



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
DİSİPLİNLER ARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**ÇALIŞANLARA UZAKTAN VE YÜZ YÜZE OLARAK VERİLEN TEMEL İŞ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ETKİNLİĞİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ (KONYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ FEN İŞLERİ
DAİRESİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ)**

İlyas MURAT

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Şubat 2024

ÇALIŞANLARA UZAKTAN VE YÜZ YÜZE OLARAK VERİLEN TEMEL İŞ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
(KONYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ FEN İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI
ÖRNEĞİ)

İlyas MURAT

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı
Disiplinler Arası İş Sağlığı Ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Murat DARÇIN

Konya
Şubat 2024

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibarenay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

2 Şubat 2024

İlyas MURAT

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Prof. Dr. Murat DARÇIN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

2 Şubat 2024

İlyas MURAT

TEŞEKKÜR

Bu alıŐma, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıŐtır.

Çalışmam boyunca kapısını bana hep açık tutan değerli danıŐman hocam Prof. Dr. Murat DARÇIN'a teşekkür ederim.

ÇalıŐmamın beni en çok yorduğu bir süreçte engin bilgi ve tecrübesi ile imdadıma yetişen, işinin yoğunluğuna aldırış etmeden tezin olgunlaŐmasına sebep olan bilgi ve tecrübeleri ile yanımda olan değerli arkadaŐım Ali GİRAY'a en kalbi ve samimi duygularıyla teşekkür ederim.

Tezimin anket bölümünün doldurulması sırasında değerli zamanlarını ayırarak çalıŐmama katkı sunan Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Daire Başkanlığı personeli ve tüm idarecilerine ayrıca çok teşekkür ediyorum.

Tezimin saha çalıŐmalarında, ilgisini ve bilgisini eksik etmeden her türlü imkânı sunarak yardımcı olan Konya Büyükşehir Belediyesi İş Sağlığı ve Güvenliği Şube Müdürü Serkan Demirel'e ve yönetimde yer alan Şemsettin GÜNEŞ'e ve Müdürlükte yer alan personellere teşekkür ederim.

ÇalıŐmamın başından sonuna kadar güzel temennileri ile yanımda olan, çocukların meŐakkatini tek başına yüklenen değerli eşime ve tatlılığı ve güler yüzü ile bana manevi destek veren ocuklarım Begüm'e ve Erdoğan Efe'ye de ayrıca sonsuz teşekkür ediyorum.

2 Şubat 2024

İlyas MURAT

ÖZET

İlyas MURAT

Çalışanlara Uzaktan ve Yüz Yüze Olarak Verilen Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Etkinliğinin Değerlendirilmesi (Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi Başkanlığı Örneği)

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2024

Bu çalışmanın amacı, Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi Başkanlığı çalışanlarına verilen uzaktan ve yüz yüze İSG eğitimlerinin etkinliğini değerlendirmek ve bu değerlendirmeler ışığında önerilerde bulunmaktır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan ve Konya Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarına sunmak üzere hazırlanan 18 soruluk anket formu kullanılmıştır. Uzaktan eğitim alan katılımcıların %85,5'i "Sağlık Konuları Eğitimi"ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %94,9'dur. Yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7'si "Teknik Konular Eğitimi"ni beğendiğini ifade etmiştir. Uzaktan eğitim alan katılımcıların %81,6'sı "Genel İSG Konuları Eğitimi"ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %97,5'dir. Uzaktan eğitim alan katılımcıların %89,5'i söz konusu eğitimin sağlık ve güvenlik konusunda farkındalıklarını arttırdığını ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100'dür. Uzaktan eğitim alan katılımcıların %92,1'i söz konusu eğitimin tehlike ve risklere bakış açılarını değiştirdiğini ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100'dür. Uzaktan eğitim alan katılımcıların %64,5'i söz konusu eğitim ile birlikte bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi almadığını fark ettiğini ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %93,7'dir. Yüz yüze eğitim alanların ise %91,1'i yüz yüze eğitimin daha faydalı olduğunu ifade etmiştir. Uzaktan eğitim alan katılımcıların ortalama sınav sonuçları $71,5 \pm 15,4$ hesaplanırken yüz yüze eğitim alan katılımcıların sınav sonuçları $93,4 \pm 10,1$ olarak hesaplanmıştır. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak genel bir karşılaştırma yapılacak olursa yüz yüze eğitimin daha başarılı olduğu belirlenmiştir. Verilere göre, yüz yüze eğitim alan katılımcıların sınav performansları genellikle daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler

İş sağlığı ve güvenliği, uzaktan eğitim, yüz yüze eğitim

ABSTRACT

İlyas MURAT

Evaluation of the Effectiveness of Basic Occupational Health and Safety Training
Given to Employees Remotely and Face-to-Face (Konya Metropolitan Municipality
Department of Technical Affairs Example)

Master's Thesis

Konya, 2024

The purpose of this study is to evaluate the effectiveness of distance and face-to-face OHS trainings given to Konya Metropolitan Municipality Department of Technical Affairs employees and to make suggestions in the light of these evaluations. Relational scanning method was used in the research. In the research, an 18-question survey form prepared by the researcher and presented to Konya Metropolitan Municipality Employees was used. According to the data obtained. While 85.5% of the participants who received distance education stated that they liked "Health Issues Education", this rate is 94.9% for the participants who received face-to-face education. 98.7% of the participants who received face-to-face training stated that they liked the "Technical Subjects Training". While 89.5% of the participants who received distance education stated that the training in question increased their awareness of health and safety, the same rate is 100% for the participants who received face-to-face education. While 92.1% of the participants who received distance education stated that the training in question changed their perspective on dangers and risks, the same rate is 100% for the participants who received face-to-face education. While 64.5% of the participants who received distance education stated that they realized that they did not take adequate security measures in some jobs, the same rate is 93.7% of the participants who received face-to-face education. 91.1% of those who received face-to-face education stated that face-to-face education was more beneficial. While the average exam results of the participants who received distance education were calculated as 71.5 ± 15.4 , the exam results of the participants who received face-to-face education were calculated as 93.4 ± 10.1 . Based on all these results, a general comparison shows that face-to-face training is more successful. According to the data, the exam performance of the participants who received face-to-face training was generally higher.

Keywords

Occupational health and safety, distance education, face-to-face education

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vvi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	ixx
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
SİMGELEