyen nedenler arasında yerini alır.

2) İşten atılma tedirginliği: İşletme yönetiminin uyarılarını üzerinde baskı olarak gören çalışanlar, işten çıkarılma tedirginliğini yaşarlar. Bunun sonucunda çalışan işçinin çalışma hayatında düzensizlik, rahatsızlık veya huzursuzluk hakim

olacaktır. Bu durum çalışanlar üzerinde psikolojik olarak devamlı var olan tehditler olarak karşımıza çıkar. İşten çıkarılma korkusu hata yapma riskini arttırır. Bu risk telaş ve heyecana yol açacağından dolayı iş kazalarının oluşmasına neden olur. İş kazalarının engellenmesi adına, işe yeni başlayan işçinin işten çıkarılma düşüncesini aklından çıkarması ve kendisine rahat bir çalışma ortamı oluşturması gerekir.

3) Denetim-Mobbing: Ast-üst ilişkisi özel veya resmi tüm kurumlarda mevcuttur. Bu ilişki sistemin işlevliğinin devamı adına olması gereken bir ilişkidir. Bu ilişkide üst'ün ast'a denetleme hakkı vardır. Sistemin bu şekilde olması kurumun veya işletmenin çalışmasını kolaylaştırır, ast'ın üst'e sorumluluk duygusunu ortaya çıkarır. Denetim sonucunda oluşabilecek olumsuzluklar, çalışan işçiyi rahatsız edebilir. Denetimler kurumun devamı adına olmalıdır. Çalışan işçiyi işten çıkarma ve ya baskı kurarak istifa ettirme üzerine olmamalıdır. İşçi üzerinde oluşturulacak mobbing işçinin işletmede huzurlu bir çalışma ortaya koyamamasından kaynaklanan nedenlerle, iş kazalarının oluşmasına, işletmenin zarar görmesine, üretimin durmasına neden olabilir.

4) İşe geç kalma: Bazı işçiler işe geç kalma durumları yaşamaktadır. Bu durum çalışan işçiler arasında bazen huzursuzluğa yol açar. İşletme yönetimi geç kalma durumlarının ortadan kalkması için ceza mahiyetinde nihai tedbirler almak zorundadır. Bu tedbirler çoğu zaman işçinin maaşından veya fazla mesai ücretinden kesme, ya da fazla mesai yapma gibi vb. yaptırımlardan oluşabilir. “Böyle bir durumda, işe geç gelen işçiler, işlerine suçluluk duygusu ve stresi ile veya acelecilikle başlayıp bir kazaya sebep olabileceklerdir” (Bacak ve Şahin, 2006: 334).

#### **1.4.2 Meslek Hastalığı**

5510 Sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu, meslek hastalığını; “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” (31/05/2006 Tarih Ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanun m.14/1), olarak tanımlamaktadır.

Meslek hastalıkları, işletmelerde çalışma esnasında, mesleğin ve çalışma ortamının getirdiği fiziksel, biyolojik ve kimyasal nedenlerden dolayı, işgörenin sağlığında meydana gelen rahatsızlıklardır. İşgörende oluşan bu rahatsızlıklar birden ortaya çıkmayıp, zamanla kendini hissettirir. Çalışma hayatında üretimi ve kaliteyi

arttırmak için, yeni teknolojik makinalara ihtiyaç vardır. Fakat bu makine ve cihazların kullanımı sonucunda, insan vücudunda mesleki rahatsızlıklar oluşmaktadır. “Meslek hastalığının da temel şartı işçinin sürekli olarak bir işte çalışması nedeniyle sağlığının bozulmasıdır” (Albayrak, 2011: 37).

Ayrıca iş kazasının, işgörenin sağlığını olumsuz olarak etkilemesi, alınan tedbirlerin geçerliliğini yitirmesine bağlıdır. Örneğin, zararlı radyoaktif ışınlarının bulunduğu bir ortamda, çalışan bir işgörenin koruyucu donanımının bozulması, yırtılması aşırı radyasyona maruz kalarak ölmesi bir iş kazasıdır. İşyerinde sürekli olarak çalışan başka bir işgörenin ilerleyen zamanda radyasyona maruz kalması ise meslek hastalığı olarak tanımlanacaktır. Başka bir ifadeyle, işgörenin işinden dolayı oluşan sağlık bozukluklarına meslek hastalığı denilmektedir. Görüldüğü gibi, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için bunun yapılan işle, işyeri koşullarıyla doğrudan ilişkili olması gerekmektedir (Sadullah, 2008: 531).

“Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir” (Baloğlu, 2013: 102). Çalışan bireyde meydana gelen rahatsızlık, çalıştığı işletmede işin yürütülmesi sırasında meydana gelmiş olması gerekir. Sosyal Güvenlik Kurumu, çalışanın meslek hastalığına maruz kaldığını anlamak için, sağlık birimine yönlendirilir. İlgili sağlık biriminin raporu doğrultusunda, işletmede yürütülen işin cinsi ve yapılan denetimler göz önünde bulundurularak, oluşabilecek mesleki hastalıklar araştırılır. Çalışanın mesleki hastalığa maruz kaldığına veya kalmadığına dair rapor düzenlenir.

Özellikle inşaat ve beton kırıcılığı yapan meslek dallarında çalışanların, son derece zararlı olduğu bilinmesine rağmen, yine de sigara içerek kapalı ve tozlu ortamın olduğu alanlarda çalışmalarını, insan sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Böyle çalışma koşulları, işgörenlerde zamanla nefes darlığı şikâyetlerinin artmasına ve beraberinde astım hastalığının ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu durum, çalışanın sağlığını direk ilgilendiren bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki hastalıklar; 22/06/1972 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan, Sosyal Sigortalar Kanununun Sağlık İşleri Tüzüğünde yer alan ifadesiyle;

1. Kimyasal nedenlerle olan meslek hastalıkları,
2. Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları,
3. Mesleki bulaşıcı hastalıklar,

4. Mesleki solunum sistemi hastalıkları,
5. Mesleki cilt hastalıkları (22/06/1972 Tarih 14223 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Sağlık İşleri Tüzüğü m.64), olarak 5 yönüyle ele alınmıştır.

#### **1.4.2.1 Kimyasal nedenlerle olan meslek hastalıklar**

Faaliyet gösteren bir işletmede, insan vücuduna zarar verebilecek, çalışanların sağlığını tehdit eden, kimyasal maddelerin neden olduğu, mesleki hastalıklar vardır. “Kimyasal nedenler ise kurşun, civa, arsenik, benzin, azot bileşikleri, analin ve nitro amin türevleri, halojenli hidrokarbonlar, karbon sülfür gibi çalışanları olumsuz etkileyen, sağlığa zararlı maddelerdir” (TMMOB<sup>2</sup>, 2012: 57). İnsan sağlığına zararlı olan bu maddelerin bir araya gelmesiyle, mesleki hastalıklar meydana gelecektir.

#### **1.4.2.2 Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları**

Makinaların fazla olmasından kaynaklanan, “...gürültü sonucu işitme kaybı, hava basıncındaki ani değişmelerle olan hastalıklar, titreşim sonucu meydana gelen kemik eklem zararları, sürekli lokal baskı sonucu oluşan hastalıklar, tekrarlayan travma sonucu...” (TMMOB<sup>2</sup>, 2012: 57) oluşan işitme kaybı, hava basıncındaki değişikliklerle vücutta ve kulak işitmesinde olan değişmeler, titreşim sonucu kemik ve eklemlerinde meydana gelen kasılmalar, maden işçilerinin titreşimli cihazlarla çalışmaları ile vücuda fiziksel etkisi olması, mesleki hastalıkları oluşturan etmenlerdir.

#### **1.4.2.3 Mesleki bulaşıcı hastalıklar**

İnsan sağlığına zararlı olabilecek özellikle İSG tedbirlerinin alınmadığı alanlarda bağırsak rahatsızlığını yol açabilecek veya bağırsaklarda parazit türü insanı rahatsız eden maddeleri barındıracak ya da insan vücudunda iltihap ve enfeksiyon oluşmasına neden olacak hastalıklardır. “Bu grupta parazit hastalıkları, tropikal hastalıklar, hayvanlardan insana bulaşan hastalıklar (zoonozlar) ve sağlık hizmetlerinde çalışanlarda görülebilecek viral hepatit ve tüberküloz gibi hastalıklar yer almaktadır” (TMMOB<sup>2</sup>, 2012: 57).

#### **1.4.2.4 Mesleki Solunum sistemi hastalıkları**

Çalışma ortamında solunum sistemi aracılığıyla insan sağlığına zarar veren toz türü madde ve partikül maddelerin oluşturduğu mesleki hastalıklardır. “Toz vücuda hava (solunum) yoluyla alınmaktadır. Kuvars (serbest kristalin silika) tozu akciğerde yapısal ve fonksiyonel değişikliklere neden olur” (ÇSGB, 2011: 46). Cüruf, Kömür ve tozları, Alerjik bitkisel maddeler de mesleki solunum sistemi hastalıklarına neden olabilirler.

#### **1.4.2.5 Mesleki cilt hastalıkları**

Çalışma hayatı boyunca, dokunma ve temas sonucu oluşan faktörlerin neden olduğu hastalıklardır. “Bu grupta deri kanserleri ve prekanseröz deri hastalıkları ile kanserleşmeyen cilt hastalıkları yer almaktadır” (TMMOB, 2012: 57). Egzama, alerji, deri kanserleri ya da cilt hastalıkları gibi hastalıklar da, bu grup mesleki hastalıklar içerisinde yer almaktadır.

### **1.5 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

İnsanoğlu tarihsel geçmişinden bugüne gelinceye kadar hep çalışma içerisinde olmuştur. Bir dönem taşı oyarak geçimini sağlamış, bir dönem de toprağı işleyerek hayat mücadelesini devam ettirmiştir. Topraktan yaşamını devam ettirecek ürünleri çıkararak, madencilik adına yeni buluşlara imza atmıştır. İnsanoğlu hangi dönemde olursa olsun, hayatını devam ettiği sürece, hep çalışma gayreti içerisinde olacaktır. Çalışma hayatında meydana gelen zorluklar, insanoğlunu hep önlem almaya yöneltmiştir. Her dönemde güvenliğini ve sağlığını ilgilendiren sorunlara karşı, hep tedbir alma gereği duymuştur.

Antik çağlarda insanların işlerinden zarar görmeleri buldukları çağın yapısına göre değişiklik göstermiştir. Sanayi devrimine kadar olan iş sağlığı ve güvenliği konuları genellikle insanların kendi güvenlikleri için gerekli olan araçların yapımında çalışırken meydana gelen kazaları ve hastalıkları ifade etmek için kullanılmıştır. Çalışanların sağlığının yaptıkları işten zarar görebileceği düşüncesi Hipokrat (M.Ö 460–377) tarafından ileri sürülmüştür. Hipokrat, kurşun zehirlenmelerinin önde gelen belirtilerine dikkat çekmiş, çalışanların sağlık sorunlarının üzerinde durulmamasına sebep olarak çalışan insanların sosyal sınıflarının düşük olmasına bağlamıştır. M.S. 23–79 yıllarında yaşamış olan Pliny’de tozlu işyerlerinde çalışanlar arasında öksürük, nefes

darlığı gibi belirtilerin görüldüğünü belirtmiştir. Juvenal (M.S. 60–140) ayakta durarak çalışanlarda varis oluşumuna, demirciliklerde göz rahatsızlıklarına dikkat çekmiştir. Madencilik başlangıcının iş sağlığı konularının artmasında önemli yeri vardır (Bilir, 2005: 5).

M.S.2. yüzyılda, Yunanlı doktor Galen kurşun zehirlenmelerinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını incelemiştir. Orta çağda bilimle birlikte bu tür çalışmalar da durmuş, Rönesans (MS 1500–1800) meslek hastalıkları ile ilgili çalışmaların devam ettiği bir dönem olmuştur (Çetindağ, 2010: 1).

Tarihte iş sağlığı ve güvenliği üzerine ilk yasal çalışma 1802 yılında İngiltere’de çıkarılan ‘Çırakların Sağlığı ve Morali’ başlıklı yasadır. Bu yasa ile ağır işlerde çalışan kadın ve çocukların korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışma saatlerinin azaltılarak 12 saat ile sınırlanması düzenlenmiştir. 1833 yılında ‘Fabrikalar Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle fabrika denetimi zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca 1842 yılındaki düzenleme ile kadınların ve 10 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalışması yasaklanmıştır. Ek olarak 1844 yılında iş yeri hekimlerinin sorumlulukları artırılmıştır (TMMOB<sup>2</sup>, 2014: 8). 1974 yılında ise İngiltere’de ‘İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası’ (Healthand Safety at WorkAct) çıkarılmıştır. Benzer düzenlemeler Belçika’da 1810, Almanya’da 1839, İsviçre’de 1840 ve Fransa’da 1841 yıllarında yapılmıştır (Akay, 2006: 7).

Osmanlı döneminde İSG meslek edindirme ve ahilik kaynaklarını incelediğimizde, Osmanlı devletinde sanayileşme 16. ve 17. yüzyılda çinicilik, dokuma, örme ve demircilik üzerine devam etmekte idi. Mesleklerin devam etmesi ancak babadan oğula veya ustadan çırağa geçerek devam etmekteydi. Osmanlı döneminde ahilik teşkilatının oluşması ve günümüzde bazı bölgelerde ahilik kurallarının devam etmesi esnafılıkta çırak eğitimini öne çıkarmıştır. Babadan oğula, atadan toruna, Ustadan çırağa geçen meslek öğrenimi, nüfusun artması veya eğitim sisteminin değişmesi ile ahilik teşkilatı kurallarını bir kenara bırakmak zorunda kalmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Türkiye’deki gelişimi ise Osmanlı ve Cumhuriyet dönemleri olmak üzere iki ayrı dönem olarak incelemek mümkündür. Bu dönemlerde sanayileşmenin henüz meydana gelmediği ve fabrika denilecek büyüklükte işyeri sayısının çok az olması bu konudaki araştırmaların gecikmesine sebep olmuştur. Osmanlı döneminde konuya ilişkin önemli gelişmeler olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Bu döneme ilişkin önemli yasaların 1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılan ‘Dilaver Paşa Nizamnamesi’ ve yine aynı işkoluna yönelik olarak 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesidir (Çetindağ, 2010: 26).

1936 tarihli ve 3008 sayılı iş kanunu ile, ilk kez Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler, öngörülmüştür. Ancak kanun’da

öngörülen sistem, ikinci dünya savaşı'nın araya girmesi nedeniyle 1945 yılına kadar oluşturulamamıştır.

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesi ile ülkemizde sosyal güvenlik reformu Dünya'daki gelişmelere ayak uydurma çabası ile devam etmiştir. Bu kapsamda 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 Sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası'nın birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. İş sağlığına ve güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı'nın kurulması sonrasında bu görev; İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir (Yıldız v.d. 2008: 26).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ülkemizde sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği konularında başka gelişmeler de yaşanmıştır. 10 Aralık 1948 tarihli 'İnsan Hakları Evrensel Bildirisi' 6 Nisan 1949'da Bakanlar Kurulu'nca kabul edilmiş; 7 Nisan 1948 tarihli Dünya Sağlık Örgütü Anayasası, 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile onaylanmış ve Türkiye Dünya Sağlık Örgütü üyesi olmuştur. Bu sözleşmeler Türkiye'ye sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında yeni yükümlülükler getirmiştir (Güvercin, 2004: 92).

Kurumlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak önlemlerin artırılması amacıyla 1950 yılında ILO'nun 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.uncu maddesinin gereği olarak 5690 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasayı takiben işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır (Baradan, 2006: 89).

3008 sayılı İş Yasası, günün ihtiyaçlarına yanıt veremeyecek duruma geldiği için, bu yasanın yerine, 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı iş yasası'nın Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine, hemen hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği açısından 1475 sayılı iş yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle, çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği açısından çağdaş bir yaklaşım getiren 1475 sayılı iş yasası ile işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü kılınmıştır. İşçilerin de bu konudaki usullere ve şartları uymak zorunda oldukları belirtilerek, sağlık ve güvenlik ile ilgili tüzüklerin hazırlanması öngörülmüştür.

### **1.5.1 4857 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

Sürekli ve hızlı bir şekilde gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek için 1475 sayılı iş kanununun güncellenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bundan dolayı 10.06.2003

tarihinde 4857 sayılı iş kanunu kabul edilmiştir. Çalışma yaşamını yeniden düzenleyen yeni iş kanunun çoğu maddesi doğrudan ve dolaylı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. 1475 sayılı iş kanunundaki ‘işçi sağlığı ve iş güvenliği’ kavramı yerine, 4857 sayılı yeni iş kanununda daha geniş ve kapsamlı olan ‘iş sağlığı ve güvenliği’ kavramı kullanılmaya başlanmıştır. “Dar anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği; işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile ilgilenen bir bilim dalıdır,” (Karakulle, 2012: 14) olarak ifade edilirken; bu ifadenin kabul edilir ama yeterli bir ifade olmadığı düşünülerek, işçinin işletmeye geliş ve gidişlerinde, işletmede üretimin dışarısında yapılan çalışmaların da İSG etiketi içerisine alınması görüşüne yer verilmiştir. “Ayrıca 16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kabul edilmiştir. 4857 sayılı iş yasasıyla birlikte Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 50 yönetmelik ve 5 tebliğ yayımlanmıştır” (Çetindağ, 2010: 27). 4857 Sayılı Kanun, bazı işletmelerde ve iş yerlerinde işçi sağlığı ve işletmenin güvenliğini sağlamak amacıyla, teknik eleman veya mühendis bulundurma zorunluluğu getirmiştir.

### **1.5.2 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

Türkiye’de çalışma sırasında işçinin sağlığını korumak, ürünün işletimi ve üretimi sırasında işletmenin güvenliği korumak hususunda atılan en büyük adım 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasaının çıkartılmış olmasıdır. 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan İş Sağlığı ve güvenliği yasası, 4857 Sayılı iş kanunun işçiyi ve işletmeyi koruyan bazı maddelerinden kopartılarak, ayrı ve geniş bir çalışma yasası olarak kanunlaşmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.06.2012 yayım tarihi ile yayımlanmış olup, bu tarihi izleyen 2 yıl içinde tam olarak yürürlüğe girmek üzere, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kuruluna sunularak kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanının onayından sonra resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

### **1.5.2.1 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasına genel bakış**

6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun amacı, yasanın ilk maddesinde geçen ifadeyle; “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası m.1). 6331 sayılı İSG Kanunu 5 Bölüm, 39 ana madde ile 8 geçici maddeden oluşmuştur

### **1.5.2.2 6331 Sayılı İSG yasasının uygulanacağı işler ve işyerleri**

İSG kanunu, işletmenin yapmış olduğu işin faaliyet kolu ayrıştırılarak, kamu ve özel sektöre ait bütün işlerin yapıldığı işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, stajyerler öğrenci ve çırakların dâhil olduğu tüm birimlerin çalışanlarına uygulanacak bir çalışma kanunudur. Kanunla birlikte daha önce sadece iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler hakkında uygulanan İSG hükümleri tüm çalışanlara uygulama alanı bulmuştur. Bu kanunla iş yerleri;

- 1) Az tehlikeli iş yeri,
- 2) Tehlikeli iş yeri,
- 3) Çok tehlikeli iş yeri, olarak üç gruba ayırmıştır (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası, m.38).

6331 Sayılı kanunun 6,7,8. maddeleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanı bulundurma gibi zorunlukları getirmiştir. 6331 Sayılı kanunun 38. maddesinde yer alan kanun hükümleri kapsamında;

1. Elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30.06.2014 tarihinden itibaren,
2. Elliden 50'den az çalışanı olan ve tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30.06.2013 tarihinden itibaren,
3. Elliden çok çalışanı olan işyerlerinde ise 30.12.2012 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanması öngörülmüştür.

Ancak işletmelerden gelen tepki ve öneriler doğrultusunda, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihine, Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde uygulamaya geçmesi yönünde değişiklik yapılmıştır (Bostancı, 2014: 1).

6331 Sayılı kanun kapsamında;

1. Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
2. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
3. Ev hizmetleri,
4. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
5. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri, istisna tutulan faaliyetler olarak belirlenmiştir (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m.2/2).

### **1.5.2.3 İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları**

Tehlike sınıflarının belirlenmesinde, 6331 sayılı İSG yasasına göre;

İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında, ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir (31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.9).

Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ, 25.11.2009 tarihli ve 27417 sayılı resmî gazete' de yayımlanan 'iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları listesi tebliği' adı altında yürürlüğe girmiştir. Fakat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 20/6/2012 tarihinde 6331 sayılı İSG yasasının çıkması ile 'iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları listesi tebliğini' yenilenmiş son hali ile 26/12/2012 tarihli 28509 sayılı, resmi gazete de yayınlamıştır.

### **1.5.2.4 İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri**

6331 sayılı yasanın ana teması iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi üzerine kurulmuştur. Bu durumun gerçekleştirilmesi için işverenin yükümlülüğü arttırılmıştır.

6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanununun 4. maddesi uyarınca işverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmaları yapacaktır. Ayrıca, işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının kontrolünü yaparak, uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

6331 Sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanununun uyarınca;

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m.22).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 6. maddesi uyarınca işveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, ayrıca iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin sunulabilmesi için de, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecek. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilecek. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla, araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılayacak ve işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ile ilgili düzenleme, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 8. maddesinde yer almıştır. Buna göre, iş güvenliği uzmanı, İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği

uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar ya da teknik elemandır. Buna göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının ne şekilde ve hangi şartlar altında çalıştırılacağı kanunda belirtilmiştir. Ayrıca işyeri uzmanı olabilmek için, işyeri tehlike sınıflarının dereceleri önem arz etmekte ve derece sınıfına göre belgeye sahip olmak gereklidir.

İşveren, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 20. maddesine göre; işyerinde çalışan sayılarına ve risklere göre, çalışanlar arasından bir çalışan temsilcisi görevlendirecektir.

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği Kanununun üçüncü bölümünde, 'konsey, kurul ve koordinasyon' ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Ülke genelinde İSG ile ilgili tavsiyelerde bulunmak üzere konsey kurulmuştur. Konsey üyeleri, toplanma ve çalışma şartları 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği Kanununun 21.maddesinde belirtilmiştir. Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işveren tarafından kurul oluşturulur. İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. Böylece iş sağlığı ve güvenliği kanunu hükümlerinin bağlayıcılığı sağlanmıştır.

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 25.maddesinde, işyerinde ve eklentilerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun varlığı halinde bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş durdurulur. Kanunda belirtilen bazı durumların varlığı halinde risk değerlendirmesi yapılmadığı durumlarda işi durdurulabilir. İş sağlığı ve güvenliği hususunda denetime yetkili iş müfettişinden oluşan heyet gerekli incelemeleri yaparak, iş müfettişinin tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak acil bir müdahaleyi gerektiren durumun varlığı halinde tespiti yapan iş müfettişi heyet karar verinceye kadar geçerli olacak şekilde işin durdurulmasına karar verebilir (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanununun. 25/2).

İşin durdurulma kararı ilgili merciye bir gün içerisinde gönderilir ve mülki idare amiri tarafından 24 saat içerisinde yerine getirilir(m. 25/3). İşveren, uygulama tarihinden itibaren 6iş günü içerisinde alınan karara itiraz edebilir. Ancak, itiraz işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. İtiraz mahkeme tarafından 6 iş günü içerisinde kesin olarak karara bağlanır (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m. 25/4). İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek ya da ücrette düşüklük olmadan meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.İşverenin İSG ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde idari para cezası ve miktarı kanunda belirtilmektedir (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m. 26).

6331 sayılı kanun işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koşulların sürekli bir şekilde sağlanmasını, işverenlerin çalışanlarının sağlık ve güvenlik açısından özelliklerini dikkate almalarını, risk değerlendirme yaparak, genel anlamda iş güvenliğini sağlayan önlemler almalarını, çalışanların mesleki risklere maruz kalmalarını önlemek için bilgilendirilmelerinin ve bu doğrultuda tedbir almalarını getirmektedir. Ayrıca; çalışanların iş ortamları için gereken ölçüm ve incelemelerin yapılması ve bu doğrultuda uygunsuz durumlar varsa gidilmesini, hayati tehlikenin bulunduğu yerlere çalışanların girmemesine yönelik tedbirleri ve aynı iş ortamını birden fazla işverenin paylaşması durumunda koordinasyonun sağlanmasını getirmektedir.

#### **1.5.2.5 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri**

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile, işverene getirilen geniş yükümlüklerinin yanı sıra çalışanlara da bazı yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre;

Çalışanlar İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. Çalışanlar, işyerinde araç, gereç ve her türlü ekipmanı kurallara uygun şekilde kullanmalı ve korumalı, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve korumalı, işyerindeki makine, cihaz vb. sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike olması halinde yada koruma tedbirlerinde bir eksik olması halinde işverene ya da çalışan temsilcisine en kısa sürede haber vermekle yükümlü olup, ilgili kişilerle işbirliği yapmak zorundadır (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m. 19).

Kanun ayrıca, çalışan işçinin mağduriyeti durumunda, eğer isterse çalışmayabileceğinin de önünü açmış olmaktadır.

Buna göre; ciddi ve yakın bir tehlikenin söz konusu olduğu durumlarda çalışan, bu durumun tespitini, bulunması halinde İSG Kurulundan yoksa işverenden talep edebilir. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verilmesi halinde, çalışan gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanın bu dönemdeki ücreti ile kanun ve sözleşmeden doğan hakları saklıdır. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenmez olduğu durumlarda, çalışan tespit talebinde bulunmadan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk edebilir. İş sözleşmesi ile çalışanlar, talepte bulunmalarına rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde bağlı oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir (20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m. 13).

6331 sayılı kanun, çalışanların işyerinde kaç kişi olursa olsun iş sağlığı ve güvenliğinden faydalanmalarını, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerini bildirerek, katılım sağlamalarını, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilmelerini getirmektedir. Ayrıca; iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim alıp, bilgi sahibi olmalarını, iş sağlığı ve güvenliği konularında temsil edilebilmelerini, kendisinin ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemelerini, kendilerine verilen üretim ve korunmayla ilgili tüm araç ve donanımları doğru kullanma yükümlülüklerini getirmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ

#### 2.1 Çıraklık ve Mesleki Eğitimin Tanımlanması

Çıraklık ve mesleki eğitim, ilk öğrenimini tamamladıktan sonra, bir işyerinde çalışarak meslek öğrenmek isteyen gençlere, verilen eğitimin adıdır. Türkiye’de çıraklık eğitimi, 3308 sayılı mesleki eğitim kanunu çerçevesinde verilmektedir. Eğitime başlayacak gençlerin; “14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olması, en az ilköğretim okulu mezunu olması, bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun” ( 20/6/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası kanunu, m.10), sağlık şartlarını taşıyor olması gerekir.

Genel olarak çıraklık eğitimi mesleki eğitimin ilk aşamasıdır. Bu aşama içinde çırağa mesleki ve teknik eğitim vermeye çalışılır. Amaçlanan genel hedefler içinde, çalışmaya başlayan bireyleri kalifiye insan gücü haline getirerek, ülke kalkınmasının etkin unsurlarını artırmak bulunmaktadır. Zorunlu temel eğitim ile aktarılan bilgilerin, bir mesleki eğitim için yeterli olamayacağı açıktır. Buna karşın bu temel eğitim sonrasında çalışmaya başlayan oldukça önemli nüfus bulunmaktadır (Köksal ve Lordoğlu, 1993: 22).

Çıraklık Eğitimi, Yetkili otoritelerce kabul edilmiş çıraklık standartlarına göre düzenlenmiş çırak ya da kanuni vasisi ile işveren yetkilisi tarafından imzalanmış bir çıraklık sözleşmesine göre, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını çırakta, ilke olarak iş içerisinde geliştirme sürecidir (Ergen ve Metin, 1983: 22).

Çıraklık eğitimi meslek eğitimi olarak ele alındığında; farklı yazarlar tarafından farklı tanımların yapıldığı görülmektedir. Örneğin;

Mesleki eğitim, “milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü” şeklinde tanımlanabilmektedir (Altay ve Üstün, 2011: 2).

Mesleki eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Alkan v.d.1998:3).

Bu eğitimin amacı; çıraklık yaşına gelmiş genç nüfusun, meslek edinmesini sağlamak, mesleklerinin teorik bilgilerini okul ortamında geliştirmek, pratik bilgilerini işletme ortamında beceri kazandırmak, işletmelere kalifiye işgücü temini sağlamaktır. 3308 Sayılı kanunun 14.maddesinde yer alan ifadeye göre, çıraklık eğitimine başlayabilmek için, ‘aday çırak’ olma şartı bulunmamaktadır. Fakat işletme yönetimi isterse öğrenciyi deneme süresi olarak, bir ay ile üç ay arasında ‘aday çırak’ olarak gösterebilir.

Çırak öğrenci olma şartlarını taşıyan gençler bir işyerinde çalışmaya başlamadan önce işyeri sahibi veya vekili ile sözleşme imzalamaktadırlar. Taraflar arasında imzalanan sözleşmenin çerçevesi Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenmektedir. Ancak, kanun ve yönetmeliklere aykırı olmamak kaydıyla, taraflar sözleşmeye ilaveler yapabilmektedirler. “Çıraklık sözleşmelerinin tarafları işveren veya işveren vekili çırığın velisi veya vasisidir. Ancak, reşit olması halinde sözleşmeyi çırak öğrencinin kendisi imzalamaktadır” (5/6/1986 Tarih 3308 Sayılı Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Kanunu Kanun, m.13).

“3308 Sayılı kanuna göre, çıraklık süresi, mesleklerin özelliklerine göre 3-4 yıldır” (5/6/1986 Tarih 3308 Sayılı Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Kanunu Kanun, m.14). Bu süreyi tamamlayanlar kalfalık sınavlarına girmeye hak kazanmaktadırlar. “Kalfa adayının mesleği ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına iş hayatınca kabul edilebilir seviyede sahip olup olmadığı, kalfalık imtihanı ile tespit edilir” (5/6/1986 Tarih 3308 Sayılı Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Kanunu Kanun, m.16). “Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere 10 saate kadar genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çıraklara ücretli izin verilir” (5/6/1986 Tarih 3308 Sayılı Çıraklık Ve

Mesleki Eğitim Kanunu Kanun, m.12) Haftanın diğer iş günlerinde ise sözleşme yaptıkları işyerinde beceri eğitimine devam etmektedirler.

Toplum ve ekonomi, bir ülkeyi kalkındıran iki etkidir. Üreten toplumun olduğu bir ülkede, ekonominin sağlam ayaklar üzerine oturması gerekir. Üreten toplum çalışan işgücüsüyle mümkündür. Ülkemizde işgücüsünün kalitesini arttıran mesleki eğitime olan ihtiyacı; sosyal yönüyle ve ekonomi yönüyle incelemek gerekir.

Mesleki ve teknik eğitime olan ihtiyacı sosyal boyut açısından ele aldığımızda; her çalışan iş gücü bu toplumu oluşturan bir bireydir. Her bireyin sosyal faaliyetlere katılma, etkinlik düzenleme, hayatının devamı için geçimini sağlama ihtiyacı ve hakkı vardır. Mesleki eğitim becerisine göre her birey bilgi, beceri, ilgi ve yeteneğine göre bir iş kolunda faaliyet göstermektedir. Çalışma faaliyeti içerisinde olan bireyler, disiplinli çalışma alışkanlığını kazanırlar. Kendine güvenen kişiler olarak, söz hakkına sahip olurlar. Mesleki eğitim faaliyetine devam eden genç bireyler, etkilenebilecekleri olumsuz davranışlardan soyutlanırlar. Topluma faydalı ve üretken bireyler olarak yaşamlarını sürdürürler.

Ekonomik açıdan ise; ülkemizde faaliyet gösteren birçok meslek dalları ve iş kolları bulunmaktadır. Bu iş kollarında çalışma faaliyeti yapan işgücü, doğal kaynakların çıkarılıp işlenmesi görevini yaparak, milli ekonomiye katkı yapar. Ülkemizdeki kaynakların çıkarılarak üretimin ortaya konulması; gelir kaynaklarının sürekli olmasına, milli üretim miktarında artışın sağlanmasına, kaynakların tasarrufa açılmasına, çalışanların işgücüsünün ve istihdamın artması gibi vb. birçok katkıyı beraberinde getirir.

Yapılan tanımlar ve açıklamalar doğrultusunda, çıraklık ve mesleki eğitim için; bir mesleğe yönelik olarak, bilgi beceri ve donanımları öğrenme amaçlı verilen eğitimin adıdır.

## **2.2 Çıraklık ve Meslek Eğitiminin Amacı**

Eğitimin amacı; bireyleri çevreleri ile uyumlu kılarak verimli ve üretken yapabilmektir. Küreselleşme sürecinde bireyden beklenen özellikler; sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, problem çözebilme, kolay iletişim kurma, grupta çalışabilme, işbirliğine yatkın olma, karmaşık teknolojik sistemleri anlayabilmektir (Binici ve Arı, 2004: 384).

Çıraklık eğitimi ise; bireyi meslek standartlarına uygun nitelikteki bir meslekte gerekli her türlü yeterliliği bireye kazandırma amacı güder. Bu kurumlardaki gerekli her tür davranışları kazanan çırak, mesleki bilgisini işletmedeki eğitim ünitesinde veya bir mesleki eğitim kurumundaki ilgili kurslara devam ederek, mesleki becerisini ise iş içerisinde öğrenmektedir. Zorunlu temel eğitimini

tamamlandıktan sonra, gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen 15 yaş ve üzerindeki vatandaşlarımızın teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyaç duyduğu becerili işgücü haline getirmek, çıraklık eğitiminin temel amacıdır (Kazu Şentürk ve Duman, 2007: 2).

Mesleki eğitimde amaç, bireyin tecrübe sahibi olması, beceri yeteneğinin gelişmesi, toplum ile olan iletişiminin sağlanmasıdır. Mesleki eğitimde faaliyet gösteren bireyler, yetenekleri doğrultusunda çalışmalarını devam ederler. Bilgi, beceri, sağlık şartları gibi vb. durumlar, bireyin meslek kolunu seçmesinde önemli etkenlerdir.

Meslekive teknik eğitim; kişilere iş için gerekli bilgi, beceri, mesleki tutum ve davranış kazandırmaktır. Bu eğitim sürecinde iş bir araç olarak (eğitim aracı) kullanılmakta ve birey yeteneklerinin çok yönlü geliştirilmesi hedeflenmektedir. Söz konusu sürecin her aşamasında birey kendi yeteneklerine uygun eğitim alarak, nitelikli iş gücü sınıfına dâhil olacaktır. Mesleki eğitimi bireylere yeteneklerine uygun yetiştirme olanağı yanında, yetiştirildiği alanda çalışma fırsatı sağlayan etkili bir eğitim dalı olarak da ifade etmek mümkündür (Yazgeç, 2008: 15).

3308 Sayılı kanunda çıraklık ve meslek eğitimin amacının; çırak yaşında olup, okul sistemi dışında bulunan gençlere temel meslek eğitimi vermek ve bunları işe yerleştirmek, çıraklık sistemine girecek gençlerin uygun meslek seçimine rehberlik yapmak, 14-18 yaş grubunda olup geleceğini bir işyerinde çalışarak kurmaya çalışan gençlere çıraklık sistemi yoluyla meslek eğitimi vermek, iş hayatı içinde bulunup 14-18 yaş grubunda olan gençleri eğitim süresince sosyal güvenlik şemsiyesi altına almak olduğunu belirtilmektedir. Ayrıca; ülke genelinde, çeşitli mesleklerde kalfalık ve ustalık standartlarını belirlemek, işyerlerinde öğrenilmeyen iş ve işlemleri ders araç ve gereçleriyle zenginleştirilmiş laboratuvar ve atölyelerde öğretmek, kalfa ve ustaların meslek kurslarıyla, mesleklerinde gelişmesini sağlamak, ustaların işyerlerinde çırak öğrencilere sanatlarını daha iyi öğretmelerini sağlamak amacıyla 'usta öğreticilik' kurslarıyla gelişmelerini sağlamak, iş hayatında çalışma disiplini sağlamak, eğitim kurumlarıyla iş hayatı arasında işbirliğini geliştirmek, iş hayatının belli bir düzene bağlanmasına katkı sağlamak, yapılan işlerin teknolojisinin, kalitesinin ve verimin yükselmesini sağlamaktır.

Her ülkenin milli eğitim sisteminin bir hedefi ve amacı vardır. Ülke bu amaç doğrultusunda eğitim, ekonomi, enerji, adalet, turizm gibi vb. alanlarda, gelişim sağlamak ve refah seviyesine ulaşmak için, sistem değişikliğine gitmektedir. Bu kapsamda bir ülkenin endüstri ve sanayi alanında gelişmesi, mesleki ve teknik eğitimin gelişmesiyle mümkün olacaktır. Milli eğitim sistemi, temel ilkelere bağlı kalmak şartıyla, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi için, çalışmalar yapacaktır. Bu çalışmaların amacı;

Zorunlu eğitimi bitirenler veya örgün eğitimin çeşitli kademelerinden ayrılanları düzenli olarak çıraklık eğitiminden geçirmek, istihdam için gerekli mesleki yeterliklere sahip olmayan genci ve yetişkinleri meslek kursları ile istihdama hazırlamak, mesleki teknik eğitimi geliştirmek amacıyla araştırma ve program geliştirme çalışmaları yapmak, iş hayatının mesleki teknik eğitimin planlama, geliştirme ve değerlendirme süreçleri ve katılımını sağlamak, istihdam için gerekli mesleki yeterliklere sahip olmayan genci ve yetişkinleri meslek kursları ile istihdama hazırlamaktır (Yazgeç, 2008: 16-17).

Yapılan açıklamalar doğrultusunda çıraklık eğitiminin amacının, bireye ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleğe yönelterek, o mesleğin eğitimini vermek ve işgücünün talep ettiği beceri ve yeteneklere sahip eleman yetiştirme olduğu söylenebilir.

### **2.3 Çıraklık ve Meslek Eğitiminin Sağladığı Faydalar**

Çıraklık ve meslek eğitiminin sağladığı faydaları;

1. Devlete sağladığı faydalar,
2. Çırak öğrencilere sağladığı faydalar,
3. İşverene sağladığı faydalar (Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, 2007: 5)

olmak üzere üç grupta ele almaktayız.

### 2.3.1 Devlete Sağladığı Faydalar

Çıraklık eğitimi sistemi ile hızlı bir sanayileşme süreci içerisinde bulunan ülkemizde, ihtiyaç duyulan vasıflı ara insan gücünün süratli ekonomik ve etkin bir şekilde karşılanmasına önemli katkı sağlamaktadır. Çıraklık eğitimine devam edenler belirli bir işyerinde çalışmakta olduklarından herhangi bir istihdam problemi bulunmamaktadır. Çeşitli sebeplerle eğitimlerini yarıda bırakarak iş hayatına atılmış bulunan gençlerimizin eğitim ihtiyacını karşılamak sureti ile eğitimde fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılmasına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır(Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, 2007: 5).

### 2.3.2 Çırak Öğrencilere Sağladığı Faydalar

Çırak öğrenciler sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmakta, İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Askerlik işlemleri eğitim sonuna kadar tecil edilmektedir. Diğer örgün eğitim kurumlarındaki öğrencilerin faydalandığı bütün haklardan faydalanmaları sağlanmaktadır. Mesleki yeterlilikleri belgeye bağlanmıştır. Çıraklık eğitimi tamamlayanlar kalfalık, kalfalık eğitimi tamamlayanlar da ustalık belgesi almaktadır (Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, 2007: 5). İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrenci, aday çırak ve çırağa, yaşına uygun asgari ücretin % 30'undan aşağı ücret ödenemez. (5/6/1986 Tarih 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu Kanun, 3308 sayılı kanun m.25).

### 2.3.3 İşverene Sağladığı Faydalar

İş yeri açmanın belirli kurallara bağlanması sağlanmış ve gelişmiş işyeri açılması önlenmiştir. İşyerinde çalışan ve haftada bir gün teorik eğitime alınan çırakların sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi işverenlerin maddi yükünü azaltmıştır. Çırak öğrencilere ödenen ücretler her türlü vergiden muaf tutulmuş ve işverenlerce gider olarak gösterilmesi sağlanmıştır. Teorik meslek eğitimi gören çırak öğrenciler iş yerlerinde daha faydalı olmakta yapılan üretimin kalitesinin yükselmesine ve iş veriminin artmasına katkı sağlamaktadır. Çırak öğrenciler eğitime bir sözleşme ile başlamak suretiyle gelişmiş işyeri değiştirmeleri önlenmiş, iş hayatına çalışma disiplini getirilmiştir. (Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, 2007: 5).

3308 Sayılı kanun kapsamında okul ve işyerinde ki eğitimin, sanayi işbirliği dersleri kapsamında kontrollü yürütülmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığının Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ile ortak yürüttüğü bu çalışma, okul – sanayi işbirliğini ortaya koymaktadır. Bu koordine edilmiş işbirliği ile,

mesleki eğitim merkezleri, piyasanın yetişmiş eleman ihtiyacına göre, mesleki yönlendirme yapmaktadır.

## 2.4 Çıraklık Eğitim ve İş Sağlığı Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi



Şekil 2 1: Çıraklık eğitimi ve İSG dönemsel şeması (Şema tarafımdan geliştirilmiştir).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili resmi anlamda çalışmalar sanayi devrimi sonrası yaşanmıştır. Fakat sanayi dönemi öncesi resmi olmayan toplum yasaları, çalışan çırakların ve işçilerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarını ortaya çıkarmıştır. Yukarıdaki şema iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkışını ve tarihsel gelişimini sunmaktadır.

### 2.4.1 Dünyadaki Gelişimi

İnsanoğlu yaratıldığı günden beri kendisine gelecek tüm tehlikelere karşı tedbir alma yoluna gitmiştir. Sanayi devrimi öncesi iş sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılmış çalışmalar ve alınacak tedbirler ile ilgili çok fazla somut bilgi bulmak mümkün değildir.

Bu günkü anlamda iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar köleli toplumlardan eski Roma'da gözlenmektedir. Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz ederek kurşun kolinliğini tanımlamış, Halsizlik, kabızlık, felç ve görme bozukluğu gibi belirtileri saptanmıştır. M.Ö. 200 yıllarda Nicander, Hipokrates' in çalışmalarını geliştirmekle kalmamış, bunların özelliklerini tanımlamış ve zararlı etkilerinden korunma yöntemlerini de geliştirmiştir. M.S. 23 ila 79 yılları arasında yaşayan Plini, tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmeyi önerirken, Juvenal ise özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varisler oluşabileceği açıklamıştır (Öztürk, 1978: 21).

Başlangıca ilişkin yazılı bulgulara dayalı kaynaklara göre M.Ö. 370 yıllarındaki Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılabilceği gibi, daha yaygın kabul gören diğerk bir yaklaşım olan 16. ve 17. yüzyıllarda (1633 – 1714) İtalyan Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları da sayılabilir (Albayrak, 2011: 11).

Sanayi devriminden önce orta çağ döneminde mesleki öğrenme 'zanaatkarlık' adı altında gerçekleşmekte idi. İşçilik fonksiyonu çok fazla olmamakla birlikte, çocuk yaşta çırak olarak sanatkarların yanında çalışanlar, genelde bir meslek sahibi olma düşüncesiyle çalışmaktaydı. Çıraklık dönemi ustanın eğitimi altında yapılmaktaydı.

Aynı meslekten olan esnaf ve sanatkarların birliğinden oluşan loncalarda çocuk işçi, usta-kalfa-çırak hiyerarşisinin en alt basamağını oluşturmaktaydı. Çırak adaylarının yaşı, zanaatlara göre değişmekle birlikte 10-18 arasında olmak zorundaydı (Dinç, 2008: 15).

17.ve 18. yüzyılda İngiltere'de başlayan sanayi devrimi, işletmelerde kömür ve buharın kullanıma geçmesi ile birlikte, iş kazaları ve mesleki hastalıklar gibi bazı sorunları da beraberinde getirdi.

Endüstri Devrimi, tarım ekonomisi ağırlıklı toplumdan, kütle üretim tarzıyla daha çok 'mal' üreten endüstri toplumuna geçişi sağlayan bir süreç başlatmıştır. Bu süreçte, her şeyden önce, 'işçi sınıfı' denilen yeni bir sınıf doğmuş; yeni sınıfla birlikte çalışma hayatının geleneksel aktörleri değişmiştir. Endüstri Devrimi öncesinin meslek kuruluşları olan 'loncalar' XVIII. yüzyılın sonlarında önemini yitirmiş; lonca sistemi içinde yer alan usta-çırak kavramı, yerini 'patron-işçi' kavramına bırakmıştır (Mahiroğulları, 2005: 43).

Osmanlı devletinde sanayi devrimi sonrası, işçi sınıfı yeni yeni oluşmaya başlamıştır. Ahilik teşkilatları Osmanlı devletinde devam etmiş, fakat lonca sisteminin ortaya çıkmasıyla ahilikten lonca sistemine geçiş başlamış. Loncalar, çalışan işçilerin haklarını korumuş ve maddi yardımda bulunmuştur.

Usta- Çırak ilişkisi içerisinde başlayan eğitim faaliyetinde, çırak; hem iyi bir sanatkâr hem de vatanını ve milletini seven bir fert olarak yetiştirilmektedir. Türk milleti tarafından ortaya çıkarılmış olan bu esnaf ve sanatkâr teşkilatı Türk-İslam toplumunda meslekî-teknik eğitimin gelişmesine ve yayılmasına öncülük etmiştir (Çınar, 2007: 13).

1740 ile 1804 yılları arası yaşayan hekim Thomas Percival genç işçilerin çalışma saatleri ve koşulları ile ilgili olarak rapor hazırlamış. Bu rapor bir işveren ve parlamenter olan Sir Robert Peel'i etkilemiş ve Parlamento'da girişimlerde bulunarak 1802 yılının da 'Çırakların sağlığı ve morali' adlı yasanın çıkarılmasını sağlamıştır. İngiltere'de iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak bu ilk yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, işyerinin havalandırılmasını öngörmüştür. 1847 yılında ise çıkartılan 'On saat Yasası' ile çalışma saatleri sınırlandırılmıştır (Ersoy, 2004: 11).

Bu gelişmeleri izleyen süreçlerde yapılan işlerin sağlık üzerindeki olumsuz etkileri üzerine araştırmalar ve önerilerin geliştirilmesi hız kazanmıştır. İngiltere'de 1833 yılında 'Fabrikalar Yasası' çıkarılmıştır (Sekmen, 2006: 12).

1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası ile 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları yasaklanmış, 18 yaşın altındaki çocukların gece çalışmaları yasaklanmıştır (Albayrak, 2011: 12).

1867 yılında ise özel denetim yasının uygulanmasını sağlayacak örgüt kurulmuş, istatistik veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Daha sonra federal hükümet işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden denetimi sorumluluğunu kendi üzerine almıştır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'ndeki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gelişmelere 1869 ile 1970 yılları arasında yaşayan Alice Hamilton'un çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. Alice Hamilton yaşamının 40 yılını mesleki risklerin incelenmesine harcamıştır (Albayrak, 2011: 16).

Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü, Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir (Çetindağ, 2010: 1).

## 2.4.2 Türkiye'deki Gelişimi

Osmanlı imparatorluğun ekonomik yönden güçlü olduğu bu dönemde küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı ağırlık taşımaktadır. 16. ve 17.yüzyılda Avrupa ülkelerinde endüstri atölye ve fabrika üretimine geçerken, Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstri yapısı küçük el sanatları ve tezgâhlardan öteye gidememiştir (Albayrak, 2011: 19).

Türkiye'deki çıraklık eğitim ve iş sağlığı ve güvenliğinin Osmanlı dönemine kadar uzanmaktadır. Çinicilik, dokuma, örme ve demircilik gibi mesleklerin devam etmesi ancak babadan oğula veya ustadan çırağa geçerek devam etmekteydi. Osmanlı döneminde ahilik teşkilatının oluşması ve günümüzde bazı bölgelerde ahilik kurallarının devam etmesi esnafılıkta çıraklık eğitimini öne çıkarmıştır. Babadan oğula, atadan toruna, Ustadan çırağa geçen meslek öğrenimi, nüfusun artması veya eğitim sisteminin değişmesi ile, ahilik teşkilatı kurallarının bir kenara bırakılmasını neden olmuştur.

İlk endüstri kuruluşlarının 2.Mahmut döneminde savaş sanayi ile başladığı görülmüştür. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmıştır. Bu endüstri kuruluşları için kömüre gereksinim giderek artmıştır (Albayrak, 2011: 20).

Anlaşılan o ki, Osmanlı devleti sanayi inkılabı ile Avrupa'dan geri kalmak istememiş. Bu amaçla gemi tersanelerini kurarak buharı kullanmıştır. Gemi tersanelerinde çalışacak olan kişilere mesleki bilgi ve eğitimin verilmesi ve iş kazalarına karşı, çalışan işçilerin çalışma amacıyla yasalar çıkarılmasına ihtiyaç doğmuştur.

Ahilik ve lonca sisteminde, eğitim vermek veya almak için herhangi bir zaman ve mekân belirlenmemiştir. Hayatın her aşamasında eğitim devam etmekteydi. Ahi Teşkilatı olarak meslekî ve teknik eğitimin ilk verildiği yer Debbağhaneler olarak bilinmektedir. Çünkü ilk meslekî örgütlenme debbağlar arasında olmuştur (Çınar, 2007: 13).

Debbağhane, derilerin deri tabakhanelerinde işlendiği yer anlamına gelmektedir. “Debbağhaneler’in öncülük ettiği meslekî ve teknik eğitimde belli bağlı devreler bulunmaktaydı. Bu devreleri; yamaklık devresi, çıraklık devresi, kalfalık devresi ve ustalık devresi olarak belirtebiliriz” (Çınar, 2007: 13). Deri işlemeciliği yapan çırak, işinin ehli olunca ahi kurulu tarafından kalfalık makamına yükseltildi. Şimdilerde ise Ahi teşkilatının bu görevini mesleki eğitim merkezleri yürütmektedir.

Cumhuriyetin ilanından sonra Osmanlı devletinin geçim kaynağı olan demircilik, el işlemeciliği ve yeni oluşum olan madencilik zanaat dalları çalışma işgücü, yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti devletince yetersiz görülmüş. 1921 Yılında dönemin iktisat vekili Mahmut Celal Bey tarafından bir öneri ortaya konularak, kömür işçilerinin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir (Ersoy, 2004: 13).

Öğle anlaşılıyor ki; yine bu dönemde savaştan çıkan yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, kalkınmanın yollarını aramış. TBMM'nin almış olduğu 5 yıllık kalkınma planı sonrasında Avrupa'nın değişik teknolojik kaynaklarından ve makine endüstrisinden yararlanılmaya başlanmış. “Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu yıllarda, yetişmiş insan gücü yetersizliği nedeniyle, mesleki-teknik eğitim, kalkınma planları çerçevesinde ele alınmıştır” (Ağır,1996: 16). Avrupa ile rekabet gücünü arttırmak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca, sanayide kalifiye eleman ihtiyacını karşılamak için hazır yetişmiş çalışanlara ihtiyaç olmasından dolayı, çıraklık ve mesleki eğitim kurumlarının eksikliği anlaşılmış.

Bu kapsamda,

1938 yılında yürürlüğe giren 3457 sayılı kanunla çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgisi artırılması hedeflenmiştir. Bu kanun gereği işletmelerce açılması gereken ilk çırak okulu 1942 yılında Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları teşkilatınca açılmıştır (Ağır, 1996: 16).

1942 Yılında 2089 sayılı çırak, kalfa, ve ustalık kanunu çıkarılmıştır. 1986 tarihinde de, 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanunu çıkarılmıştır. İş güvenliği dersleri, İSG'ni ilgilendiren hususlar olarak çıraklık eğitim öğrencilerine okutulmak üzere yerini almıştır. Çırakların ve işçilerin haklarının korunması ve İSG'nin sağlanması yönünde çalışmalar yapılmış, günümüzde de AB'ye uyum süreci kapsamında İSG çalışmaları devam ettirilmiştir.

Bunun yanında İSG hususunda, Cumhuriyetimizin kuruluşunun ilk yılları olan 1930 yılında çıkarılan diğer bir kanun ise, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur. “Kanun'un 180. maddesinde en az elli işçi çalıştıran işyeri sahiplerine, hekim bulundurma ve hastaları tedavi etme zorunluluğu getirilmiştir.1936 yılında da 3008 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır” (İSGÜM).

Ülkemizde iş yasanın bulunmamasının yarattığı boşluğu doldurmak amacıyla iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Yasası ile 12 yaşından küçük çocukların çalışması, 12-16 yaşları arasındakilerin 8 saatten fazla ve gece 20'den sonra çalıştırılması yasaklanmış, gebeler hakkında hükümler konulmuş ve 'işçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi'nin çıkarılması öngörülmüştür (Albayrak, 2011: 23).

Belediyeler yarasınca kullanılan bu sistem günümüze kadar gelmiş ve günümüzde de Tarım İl Müdürlükleri ve Halk sağlığı müdürlükleri de iş yerlerinin genel sağlık yönüyle insan sağlığına zararlı olup-olmadıklarının denetimini yapmaktadırlar. Yine ayrıca, 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanununa göre on dört yaşından küçük çocukların sekiz yıllık bir eğitim sürecinden sonra istedikleri takdirde işletmelerde çalışmalarına imkân tanınmıştır.

Bu Yasa'nın işçi sağlığı yönünden en önemli hükmü 180.maddesidir. Bu madde, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi durumlarına bakmak üzere bir ya da daha fazla hekimin koruyucu hizmetleri yapmalarını ve hastalananları tedavi etmelerini sağlamakla yükümlü tutmuştur. Böylece, bütün işyerlerinde geniş kapsamlı bir işyeri hekimliği organizasyonu zorunluluğunu getirilmiştir (Albayrak, 2011: 23).

Günümüzde ise çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinde İSG, üç statü döneminde verilen eğitimlerle devam etmektedir. Bu dönemler çıraklık, kalfalık, ustalık dönemi eğitimleridir. Fakat verilen bu eğitimler kalıcı olmamakla beraber, uygulamaya yönelik olmadığından çok verimli olmamaktadır. Çıraklık ve mesleki eğitim öğrencilerinin ve işletmede çalışan işçilerin alacak oldukları İSG eğitimleri çıkarılan iş kanunlarında yer almıştır. Fakat gelişen büyüyen Türkiye gün geçtikçe yeni mesleki alanlarda faaliyet göstermesinden dolayı artık 1475 sayılı iş kanunu yarasının ihtiyaçlara cevap veremediği anlaşılmış, yeni bir iş kanunu ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle 22.05.2003 tarihinde TBMM'de kabul edilen 4857 sayılı iş kanunu, 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı resmi gazetede yayınlanarak, 10.06.2003 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Yeni iş kanunu 1971 yılından beri ilk olarak günümüz şartlarını en iyi bir şekilde yansıtan, işletmelerde çalışan işçilerin çalışma şartlarını ve haklarını en iyi bir şekilde yorumlayan iş kanunu olarak, yaklaşık 32 yıl

sonra işletmelerde uygulanmak amacıyla hayata geçirilmiştir. 1475 Sayılı iş kanununa baktığımızda, bu kanunun amacı ile 4857 sayılı iş kanununun amacının aynı olduğu; “işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir” (22/5/2003 Tarih 4857 Sayılı İş Kanunu. m.1). Fakat her iki kanunda da iş yerindeki veya işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlarda işyeri sahibi veya işletme sahibi dediğimiz işveren, tüm birimden sorumlu ve kontrolör kişi olarak bilinir. İşletmede oluşabilecek tüm kazalar ve sistem dışı istenmeyen olumsuz olaylar, bakım ve kontrollerin ihmalinden kaynaklanmakta idi. “Çok uluslu şirketler, kendi ülkelerinde tehlikeli teknolojik faaliyetlerini, dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarını hızla az gelişmiş ülkelere transfer etmektedirler” (Karadeniz, 2012: 24). Yani, kazaların ve olumsuz olayların sebebi, makinaların kurulumu zamanında ilk yapılan kontrollerin dışında bir daha bakımını yapmamak veya bir çalışan tarafından usulüne uygun olup-olmadığına bakılmaksızın yapılan gerçek dışı bakım ve kontroller, çok uluslu şirketlerin eski teknolojilerini ülkemize ihraç etmesi, kazaların oluşmasına zemin hazırlamakta idi. Halbuki devamlı çalışan bir makine parçasının zamanla, deforme olacağı, eskiyeceği ve ya zaman aşımına uğrayacağı göz önünde bulundurulmalı. Veya bir işletme binasının zamanla eskiyeceği, rutubet alacağı, çatısının akacağı gibi vb. durumların işçi sağlığını olumsuz yönde etkileyeceği bilinen bir gerçektir.

İşverenler işletmelerde iş kazalarının oluşmasını istemezler. Özellikle on sekiz yaşından küçük çalışanın bulunduğu bir ortamda iş kazalarının oluşmasını kimse istemez. 3308 Sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanunu kapsamında, işletmelerde on sekiz yaşından küçük çalışanların meslek okullarına kayıtlarının yapılarak sosyal sağlık güvencesi kapsamı altına alınması gerekir. 6331 Sayılı İSG yasası gereğince, aday çırak ve çıraklar, çıraklık sözleşmesinin başlaması tarihinden itibaren, Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri tüzüğü, 22/06/1972 tarihli resmi gazete de yayımlanan, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu kapsamında, kanunun belirlediği iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından, primleri devlet tarafından ödenmek koşuluyla yararlanırlar.

Hastalık sigortaları ise genel sağlık sigortası hükümlerine uygun olarak ebeveynlerinin sosyal güvencesi kapsamındadır. Çırak olarak çalışan işçilerin İSG eğitimleri hem okulda hem de işletme tarafından verilen eğitimlerle pekiştirilir.

Sosyal sağlık güvencesi altına girmemiş ve işletme tarafından İSG eğitimi almamış olan çırak ve ya çocuk çalışanları, bilgisizlik, tecrübesizlik ve eğitimsizlik gibi nedenlerle iş kazası geçirme olasılığı çok yüksektir. İşletme yönetimi veya işverenler, ihtimal iş kazalarına karşı kendi imkânları ile az da olsa tedbirler almaya çalışsalar da, İSG giderlerinin çokluğu bahane edilerek gerekli iş güvenliği tedbirlerini almazlar. Hâlbuki,

İşyerinin sağlık ve güvenliği ile ilgilenmesi gereken çoğu işveren bunun yerine, ortaya çıkan maddi manevi tazminatı tamamen ya da kısmen engelleyecek çareler aramakta, işçilerin ise genelde söz konusu önlemlerin gelişmesine katkı sağlayacakları yerde tazminat miktarlarında artış getirecek görüşler ileri sürmektedirler (Akın, 2012: 102).

Böylece işveren ile işçi arasında oluşan olumsuz yöndeki anlaşmazlıklar işletmenin üretimini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Kısacası; bir işletmedeki iş güvenliğini olumsuz etkileyebilecek ihtimallerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak, haftalık, aylık ve yıllık periyodik bakımlarının devamlı ve düzenli bir şekilde yapılmasını sağlayacak, iş kazalarında birinci dereceden sorumluluk yükünü işverenin üzerinde alacak, bir iş kanununa ihtiyaç duyulmuştur.

Ayrıca; Türkiye'nin Avrupa Birliğine tam üyeliği yolunda, Avrupa Birliğine uyum paketi kapsamında işletmelerdeki iş güvenliği kuralarını ve çalışan işçilerinin güvenliğini koruma ve kapsamı altına alacak, işletmelerin güvenlik denetimini yapacak kanunların oluşumuna zemin hazırlamak amacıyla da yeni bir iş kanununa ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle; 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası kanunu, 20/6/2012 tarihinde kabul edilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı iş kanunundan ayrı bir kanun olarak çalışma mevzuatına eklenmiş, iş sağlığı ve güvenliği bölümü iş kanunundan çıkartılmıştır. Yeni kanun işyeri sahiplerini ve çalışanlarını etkileyen birçok yenilik getirmiştir (Oğuz, 2013: 97).

## 2.5 Çıraklık ve Mesleki Eğitimlerde İSG Eğitimi

6331 Sayılı İSG yasının kanunlaşması ile birlikte çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinde okutulan ‘iş güvenliği’ derslerinin müfredatında değişiklik yapılmış, iş kazaları ve mesleki hastalıkları da içine alarak günümüze uygun detaylı bir şekilde eğitime sunulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü müfredatına göre, Çıraklık ve Mesleki eğitimde, İSG eğitimi 3 dönemde verilmektedir.

- 1) Kalfalık Dönemi İSG eğitimi,
- 2) Ustalık Dönemi İSG eğitimi,
- 3) Usta Öğreticilik Dönemi İSG eğitimi.

Aşağıdaki tabloda adayların dönemsel aldıkları İSG ile ilgili ders modülleri ve ders saatlerine yer verilmiştir. Çırak öğrenci üç yıllık eğitim süreci boyunca, sadece haftada bir gün olmak üzere, “... mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere on saate kadar genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çıraklara, işletme tarafından ücretli izin verilir” (5/6/1986 Tarih 3308 Sayılı Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Kanunu Kanun, 3308 sayılı kanun m.12). Üç yıllık bu eğitimin sadece birinci yılında olmak üzere, haftada sadece 2 saat ‘iş güvenliği’ dersi alırlar. Bir yıllık eğitim süresinin sonunda toplam altmış sekiz saat İSG ile ilgili eğitim alarak, işletmelerde çalışırlar.

**Tablo 2.1:** Çırak öğrencilerin kalfalık – ustalık – usta öğreticilik dönemi aldıkları İSG ders adı ve saati (hbogm.meb.gov.tr/mem).

NO	Eğitim Dönemi	İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri	Ders Saati
1	Kalfalık	İşçi Sağlığı ve Güvenliği	32
2	Ustalık	Çalışma Güvenliği	32
3	Usta Öğreticilik	İş Güvenliği	4
TOPLAM			68 SAAT

### 2.5.1 Kalfalık Döneminde İSG Eğitimi

Çıraklık eğitim merkezinde eğitim göremeye başlamış her öğrenci, bir kalfa adaydır. Kalfa adayı olan çırak öğrencilerin eğitim süresi üç yıl olup, bu süre

bitiminde başarılı oldukları takdirde, kalfalık belgesi almaya hak kazanırlar. Çıraklık eğitim merkezinde eğitim göremeye başlayan bir öğrenci, sanayi ve işletme ortamında çalışmasından dolayı iş güvenliği kurallarını öğrenmesi gerekir. İş güvenliği kurallarını bilmeyen bir öğrenci çalışma ortamında güvensiz hareket ederek çevresine zarar verebilir, kendisinin ve diğerlerinin can ve mal kaybına uğramasına neden olabilir. Bu nedenle çıraklık ve mesleki eğitim merkezine (okuluna) gelen bir öğrenci, iş güvenliği kurallarını temelden alması gerektiğinden dolayı, 'işçi sağlığı ve iş güvenliği' derslerinin içeriğini ve amaçlarını öğrenmeye çalışır.

Öğrenci bu dersi almakla uygun ortam sağlandığı takdirde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili temel kuralları uygulayabilecek ve iş ortamında güvenlik önlemlerini alabilecektir. Ayrıca işyerinde iş kazalarına ve mesleki hastalıklara karşı güvenlik önlemlerini alabilecektir. İşyerinde olabilecek kaza ve yaralanmaların sebeplerini araştırarak, kazaların olmaması için gerekli olan tedbirleri alabilecektir. Bu tedbirler iş kazalarının önleyecektir. Dolayısıyla öğrenci işyerinde olabilecek kaza ve yaralanmaların sebeplerini daha iyi anlayabilecektir. Bir işletmede yangınların ortaya çıkması önem arz eder. İşletmeler, özellikle yanıcı maddelerin üretildiği kısımlarda, çıkan yangınlar nedeniyle çaresiz kalmaktadırlar. İSG tedbirlerini öğrenen bir kişi, işyerinde veya işletmede çıkabilecek yangınlar için önlem alabilecek ve gerekli müdahaleyi yapabilecektir. Yine birçok işçi, iş kazaları sonrasında neler yapması gerektiğini bilmemekte veya hukuki hakları hakkında çok fazla bilgi sahibi değildir. Bu dersi almakla işçi sağlığı ile ilgili iş hukuku mevzuatını tanıyacak ve bilgi sahibi olabilecektir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği dersi, sadece birinci sınıfta olmak üzere, toplam 32 saat olarak sınıflarda uygulama yapılmadan, öğrencilere ders konuları ile birlikte gösterilmektedir.

MEB, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü müfredatına göre, bu ders konuları;

1. İşyeri güvenliği ve tehdit edici unsurlar,
2. Meslek hastalıkları,

3. Kaza ve yaralanma,
4. Yangın önlemleri,
5. İş kazalarında yapılacak hukuki işlemler,
6. İş güvenliği mevzuatı (hbogm.meb.gov.tr/), başlığı altında çırak öğrencilere alt başlıkları ile birlikte okutulmaktadır.

## 2.5.2 Ustalık Döneminde İSG Eğitimi

Kalfalık belgesini alarak okuldan mezun olan öğrenciler, 'kalfa' adı altında piyasada hitap edilmeye başlanırlar. Fakat kalfalık belgesi ile işyeri açmak mümkün değildir. Kalfalık belgesini almış olan bir öğrenci, mezun olduktan sonra 'Ustalık belgesi' almak için çıraklık ve mesleki eğitim merkezine başvurur. Usta adayı olan kalfa, okulun belirlediği zamanlarda (hafta sonu veya hafta içi gece) iki yıl süren, içerisinde İSG ilgilendiren derslerin de olduğu eğitimi alarak 'Ustalık belgesi' almaya hak kazanır. Ustalık eğitiminde İSG ilgilendiren derslerin konuları 2 modülde okutulur.

- 1) 'Çalışma Güvenliği' konuları, 16 saat süre ile
- 2) 'İnsan Sağlığı ve İş Güvenliği' konuları, 16 saat süre ile, toplamda 32 saat olarak, öğrencilere eğitim amaçlı verilir.

Bu dersler, eğitim alan usta adayının işletmelerde çalışırken karşısına çıkabilecek olan, ihtimal iş kazalarına karşı uyanık ve bilinçli olmasını sağlamak amacıyla verilmektedir. Bir işletmede çalışırken İSG tedbirlerini yerine getirmeyen bir usta, başta kendisi olmak üzere yanında çalışanlarında güvenliğini tehlikeye atabilir. Bu derslerin verilmesinin diğer amacı da, ustanın bir işletmede veya bir iş yerinde rahat ve güvenli çalışma ortamı oluşturacak tedbirleri almasını sağlar. Ayrıca çevrede güvenliği tehdit eden unsurları tespit ederek gerekli önlemleri alarak işletme yönetimini bildirmesi gerekir. Bunun yanında çalışma ortamında oluşan mesleki hastalıklar zamanla büyük bir sorun olarak karşımıza çıkar. Bu sorunlarla birlikte işletmelerde çok gördüğümüz iş kazaları da çoğu zaman istenmeyen olumsuz olaylar olarak karşımıza çıkmaktadır. Usta adayı görmüş olduğu bu eğitim ile iş kazalarına ve mesleki hastalıklara karşı korunmak için, İSG tedbirlerini almak zorunda olduğunu hisseder. İşletmelerde bazen İş kazası sonucu yaralanmalar ve ölümler kaçınılmaz boyutta olmaktadır. İş yerinde meydana gelen kaza, yangın ve yaralanmalarda ilk yardım tedbirlerinin önemi büyüktür. Yangına karşı küçük çapta

alınacak olan gerekli önlemler, çıkabilecek büyük yangınları önlemede etkili olabilecektir. Yaralıya uygulanacak olan ilkyardım tedbirleri, yaralının geride kalan hayatının sakat olarak yaşamasını ve ya ölüme bitmesini de engelleyecektir. Aşağıdaki tabloda, çıraklık ve mesleki eğitim merkezine giden öğrencilerin, ustalık döneminde görmüş oldukları İSG eğitimine ilişkin ders konuları yer almaktadır.

**Tablo 2.2:** Çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ustalık dönemi İSG ders konuları (hbogm.meb.gov.tr/mem).

MODÜL 1: ÇALIŞMA GÜVENLİĞİ	
A. İş Güvenliği	C. Kaza ve Yaralanma
1. İş güvenliğinde geçen kavramlar	1. Kaza ve yaralanmanın tanımı
a. Mesleki teknik eğitim b. İnsan sağlığı	2. Kazaların oluş nedenleri
c. İş güvenliği d. İş kazası	3. Kaza ve yaralanmanın analizi
e. Yaralanma	a. Mesleğe göre analiz
f. Meslek hastalıkları	b. Tezgah, makine ve avadanlıklara göre analiz
g. İlk yardım	c. İş ve işlemlere göre analiz
2. İş güvenliğinin tarihi gelişimi	4. Yaralanma şiddetinin belirtilmesi
a. Dünya’da iş güvenliğinin tarihi gelişimi	a. Kaza tekrarlanma oranı
b. Türkiye’de iş güvenliğinin tarihi gelişimi	b. Kaza şiddet (ağırlık) oranı
3. İş güvenliğinin önemi ve amacı	5. İnsanların en çok yaralanan uzuvları
a. İş güvenliğinin amacı	6. Kazaların ülke ekonomisine etkileri
b. İş güvenliğinin kapsamı	a. İş kazalarının görünen zararları
c. İş güvenliğinin sosyal düzene etkisi	b. İş kazalarının görünmeyen zararları
d. Kazaların ve meslek hastalıklarının sebep olduğu kayıplar	7. Kazalara karşı alınabilecek tedbirler
e. Kazaların ve meslek hastalıklarının ekonomiye etkileri	a. İş kazaların azaltılmasında eğitimin önemi
B. Çevrede güvenliği tehdit edici unsurlar	b. İkna ve teşvik metotları
a. Biyolojik tehditler	c. Kişisel uygunluğun sağlanması
b. Kimyasal tehditler	I. Fiziki ve zihni yapının sebep olduğu kazalar
1. Tahriş edici kimyasal maddeler (gazlar)	II. İse uygun insan ve insana uygun iş prensibi
2. Boğucu kimyasal maddeler(gazlar)	III. Fiziki şartların insana göre ayarlanması
3. Anestetik ve narkotik kimyasal maddeler (gazlar)	8. Tehlikesiz kurtarma teknikleri
4. Sistemik zehirler	Kaza raporları
5. Partiküler maddeler (Tozlar)	D. Yangın
c. Fiziki tehditler	1. Yangının Tanımı
1. Işık ve aydınlatma bozuklukları	2. Yangına karşı alınması gereken önlemler
2. Güneşle (Tabii) aydınlatma	a. Yapısal olarak alınabilecek önlemler
3. Suni aydınlatma	b. Organizasyon açısından alınabilecek önlemler
a. Renkler ve insanlar üzerindeki etkileri	c. Ev ve işyerlerinde alınması gereken önlemler
b. Ses ve gürültü	3. İşyerinde çıkabilecek yangınlar

**Tablo 2.2 (Devam):** Çıracılık ve mesleki eğitim merkezi ustalık dönemi İSG ders konuları  
(hbogm.meb.gov.tr/mem).

MODÜL 1: ÇALIŞMA GÜVENLİĞİ	
1. Tanım	Yangında kurtarma
2. Ses ve gürültünün insan sağlığına etkisi	f. Tıbbi koruma önlemleri
3. Alınması gereken tedbirler	g. Meslek hastalıklarının önlenmesinde eğitimin önemi
E. İlk yardım	V. İş verinde şakalaşmanın yarattığı tehlikeler
1. İnsan vücudu	VI. İş güvenliği ile ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve talimatlara uyma
a. İskelet	G. İş güvenliği mevzuatı
b. Kaslar ve hareket	1. İş güvenliğinin tarihi gelişimi
c. Dolaşım sistemi	a. Tanzimat'tan önceki dönem
d. Solunum sistemi	b. Tanzimat ve meşrutiyet dönemi
e. Sindirim sistemi	c. Cumhuriyet dönemi
2. İlk yardım temel ilkeleri	2. İş güvenliği ile ilgili kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler
3. Kesikler ve kanamalarda ilk yardım	a. Kanunlar. I. T.C. Anayasası
4. Yanıklarda ilk yardım	II. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
5. Kırıklarda ilk yardım	III. Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.
6. Boğulmada ilk yardım	IV. İş Kanunu
7. Zehirlenmede ilk yardım	V. Umum i Hıfzısıhha Kanunu
8. Bayılma ve şokta ilk yardım	VI. Çıracılık ve Mesleki ve Eğitim Kanunu
9. Elektrik çarpmasında ilk yardım	VII. Belediyeler Kanunu
10. Göze yabancı cisim çarpmasında ilk yardım	b. Tüzükler
11. İlk yardım araç ve gereçleri	c. Yönetmelikler
12. Yaralı taşımının genel kuralları	3. İş güvenliği ile ilgili kuruluşlar
F. Meslek hastalıkları	H. İş kazalarında mesuliyet ve yapılacak hukuki işlemler
1. Meslek hastalıklarının tanımı	1. İş kazalarında mesuliyet
2. Meslek hastalıklarının meydana gelen nedenleri	a. Devletin mesuliyeti
3. Beslenme kuralları	I. İş güvenliği konusunda devletin rolü
a. Yeterli, dengeli ve düzenli beslenme	II. Vatandaşın can ve mal güvenliğinde devletin görevleri
b. Fiziki (bedensel) çalışmanın gerektirdiği enerji tüketimi	III. İş güvenliği ile ilgili yasaların çıkartılması
4. Gürültü ve titreşimin olumsuz etkileri	IV. İlgili yasa ve yönetmeliklerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi
a. Gürültü ve titreşimin insan sağlığı üzerindeki etkileri	V. İş güvenliği müfettişliği teşkilatı
b. Gürültüden korunma teknikleri	VI. İş güvenliği ile ilgilenen diğer kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri
5. Meslek hastalıklarından korunma yolları	b. İşyeri sahibinin mesuliyeti
a. Meslek hastalıklarının toplum üzerindeki etkileri	I. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde iş yeri sahibi ya da sorumlusunun fonksiyonu
b. Meslek hastalıklarının önleniminin önemi	II. Yönetim hatalarının iş kazalarına etkileri
c. Meslek hastalıklarının erken teşhisin önemi	d. Sendikaların mesuliyeti
d. Ferdi korunma tedbirleri	I. İş güvenliği ile ilgili görev ve mesuliyeti
e. İş yerinde çalışma çevresine ait koruma ilkeleri	II. Kazaların önlenmesindeki aktif rolü
c. Çalışanların mesuliyeti	III. Çalışanlara ve iş yeri sahibine yapabilecekleri yardımlar
I. Çalışanların iş kazalarına etkileri	2. İş kazalarında hukuki işlemler
II. İş kazalarının önlenmesinde güvensiz şartların etkileri	a. İş kazasının işveren veya SGK 'ya bildirilmesi
III. Makine üzerinde alınabilecek tedbirler	b. İş kazasının işveren tarafından SGK 'ya bildirilmesi
IV. Sorumluluk alanı dışındaki çalışmanın yarattığı tehlikeler	c. İş kazası raporları

### 2.5.3 Usta Öğreticilik Dönemi İSG Eğitimi

Bu dönem çırak öğrencinin sırasıyla kalfalık belgesini alması; iki yıllık (hafta sonu veya hafta içi gece) eğitimin sonrasında ustalık belgesini alması; işyeri açtıktan sonra yanında çırak öğrenci çalıştırabilmesi için ihtiyaç duyduğu ‘Usta Öğreticilik’ belgesini alması için gerekli eğitim sürecidir. Bu alacak olduğu eğitim sürecinde İSG ilgilendiren ders saati sadece 4 saattir. Diğer alacak olduğu dersler ise aşağıda belirtilmiştir.

**Tablo 2.3:** Çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ustalık dönemi İSG ders konuları (hbogm.meb.gov.tr/mem).

NO	USTA ÖĞRETİCİLİK EĞİTİMİ DERSLERİ	SAAT
1	Çıraklık ve mesleki eğitim İlkeleri	4 saat
1	Eğitim Psikolojisi	3 saat
3	Eğitimde İletişim ve İletişim Araçları	4 saat
4	Meslek Analizi ve Öğretim Programlarının Hazırlanması	8 saat
5	Atölye ve Meslek Dersleri Öğretim Metotları	8 saat
6	İş Güvenliği	4 saat
7	İş Kalitesi ve Maliyet ilişkileri	4 saat
8	Öğretimde Ölçme ve Değerlendirme	3 saat
9	İmtihan Değerlendirme	2 saat
	TOPLAM	40 SAAT

Sonuç olarak aday, okula başladığı çıraklık döneminden, usta öğreticilik belgesini alıncaya kadar geçen süre içerisinde, İSG’ni ilgilendiren konular kapsamında altmış sekiz saat eğitim almaktadır. Fakat çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinin bu süre içinde verdikleri eğitim ne yazık ki, uygulama formatlı olmadığından dolayı, teorik eğitimden öteye gidememiştir. Buralarda verilen eğitim kitap ve müfredat üzerinde var ise de, hayatın gerçekleri ile karşı karşıya gelindiğinde, maalesef verilen eğitimin ne kadar yetersiz olduğunu, iş kazaları ve tedbirsizlikler sonucu, oluşan mesleki hastalıkların meydana gelmesi sonucunda anlayabilmekteyiz. Zaten, on dört ya da on beş yaşında ki bir kişinin çıraklık ve mesleki eğitim merkezine kayıt yaptırarak bundan sonra ki iş hayatını üretken olarak

alışan esnaf veya işçi olarak geçireceği kesinleşmiştir. Bundan sonra mesleki iş hayatını esnaf veya işçi olarak devam edecek olan kişilere verilen bu altmış sekiz saatlik İSG eğitimi, çok ama çok azdır. İşyeri ve işletme sahipleri ya da yöneticileri, işletmelerinde çalışan işçilerini periyodik zamanlar içinde makinaların kullanımı ve genel iş güvenliği hakkında ya da meydana gelebilecek mesleki hastalıklar hakkında İSG eğitimleri düzenlemeleri gerekir. Çünkü bazen almış olduğumuz bilgiler zamanla unutulabilmektedir. Bilgilerin kalıcı olabilmesi için İSG eğitimlerinin seminer, konferans veya uygulama çalışmalarıyla tekrar yenilenmesi sağlanmalıdır. Çıraklık ve mesleki eğitim öğrencileri, okula haftada sadece bir gün gelmektedir. Dolayısıyla üç yıl boyunca okula gelen öğrencinin, en azından mezun olacağı son dönem içerisinde, İSG'ne yönelik içi doldurulmuş basit olmayan görsel ve uygulama çalışmalarının yer aldığı bir eğitim verilmesi gerekmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ İŞLETME YÖNETİMİNDEKİ ÖNEMİ İLE ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİMDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1 Araştırmanın Konusu

Ülkemizde, işletmelerde faaliyet gösteren birçok çalışan, meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaktadır. Meydana gelen iş kazaları, işgücü ve ekonomik kayıpları da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile birlikte oluşabilecek kayıpların azaltılması ve engellenmesi için, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası kapsamında, yasanın gerektirdiği kurallara uyulması ve iş güvenliği eğitimine önem verilmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmuştur.

30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 Sayılı İSG yasası gereği, yasanın “Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için, yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra” (20/6/2012 Tarih 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu m.38/1), yürürlüğe gireceğini ifade eder. Buna göre yasa gereği, iş kazaları ve mesleki hastalıkları engellemek için, elli den az çalışanı olan küçük işletmeler de dâhil olmak üzere, çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinde eğitimini devam eden öğrencilerin ve işletmelerde faaliyet gösteren çalışanların, İSG kurallarını uymaları gerekmektedir. İşletme yöneticilerinin, yasanın gerektirdiği şartları yerine getirme zorunluluğu olmakla beraber, çalışanların da yasanın getirdiği şartları uyma zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu çalışma ile çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinde eğitimci konumunda olan ve sanayi ile işbirliğinde olan öğretmenlerin ve işletmelerde idareci konumunda olan yöneticilerin, 6331 sayılı yasaya yönelik bakış açısı ve yasanın olumlu ve olumsuz etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bölümde, eğitimcilerin yasaya yönelik

düşünceleri ‘tedbirler’, ‘yasaya yönelik görüşler’ ve ‘yasanın yaptırım ve uygulamalar’ boyutuyla ele alınıp; cinsiyet, eğitim ve yaş’a göre değişkenlik gösterip-göstermediği incelenecektir.

Ayrıca bu bölümde, işletme yöneticilerin yasaya yönelik düşünceleri ‘tedbirler’, ‘yasaya yönelik görüşler’ ve ‘yasanın yaptırım ve uygulamalar’ boyutuyla ele alınıp; cinsiyet, yaş, eğitim, faaliyet gösterdiği sektör, işletmede çalışan sayısı, işletmenin yıl bazında faaliyet süresi, işletmede İSG alanından ayrı birim olma durumu, çıraklık ve mesleki eğitime giden öğrenci olma durumu ve son bir yılda iş kazası olma durumuna göre değişkenlik gösterip-göstermediği incelenecektir

Ayrıca, işletmelere bakan yönüyle ‘tedbirler’, ‘yasaya yönelik görüşler’ ve ‘yasanın yaptırım ve uygulamalar’ boyutuna ek olarak, işletmelerin İSG kurallarının uygulanmasında ve denetlenmesinde İSG uzmanları bulunmaktadır. Bu nedenle işletme yöneticilerine bakan yönüyle ‘denetimler’ boyutu da ele alınarak, işletmelerde denetim mekanizmasının işlevliği sorgulanacaktır.

Ayrıca, 6331 sayılı İSG yasanın işletmelerde yeni uygulandığı dönemde, bu araştırmaya başlandığından dolayı, Çıraklık ve mesleki eğitim merkezi öğretmenlerinin, işletmelerde yasaya yönelik ‘denetimler’ boyutu işlevlik kazanmamıştır (bkz EK.C. ve EK.C1). Bu nedenle İSG’nin öğretmenlere yönelik boyutsal araştırmaları arasında ‘Denetimler’ boyutu yer al(a)mamıştır. Fakat bundan sonraki araştırmalarda, çalışmaya yön vermesi amacıyla İSG’nin ‘Denetimler’ boyutunun yer alması araştırmaya katkı sağlayacaktır.

### **3.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası’nın, işletmelerin yönetimindeki önemi ve çıraklık ve mesleki eğitimdeki etkilerini; hem işletmecilerin görüşleri, hem de çıraklık ve mesleki eğitim kurumlarında eğitimci olan öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde, incelemeyi amaçlamıştır.

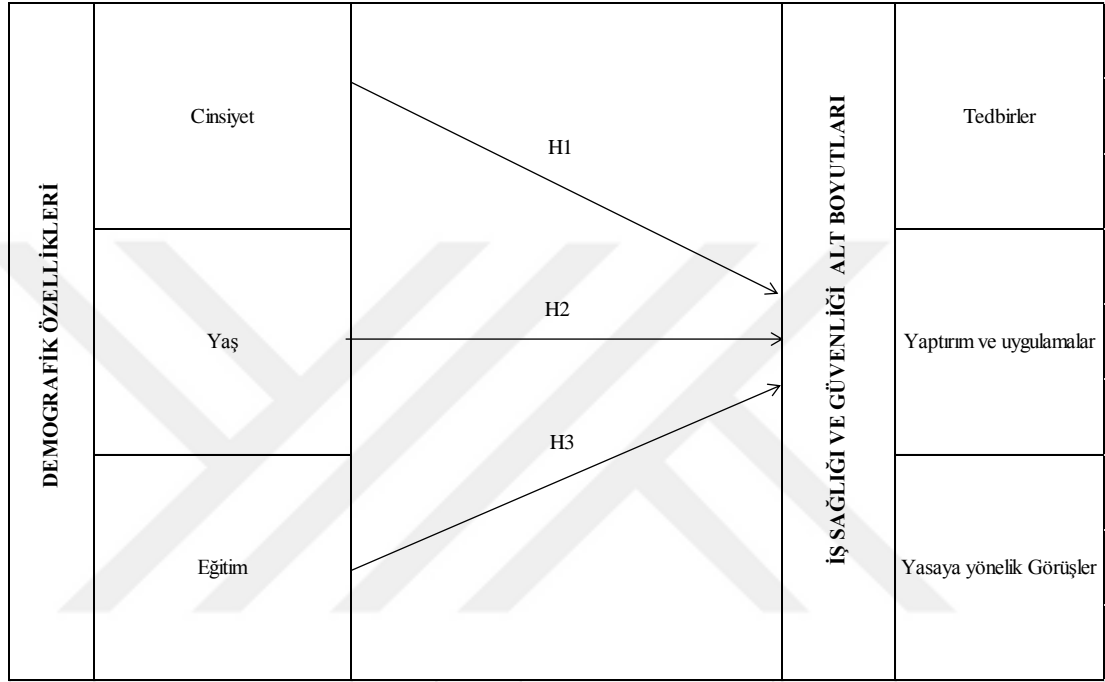
### **3.3 Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri**

Eğitmciler ve işletme yöneticileri için tez araştırmasında kullanılacak olan model ve hipotezler şekil 3.3.1 ve 3.3.2’de verilmiştir. Hipotezler her iki grup için

ortak olan bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş ve eğitim) dikkate alınarak kurulmuştur.

### 3.3.1 Eğitimcilerin Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Aşağıdaki şekilde eğitimcilerin İSG araştırma modeli verilmektedir.



Şekil 3.1: Eğitimcilerin İSG araştırma modeli şeması.

1. Eğitimcilerin cinsiyet değişkenliğine göre hipotezler.

H1a= Kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

H1b= Kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

H1c= Kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

2. Eğitimcilerin yaş değişkenliğine göre hipotezler.

H2a= Eğitimcilerin yaşlarına göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

H2b= Eğitimcilerin yaşlarına göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna farklılık verdikleri önem göstermektedir.

H2c= Eğitimcilerin yaşlarına göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

3.Eğitimcilerin eğitim değişkenliğine göre hipotezler.

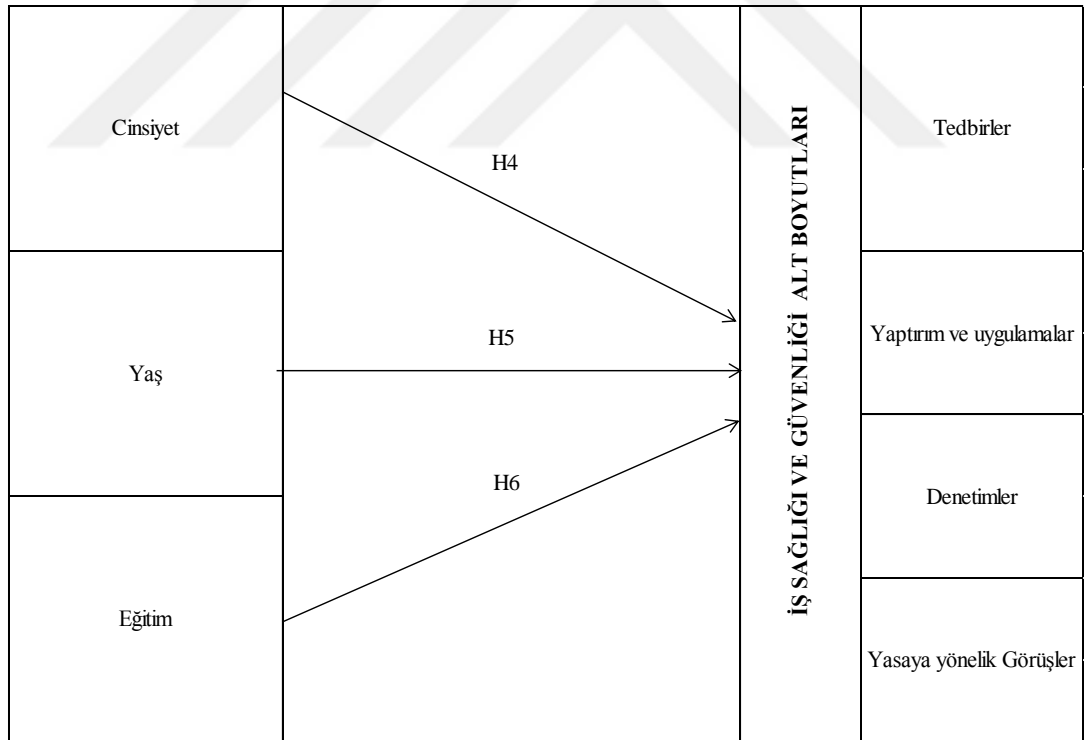
H3a= Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

H3b= Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

H3c= Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

### 3.3.2 İşletme Yöneticilerinin Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Aşağıdaki şekilde işletme yöneticilerinin araştırma modeli şemalaştırılmıştır.



Şekil 3.2: İşletme yöneticilerinin araştırma modeli şeması.

4. İşletme yöneticilerin cinsiyet değişkenliğine göre hipotezler.

H4a= Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

H4b= Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

H4c= Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin denetimler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

H4d= Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.

5. İşletme yöneticilerinin yaş değişkenliğine göre hipotezler.

H5a= İşletme yöneticilerinin yaşlarına göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

H5b= İşletme yöneticilerinin yaşlarına göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

H5c= İşletme yöneticilerinin yaşlarına göre, İSG'nin denetimler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

H5d= İşletme yöneticilerinin yaşlarına göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermektedir.

6. İşletme yöneticilerinin eğitim değişkenliğine göre hipotezler.

H6a= İşletme yöneticilerinin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin tedbirler boyutunda farklılık göstermektedir.

H6b= İşletme yöneticilerinin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılık göstermektedir.

H6c= İşletme yöneticilerinin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin denetimler boyutunda farklılık göstermektedir.

H6d= İşletme yöneticilerinin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutunda farklılık göstermektedir.

### **3.4 Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın evren ve örnekleme açıklanmakta, veri toplama araçlarından ve verilerin analizinden bahsedilmekte, ardından ulaşılan bulgulara yer verilmektedir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ise; iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi, farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

### **3.5 Evren, Örnekleme ve Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın evrenini 2014 yılı Eylül ayında Uşak ilinde faaliyet gösteren işletme yöneticileri ile çıraklık ve mesleki teknik eğitim merkezinde görev yapan meslek öğretmenleri ile sınırlıdır. Başka illerde ve Türkiye’de İSG alanında yapılacak genel bir anket araştırması sonucunda farklı analiz sonuçlarına ulaşılabilir. Örneklemini ise, her iki gruptan da 96 kişi olmak üzere toplamda 192 kişi oluşturmaktadır.

### **3.6 Veri Toplama Araçları**

Araştırmadaki veriler, anket yöntemiyle toplanmıştır. Öğretmenlere ve işletmecilere olmak üzere iki ayrı anket formu oluşturulmuştur. Her iki anket formu da iki bölümden oluşmaktadır.

Öğretmen anket formu, 3 boyutta hazırlanmış olup, her bir boyutu ifade eden, karışık hazırlanmış 14 tane 5’li likert tipinde ve 4 tane tanımlayıcı tipinde soru ve önerme bulunmaktadır.

İşletmecilere yönelik anket formu ise, 4 boyutta hazırlanmış olup, her bir boyutu ifade eden, karışık hazırlanmış 17 tane 5’li likert tipinde ve 10 tane tanımlayıcı tipinde soru ve önerme bulunmaktadır.

Her iki ölçeğe de faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmış olup, ilgili bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

#### **3.6.1 Öğretmenlerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası İle İlgili Görüşleri Ölçeği**

Öğretmenlerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili görüşleri ölçeğindeki 14 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,869$  olarak bulunmuştur.

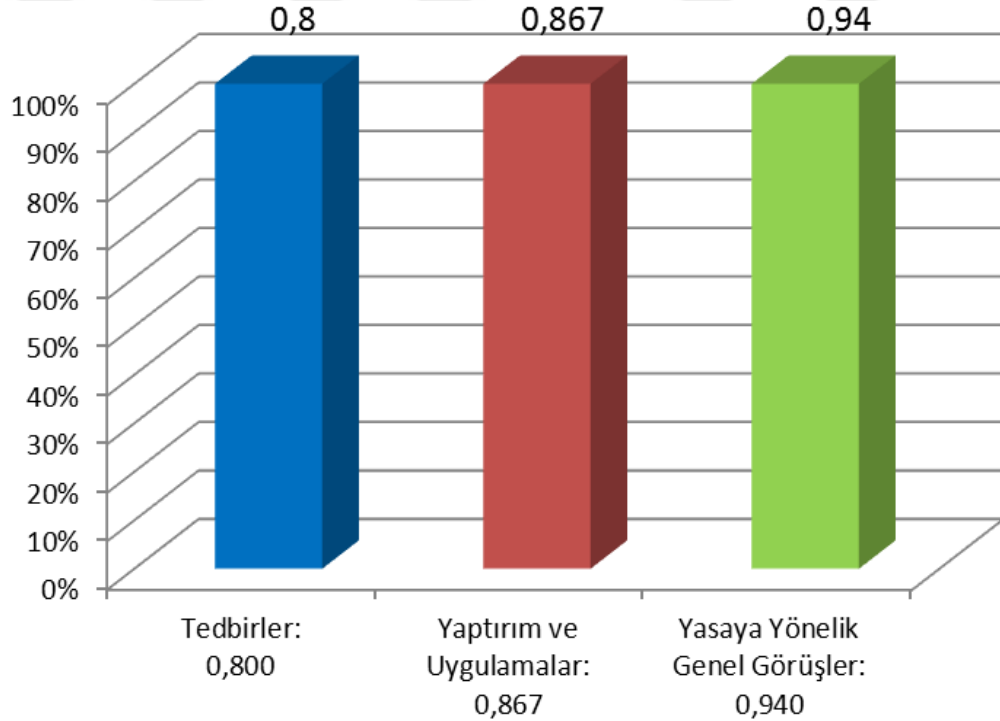
**Tablo 3.1:** Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 14 maddenin genel güvenilirliği.

Genel güvenilirlik analizi istatistiği.	
Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değeri	Toplam madde sayısı
0,869	14

Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,749 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %51,34 olan 3 faktör oluşmuştur.

**Tablo 3.2:** Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 14 maddenin, Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değeri.

K.M.O ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin ölçeği örnekleme yeterliliği	,749	
Bartlett Testi ve Küreselliği	Yaklaşık Ki-Kare değeri	943,722
	Serbestlik derecesi (df)	91
	Önem değeri (sig.)	,000



**Şekil 3.3:** Öğretmenlerin Cronbach's Alfa değer göstergesi.

‘Tedbirler’ faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,800$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 20,33 varyans oranı elde edilmiştir. ‘Yaptırım ve Uygulamalar’ faktörünü oluşturan 7 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,867$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 16,16 varyans oranı elde edilmiştir. ‘Yasaya Yönelik Genel Görüşler’ faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,940$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 14,85 varyans oranı elde edilmiştir.

**Tablo 3.3:** Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşleri ölçeği faktör yapısı.

Boyut	Madde No	Sorular	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Tedbirler	2	İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.	0,74	20,325	0,800
	3	İşletmelerde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olarak yeterli düzeyde önlemler alınmaktadır.	0,775		
	4	İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları vs. önlemleri bulunmaktadır.	0,835		
	9	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artmıştır.	0,758		
	11	Yeni yasa ile çırakların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler artırılmıştır.	0,801		
Yaptırım ve Uygulamalar	5	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.	0,582	16,159	0,867
	6	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.	0,654		
	7	Yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.	0,804		
	10	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.	0,593		
	12	Yeni yasa ile birlikte müfredatta İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dersler artırılmıştır.	0,681		
	13	Yeni yasa ile birlikte İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin saatleri artmıştır.	0,702		
	14	Yeni yasa ile birlikte İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin nitelikleri artmıştır.	0,608		

**Tablo 3.4:** Öğretmenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşleri ölçeği faktör yapısı.

Boyut	Madde No	Sorular	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Yasaya Yön. Gen. Görüşler	1	Çırakların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim alması hayati önem taşımaktadır.	0,639	14,854	0,940
	8	Yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.	0,701		
			Toplam Varyans: % 51,338		

### 3.6.2 İşletme Yöneticilerinin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası İle İlgili Görüşleri Ölçeği

İşletme yöneticilerinin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili görüşleri ölçeğindeki 17 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,801$  olarak bulunmuştur.

**Tablo 3.5:** İşletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 17 maddenin genel güvenilirliği.

Genel güvenilirlik analizi istatistiği.	
Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değeri	Toplam madde sayısı
,801	17

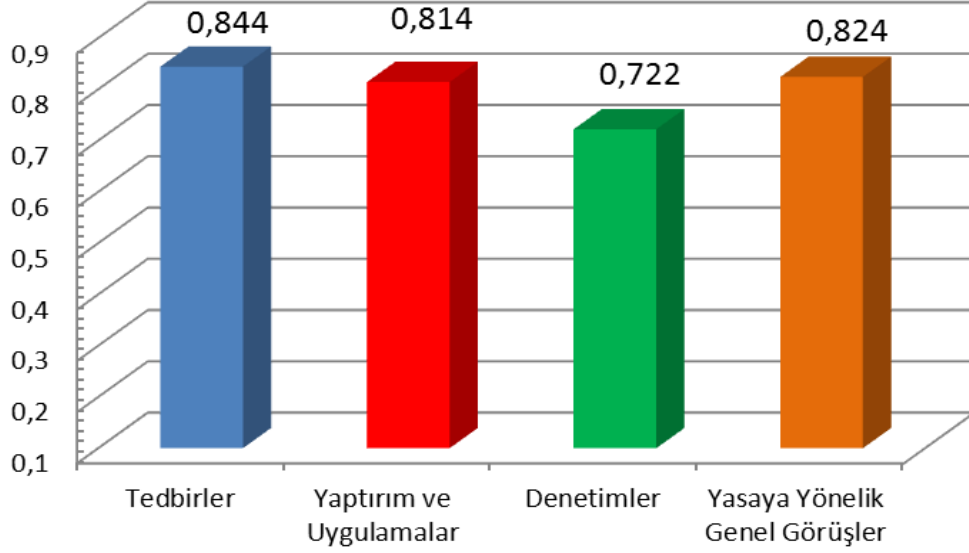
Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,792 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %72,74 olan 4 faktör oluşmuştur.

**Tablo 3.6:** İşletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili 17 maddenin Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değeri.

K.M.O ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin ölçeği örnekleme yeterliliği	,792	
Bartlett Testi ve Küreselliği	Yaklaşık Ki-Kare değeri	1356,972
	Serbestlik derecesi (df)	136
	Önem değeri (sig.)	,000

**Tablo 3.7:** İşletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşleri ölçeği faktör yapısı.

Boyut	Madde No	Sorular	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Tedbirler	2	İşletmemizde çalışanlara iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik belirli bir program dahilinde eğitim veriliyor.	0,813	22,372	0,844
	5	İşletmenizde İş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları ve kaza analizleri düzenli olarak yapılıyor.	0,77		
	6	İşletmenizde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik yeterli olarak önlemler alınmaktadır.	0,593		
	7	İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları vs. önlemi var.	0,833		
	8	İşletmenizdeki makine ve teçhizatın kontrolü ve bakımı periyodik olarak yapılıyor.	0,717		
	15	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artırılmıştır.	0,748		
Yapıtım ve Uygulamalar	3	İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ergonomiden (kiş-iş uyumunu sağlayan bilim dalı) faydalanılmaktadır.	0,838	21,684	0,814
	4	İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ilgili yasal mevzuat tam olarak uygulanmaktadır.	0,879		
	10	Yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.	0,847		
	11	Yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.	0,857		
	12	Yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.	0,786		
	16	Yeni yasa ile birlikte işletmemizde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem vermeye başlanmıştır.	0,759		
Denetimler	1	İşletmenizde iş kazalarını önlemeye yönelik olarak iş analizi çalışma olarak denetimden geçmektedir.	0,804	14,693	0,722
	14	Yeni yasa ile birlikte iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler arttı.	0,776		
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	9	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.	0,818	13,992	0,824
	13	Yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.	0,801		
	17	İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak devlet tarafından yapılan çalışmaları yeterli buluyorum.	0,849		
			Toplam Varyans: % 72,741		



Şekil 3.4: İşletme yöneticilerinin Cronbach's Alfa değer göstergesi.

'Tedbirler' faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,844$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 22,37 varyans oranı elde edilmiştir. 'Yaptırım ve Uygulamalar' faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,814$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 21,68 varyans oranı elde edilmiştir. 'Denetimler' faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,722$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 14,69 varyans oranı elde edilmiştir. 'Yasaya Yönelik Genel Görüşler' faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,824$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 13,99 varyans oranı elde edilmiştir.

### 3.7 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

### 3.8 Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinden ve işletme yöneticilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

#### 3.8.1 Çıraklık Eğitim Merkezi Öğretmenlerinden Elde Edilen Bulgular

##### 3.8.1.1 Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin demografik özellikleri için frekans ve yüzde değerleri

**Tablo 3.8:** Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f (kişi)	%	% geçerli değer	% yığın değer
Kadın	10	10,400	10,400	10,400
Erkek	86	89,600	89,600	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

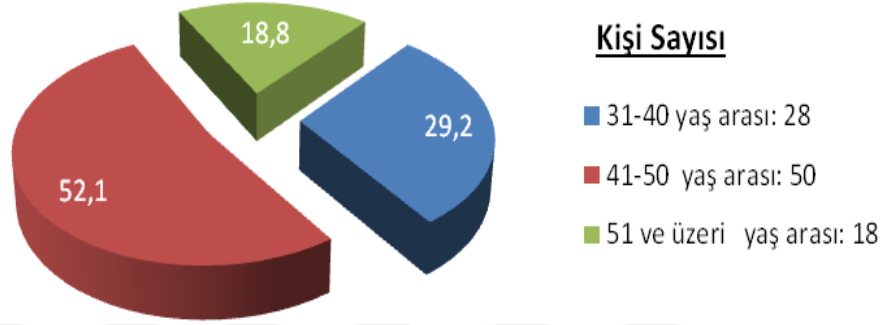
Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenleri cinsiyet değişkenine göre 10'u (%10,4) kadın, 86'sı (%89,6) erkek olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.9:** Yaş grubu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
31-40	28	29,200	29,200	29,200
41-50	50	52,100	52,100	81,200
51 ve üzeri	18	18,800	18,800	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenleri yaş grubu değişkenine göre 28'i (%29,2) 31-40, 50'si (%52,1) 41-50, 18'i (%18,8) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

## Öğretmenlerin Yaş'a göre yüzdeler (%) dağılımı



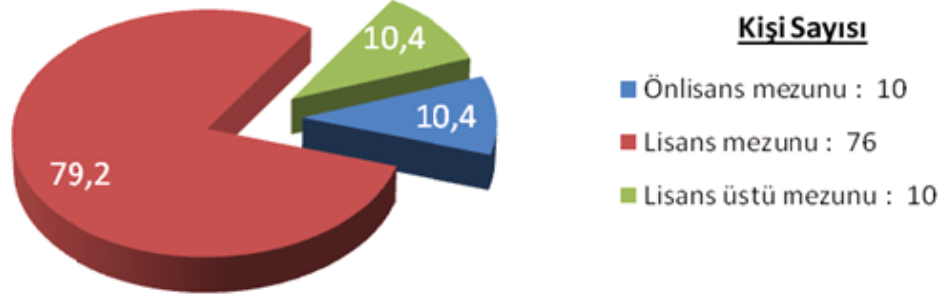
Şekil 3.5: Öğretmenlerin yaş'a göre yüzdeler (%) dağılımı.

Tablo 3.10: Eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Ön lisans	10	10,400	10,400	10,400
Lisans	76	79,200	79,200	89,600
Lisansüstü	10	10,400	10,400	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenleri eğitim durumu değişkenine göre 10'u (%10,4) ön lisans, 76'sı (%79,2) lisans, 10'u (%10,4) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

## Eğitim durumuna göre yüzdelik (%) dağılımı

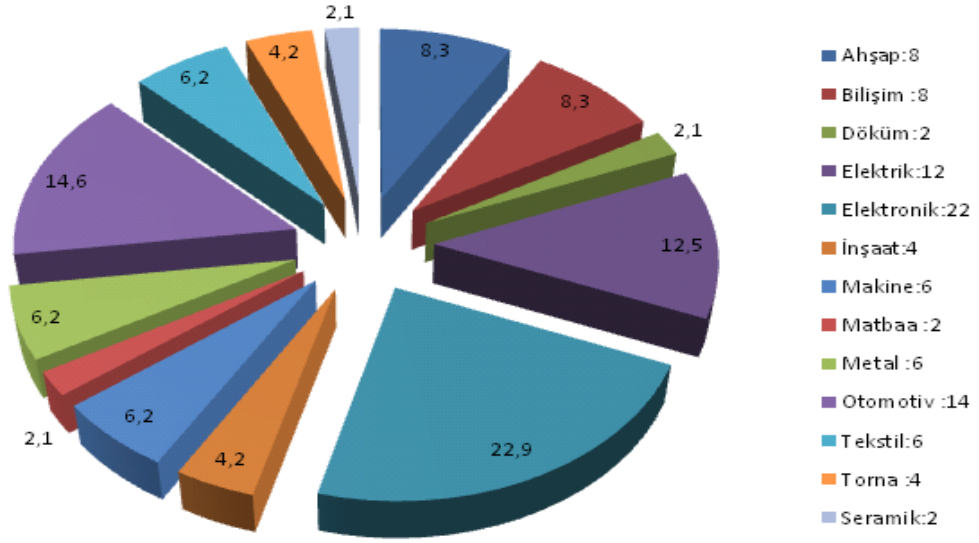


şekil 3.6: Öğretmenlerin eğitim durumuna göre yüzdelik (%) dağılımı.

Tablo 3.11: Branş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Ahşap, Mobilya ve İç Tasarım Teknolojisi ğretmeni	8	8,300	8,300	8,300
Bilişim Teknolojileri ğretmeni	8	8,300	8,300	16,700
Döküm Teknolojisi ğretmeni	2	2,100	2,100	18,800
Elektrik Tesisatılığı Teknolojisi ğretmeni	12	12,500	12,500	31,200
Elektronik İşletme Teknolojisi ğretmeni	22	22,900	22,900	54,200
İnşaat Teknolojisi ğretmeni	4	4,200	4,200	58,300
Makina ğretmeni	6	6,200	6,200	64,600
Matbaa ğretmeni	2	2,100	2,100	66,700
Metal Teknolojisi ğretmeni	6	6,200	6,200	72,900
Otomotiv Motorlu Araçlar Tekniği ğretmeni	14	14,600	14,600	87,500
Tekstil ğretmeni	6	6,200	6,200	93,800
Torna Tesviye ğretmeni	4	4,200	4,200	97,900
Seramik ve Cam Teknolojisi	2	2,100	2,100	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

### ÖĞRETMENLERİN BRANŞA GÖRE YÜZDELİK DAĞILIMI



Şekil 3.7: Öğretmenlerin branş durumuna göre yüzdeleri dağılımı.

Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenleri branş değişkenine göre 8'i (%8,3) ahşap, mobilya ve iç tasarım teknolojisi öğretmeni, 8'i (%8,3) bilişim teknolojileri öğretmeni, 2'si (%2,1) döküm teknolojisi öğretmeni, 12'si (%12,5) elektrik tesisatçılığı teknolojisi öğretmeni, 22'si (%22,9) elektronik işletme teknolojisi öğretmeni, 4'ü (%4,2) inşaat teknolojisi öğretmeni, 6'sı (%6,2) makina öğretmeni, 2'si (%2,1) matbaa öğretmeni, 6'sı (%6,2) metal teknolojisi öğretmeni, 14'ü (%14,6) otomotiv motorlu araçlar tekniği öğretmeni, 6'sı (%6,2) tekstil öğretmeni, 4'ü (%4,2) torna tesviye öğretmeni, 2'si (%2,1) seramik ve cam teknolojisi olarak dağılmaktadır.

#### 3.8.1.2 Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin '6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasınının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri: Uşak ili örneği' ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin '6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasınının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri' ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 3.11'de görülmektedir.

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin '6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasınının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri' ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

‘Çırakların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim alması hayati önem taşımaktadır. ‘ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %8,3’ü (n=8) kesinlikle katılmıyorum, %2,1’i (n=2) katılmıyorum, %4,2’si (n=4) kararsızım, %14,6’sı (n=14) katılıyorum, %70,8’i (n=68) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin ‘çırakların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim alması hayati önem taşımaktadır. ‘ifadesine çok yüksek (4,370 ± 1,207) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.’ ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %18,8’i (n=18) kesinlikle katılmıyorum, %45,8’i (n=44) katılmıyorum, %18,8’i (n=18) kararsızım, %14,6’sı (n=14) katılıyorum, %2,1’i (n=2) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin ‘işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.’ ifadesine zayıf (2,350 ± 1,015) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmelerde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olarak yeterli düzeyde önlemler alınmaktadır.’ ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %12,5’i (n=12) kesinlikle katılmıyorum, %52,1’i (n=50) katılmıyorum, %25,0’ı (n=24) kararsızım, %6,2’si (n=6) katılıyorum, %4,2’si (n=4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin ‘işletmelerde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olarak yeterli düzeyde önlemler alınmaktadır.’ ifadesine zayıf (2,380 ± 0,932) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları v.s. Önlemleri bulunmaktadır.’ ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %4,2’si (n=4) kesinlikle katılmıyorum, %33,3’ü (n=32) katılmıyorum, %25,0’ı (n=24) kararsızım, %37,5’i (n=36) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin ‘işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları v.s. Önlemleri bulunmaktadır.’ ifadesine orta (2,960 ± 0,939) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

**Tablo 3.12:** Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin ‘ 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri ’ ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları.

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Çırakların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Eğitim Alması Hayati Önem Taşımaktadır.	8	8,3	2	2,1	4	4,2	14	14,6	68	70,8	4,370	1,207
İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Olarak Alınan Önlemleri Yeterli Buluyorum.	18	18,8	44	45,8	18	18,8	14	14,6	2	2,1	2,350	1,015
İşletmelerde Meslek Hastalıklarının Önlemeye Yönelik Olarak Yeterli Düzeyde Önlemler Alınmaktadır.	12	12,5	50	52,1	24	25,0	6	6,2	4	4,2	2,380	0,932
İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kişisel Koruyucu Malzemeler Uyarı Levhaları V.s. Önlemleri Bulunmaktadır.	4	4,2	32	33,3	24	25,0	36	37,5	0	0,0	2,960	0,939
Yeni Yasa İle Birlikte İşyerlerinde İş Sağlığına İlişkin Uygulamalar Arttı.	8	8,3	24	25,0	18	18,8	42	43,8	4	4,2	3,100	1,090
Yeni Yasa İle Birlikte İşyerlerinde İş Güvenliğine İlişkin Uygulamalar Arttı.	10	10,4	20	20,8	26	27,1	36	37,5	4	4,2	3,040	1,085
Yeni Yasanın İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaptırımları Var.	10	10,4	16	16,7	18	18,8	46	47,9	6	6,2	3,230	1,128
Yeni Yasa İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Açık Noktaları Kaldırmıştır.	2	2,1	24	25,0	54	56,2	14	14,6	2	2,1	2,900	0,747
Yeni Yasa İle Birlikte İşyerlerinde Meslek Hastalıklarının Oluşmamasına Yönelik Tedbirler Artmıştır.	2	2,1	28	29,2	42	43,8	22	22,9	2	2,1	2,940	0,831
Yeni Yasa İle Birlikte İşyerlerinde Koruyucu Donanım Kullanımına Daha Çok Önem Verilmeye Başlanmıştır.	4	4,2	28	29,2	32	33,3	32	33,3	0	0,0	2,960	0,893
Yeni Yasa İle Çırakların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Önlemler Artırılmıştır.	2	2,1	30	31,2	38	39,6	26	27,1	0	0,0	2,920	0,816
Yeni Yasa İle Birlikte Müfredatta İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Dersler Artırılmıştır.	2	2,1	26	27,1	34	35,4	34	35,4	0	0,0	3,040	0,845
Yeni Yasa İle Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Verilen Derslerin Saatleri Artmıştır.	0	0,0	30	31,2	42	43,8	24	25,0	0	0,0	2,940	0,751
Yeni Yasa İle Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Verilen Derslerin Nitelikleri Artmıştır.	6	6,2	30	31,2	38	39,6	22	22,9	0	0,0	2,790	0,870

‘Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.’ ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %8,3’ü (n=8) kesinlikle

katılmıyorum, %25,0'ı (n=24) katılmıyorum, %18,8'i (n=18) kararsızım, %43,8'i (n=42) katılıyorum, %4,2'si (n=4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.' ifadesine orta (3,100 ± 1,090) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %10,4'ü (n=10) kesinlikle katılmıyorum, %20,8'i (n=20) katılmıyorum, %27,1'i (n=26) kararsızım, %37,5'i (n=36) katılıyorum, %4,2'si (n=4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.' ifadesine orta (3,040 ± 1,085) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %10,4'ü (n=10) kesinlikle katılmıyorum, %16,7'si (n=16) katılmıyorum, %18,8'i (n=18) kararsızım, %47,9'u (n=46) katılıyorum, %6,2'si (n=6) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.' ifadesine orta (3,230 ± 1,128) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %2,1'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %25,0'ı (n=24) katılmıyorum, %56,2'si (n=54) kararsızım, %14,6'sı (n=14) katılıyorum, %2,1'i (n=2) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.' ifadesine orta (2,900 ± 0,747) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %2,1'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %29,2'si (n=28) katılmıyorum, %43,8'i (n=42) kararsızım, %22,9'u (n=22) katılıyorum, %2,1'i (n=2) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte işyerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artmıştır.' ifadesine orta (2,940 ± 0,831) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %4,2'si (n=4) kesinlikle katılmıyorum, %29,2'si (n=28) katılmıyorum, %33,3'ü

(n=32) kararsızım, %33,3'ü (n=32) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte işyerlerinde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.' ifadesine orta ( $2,960 \pm 0,893$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile çırakların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler artırılmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %2,1'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %31,2'si (n=30) katılmıyorum, %39,6'sı (n=38) kararsızım, %27,1'i (n=26) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile çırakların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler artırılmıştır.' ifadesine orta ( $2,920 \pm 0,816$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte müfredatta iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dersler artırılmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %2,1'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %27,1'i (n=26) katılmıyorum, %35,4'ü (n=34) kararsızım, %35,4'ü (n=34) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte müfredatta iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dersler artırılmıştır.' ifadesine orta ( $3,040 \pm 0,845$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin saatleri artmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %31,2'si (n=30) katılmıyorum, %43,8'i (n=42) kararsızım, %25,0'ı (n=24) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin saatleri artmıştır.' ifadesine orta ( $2,940 \pm 0,751$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin nitelikleri artmıştır.' ifadesine çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, %6,2'si (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %31,2'si (n=30) katılmıyorum, %39,6'sı (n=38) kararsızım, %22,9'u (n=22) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 'yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin nitelikleri artmıştır.' ifadesine orta ( $2,790 \pm 0,870$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

### 3.8.1.3 Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları

**Tablo 3.13:** Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları.

Boyutlar	N(katılımcı)	X(Ort)	Ss
Tedbirler	96	2,708	0,678
Yaptırım ve Uygulamalar	96	3,015	0,717
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	96	3,635	0,709

Araştırmaya katılan Çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde, ‘tedbirler’ düzeyi ortalamasının orta ( $2,708 \pm 0,678$ ); ‘yaptırım ve uygulamalar’ düzeyi ortalamasının orta ( $3,015 \pm 0,717$ ); ‘yasaya yönelik genel görüşler’ düzeyi ortalamasının yüksek ( $3,635 \pm 0,709$ ) düzeyde olduğu görülmektedir.

### 3.8.1.4 Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin demografik özelliklere göre ortalamaları

#### 3.8.1.4.1 Cinsiyet değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

**Tablo 3.14:** Tedbirler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri.

Puan	Gruplar	N(katılımcı)	X(Ortalama)	Ss (Standart sanna)	Shx (Ort.Stnd. Hata)	T-Testi		
						t (T-Testi değeri)	Sd(N-2) (selbestlik değeri)	P <sup>1</sup> (Hipotez değeri)
Tedbirler	Kadın	10	2,860	0,718	0,227	0,746	94	0,458
	Erkek	86	2,691	0,675	0,073			

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin tedbirler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla

<sup>1</sup>  $0 \leq P \leq 0,05 \Rightarrow$  Anlamlıdır. Kabul edilir.  
 $P \geq 0,05 \Rightarrow$  Anlamlı bulunmamış. Reddedilir.

yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır( $t=0,746$ ;  $p=0,458>0,05$ ). Buna göre, yapılan T testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, cinsiyet değişkenliği ile İSG'nin tedbirler boyutunda, anlamlı bir fark oluşmamıştır. Bu nedenle, kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık göstermediği sonucuna varılarak, H1a hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.15:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N(katılımcı)	X(Ortalama)	Ss (Standart Hata)	Shx (Ort.Stnd. Hata)	T-Testi		
						t (T-Testi değeri)		
Yaptırım ve Uygulamalar	Kadın	10	3,486	0,358	0,113	2,240	94	0,001
	Erkek	86	2,960	0,729	0,079			

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin yaptırım ve uygulamalar ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur( $t=2,240$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Söz konusu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Yani bayan öğretmenlerin yaptırım ve uygulamalar ölçeğinden aldıkları puan erkek öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Buna göre, yapılan T testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten küçük olduğu için, cinsiyet değişkenliği ile İSG'nin 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunda, anlamlı bir fark oluşmuştur. Kadın eğitimciler erkek eğitimcilere nazaran yeni yasanın, özellikle İSG ile ilgili yaptırımlarının olduğu görüşünü benimsemişlerdir. Özellikle 6331 sayılı yeni İSG yasınının 10. Ve 30. maddesinde kadınlara çalışma hayatında yeni imkânlar tanınmasından dolayı, yasanın 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunu benimsemişlerdir. Bu nedenle, kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG'nin 'yaptırım ve uygulamalar' boyutuna verdikleri önem farklılık gösterdiği sonucuna varılarak, H1b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.16:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N(katılımcı)	X(Ortalama)	Ss (Standart sapma)	Shx (Ort. Hata)	T-Testi		
						t (Test değeri)		
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	Kadın	10	3,800	0,587	0,186	0,774	94	0,441
	Erkek	86	3,616	0,722	0,078			

Araştırmaya katılan çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, yasaya yönelik genel görüşler ölçeğinden almış oldukları puanların, aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla, yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,774$ ;  $p=0,441 > 0,05$ ). Buna göre, yapılan T testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, cinsiyet değişkenliği ile İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutunda, anlamlı bir fark oluşmamıştır. Bu nedenle, kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG'nin 'yasaya yönelik genel görüşler' boyutuna verdikleri önem farklılık göstermediği sonucuna varılarak, H<sub>1c</sub> hipotezi reddedilmiştir.

### 3.8.1.4.2 Yaş grubu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

**Tablo 3.17:** Tedbirler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Varsayılan Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Tedbirler	31-40	28	2,643	0,710	Gruplar Arası	0,170	2	0,085	0,181	0,835
	41-50	50	2,736	0,729	Grup İçi	43,504	93	0,468		
	51 ve üzeri	18	2,733	0,475	Toplam	43,673	95	0,000		

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin tedbirler puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ). Buna göre, yapılan Anova testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, yaş değişkenliği ile İSG'nin tedbirler görüşleri boyutunda, anlamlı bir fark oluşmamıştır. Katılımcıların yaş değişkenine göre, İSG'nin 'tedbirler' boyutuna verdiği cevapların ortalamalarında önemli bir fark yoktur. Bu nedenle, eğitimciler yaşlarına göre, İSG'nin 'tedbirler' boyutunda farklılık göstermediği sonucuna varılarak, H2a hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.18:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	31-40	28	2,949	0,848	G. Arası	0,871	2	0,435	0,844	0,433
	41-50	50	3,103	0,708	G. İçi	47,965	93	0,516		
	51 ve üzeri	18	2,873	0,487	Toplam	48,836	95	0,000		

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin yaptırım ve uygulamalar puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ). Buna göre, yapılan Anova testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, yaş değişkenliği ile İSG'nin yaptırım ve uygulamalar görüşleri boyutunda, anlamlı bir fark oluşmamıştır. Katılımcıların yaş değişkenine göre, İSG'nin 'yaptırım ve uygulamalar' boyutuna verdiği cevapların ortalamalarında önemli bir fark yoktur. Bu nedenle, eğitimcilerin yaş değişkenine göre, İSG'nin 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunda farklılık göstermediği sonucuna varılarak, H2b hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.19:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	31-40	28	3,357	0,756	G.Arası	3,533	2	1,767	3,7	0,028
	41-50	50	3,700	0,756	G. İçi	44,206	93	0,475		
	51 ve üzeri	18	3,889	0,214	Toplam	47,740	95	0,000		

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin yasaya yönelik genel görüşler puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,717$ ;  $p=0,028<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 51 ve üzeri olan öğretmenlerin yasaya yönelik genel görüşler puanları ( $3,889 \pm 0,214$ ), yaş grubu 31-40 olan öğretmenlerin yasaya yönelik genel görüşler puanlarından ( $3,357 \pm 0,756$ ) yüksek bulunmuştur. Eğitimcilerin yaşları arttıkça, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşlerinde olumlu düşüncelere sahip oldukları gözlemlenmektedir. Katılımcıların yaş değişkenine göre, İSG'nin yasaya yönelik görüşler boyutuna verdiği cevapların ortalamalarında önemli bir fark oluşmuştur.

51 ve üzeri yaş'taki eğitimciler, daha önceki yıllarda yürürlükte olan İSG yasalarının içeriğini, işlevini ve kanundaki boşlukları bildiklerinden dolayı; 6331 sayılı yeni İSG yasasının içeriğini, işlevini ve kanundaki boşlukları ortadan kaldırdığını görmüşlerdir. Bu nedenle 51 ve üzeri yaş'taki eğitimciler, 6331 sayılı yeni iş yasasını 'yasaya yönelik görüşler' boyutuyla yüksek oranda katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Fakat genç yaş'taki eğitimciler, daha önceki yıllarda yürürlükte olan iş güvenliği yasalarının olduğu dönemde eğitimci olmadıklarından dolayı, eski İSG yasalarının işlevini ve kanunda olan boşlukları tam manasıyla bil(e)memektedirler. Her ne kadar genç yaş'taki eğitimciler, 6331 sayılı İSG yasasını yasaya yönelik görüşler boyutuyla olumlu bulup katıldıklarını ifade etmiş olsalar da, 51 ve üzeri yaş'taki eğitimciler kadar, 6331 sayılı yeni İSG yasasını 'yasaya yönelik görüşler' boyutuyla katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Eğitimcilerin yaşlarına göre, İSG'nin

‘yasaya yönelik görüşler’ boyutunda farklılıklar gösterdiği sonucuna varılarak, H2c hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.8.1.4.3 Eğitim durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin tedbirler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5,204$ ;  $p=0,007<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin tedbirler puanları ( $2,805 \pm 0,619$ ), eğitim durumu önlisans olan öğretmenlerin tedbirler puanlarından ( $2,120 \pm 0,713$ ) yüksek bulunmuştur. Buna göre, eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG’nin tedbirler boyutunda farklılık gösterdikleri belirlenmiş olup, eğitim seviyesi arttıkça 6331 sayılı yasanın ‘tedbirler’ boyutunda önemi ve farkındalığının arttığı da görülmektedir. Eğitimcilerin aldıkları eğitim arttıkça İSG’nin tedbirler boyutunda farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılarak, H3a hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.20:** Tedbirler puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tedbirler	Önlisans	10	2,120	0,713	G. Arası	4,395	2	2,198	5,2	0,007
	Lisans	76	2,805	0,619	G. İçi	39,278	93	0,422		
	Lisans üstü	10	2,560	0,815	Toplam	43,673	95	0,000		

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin yaptırım ve uygulamalar puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,621$ ;  $p=0,012<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans

olan öğretmenlerin yaptırım ve uygulamalar puanları ( $3,113 \pm 0,643$ ), eğitim durumu ön lisans olan öğretmenlerin yaptırım ve uygulamalar puanlarından ( $2,429 \pm 0,768$ ) yüksek bulunmuştur. Buna göre, eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunda farklılık gösterdikleri belirlenmiş olup, lisans mezunu eğitimcilerin 6331 sayılı yasanın 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunda önemi ve farkındalığının arttığı görülmektedir. Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldığından, H3b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.21:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	Önlisans	10	2,429	0,768	G.Arası	4,415	2	2,207	4,621	0,012
	Lisans	76	3,113	0,643	G. İçi	44,421	93	0,478		
	Lisans üstü	10	2,857	0,948	Toplam	48,836	95	0,000		

Araştırmaya katılan Çıraklık Eğitim Merkezi öğretmenlerinin yasaya yönelik genel görüşler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Buna göre, yapılan Anova testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutunda farklılık göstermediği sonucuna ulaşıldığından, H3c hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.22:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	Ön lisans	10	3,700	0,422	G. Arası	0,232	2	0,116	0,227	0,798
	Lisans	76	3,645	0,739	G. İçi	47,508	93	0,511		
	Lisans üstü	10	3,500	0,745	Topl.	47,740	95	0,000		

### 3.8.2 İşletme Yöneticilerinden Ulaşılan Bulgular

#### 3.8.2.1 İşletme yöneticilerinin demografik özellikleri için frekans ve yüzde değerleri

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan işletme yöneticilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

**Tablo 3.23:** Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Kadın	24	25,000	25,000	25,000
Erkek	72	75,000	75,000	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

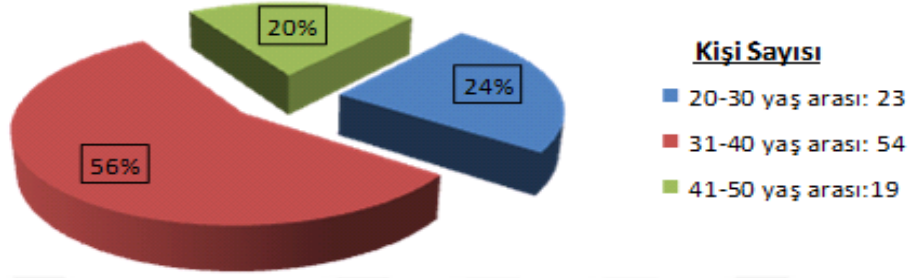
İşletme yöneticileri cinsiyet değişkenine göre 24'ü (%25,0) kadın, 72'si (%75,0) erkek olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.24:** Yaş grubu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
20-30	23	24,000	24,000	24,000
31-40	54	56,200	56,200	80,200
41-50	19	19,800	19,800	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri yaş grubu değişkenine göre 23'ü (%24,0) 20-30, 54'ü (%56,2) 31-40, 19'u (%19,8) 41-50 olarak dağılmaktadır.

### İşletme yöneticilerinin yaş'a göre yüzdeler (%) dağılımı



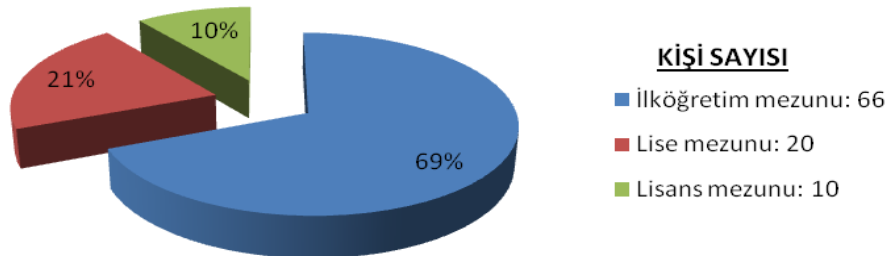
Şekil 3.8: İşletme yöneticilerinin yaşlarının yüzdeler oranı.

Tablo 3.25: Eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
İlköğretim	66	68,800	68,800	68,800
Lise	20	20,800	20,800	89,600
Lisans	10	10,400	10,400	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri eğitim durumu değişkenine göre 66'sı (%68,8) ilköğretim, 20'si (%20,8) lise, 10'u (%10,4) lisans olarak dağılmaktadır.

### İşletme yöneticilerinin eğitim durumu



Şekil 3.9: İşletme yöneticilerinin eğitim durumunun yüzdeler incelenmesi.

**Tablo 3.26:** İşletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Tekstil	42	43,800	43,800	43,800
İnşaat	33	34,400	34,400	78,100
Gıda	21	21,900	21,900	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri işletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre 42'si (%43,8) tekstil, 33'ü (%34,4) inşaat, 21'i (%21,9) gıda olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.27:** İşletmesindeki çalışan sayısı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
1-10	20	20,800	20,800	20,800
11-25	49	51,000	51,000	71,900
26-50	27	28,100	28,100	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri işletmesindeki çalışan sayısı değişkenine göre 20'si (%20,8) 1-10, 49'u (%51,0) 11-25, 27'si (%28,1) 26-50 olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.28:** İşletmesinin faaliyet süresi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
0-5 Yıl	10	10,400	10,400	10,400
6-10 Yıl	50	52,100	52,100	62,500
11-15 Yıl	26	27,100	27,100	89,600
16 Yıl ve üzeri	10	10,400	10,400	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri işletmesinin faaliyet süresi değişkenine göre 10'u (%10,4) 0-5 yıl, 50'si (%52,1) 6-10 yıl, 26'sı (%27,1) 11-15 yıl, 10'u (%10,4) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.29:** İşletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Evet	82	85,400	85,400	85,400
Hayır	14	14,600	14,600	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre 82'si (%85,4) evet, 14'ü (%14,6) hayır olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.30:** İşletmesinde çıraklı eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Evet	8	8,300	8,300	8,300
Hayır	88	91,700	91,700	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri işletmesinde çıraklı eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre 8'i (%8,3) evet, 88'i (%91,7) hayır olarak dağılmaktadır.

**Tablo 3.31:** İşletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.

Gruplar	f	%	% geçerli değer	% yığın değer
Evet	16	16,700	16,700	16,700
Hayır	80	83,300	83,300	100,000
Toplam	96	100,000	100,000	100,000

İşletme yöneticileri işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre 16'sı (%16,7) evet, 80'i (%83,3) hayır olarak dağılmaktadır.

### 3.8.2.2 Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri: Uşak ili örneği’ ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları

**Tablo 3.32:** Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin, ‘6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri’ ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları.

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşletmenizde İş Kazalarını Önlemeye Yönelik Olarak İş Analizi Çalışma Olarak Denetimden Geçmektedir.	0	0,0	2	2,1	7	7,3	79	82,3	8	8,3	3,970	0,491
İşletmemizde Çalışanlara İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Belirli Bir Program Dahilinde Eğitim Veriliyor.	0	0,0	7	7,3	3	3,1	66	68,8	20	20,8	4,030	0,732
İşletmenizde İş Kazalarını Önlemek İçin Ergonomiden (kişi-iş Uyumunu Sağlayan Bilim Dalı) Faydalanılmaktadır.	1	1,0	13	13,5	3	3,1	37	38,5	42	43,8	4,100	1,051
İşletmenizde İş Kazalarını Önlemek İçin İlgili Yasal Mevzuat Uygulanmaktadır.	1	1,0	2	2,1	2	2,1	59	61,5	32	33,3	4,240	0,692
İşletmenizde İş Kazalarını Önlemek İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırmaları ve Kaza Analizleri Düzenli Olarak Yapılıyor.	1	1,0	8	8,3	4	4,2	38	39,6	45	46,9	4,230	0,946
İşletmenizde Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Olarak Önlemler Alınmaktadır.	1	1,0	2	2,1	8	8,3	59	61,5	26	27,1	4,110	0,724
İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kişisel Koruyucu Malzemeler Uyarı Levhaları V.s. Önlemi Var.	0	0,0	6	6,2	2	2,1	47	49,0	41	42,7	4,280	0,791
İşletmenizdeki Makine ve Teçhizatın Kontrolü ve Bakımı Periyodik Olarak Yapılıyor.	0	0,0	6	6,2	5	5,2	48	50,0	37	38,5	4,210	0,807
İşletmemizde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Olarak Alınan Önlemleri Yeterli Buluyorum.	1	1,0	6	6,2	3	3,1	58	60,4	28	29,2	4,100	0,814
Yeni Yasa İle Birlikte İşyerimizde İş Sağlığına İlişkin Uygulamalar Arttı.	1	1,0	2	2,1	7	7,3	53	55,2	33	34,4	4,200	0,749
Yeni Yasa İle Birlikte İşyerimizde İş Güvenliğine İlişkin Uygulamalar Arttı.	1	1,0	6	6,2	3	3,1	49	51,0	37	38,5	4,200	0,854
Yeni Yasanın İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yaptırımları Var.	1	1,0	0	0,0	7	7,3	54	56,2	34	35,4	4,250	0,681
Yeni Yasa İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Açık Noktaları Kaldırmıştır.	2	2,1	13	13,5	3	3,1	40	41,7	38	39,6	4,030	1,080
Yeni Yasa İle Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Denetimler Arttı.	0	0,0	4	4,2	8	8,3	46	47,9	38	39,6	4,230	0,774
Yeni Yasa İle Birlikte Meslek Hastalıklarının Oluşmamasına Yönelik Tedbirler Artırılmıştır.	1	1,0	8	8,3	3	3,1	50	52,1	34	35,4	4,130	0,897
Yeni Yasa İle Birlikte İşletmemizde Koruyucu Donanım Kullanımına Daha Çok Önem Verilmeye Başlanmıştır.	4	4,2	6	6,2	6	6,2	48	50,0	32	33,3	4,020	1,015
İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Olarak Devlet Tarafından Yapılan Çalışmaları Yeterli Buluyorum.	3	3,1	5	5,2	10	10,4	38	39,6	40	41,7	4,110	1,004

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri’ ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 3.31’de görülmektedir.

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘ 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkileri’ ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

‘İşletmenizde iş kazalarını önlemeye yönelik olarak iş analizi çalışma olarak denetimden geçmektedir.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %2,1’i (n=2) katılmıyorum, %7,3’ü (n=7) kararsızım, %82,3’ü (n=79) katılıyorum, %8,3’ü (n=8) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘işletmenizde iş kazalarını önlemeye yönelik olarak iş analizi çalışma olarak denetimden geçmektedir. ‘ ifadesine yüksek (3,970 ± 0,491) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmemizde çalışanlara iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik belirli bir program dahilinde eğitim veriliyor.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %7,3’ü (n=7) katılmıyorum, %3,1’i (n=3) kararsızım, %68,8’i (n=66) katılıyorum, %20,8’i (n=20) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘işletmemizde çalışanlara iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik belirli bir program dahilinde eğitim veriliyor.’ ifadesine yüksek (4,030 ± 0,732) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ergonomiden (kişi-iş uyumunu sağlayan bilim dalı) faydalanılmaktadır.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %13,5’i (n=13) katılmıyorum, %3,1’i (n=3) kararsızım, %38,5’i (n=37) katılıyorum, %43,8’i (n=42) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘işletmenizde iş kazalarını önlemek için ergonomiden (kişi-iş uyumunu sağlayan bilim dalı) faydalanılmaktadır.’ ifadesine yüksek (4,100 ± 1,051) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ilgili yasal mevzuat tam olarak uygulanmaktadır.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %2,1’i (n=2) katılmıyorum, %2,1’i (n=2) kararsızım, %61,5’i (n=59) katılıyorum, %33,3’ü (n=32) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘ İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ilgili yasal mevzuat tam olarak uygulanmaktadır.’ ifadesine çok yüksek (4,240 ± 0,692) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmenizde iş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları ve kaza analizleri düzenli olarak yapılıyor.’ ifadesine işleme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %8,3’ü (n=8) katılmıyorum, %4,2’si (n=4) kararsızım, %39,6’sı (n=38) katılıyorum, %46,9’u (n=45) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşleme yöneticilerinin ‘işletmenizde iş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları ve kaza analizleri düzenli olarak yapılıyor.’ ifadesine çok yüksek (4,230 ± 0,946) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmenizde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik yeterli olarak önlemler alınmaktadır.’ ifadesine işleme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %2,1’i (n=2) katılmıyorum, %8,3’ü (n=8) kararsızım, %61,5’i (n=59) katılıyorum, %27,1’i (n=26) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşleme yöneticilerinin ‘işletmenizde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik yeterli olarak önlemler alınmaktadır.’ ifadesine yüksek (4,110 ± 0,724) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları v.s. Önlemi var.’ ifadesine işleme yöneticilerinin, %6,2’si (n=6) katılmıyorum, %2,1’i (n=2) kararsızım, %49,0’ı (n=47) katılıyorum, %42,7’si (n=41) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşleme yöneticilerinin ‘işletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları v.s. Önlemi var.’ ifadesine çok yüksek (4,280 ± 0,791) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmenizdeki makine ve teçhizatın kontrolü ve bakımı periyodik olarak yapılıyor.’ ifadesine işleme yöneticilerinin, %6,2’si (n=6) katılmıyorum, %5,2’si (n=5) kararsızım, %50,0’ı (n=48) katılıyorum, %38,5’i (n=37) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşleme yöneticilerinin ‘işletmenizdeki makine ve teçhizatın kontrolü ve bakımı periyodik olarak yapılıyor.’ ifadesine çok yüksek (4,210 ± 0,807) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.’ ifadesine işleme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %6,2’si (n=6) katılmıyorum, %3,1’i (n=3) kararsızım, %60,4’ü (n=58) katılıyorum, %29,2’si (n=28) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşleme yöneticilerinin ‘işletmemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.’ ifadesine yüksek (4,100 ± 0,814) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘Yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %2,1’i (n=2) katılmıyorum, %7,3’ü (n=7) kararsızım, %55,2’si (n=53) katılıyorum, %34,4’ü (n=33) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.’ ifadesine çok yüksek (4,200 ± 0,749) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘Yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %6,2’si (n=6) katılmıyorum, %3,1’i (n=3) kararsızım, %51,0’ı (n=49) katılıyorum, %38,5’i (n=37) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.’ ifadesine çok yüksek (4,200 ± 0,854) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘Yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %7,3’ü (n=7) kararsızım, %56,2’si (n=54) katılıyorum, %35,4’ü (n=34) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.’ ifadesine çok yüksek (4,250 ± 0,681) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘Yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %2,1’i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %13,5’i (n=13) katılmıyorum, %3,1’i (n=3) kararsızım, %41,7’si (n=40) katılıyorum, %39,6’sı (n=38) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.’ ifadesine yüksek (4,030 ± 1,080) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘Yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler arttı.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %4,2’si (n=4) katılmıyorum, %8,3’ü (n=8) kararsızım, %47,9’u (n=46) katılıyorum, %39,6’sı (n=38) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin ‘yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler arttı.’ ifadesine çok yüksek (4,230 ± 0,774) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

‘Yeni yasa ile birlikte iş yerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artırılmıştır.’ ifadesine işletme yöneticilerinin, %1,0’ı (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %8,3’ü (n=8) katılmıyorum, %3,1’i (n=3) kararsızım,

%52,1'i (n=50) katılıyorum, %35,4'ü (n=34) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin 'yeni yasa ile birlikte iş yerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artırılmıştır.' ifadesine yüksek (4,130 ± 0,897) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'Yeni yasa ile birlikte işletmemizde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.' ifadesine işletme yöneticilerinin, %4,2'si (n=4) kesinlikle katılmıyorum, %6,2'si (n=6) katılmıyorum, %6,2'si (n=6) kararsızım, %50,0'ı (n=48) katılıyorum, %33,3'ü (n=32) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin 'yeni yasa ile birlikte işletmemizde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.' ifadesine yüksek (4,020 ± 1,015) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

'İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak devlet tarafından yapılan çalışmaları yeterli buluyorum.' ifadesine işletme yöneticilerinin, %3,1'i (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %5,2'si (n=5) katılmıyorum, %10,4'ü (n=10) kararsızım, %39,6'sı (n=38) katılıyorum, %41,7'si (n=40) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İşletme yöneticilerinin 'iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak devlet tarafından yapılan çalışmaları yeterli buluyorum.' ifadesine yüksek (4,110 ± 1,004) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

### 3.8.2.3 Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları

**Tablo 3.33:** Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları.

Boyutlar	N	x	Ss
Tedbirler	96	4,165	0,615
Yaptırım ve Uygulamalar	96	4,168	0,639
Denetimler	96	4,099	0,516
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	96	4,083	0,836

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde, 'tedbirler' düzeyi ortalamasının yüksek (4,165 ± 0,615); 'yaptırım ve uygulamalar' düzeyi

ortalamasının yüksek ( $4,168 \pm 0,639$ ); ‘denetimler’ düzeyi ortalamasının yüksek ( $4,099 \pm 0,516$ ); ‘yasaya yönelik genel görüşler’ düzeyi ortalamasının yüksek ( $4,083 \pm 0,836$ ) düzeyde olduğu görülmektedir.

### 3.8.2.4 Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin demografik özelliklere göre ortalamaları

#### 3.8.2.4.1 Cinsiyet değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

**Tablo 3.34:** Tedbirler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Tedbirler	Kadın	24	4,347	0,235	0,048	1,694	94	0,011
	Erkek	72	4,104	0,688	0,081			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin tedbirler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=1,694$ ;  $p=0,011 < 0,05$ ). Söz konusu farklılık bayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani bayan işletme yöneticilerinin ‘tedbirler’ ölçeğinden aldıkları puan erkek işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. 6331 Sayılı İSG yasası içerisinde bayanların çalışma şartlarını düzenleyen yeni kanun maddeleri yer almaktadır. Bu kapsamda bayan işletme yöneticiler 6331 sayılı yeni İSG yasasını ‘tedbirler’ boyutuyla daha fazla benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre, kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG’nin ‘tedbirler’ boyutuna verdikleri önem farklılık arz ettiği sonucuna ulaşıldığından H4a hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.35:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yaptırım ve Uygulamalar	Kadın	24	4,417	0,190	0,039	2,244	94	0,001
	Erkek	72	4,086	0,712	0,084			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=2,244$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Söz konusu farklılık bayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani bayan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden aldıkları puan erkek işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bayan işletme yöneticileri, çalışma şartlarından ve ortamdaki kaynaklanan sorunlar nedeniyle, işletmelerde çalışan bayan çalışanların sorunlarını gözlemlediklerinden dolayı, yeni çıkan 6331 sayılı yasa bu sorunları ortadan kaldırmıştır. Bu nedenle, kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG’nin ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutuna verdikleri önem farklılık arz ettiğinden dolayı H4b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.36:** Denetimler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Denetimler	Kadın	24	4,292	0,252	0,051	2,152	94	0,003
	Erkek	72	4,035	0,565	0,067			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin denetimler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur ( $t=2,152$ ;  $p=0,003<0,05$ ). Söz konusu farklılık bayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani bayan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ ölçeğinden aldıkları puan erkek işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. 6331 Sayılı İSG yasasında,

...gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar... (20/12/2012 Tarih 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası Kanunu m.30), yer almıştır.

İşletmelerdeki kadın çalışanlar, denetimlerin eksikliği ve kendilerine verilen annelik gibi vs. haklardan mahrum bırakılmaları nedeniyle, çalışma hayatında zorluklar ve mağduriyetler yaşamaktadır. Bu nedenle, 6331 sayılı yeni İSG yasası, kanunda açık olan bu kapıları kapatarak, kadın çalışanların işletmelerdeki çalışma şartlarını tekrar düzenlemiştir. Bundan dolayı, kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG’nin ‘denetimler’ boyutuna verdikleri önem farklılık arz ettiğinden H4c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.37:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	Kadın	24	4,417	0,396	0,081	2,305	94	0,001
	Erkek	72	3,972	0,914	0,108			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur( $t=2,305$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Söz konusu farklılık bayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani bayan işletme yöneticilerinin yasaya yönelik genel görüşler ölçeğinden aldıkları puan erkek işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bayan işletme yöneticileri 6331 sayılı İSG yasasını, yasaya yönelik genel görüşler boyutunda erkeklere nazaran

daha çok önemsediklerinden dolayı, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir. Buna göre, kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutuna verdikleri önem farklılık arz ettiğinden H4d hipotezi kabul edilmiştir.

#### 3.8.2.4.2 Yaş grubu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 'tedbirler' puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ). İşletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin 'tedbirler' boyutunda farklılık göstermemekte olup, H5a hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.38:** Tedbirler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tedbirler	20-30	23	4,239	0,581	G. Arası	0,890	2	0,445	1,182	0,311
	31-40	54	4,201	0,636	G. İçi	35,026	93	0,377		
	41-50	19	3,974	0,586	Toplam	35,916	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 'yaptırım ve uygulamalar' puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ). Bu nedenle, işletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunda farklılık göstermediğinden dolayı H5b hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.39:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	20-30	23	4,167	0,463	G. Arası	0,021	2	0,011	0,025	0,975
	31-40	54	4,179	0,705	G. İçi	38,784	93	0,417		
	41-50	19	4,140	0,656	Toplam	38,805	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,046$ ;  $p=0,021<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 31-40 olanların denetimler puanları ( $4,213 \pm 0,510$ ), yaş grubu 41-50 olanların ‘denetimler’ puanlarından ( $3,842 \pm 0,528$ ) yüksek bulunmuştur. Genç işletme yöneticileri 6331 sayılı İSG yasasını denetimler boyutuyla yeterli görmektedirler. Fakat 41-50 yaş grubunda yer alan işletme yöneticileri, mesleki bilgi birikimi ve tecrübesine dayanarak, 6331 sayılı İSG yasasının ‘denetimler’ boyutunu yeterli görmediklerini ifade etmişlerdir. Buna göre, işletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG’nin ‘denetimler’ boyutunda farklılık gösterdiğinden dolayı,  $H_5c$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.40:** Denetimler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Denetimler	20-30	23	4,044	0,450	G. Arası	2,026	2	1,013	4,046	0,021
	31-40	54	4,213	0,510	G. İçi	23,284	93	0,250		
	41-50	19	3,842	0,528	Toplam	25,310	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin yasaya yönelik genel görüşler puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). İşletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutunda farklılık göstermediğinden dolayı  $H_5d$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.41:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	20-30	23	4,000	0,704	G. Arası	1,815	2	0,907	1,306	0,276
	31-40	54	4,198	0,825	G. İçi	64,630	93	0,695		
	41-50	19	3,860	0,990	Toplam	66,444	95	0,000		

### 3.8.2.4.3 Eğitim durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin tedbirler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,122$ ;  $p=0,049<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilköğretim olan işletme yöneticilerinin tedbirler puanları ( $4,225 \pm 0,616$ ), eğitim durumu lisans olan işletme yöneticilerinin 'tedbirler' puanlarından ( $3,717 \pm 0,609$ ) yüksek bulunmuştur. İşletme yöneticilerinin 'tedbirler' boyutuyla eğitim durumları incelendiğinde, özellikle ilköğretim grubu işletme yöneticilerinin farkındalık seviyesi, diğer eğitim grubundaki işletme yöneticilerine göre yüksek seviyede seyretmektedir. İlköğretim grubundaki işletme yöneticileri, 6331 sayılı İSG yasasının getirdiği zorunlulukları ve çalışma hayatında aldığı tedbirleri daha geniş kapsamlı gördüğünden dolayı, işletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG'nin 'tedbirler' boyutunda farklılık göstermekte olup,  $H_6a$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.42:** Tedbirler puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tedbirler	İlköğretim	66	4,225	0,616	G. Arası	2,260	2	1,130	3,122	0,049
	Lise	20	4,192	0,547	G. İçi	33,657	93	0,362		
	Lisans	10	3,717	0,609	Toplam	35,916	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin yaptırım ve uygulamalar puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5,267$ ;  $p=0,007<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilköğretim olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ( $4,258 \pm 0,694$ ), eğitim durumu lisans olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanlarından ( $3,583 \pm 0,307$ ) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ( $4,167 \pm 0,379$ ), eğitim durumu lisans olanların yaptırım ve uygulamalar puanlarından ( $3,583 \pm 0,307$ ) yüksek bulunmuştur. İlköğretim grubundaki işletme yöneticilerinin diğer eğitim grubundaki işletme yöneticilerine göre farkındalık seviyesi yüksek bulunmuştur. Küçük yaş’ta çalışma hayatına başlayan işletme yöneticileri, iş kazaları ve mesleki hastalıkların oluşmaması adına, işletmelerinde zorunlu yaptırım ve uygulamalara gidebilir. 6331 sayılı yeni İSG yasasında yer alan yaptırım ve uygulamalar, ilköğretim grubundaki işletme yöneticilerinin görüş ve düşünceleriyle paralellik sağladığından dolayı, ilköğretim grubundaki işletme yöneticilerinin farkındalık seviyesi yüksek bulunmuştur. İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG’nin ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda farklılık gösterdiğinden dolayı H6b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.43:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	İlköğretim	66	4,258	0,694	G. Arası	3,948	2	1,974	5,267	0,007
	Lise	20	4,167	0,379	G. İçi	34,857	93	0,375		
	Lisans	10	3,583	0,307	Toplam	38,805	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=8,869$ ;  $p=0,000<0.05$ ).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilköğretim olan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ( $4,182 \pm 0,509$ ), eğitim durumu lisans olan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanlarından ( $3,500 \pm 0,471$ ) yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumu lise olan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ( $4,125 \pm 0,358$ ), eğitim durumu lisans olan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanlarından ( $3,500 \pm 0,471$ ) yüksek bulunmuştur. Buna göre, Lisans eğitim grubunda yer alan yöneticiler, diğer eğitim grubunda yer alan yöneticilere göre farklı düşüncelere sahip olduklarını ifade etmektedirler. Lisans eğitim grubunda yer alan yöneticiler denetimlerin olduğunu fakat halen meydana gelen iş kazalarından dolayı 6331 sayılı İSG yasasının ‘denetimler’ boyutunun yetersiz olduğunu ifade etmektedirler. İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG’nin ‘denetimler’ boyutunda farklılık göstermekte olduğundan,  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir

**Tablo 3.44:** Denetimler puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Denetimler	İlköğretim	66	4,182	0,509	G. Arası	4,054	2	2,027	8,869	0,000
	Lise	20	4,125	0,358	G. İçi	21,256	93	0,229		
	Lisans	10	3,500	0,471	Toplam	25,310	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,644$ ;  $p=0,001<0.05$ ).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilköğretim olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ( $4,192 \pm 0,829$ ), eğitim durumu lisans olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanlarından ( $3,167 \pm 0,478$ ) yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumu lise olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ( $4,183 \pm 0,737$ ), eğitim durumu lisans olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanlarından ( $3,167 \pm 0,478$ ) yüksek bulunmuştur. İşletme yöneticilerinden ilköğretim grubu yöneticiler, diğer boyutlarda olduğu gibi yasaya ‘yönelik genel görüşler’ boyutunda da farklılık göstermektedir. İlköğretim grubu yöneticiler yasaya yönelik genel görüşler boyutunda olumlu düşünmektedir. Lisans grubunda yer alan yöneticiler ise, yasaya yönelik genel görüşlerini hakkında olumlu düşüncelerine rağmen, yasanın işletmelere bakan yönüyle yetersiz olduğunu ifade etmektedir. İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG’nin yasaya ‘yönelik genel görüşler’ boyutunda farklılık gösterdiğinden dolayı,  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.45:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	İlköğretim	66	4,192	0,829	G. Arası	9,381	2	4,690	7,644	0,001
	Lise	20	4,183	0,737	G. İçi	57,063	93	0,614		
	Lisans	10	3,167	0,478	Toplam	66,444	95	0,000		

### 3.8.2.4.4 İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘tedbirler’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.46:** Tedbirler puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tedbirler	Tekstil	42	4,214	0,617	G. Arası	0,732	2	0,366	0,968	0,384
	İnşaat	33	4,207	0,530	G. İçi	35,184	93	0,378		
	Gıda	21	4,000	0,726	Toplam	35,916	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.47:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	Tekstil	42	4,091	0,689	G. Arası	0,855	2	0,428	1,048	0,355
	İnşaat	33	4,298	0,556	G. İçi	37,950	93	0,408		
	Gıda	21	4,119	0,656	Toplam	38,805	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Sonuç olarak, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre, İSG'nin 'denetimler' boyutunda farklılıklar yoktur.

**Tablo 3.48:** Denetimler puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Denetimler	Tekstil	42	4,131	0,482	G. Arası	0,804	2	0,402	1,525	0,223
	İnşaat	33	4,167	0,540	G. İçi	24,506	93	0,264		
	Gıda	21	3,929	0,531	Toplam	25,310	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 'yasaya yönelik genel görüşler' puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). İşletmenin faaliyet gösterdiği sektörler, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutunda birbirleriyle tamamlayıcı bir değere sahiptirler. Dolayısıyla, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutunda farklılıklar yoktur.

**Tablo 3.49:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	Tekstil	42	4,000	0,874	G. Arası	0,615	2	0,307	0,434	0,649
	İnşaat	33	4,182	0,755	G. İçi	65,830	93	0,708		
	Gıda	21	4,095	0,902	Toplam	66,444	95	0,000		

### 3.8.2.5 İşletmedeki çalışan sayısı değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘tedbirler’ puanları ortalamalarının işletmesindeki çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.50:** Tedbirler puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tedbirler	1-10	20	4,125	0,567	G. Arası	0,854	2	0,427	1,132	0,327
	11-25	49	4,099	0,716	G. İçi	35,063	93	0,377		
	26-50	27	4,315	0,409	Toplam	35,916	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ortalamalarının işletmesindeki çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.51:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	1-10	20	4,117	0,475	G. Arası	0,675	2	0,338	0,823	0,442
	11-25	49	4,116	0,788	G. İçi	38,130	93	0,410		
	26-50	27	4,303	0,395	Toplam	38,805	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ortalamalarının işletmesindeki çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). 6331 Sayılı yasanın ‘denetimler’ boyutunda işletmelerde 26-50 kişi çalışanların arasında verdikleri ifadeler, diğer çalışan kişi sayısı arasında verdikleri ifadelerden ortalama olarak biraz yüksektir. Fakat yapılan Anova testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, işletmede çalışan sayısı değişkenliğine göre, İSG’nin ‘denetimler’ boyutunda farklılık yoktur.

**Tablo 3.52:** Denetimler puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Denetimler	1-10	20	4,075	0,406	G. Arası	1,008	2	0,504	1,928	0,151
	11-25	49	4,020	0,568	G. İçi	24,302	93	0,261		
	26-50	27	4,259	0,468	Toplam	25,310	95	0,000		

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ortalamalarının işletmesindeki çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). İşletmede çalışan sayısı değişkenliğine göre, İSG’nin ‘yasaya yönelik görüşler’ boyutunda farklılık yoktur.

**Tablo 3.53:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmede çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	1-10	20	4,167	0,753	G. Arası	0,951	2	0,476	0,676	0,511
	11-25	49	3,986	0,957	G. İçi	65,493	93	0,704		
	26-50	27	4,198	0,642	Toplam	66,444	95	0,000		

### 3.8.2.5.1 İşletmenin faaliyet süresi değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘tedbirler’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). İşletmelerin faaliyet süresi, İSG’nin ‘tedbirler’ boyutunda farklılık arz etmemektedir.

**Tablo 3.54:** Tedbirler puanlarının işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tedbirler	0-5 Yıl	10	4,100	0,681	G. Arası	1,102	3	0,367	0,971	0,410
	6-10 Yıl	50	4,170	0,636	G. İçi	34,814	92	0,378		
	11-15 Yıl	26	4,282	0,522	Toplam	35,916	95	0,000		
	16 Yıl ve üzeri	10	3,900	0,668						

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,831$ ;  $p=0,012<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İşletmesinin faaliyet süresi 0-5 yıl olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ( $4,300 \pm 0,514$ ), işletmesinin faaliyet süresi 16 yıl ve üzeri olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanlarından ( $3,550 \pm 0,916$ ) yüksek bulunmuştur. İşletmesinin faaliyet süresi 6-10 yıl olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ( $4,233 \pm 0,604$ ), işletmesinin faaliyet süresi 16 yıl ve üzeri olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanlarından ( $3,550 \pm 0,916$ ) yüksek bulunmuştur. İşletmesinin faaliyet süresi 11-15 yıl olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanları ( $4,231 \pm 0,517$ ), işletmesinin faaliyet süresi 16 yıl

ve üzeri olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ puanlarından ( $3,550 \pm 0,916$ ) yüksek bulunmuştur. 6331 Sayılı İSG yasanın ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutu, işletmenin faaliyet süresi en az olan 0-5 yıl arasındaki işletme yöneticileri tarafından daha çok önemsenmekte olup, 6-10 ve 11-15 yıl süreyle faaliyet gösteren işletme yöneticileri de, buna takip etmektedir. 16 Yıl ve üzeri olan işletmeler de ortalama değer üzerinde bir ifade vererek, yasanın yaptırım ve uygulamalar boyutunu önemseydiğini göstermiştir. Bu nedenle, işletmelerin faaliyet süresi, İSG’nin ‘tedbirler’ boyutunda farklılık arz etmektedir.

**Tablo 3.55:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaptırım ve uygulamalar	0-5 Yıl	10	4,300	0,514	G. Arası	4,309	3	1,436	3,831	0,012
	6-10 Yıl	50	4,233	0,604	G. İçi	34,496	92	0,375		
	11-15 Yıl	26	4,231	0,517	Toplam	38,805	95	0,000		
	16 Yıl ve üzeri	10	3,550	0,916						

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ). İşletmelerin faaliyet süresine göre gruplar arasında bariz görülen farklar olmayıp, gruptaki işletme yöneticileri birbirlerine tamamlayan ifadeler vermişlerdir. İşletmelerin faaliyet süresi, İSG’nin ‘denetimler’ boyutunda farklılık arz etmemektedir. Fakat 16 yıl ve üzeri faaliyet gösteren işletmenin yöneticileri, uzun süredir devam eden yöneticilik deneyimlerinden ve bilgi birikimlerinden dolayı, genç işletme yöneticilerine nazaran yasanın ‘denetim’ boyutunun daha fazla geliştirilmesi gerekliliğini savunmaktadırlar.

**Tablo 3.56:** Denetimler puanlarının işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonuçları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Denetimler	0-5 Yıl	10	4,200	0,422	G. Arası	0,703	3	0,234	0,877	0,456
	6-10 Yıl	50	4,040	0,533	G. İçi	24,607	92	0,267		
	11-15 Yıl	26	4,212	0,551	Toplam	25,310	95	0,000		
	16 Yıl ve üzeri	10	4,000	0,408						

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ortalamalarının işletmesinin faaliyet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5,138$ ;  $p=0,002<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İşletmesinin faaliyet süresi 0-5 yıl olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ( $4,133 \pm 0,652$ ), işletmesinin faaliyet süresi 16 yıl ve üzeri olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanlarından ( $3,200 \pm 0,571$ ) yüksek bulunmuştur.

İşletmesinin faaliyet süresi 6-10 yıl olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ( $4,267 \pm 0,805$ ), işletmesinin faaliyet süresi 16 yıl ve üzeri olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanlarından ( $3,200 \pm 0,571$ ) yüksek bulunmuştur. İşletmesinin faaliyet süresi 11-15 yıl olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanları ( $4,051 \pm 0,857$ ), işletmesinin faaliyet süresi 16 yıl ve üzeri olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ puanlarından ( $3,200 \pm 0,571$ ) yüksek bulunmuştur.

0-5 Yıl ve 6-10 yıl arasında faaliyet gösteren işletmelerin yöneticileri, yasaya ‘önelik görüşleri bakımından olumlu ifadeler kullanmıştır. Fakat faaliyet süresi 11 yıl ve üzeri olan işletmelerin yöneticileri, her ne kadar ortalamanın üzerinde ifadeler kullansalar da, yasaya yönelik görüşlerinde kısıtlamaya giderek, yasanın daha iyi bir şekilde uygulanabileceğini ve işletme şartlarında yetersizliğini ifade etmişlerdir.

**Tablo 3.57:** Yasaya yönelik genel görüşler işletmesinin faaliyet süresi göre ortalamaları.

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Yasaya yönelik genel görüşler	0-5 Yıl	10	4,133	0,652	G.Arası	9,535	3	3,178	5,138	0,002
	6-10 Yıl	50	4,267	0,805	G. İçi	56,909	92	0,619		
	11-15 Yıl	26	4,051	0,857	Toplam	66,444	95	0,000		
	16 Yıl ve üzeri	10	3,200	0,571						

### 3.8.2.5.2 İşletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘tedbirler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=10,376$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Söz konusu farklılık işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin tedbirler ölçeğinden aldıkları puan işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olmayan işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İşletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan yöneticilerin, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasınının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik görüşlerinin, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olmayan yöneticilere göre, daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, işletmelerin İSG alanından sorumlu ayrı bir birim olan 82 işletme, İSG'nin ‘tedbirler’ boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.58:** Tedbirler puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Tedbirler	Evet	82	4,350	0,373	0,041	10,376	94	0,000
	Hayır	14	3,083	0,650	0,174			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=7,663$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Söz konusu farklılık işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden aldıkları puan işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olmayan işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İşletmelerin İSG alanından sorumlu ayrı bir birim olan işletmeler, yasanın ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunun geçerliliğini kabul etmişlerdir. Fakat işletmelerin İSG alanından sorumlu ayrı bir birimi olmayan işletmeler, yasanın içeriği ve yaptırımları ile ilgili ifadelerde görüş bildirememişlerdir. İşletmelerin İSG alanından sorumlu ayrı bir birim olması, İSG’nin ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.59:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yaptırım ve Uygulamalar	Evet	82	4,331	0,510	0,056	7,663	94	0,000
	Hayır	14	3,214	0,469	0,125			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=8,392$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Söz konusu farklılık işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ ölçeğinden aldıkları puan işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olmayan işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İşletmelerde denetim mekanizmasının işleme, işletme yönetimi ve çalışanların İSG yönünden çok önemlidir. Denetim mekanizması eksik olan bir işletmede, iş kazası ve mesleki hastalıkların oluşması kaçınılmazdır. İşletmelerdeki İSG uzmanları ve yöneticiler, İSG tedbirlerini almak zorundadırlar. Bu nedenle, işletmelerde İSG alanından sorumlu ayrı bir birimin olması, İSG’nin ‘denetimler’ boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.60:** Denetimler puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Denetimler	Evet	82	4,238	0,344	0,038	8,392	94	0,000
	Hayır	14	3,286	0,611	0,163			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=8,434$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Söz konusu farklılık işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ ölçeğinden aldıkları puan işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olmayan işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İşletmelerinde İSG alanından sorumlu ayrı bir birim olan işletmelerin 6331 sayılı İSG yasasından haberdar oldukları ve iş kazalarını önlemeye yönelik tedbirleri uyguladıklarından dolayı, ‘yasaya yönelik görüşler’ boyutunda olumlu ifadeler vermişlerdir. Bu nedenle, işletmelerde İSG alanından sorumlu ayrı bir birimin olması, İSG’nin ‘yasaya yönelik görüşler’ boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.61:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	Evet	82	4,309	0,650	0,072	8,43	94	0,000
	Hayır	14	2,762	0,530	0,142			

### 3.8.2.5.3 İşletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanların olma durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘tedbirler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,710$ ;  $p=0,090>0,05$ ). Bu sonuca göre, işletmelerde çalıştığı halde, çıraklık eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almayan çalışanlar, işletmelerde çalışıp çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim alan çalışanlara göre, İSG’nin ‘tedbirler’ boyutunda farklılık göstermemektedir.

**Tablo 3.62:** Tedbirler puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Tedbirler	Evet	8	3,813	0,651	0,230	-1,710	94	0,090
	Hayır	88	4,197	0,605	0,065			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,375$ ;  $p=0,020<0,05$ ).

Söz konusu farklılık işletmesinde, çıraklık eğitim merkezine giden çalışanı olmayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olmayan, işletme yöneticilerinin yaptırım ve uygulamalar ölçeğinden aldıkları puan, işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olan işletme yöneticilerine göre, anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu kapsamda, işletmelerde çalıştığı halde, çıraklık eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almayan çalışanların yöneticileri, işletmelerde çalışıp çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim alan çalışanların yöneticilerine göre, İSG’nin ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.63:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yaptırım ve Uygulamalar	Evet	8	3,667	0,333	0,118	-2,375	94	0,020
	Hayır	88	4,214	0,642	0,068			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,414$ ;  $p=0,018<0,05$ ). Söz konusu farklılık işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olmayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olmayan işletme yöneticilerinin denetimler ölçeğinden aldıkları puan işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olan işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İşletmelerde çalıştığı halde, çıraklık eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almayan çalışanların yöneticileri, işletmelerde çalışıp çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim alan çalışanların olduğu yöneticilere göre, İSG’nin denetimler boyutunda farklılık göstermektedir. İşletme yöneticileri, denetim mekanizması içerisinde kabul edilen eğitimin önemini bilmektedirler.

**Tablo 3.64:** Denetimler puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Denetimler	Evet	8	3,688	0,458	0,162	-2,414	94	0,018
	Hayır	88	4,136	0,507	0,054			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-3,072$ ;  $p=0,003<0,05$ ).

Söz konusu farklılık işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olmayan işletme yöneticilerinin lehine gerçekleşmiştir. Yani işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları

olmayan işletme yöneticilerinin yasaya yönelik genel görüşler ölçeğinden aldıkları puan işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanları olan işletme yöneticilerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İşletmelerde çalışanı olup da çıraklık eğitim merkezlerinde çalışanı eğitim almayan yöneticiler, çalışanları eğitim alan yöneticilere göre yasaya yönelik genel görüşleri daha fazla önem arz etmektedir. Buna göre, işletmelerde çalıştığı halde, çıraklık eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almayan çalışanlar, işletmelerde çalışıp çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim alan çalışanlara göre, İSG'nin 'yasaya yönelik görüşler' boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.65:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	Evet	8	3,250	0,388	0,137	-	94	0,003
	Hayır	88	4,159	0,826	0,088			

#### 3.8.2.5.4 İşletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonuçları

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin 'tedbirler' ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,456$ ;  $p=0,650>0,05$ ).

Fakat sonuca göre, işletmesinde kaza olan yöneticiler, İSG yasasının 'tedbirler' boyutunu önemsediklerini de ifade etmişlerdir. Buna göre, yapılan T testi sonucunda P hipotez değeri 0,05 ten büyük olduğu için, işletmelerde son bir yılda meydana gelen iş kazaları, İSG'nin 'tedbirler' boyutunda farklılık göstermemektedir.

**Tablo 3.66:** Tedbirler puanlarının, işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Tedbirler	Evet	16	4,229	0,501	0,125	0,456	94	0,650
	Hayır	80	4,152	0,637	0,071			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,700$ ;  $p=0,485>0,05$ ). İşletmelerde son bir yılda meydana gelen iş kazaları, İSG’nin ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

**Tablo 3.67:** Yaptırım ve uygulamalar puanlarının işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yaptırım ve Uygulamalar	Evet	16	4,271	0,479	0,120	0,700	94	0,485
	Hayır	80	4,148	0,667	0,075			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘denetimler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,287$ ;  $p=0,201>0,05$ ). Fakat son bir yılda iş kazası geçiren işletmelerin yöneticileri, denetim mekanizmasının önemine vurgu yapmışlardır.

**Tablo 3.68:** Denetimler puanlarının işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Denetimler	Evet	16	4,250	0,577	0,144	1,287	94	0,201
	Hayır	80	4,069	0,502	0,056			

Araştırmaya katılan işletme yöneticilerinin ‘yasaya yönelik genel görüşler’ ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,000$ ;  $p=1,000>0,05$ ). Son bir yılda iş kazası olayı yaşayan işletme yöneticileri ile iş kazası olayı yaşamayan işletme yöneticilerinin görüşlerinde paralellik vardır. İşletmelerde son bir yılda meydana gelen iş kazaları, İSG’nin ‘yasaya yönelik görüşler’ boyutunda farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.69:** Yasaya yönelik genel görüşler puanlarının işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup T testi sonuçları değerleri.

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yasaya Yönelik Genel Görüşler	Evet	16	4,083	0,745	0,186	0,000	94	1,000
	Hayır	80	4,083	0,858	0,096			

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Aşağıda öncelikle eğitimciler ve müteakibinde işletme yöneticilerine yönelik sonuçlar ve öneriler verilmiştir.

#### 4.1 Sonuçlar

İşletmelerde çalışan çırak, kalfa ve ustalık eğitimini devam eden veya bu eğitimi tamamlamış kişilerin ve vasıfsız işçilerin, iş yerlerinde kendilerini bekleyen tehlikelerin başında, mesleki hastalıklar ve iş kazaları gelmektedir. Son yıllarda meslek hastalıkları ve iş kazaları oldukça gündemde olan konular arasındadır. Artan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek adına 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası, hükümet tarafından atılmış önemli bir adımdır.

Sanatını teşhir etmeye çalışan bir sanatkâr, bir işletmede mesleki tecrübesini ortaya koymaya çalışan bir işçi, çalışmalarını sergilerken kendisinin, çevresinin ve işletmenin sağlık ve güvenlik yönünü de düşünmek durumundadır. Bazen teknolojik iş makinaları ile çalışmalar yapılırken, çalışanların bu alanda eğitim almaması veya eğitimin eksikliği; tecrübesi sınanmamış kişilerin makine kullanımında liyakat sahibi olmamaları veya tecrübesizliği; panik atak, dalgınlık, dikkatsizlik sorunu yaşayan kişilerin teknolojik iş makinalarını kullanması ve bu çalışmalarda görev alması, ucu açık olan çeşitli sorunları da beraberinde getirir. Bu sorunlar bazen iş kazalarının oluşması ve artmasıyla; bazen üretilen malın veya malzemenin ıskarta veya defolu olmasıyla; bazen de maliyet giderlerinin işletmeyi zarara uğratmasıyla karşımıza çıkar. Yapılan araştırmalar iş kazalarının meydana gelmesinde, iş güvenliği kurallarını uymamak, yapılan denetimlerin yetersiz olması veya çalışma koşullarının iş kazalarına sebep olduğunu gözler önüne sermektedir.

Bu araştırma, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası'nın, işletmelerin yönetimindeki önemi, çıraklık ve mesleki eğitimdeki etkilerini; hem işletmecilerin görüşleri, hem de çıraklık ve mesleki eğitim kurumlarında eğitimci olan öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde incelemeyi amaçlamıştır.

Bu çalışma ile çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinde eğitimci konumunda olan ve sanayi ile işbirliği halinde olan öğretmenlerin, 6331 sayılı İSG yasasına yönelik bakış açıları belirlenerek, yasanın çıraklık ve mesleki eğitime yönelik olumlu ve olumsuz etkileri incelenmiştir. 6331 sayılı İSG yasanın, çıraklık ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan eğitimcilere yönelik etkileri, demografik özellikler olan; Cinsiyet, Eğitim, Yaş, durumuna göre ele alınarak incelenmiştir.

Bu çalışma ile 6331 sayılı İSG yasanın, çıraklık ve mesleki eğitime yönelik etkileri ve yasaya yönelik olumlu ve olumsuz düşünceleri, İSG'nin boyutları olan; tedbirler, yasaya yönelik görüşler, yaptırım ve uygulamalar boyutları ile birlikte, araştırmanın modeli ve hipotezleri ışığında ele alınmıştır.

Ayrıca, bu çalışma ile 6331 sayılı İSG yasanın, işletmelerin faaliyetlerinin devamında önemli etkileri olan işletme yöneticilerine bakan yönü ve işletmeler üzerine olumlu ve olumsuz etkileri araştırılmıştır. 6331 Sayılı İSG yasanın işletme yöneticilerine yönelik etkileri, demografik özellikler olan; cinsiyet, yaş, eğitim, faaliyet gösterdiği sektör, işletmede çalışan sayısı, işletmenin yıl bazında faaliyet süresi, işletmede İSG alanından ayrı birim olma durumu, çıraklık ve mesleki eğitime giden öğrenci olma durumu, son bir yılda iş kazası olma durumuna göre, incelenmiştir.

Yine bu çalışma ile, 6331 sayılı İSG yasanın işletmelere yönelik etkileri ve yasaya yönelik olumlu ve olumsuz düşünceleri, İSG'nin boyutları olan; tedbirler, yasaya yönelik görüşler, denetim, yaptırım ve uygulamalar, boyutları ile ele alınarak, araştırmanın modeli ve hipotezleri ışığında ele alınmıştır.

Araştırmadan ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

#### **4.1.1 Eğitimcilere İlişkin Olarak Ulaşılan Sonuçlar**

Araştırmada 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili eğitimci görüşleri; tedbirler, yaptırım ve uygulamalar, yasaya yönelik genel görüşler olmak üzere üç boyutta incelenmiş olup, beş üzerinden değerlendirilmiştir.

Buna göre; çıraklık eğitim merkezi öğretmenlerinin, tedbirler boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 2,708, yaptırım ve uygulamalar boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 3,015, Yasaya yönelik genel görüşlerinin ortalaması 3,635’ olarak belirlenmiştir. Buradan, öğretmenlerin 6331 sayılı yasaya yönelik genel görüşlerinin, tüm boyutlarda oldukça olumlu olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile, öğretmenler 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası’nın, işletmelerin yönetiminde ve çıraklık eğitiminde, oldukça önemli etkilerinin olduğu görüşündedirler.

**Tablo 4.1:** Eğitimcilerin demografik özellikleri ve İSG alt boyutlarına göre fark testi ve hipotez sonuçları.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALT BOYUTLARI	FARK TESTİ SONUÇLARI (P)	HİPOTEZ SONUCU (H)
CİNSİYET	H1a= Kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG’nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,458	Reddedilir
	H1b= Kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG’nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,001	Kabul edilir
	H1c=Kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre, İSG’nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,441	Reddedilir
YAŞ	H2a=Eğitimciler yaşlarına göre, İSG’nin tedbirler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,835	Reddedilir
	H2b=Eğitimciler yaşlarına göre, İSG’nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,433	Reddedilir
	H2c=Eğitimciler yaşlarına göre, İSG’nin yasaya yönelik genel görüşler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,028	Kabul edilir
EĞİTİM	H3a=Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG’nin tedbirler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,007	Kabul edilir
	H3b=Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG’nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,012	Kabul edilir
	H3c=Eğitimcilerin almış oldukları eğitime göre, İSG’nin yasaya yönelik genel görüşler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,798	Reddedilir

Yukarıdaki tabloda, öğretmenlerin 6331 iş sağlığı ve güvenliği yasasına ilişkin görüşlerinin, demografik özelliklerine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Bu doğrultuda, ilk değişken olan cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin demografik özellikleri için, yüzde ve frekans değerleri incelendiğinde; çıraklık ve mesleki eğitim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre çoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, bayan öğretmenlerin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ölçeğinden aldıkları puan, erkek öğretmenlere göre yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin yasaya göre etkilerini anlamak için cinsiyet değişkenliğine göre yapılan fark testi sonucuna göre; İSG’nin tedbirler ve ‘yasaya yönelik görüşler’ boyutunda, kadın ve erkek eğitimciler arasında görüş farklılığının olmadığı; ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda, kadın eğitimciler erkek eğitimcilere nazaran yeni yasanın, özellikle İSG ile ilgili yaptırımlarının olduğu görüşünü benimsemişlerdir. Özellikle kadın eğitimciler, bayan çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları çok iyi bildiklerinden dolayı ve 6331 sayılı yeni İSG yasasının 10. ve 30. maddeleri, çalışma hayatında kadınlara yönelik yeni imkanlar sunduğundan dolayı, İSG yasasının ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda, yasaya yönelik olan memnuniyetlerini yansıtmışlardır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’na göre, çıraklık ve mesleki eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin, farklı yaş gruplarına göre yüzde ve frekans değerleri incelendiğinde; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin frekans ve yüzde değerlerinin yüksek olduğu, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin buna takip ettiği görülmüştür. Bu durum son zamanlarda, çıraklık ve mesleki eğitim okullarında meslek öğretmenlerine olan ihtiyacın azaldığının da bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öğretmenlerin yaşlarına göre değişkenliği ele alınarak, farklı yaşlardaki öğretmenlerin, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası’nın ‘tedbirler’ ile ‘yaptırım ve uygulamalar’ ve ‘yasaya yönelik genel görüşlerin’ boyutlara göre farklılık gösterip-göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin yasaya göre etkilerini anlamak için yaş değişkenliğine göre yapılan fark testi sonucuna göre; İSG’nin ‘tedbirler’ ve ‘yaptırım ve uygulamalar’ boyutunda eğitimcilerin görüşlerinde önemli bir farklılık olmadığı yani benzer görüşlerde oldukları görülmüştür. Fakat özellikle 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin yasaya yönelik genel görüşlerinin daha büyük yaşlardaki öğretmenlere göre daha olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin ‘yasaya

yönelik görüşler' boyutunda, yaş arttıkça yasaya yönelik görüşlerin değer kazandığı ve olumlu değerlendirmelerin arttığı görülmüştür.

Çıraklık ve mesleki eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin, farklı eğitim gruplarına göre yüzde ve frekans değerleri incelendiğinde; Lisan mezunu öğretmenlerin frekans ve yüzde değerlerinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Buna takiben, dört yıllık fakülte eğitiminden sonra yüksek lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerin sayısında artış olduğu da görülmektedir. İki yıllık meslek yüksekokulu mezunlarının, öğretmen olarak atanamayacaklarını (01.06.2000 tarih ve 340 sayılı Talim ve Terbiye Kurulu Kararı) göz önünde bulundurursak, iki yıllık ön lisans eğitimi mezunu meslek öğretmenlerin, frekans ve yüzde değerleri her yıl düşüş gösterecektir. Öğretmenlerin yasaya göre etkilerini anlamak için eğitim değişkenliğine göre yapılan fark testi sonucuna göre; İSG'nin 'tedbirler' ve 'yaptırım ve uygulamalar' boyutunda eğitimcilerin görüşlerinde önemli farklılıkların olduğu, eğitim seviyesi arttıkça yasanın önemi ve yasaya yönelik farkındalığının arttığı görülmüştür. Buna sebep olarak, lisans mezunu eğitimcilerin dört yıllık fakülte eğitimi döneminde, sanayide staj eğitimi yaparak yeni İSG yasasından haberdar olup, İSG kurallarını öğrenme, araştırma ve uygulama imkânına sahip olması, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılığını ortaya çıkarmıştır. Lisans üstü eğitim mezunu eğitimcilerin, sadece kendi mesleki alanlarında yüksek lisans eğitimi yaparak İSG kurallarının geliştirilmesi doğrultusunda çalışmalar yapacak olması, 'Lisans üstü' değişkenliğinin farkındalığının artmasına imkan tanıyacaktır. Sonuç olarak; 'yasaya yönelik genel görüşler' boyutunda farklılıkların olmadığı tespit edilerek, lisans mezunu öğretmenlerin 'tedbirler' ve 'yaptırımlar ve uygulamalar' boyutuna ilişkin görüşlerinin ön lisans ve lisansüstü eğitim durumundaki öğretmenlere göre daha olumlu olduğu saptanmıştır.

#### **4.1.2 İşletme Yöneticilerine İlişkin Olarak Ulaşılan Sonuçlar**

Araştırmada işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının, çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine ilişkin görüşleri; tedbirler,yaptırım ve uygulamalar, denetimler, yasaya yönelik genel görüşler, olmak üzere dört boyutta incelenmiş olup, işletme yönetiminde ve çıraklık eğitimindeki önemine ilişkin görüşlerine verilen cevaplar, beş üzerinden değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.2:** işletme yöneticilerinin demografik özellikleri ve İSG alt boyutlarına göre fark testi ve hipotez sonuçları.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALT BOYUTLARI	FARK TESTİ SONUÇLARI (P)	HİPOTEZ SONUCU (H)
CİNSİYET	H4a=Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin tedbirler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,011	Kabul edilir
	H4b=Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,001	Kabul edilir
	H4c=Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin denetimler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,003	Kabul edilir
	H4d=Kadın işletme yöneticilerin erkek işletme yöneticilerine göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutuna verdikleri önem farklılık arz etmektedir.	P=0,001	Kabul edilir
YAŞ	H5a=İşletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin tedbirler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,311	Reddedilir
	H5b=İşletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,975	Reddedilir
	H5c=İşletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin denetimler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,021	Kabul edilir
	H5d=İşletme yöneticileri yaşlarına göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,276	Reddedilir
EĞİTİM	H6a=İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG'nin tedbirler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,049	Kabul edilir
	H6b=İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yaptırım ve uygulamalar boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,007	Kabul edilir
	H6c=İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG'nin denetimler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,000	Kabul edilir
	H6d=İşletme yöneticileri almış oldukları eğitime göre, İSG'nin yasaya yönelik genel görüşler boyutunda farklılık göstermektedir.	P=0,001	Kabul edilir

Buna göre; işletme yöneticilerin, tedbirler boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 4,165, yaptırım ve uygulamalar boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 4,168, denetimler boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 4,099, yasaya yönelik genel görüşlerinin ortalaması 4,083 olarak belirlenmiştir.

Güvenirlilik analizi sonucuna göre, işletme yöneticileri 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasına yönelik görüşlerinin oldukça olumlu olduğu; ancak yasanın denetim boyutunun yetersiz kaldığı, istenilen seviyede olmadığı ve geliştirilmesinin gerekliliği görüşündedirler. Diğer bir ifade ile, işletme yöneticileri 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine oldukça önemli etkilerinin olduğu görüşündedirler.

Araştırmada işletme yöneticilerinin bu görüşlerinin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Bu doğrultuda ele alınan ilk değişken olarak yöneticilerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak farklılıkların olduğu görülmüştür. Kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere göre 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası ile ilgili görüşlerinin daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile, kadın yöneticiler erkek yöneticilerden daha fazla, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine, önemli etkilerinin olduğunu düşünmektedirler. 6331 Sayılı İSG yasası içerisinde bayanların çalışma şartlarını düzenleyen yeni kanun maddeleri yer almaktadır. Özellikle kadın işletme yöneticileri, bayan çalışanların işletme ortamında yaşadıkları zorlukları çok iyi bilmektedirler. 6331 sayılı yeni İSG yasasının 10. ve 30. maddeleri, çalışma hayatında kadınlara yönelik yeni düzenlemeler sunduğundan dolayı, bayan işletme yöneticilerin, 6331 sayılı yeni İSG yasasını tüm boyutuyla daha fazla benimsedikleri ortaya çıkmıştır.

İşletme yöneticilerin yasaya yönelik düşüncelerini anlamak için yaş değişkenliğine göre yapılan fark testi sonucuna göre; İSG'nin 'denetim' boyutunda işletme yöneticilerin görüşlerinde önemli farklılıkların olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmada farklı yaşlardaki işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik, benzer görüşler içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle genç işletme yöneticileri 6331 sayılı İSG yasasını denetimler boyutuyla yeterli görmektedirler. Fakat 41-50 yaş grubunda yer alan işletme yöneticileri, mesleki bilgi birikimi ve tecrübesine dayanarak, 6331 sayılı İSG yasasının denetimler boyutunu yeterli görmediklerini, yasaya kapsamında daha iyi bir denetiminin sağlanabileceğini düşünmektedirler.

Araştırmada işletme yöneticilerin yasaya yönelik düşüncelerini anlamak için eğitim değişkenliğine göre yapılan fark testi sonucuna göre, ilginç bir sonuca

ulaşmıştır. Eğitim durumu yükseldikçe, işletme yöneticilerinin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik görüşlerinin olumsuzlaştığıdır. Özellikle ilköğretim grubu işletme yöneticilerinin farkındalık seviyesi, diğer eğitim grubundaki işletme yöneticilerine göre yüksek seviyede seyretmektedir. Buna gerekçe olarak, ilköğretim grubu işletme yöneticileri, gerekli İSG eğitimlerini almadan diğer eğitim grubu yöneticilerden önce çalışma hayatına başladığından dolayı, kendi çabasıyla almış olduğu İSG tedbirlerini yeterli buluyorlar. Lisans mezunu yöneticiler ise, alınan tedbirleri ve yapılan denetimleri yeterli bulmadıklarından dolayı, yasaya yönelik görüşlerinde bunu ifade etmişlerdir. Buna göre; 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının işletmeler üzerine etkilerini, en olumlu görüşe ilköğretim mezunu işletmeciler sahipken, en olumsuz görüşe lisans mezunu yöneticilerin sahip olduğu görülmüştür.

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre ve işletmede çalışan sayısına göre yöneticilerin, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik, görüşlerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile, farklı sektörlerde ve farklı çalışana sahip yöneticilerin, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik, benzer görüşlere sahiptirler.

Araştırmada işletme yöneticilerin yasaya yönelik düşüncelerini anlamak için, işletmenin faaliyet süresi baz alınarak yapılan fark testi sonucuna göre, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasına yönelik ‘tedbirler ve denetimler’ boyutlarına ilişkin görüşlerinde farklılıkların olmadığı, ‘yaptırım ve uygulamalar’ ile ‘yasaya yönelik genel görüşler’ boyutlarında yöneticilerin görüşlerinde farklılıkların olduğu saptanmıştır. Buna göre 16 yıl ve üzeri süredir faaliyet gösteren işletmelerin yöneticilerinin, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik görüşlerinin ‘yaptırım ve uygulamalar’ ile ‘yasaya yönelik genel görüşler’ boyutlarındaki görüşlerinin, daha kısa süre faaliyet gösteren işletme yöneticilere göre, daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, işletmenin faaliyet süresi en az olan 0-5 yıl arasındaki işletmelerde, yasanın işletmeler üzerine etkisinin daha çok olduğu ve işletme yöneticileri tarafından önemsendiği sonucuna ulaşılmıştır.

İşletme yöneticilerin yasaya yönelik düşüncelerini anlamak için, işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olma değişkenliğine göre yapılan

fark testi sonucuna göre, işletmesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olan yöneticilerin, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik görüşlerinin, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim olmayan yöneticilere göre, daha olumlu olduğu görülmüştür.

Dolayısıyla, 6331 sayılı İSG yasasının işletmelerin tehlike durumu ve çalışan sayısına göre yürürlüğe gireceğini göz önünde bulundurursak; işletmelerin iş kazası ve mesleki hastalıklardan korunmak amacıyla ve İSG yasasının yaptırım ve cezai işlem gerektiren uygulamalarından dolayı, bünyesinde İSG'den sorumlu ayrı bir birim ve İSG uzmanı bulundurma zorunluluğu vardır. Fakat küçük ölçekli ve 50'den az çalışanı olan işletmeler, kanunun yayımlandığı tarihten iki yıl sonra, 6331 sayılı İSG yasasına tabi olacaklarından dolayı, bu işletmelerde İSG'den sorumlu ayrı bir birim ve İSG uzmanı bulundurma zorunluluğu yoktur. Sonuç olarak, işletme yöneticilerinin bu nedenden dolayı, işletmesine ve çalışanlarına iş kazalarından ve mesleki hastalıklardan korumak amacıyla, İSG alanından sorumlu ayrı bir birimin oluşmasına imkân ve önem verdiği gözlemlenmektedir.

Araştırmada, işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanların olma durumuna göre, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik görüşlerini belirleyen boyutlardan, 'tedbirler' boyutunda farklılaşma olmadığı, 'yaptırım ve uygulamalar' ile 'denetimler' ve 'yasaya yönelik genel görüşler' boyutlarına ilişkin görüşlerinde farklılıkların olduğu belirlenmiştir. İşletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan, çalışanları bulunan yöneticilerin 'yaptırım ve uygulamalar', 'denetimler' ve 'yasaya yönelik genel görüşler' boyutlarına ilişkin görüşleri daha olumsuzdur. Bu sonuçtan yola çıkarak, işletmelerde çalıştığı halde, çıraklık eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almayan çalışanlar, işletmelerde çalışıp çıraklık eğitim merkezlerinde eğitim alan çalışanlara göre, İSG'nin tedbirler boyutunda farklılık göstermemektedir. Bu sonuç önemli bir noktayı vurgulamaktadır. Yani, işletmesinde çalışıp da çıraklık eğitim merkezlerine gitmeyen çalışanı bulunan işletme yöneticileri, İSG'nin tüm boyutlarında eğitimin alınmasının önemini ve gerekliliğini ifade etmişlerdir.

Araştırmada işletme yöneticilerin yasaya yönelik düşüncelerini anlamak için, işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelme durumu değişkenliği baz alınarak

yapılan fark testi sonucuna göre, işletmesinde son 1 yılda iş kazası meydana gelen ve gelmeyen yöneticilerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasının çıraklık ve mesleki eğitim merkezi ile işletmeler üzerine etkilerine yönelik görüşleri, boyutlar yönüyle incelendiğinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile son 1 yılda işletmesinde iş kazası olan ve olmayan yöneticilerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasını işletme yönetiminde ve çıraklık eğitimindeki etkilerine yönelik benzer görüşlere sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

## 4.2 Öneriler

Araştırmadan ulaşılan bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

1) Eğitimcilerden birçok kişi, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri ve mesleki hastalıkların oluşmaması için alınan tedbirleri yeterli bulsalar da, eğitimcilerin diğer bir kısmı ise, işletmelerde meydana gelen kazaların nedenlerini ve oluş sebeplerini incelediklerinden dolayı, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri ve mesleki hastalıkların oluşmaması için alınan tedbirleri yeterli bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum İSG kurallarının, eğitime tam anlamıyla yansıtılmadığı sonucunu düşündürmektedir. Konu ile ilgili eğitim çalışmalarına önem verilmelidir. MEB'in İSG alanındaki mevcut müfredatın gözden geçirilerek, eksikliklerin ortaya çıkarılması ve güncellenmiş bir İSG müfredatının hazırlanması gerekir. Özellikle yeni İSG müfredatının 6331 sayılı yasaya yönelik hazırlanması önerilmektedir.

2) İşletme yöneticileri, yasayı denetimler boyutuyla incelediklerinde, işletmelerde denetimin yetersiz olduğu kanaatini varmışlardır. Bu durum yasanın işletmelerde uygulamaya geçirildiğini, ancak denetim mekanizmasının tam anlamıyla işlemediği göstermiştir. Konu ile ilgili olarak, devletin ve işletme yönetiminin, denetim mekanizmasının işlevliğinin arttırılmasına yönelik tedbirlerin alınması önerilmektedir.

3) Ayrıca, 6331 sayılı İSG yasasının işletmelerde yeni uygulandığı dönemde, bu araştırmaya başlandığından dolayı, Çıraklık ve mesleki eğitim merkezi öğretmenlerinin, işletmelerde yasaya yönelik 'denetimler' boyutu işlevlik kazanmamıştır. Bu nedenle İSG'nin öğretmenlere yönelik boyutsal araştırmaları arasında 'Denetimler' boyutu yer al(a)mamıştır. Bundan sonra aynı araştırmayı

yapacak olan araştırmacıların, araştırmanın amacına yön vermesi amacıyla İSG'nin 'Denetimler' boyutunu yer vermesi önerilir.

4) İşletmelerde İSG ile ilgili birimi olan yöneticilerin, yasa ile ilgili görüşleri daha olumlu olmakta ve İSG ile ilgili ayrı bir birime sahip olan yöneticilerin yasanın içeriği ile ilgili bilgilerinin daha geniş olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda işletmelerinde bu birimi olmayan işletme yöneticilerinin gerekli tedbirleri almasının uygun olacağı düşünölmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimlerin arttırılmasına ve işletmelerin daha bilinçli olmasına yönelik, esnaf odaları, Ticaret ve sanayi odalarının eğitim vermeleri önerilmektedir.

5) İşletmesinde çıraklık eğitimi giden çalışanı bulunan işletme yöneticilerinin görüşleri, işletmesinde çıraklık eğitimi giden çalışanı bulunmayan yöneticilere göre daha olumsuzdur. Özellikle, işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanlarının olma durumu 'Yasaya Yönelik Genel Görüşler' boyutuyla olumsuzluğunu ortaya koymaktadır. Bu durum ise; dışarıdan yasanın daha olumlu gözüktüğünü, ancak uygulamada, dışarıdan gözüktüğü kadar yasanın etkili olmadığını düşöndürmektedir. İşletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanların olma durumu değişkenine göre yapılan fark testi sonucuna göre, işletme yöneticilerinin görüşlerinde farklılık göstermesinin sebebi, 6331 sayılı İSG yasınının 38. maddesinde yer alan, işletmelerin tehlike sınıfı ve işletmelerde çalışan sayısına göre uygulanmaya konmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma, 6331 sayılı İSG yasınının işletmelerde yeni uygulandığı dönemde başlamıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde, araştırmanın yapıldığı işletmeler sınırlı olup, işletmelerde çalışan ve aynı zamanda çıraklık ve mesleki eğitime giden çalışanı olan işletmeler yeterli sayıda değildi. Fakat şuan 6331 sayılı İSG yasınının, tam anlamıyla işlevliğini kazanmasından dolayı, bundan sonra yapılacak olan araştırmalarda, işletmesinde çıraklık eğitim merkezine giderek mesleki eğitim alan çalışanların olma durumu değişkenine göre yapılan testler, farklılık gösterecektir. Bundan sonra aynı araştırmayı yapacak olan araştırmacıların, araştırmanın konusu ile paralellik göstermesi adına, araştırmanın evreni ve sınırlılıkları içerisinde, işletmelerde çalışan ve aynı zamanda çıraklık ve mesleki eğitime giden çalışanı olan işletmeleri, yer vermesi önerilir.

6) Bu araştırma Uşak ilindeki işletme yöneticileri ve meslek öğretmenleri ile sınırlıdır. Diğer illerde, daha fazla örneklem üzerinde araştırmanın benzerleri yapılırsa, sonuçlardan genellemeye gidilebilir.



## KAYNAKÇA

- 1475 Sayılı İş Kanunu. *Yayımlandığı R. Gazete*, Tarih: 1/9/1971, Sayı: 13943.
- 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişki ILO Sözleşmesi. *Yayımlandığı Resmi Gazete* Tarih: 13/01/2004, Sayı: 5039.
- 3308 Sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanunu. Kabul Tarihi: 5/6/1986, *Yayımlandığı R. Gazete*, Tarih: 19/6/1986 Sayı: 19139
- 4857 Sayılı İş Kanunu. Kabul Tarihi: 22/5/2003, *Yayımlandığı Resmi Gazete*, Tarih: 10/6/2003 Sayı: 25134.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Kabul Tarihi: 31/05/2006. *Yayımlandığı Resmi Gazete*, Tarih: 16/6/2006 Sayı: 26200.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Kanunu. Kabul Tarihi: 20/6/2012, *Yayımlandığı Resmi Gazete*, Tarih: 30/6/2012 Sayı: 28339.
- Ağır, A. (1996). 12-19 Yaş Grubu Çırak İşçilerin İş Kazaları Konusunda Bilgi, Tutum ve Davranışları. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Akay, E. (2006). Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Akın, L. (2005). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*.
- Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Albayrak, E. (2011). Doğalgaz Çevrim Santralinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği. (Yüksek Lisans Tezi), Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ.

- Alkan, C. Doğan, H. ve Sezgin, S.İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. 4. baskı. Alkım Yayınları. İstanbul.
- Altan, Z. Ö. ve Diğerleri (2001). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 79, Temmuz.
- Altay, F. ve Üstün, N. (2011). *Mesleki Eğitim Sistemi*. [http://www.kto.org.tr/d/file/Mesleki\\_Egitim\\_Raporu.pdf](http://www.kto.org.tr/d/file/Mesleki_Egitim_Raporu.pdf). Konya Ticaret Odası. Sayı 2011. 46-118.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi, Fırsatlar ve Tehditler. *İktisat Fakóltesi Mecmuası*, 55 (1); İstanbul.
- Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlölükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar. *Kamu-İş*, 13 (2); 99- 125.
- Baradan, S. (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *DEÜ Mühendislik Fakóltesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8 (1); 89.
- Bayır, M. ve Ergöl, M. (2006). *İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları*. Bursa: Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği Yayınları.
- Bilir, N. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Binici, H. ve Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 24 (3); 383-396.
- Bostancı, Y. (2014). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlölükleri ve 1 Ocak 2014 Tarihinin Önemi, [www.kto.org.tr/d/file/isg\\_guvenligine\\_iliskin\\_yukumlulukler.doc](http://www.kto.org.tr/d/file/isg_guvenligine_iliskin_yukumlulukler.doc).
- Bursa Ticaret ve Sanayi Odası. (BTSO). (2007). *Bursa'daki Mesleki Eğitim Merkezleri Rehberi*. 01.06.2007 Tarihli yayın kitabı.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20 (6), Mayıs. Ağustos.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) Meslek Hastalıkları Rehberi. / İş kazaları.*
- Çetin, A. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün İnşasında ÇASGEM. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (52); 20-27.
- Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum. *Toprak İşveren Dergisi*, (86); 1-6.
- Çınar, E. (2007). *XIX. Yüzyılda Osmanlı Devletinde Meslekî ve Teknik Eğitim.* (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çilek, H. C. (2013). İnşaat Sektöründe İş Kazalarının Sebep ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü.* İzmir: Legal Yayınları.
- Demircioğlu, Murat Ve Centel, Tankut (2003) : *İş Hukuku*, Dokuzuncu Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Dinç, M. (2008). Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Yönünden Korunması. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Düzen, E. B. (2008). Hazır Giyim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite İle İlişkisi. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ergen, N. ve Metin, M. (1982). *Türkiye’de Meslek Eğitimi ve Sorunları.* Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Ersoy, S. (2004). Sanayide Staj Yapan Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin İş Güvenliği Konusunda Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gerek, N. ve Diğerleri (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği.* T.C. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, Yayın No: 1630, 2664.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Ankara, 57 (2); 89-95.

[http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/mbs/madencilik/is\\_guvenligi\\_i\\_isci\\_sagligi.pdf](http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/mbs/madencilik/is_guvenligi_i_isci_sagligi.pdf).

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/>

[http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/9bd3e8809c72d94\\_ek.pdf](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/9bd3e8809c72d94_ek.pdf)

İSGÜM- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı. İstanbul. <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> Erişim tarihi:15/08/2015.

Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (1); 102-116.

Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3.

Karakulle, İ. (2012). Kobilerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kazu, İ. Y., Şentürk, M. ve Duman, B. (2007). Çıraklık Eğitim Sisteminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Elazığ İli Örneği). Türkiye’de Yaygın Eğitimin Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu (11-12 Haziran 2007). Ankara.

Koksal, E, S. ve Lordoğlu, K. (1993). *Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emegine*, İstanbul: Ebert Vakfı.

Kuru, O.(1998).Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Politikaları ve Çalışmaları, Kaynak Teknolojisi II. Ulusal Sempozyumu, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/11332.pdf>

Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi, (32); 41-53.

- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. Eğitim Programı. [http://hbogm.meb.gov.tr/mem/index\\_mem.html](http://hbogm.meb.gov.tr/mem/index_mem.html)
- Oğuz, A. Y. (2013). Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş gören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri. (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, T. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış. 19 Ekim 1978. 1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi Açılış Konuşması. *Mühendis ve Makine (TMMOB)*<sup>2</sup>, cilt: 49, sayı:579, s: 20- 34.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sadullah, Ö. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Sekmen, M. R. (2006). Endüstriyel Teknik Lise Elektrik Bölümlerinde Okuyan Öğrencilerin Karşılaştıkları İş Güvenliği Sorunları. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü. (Değişik 1. ve 2. fıkra: 7/16989 - 12.11.1978). *Resmi Gazete*: 22/06/1972, Sayı: 14223
- Şahin, S. (2010). OHSAS – İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Yeri ve Önemi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, *Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlıkın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü*. Bakanlık yayın no: 814, ISBN: 978-975-590-361-3 <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar>. Erişim tarihi: 04/09/2015.
- Türkiye Maden Mühendisleri Odası. (TMMOB)<sup>1</sup>. *Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu*, s: 40. Ankara, Ağustos 2003.
- Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği.(TMMOB)<sup>2</sup>.(2012) ve (2014). İşçi Sağlığı ve İş Yayın No: MMO/617. *Mühendis ve Makine*, cilt: 49, sayı:579
- Tüzüner, V. L. ve Özasan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2); 138-154.

- Yakar, M. (2007). Çimento Sektöründe Çalışanların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Yaşadıkları Risk Faktörleri (Yibitaş – Lafarge Sivas Çimento Fabrikası Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Yalçınkaya, E. (2010). Zemin Neden Bu Kadar Önemli. İstanbul Üniversitesi. Jeofizik Mühendisliği Sismoloji Anabilim Dalı, *Jeofizik Bülteni*, 77.
- Yaman, M. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği mi? O da ne?, İş Güvenliği ve İş Adamları, Derneği (İSGİAD) Yayınları, Lüleburgaz.
- Yazgeç, S. (2008). Mesleki Eğitim Merkezi Metal Teknolojisi- Makine Teknolojisi Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilere İşletmelerde Uygulanan Mesleki Eğitim (Pratik Eğitim) Çalışmalarının Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, A. Tekin, B. ve Odman, A. (2008). İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 49 (579); 19-34.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İş Sağlığı*. Ankara: Aktüel Yayınları.

## EKLER

<b>Ek-A:</b> Çıraklık Eğitim Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlere Uygulanan Anket Formu .....	132
<b>Ek-B:</b> Yöneticilerine Uygulanan Anket Formu.....	134
<b>Ek-C:</b> Anket Onayı ve İzni .....	137



**Ek-A: Çıraklık Eğitim Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlere Uygulanan Anket Formu**

Sayın katılımcı;

Bu araştırma Türk Hava Kurumu Üniversitesi sosyal bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK danışmanlığında yapılan '6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasasının Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Merkezi İle İşletmeler Üzerine Etkileri: Uşak İli Örneği' başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Vereceğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaca hizmet edecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Türk Hava Kurumu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
Faruk ÖZHAN

1. Cinsiyetiniz?

1) Kadın 2)Erkek

2. Yaşınız?

1)20-30 2)31-40 3)41-50 4) 51 ve üzeri

3. Eğitim Durumunuz?

3) Ön lisans 4)Lisans 5)Lisansüstü Diğer

4. Branşınız?

.....

**Tablo A.1:** Çıraklık eğitim merkezinde görev yapan öğretmenlere uygulanan anket formu.

Madde No	Sorular	1	2	3	4	5
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çırakların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim alması hayati önem taşımaktadır.					
2.	İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.					
3.	İşletmelerde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olarak yeterli düzeyde önlemler alınmaktadır.					
4.	İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları vs. önlemleri bulunmaktadır.					
5.	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.					
6.	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.					
7.	Yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.					
8.	Yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.					
9.	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artmıştır.					
10.	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.					
11.	Yeni yasa ile çırakların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler artırılmıştır.					
12.	Yeni yasa ile birlikte müfredatta İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dersler artırılmıştır.					
13.	Yeni yasa ile birlikte İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin saatleri artmıştır.					
14.	Yeni yasa ile birlikte İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen derslerin nitelikleri artmıştır.					

## Ek-B: İşletme Yöneticilerine Uygulanan Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bu araştırma Türk Hava Kurumu Üniversitesi sosyal bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. İbrahim BULDUK danışmanlığında yapılan '6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasasının Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Merkezi İle İşletmeler Üzerine Etkileri: Uşak İli Örneği' başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Vereceğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaca hizmet edecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Türk Hava Kurumu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
Faruk ÖZHAN

1. Cinsiyetiniz?

1) Kadın 2) Erkek

2. Yaşınız?

1) 20-30 2) 31-40 3) 41-50 4) 51 ve üzeri

3. Eğitim Durumunuz?

1) İlköğretim 2) Lise 3) Ön lisans 4) Lisans 5) Lisansüstü

4. İşletmenizin faaliyet gösterdiği sektör? .....

5. İşletmenizde çalışan Sayısı

1) 1-10 2) 11-25 3) 26-50 4) 51-100 5) 101 ve üzeri

6. İşletmenizin Faaliyet Süresi

1) 0-5 yıl 2) 6-10 yıl 3) 11-15 yıl 4) 16-20 yıl 5) 21 yıl ve üzeri

7. İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ayrı bir birim var mı?

1) Evet 2) Hayır

8. İşletmenizde çıraklı eğitim merkezine giderek mesleği eğitim alan çalışanlarınız var mı?

1) Evet 2) Hayır

9. Varsa sayısı?

1) 1-5 2) 6-10 3) 11-15 4) 16-20 5) 21 ve üzeri

10. İşletmenizde son 1 yılda iş kazası meydana geldi mi?

1) Evet 2) Hayır

**Tablo B.1:** İşletme yöneticilerine uygulanan anket formu.

Madde No	Sorular	1	2	3	4	5
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşletmenizde iş kazalarını önlemeye yönelik olarak iş analizi çalışma olarak denetimden geçmektedir.					
2.	İşletmemizde çalışanlara iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik belirli bir program dahilinde eğitim veriliyor.					
3.	İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ergonomiden (kişi-iş uyumunu sağlayan bilim dalı) faydalanılmaktadır.					
4.	İşletmenizde iş kazalarını önlemek için ilgili yasal mevzuat tam olarak uygulanmaktadır.					

**Tablo B.1:** İşletme yöneticilerine uygulanan anket formu.

Madde No	Sorular	1	2	3	4	5
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
5.	İşletmenizde iş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları ve kaza analizleri düzenli olarak yapılıyor.					
6.	İşletmenizde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik yeterli olarak önlemler alınmaktadır.					
7.	İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler uyarı levhaları vs. önlemi var.					
8.	İşletmenizdeki makine ve teçhizatın kontrolü ve bakımı periyodik olarak yapılıyor.					
9.	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri yeterli buluyorum.					
10.	Yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş sağlığına ilişkin uygulamalar arttı.					
11.	Yeni yasa ile birlikte işyerimizde iş güvenliğine ilişkin uygulamalar arttı.					
12.	Yeni yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptırımları var.					
13.	Yeni yasa iş sağlığı ve güvenliğindeki açık noktaları kaldırmıştır.					
14.	Yeni yasa ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler arttı.					
15.	Yeni yasa ile birlikte işyerlerinde meslek hastalıklarının oluşmamasına yönelik tedbirler artırılmıştır.					
16.	Yeni yasa ile birlikte işletmemizde koruyucu donanım kullanımına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.					
17.	İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak devlet tarafından yapılan çalışmaları yeterli buluyorum.					

## Ek-C: Anket Onayı ve İzni



T.C.  
UŞAK VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29425508/42/3762421  
Konu: MEM'e bağlı Kurumlarda  
Araştırma İzni

05/09/2014

MURAT ARITÜRK MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ MÜDÜRLÜĞÜ  
UŞAK

- İlgi: a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı. (2012/13 sayılı Genelge)  
b) Murat Arıtürk Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğünün 26/08/2014 tarih ve 68463931/903-277 sayılı yazıları.

İlgi (b) yazı ile müdürlüğümüze bağlı kurumlarda araştırma yapmak istenmektedir. İlimiz merkezinde yapılacak anket ve araştırma uygulaması ile ilgili anket formları yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi(a) genelge gereğince değerlendirmesi yapılarak " 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasasının İşletmelerin Yönetimindeki Önemi "Anket çalışması gönüllülük esasına dayalı, Murat Arıtürk Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğünün uygun gördüğü zaman aralıklarında uygulanması ve araştırma sonucunda proje raporunun dijital ortamda müdürlüğümüze teslim edilmesi, araştırma sonucunun Bakanlığımızdan izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşulu ile uygun görülmüştür.  
Gereğini rica ederim.

Bülent ŞAHİN  
İl Milli Eğitim Müdürü

ADI-SOYADI	UNVANI	Araştırma Konusu	Müracaat Tarih ve Sayısı
Faruk ÖZHAN	Yüksek Lisans Öğrencisi	" 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasasının İşletmelerin Yönetimindeki Önemi "	26/08/2014 3547496

Güvenli Elektronik  
İmza Aslı ile Aynıdır.  
26.08.2014

İl Milli Eğitim Müdürlüğü / UŞAK  
Kurtuluş Mh. Enstitü Sk.No:11  
e-posta: istatistik64@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: O.DERCİ / Şef  
Tel: (0276) 2233990  
Faks: (0276) 2233989

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 78da-688e-3aeb-ad52-5f24 kodu ile teyit edilebilir.

T.C.  
UŞAK VALİLİĞİ  
Murat Arıtürk Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü

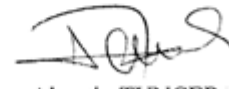
Sayı : 68463931/903-277  
Konu : Faruk ÖZHAN

26/08/2014

**İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**UŞAK**

Merkezimiz Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Öğretmeni Faruk ÖZHAN'ın Yüksek Lisans Anket Çalışması izni ile ilgili dilekçesi ve ekleri yazımız ekinde gönderilmiştir,

Gereğini bilgilerinize arz ederim.



Alaettin TUNÇER  
Merkez Müdürü

Ekler : - İşletme Yöneticilerine Uygulanacak Anket Formu  
- Çıraklık ve Mesleki Eğitim Merkezi Öğretmenlerine Uygulanacak Anket Formu

T.C. UŞAK VALİLİĞİ	
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	
SAYI	2547496
TARİH	26 Ağustos 2014
BÖLÜM	



Fevzi Çakmak Mah. 3. Gençler Sk. No: 1 Merkez/UŞAK  
Bilgi için : Hüseyin KARA Md. Başyrd.  
Tel : (0276) 231 17 39  
Fax : (0276) 231 10 87  
[www.mamescm.meb.k12.tr](http://www.mamescm.meb.k12.tr)

**EĞİTİM**  
**%100**  
**DESTEK**

**EĞİTİMDE**  
**Daha aydın**  
**gelecek!**

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Faruk ÖZHAN  
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti  
Doğum Yeri ve Tarihi : Alaşehir. 11 Aralık 1976  
Medeni Hali : Evli  
Adres : Kemal öz Mahallesi 1. Ünsal sokak. No:1 Uşak  
E-Posta Adresi : farukozhan76@hotmail.com  
İletişim (Telefon) : 0 505 730 79 30

### EĞİTİM

Lise : Endüstri Meslek Lisesi. Alaşehir/ Manisa  
Lisans : Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi, Makine/ Tesisat  
Teknolojisi Öğretmenliği. Ankara  
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme Programı, Yüksek  
Lisans Öğrencisi. Ankara

### MESLEKİ DENEYİM

1999-2015 : Çıraklık ve Mesleki Eğitim Merkezi – Uşak İklimlendirme  
ve Tesisat Teknolojisi öğretmeni.  
2005-2013 : Cezaevi Müdürlüğü – Uşak (Türkiye de Yargının  
Modernizasyonu ve Ceza Reformu Projesi Kurs Eğitimci )  
2005-2013 : Halk Eğitim Merkezi-Uşak (Doğalgazlı Kazanların Tamir,  
Bakım ve Yakımı, Kurs Eğitimci)

### YABANCI DİL

.....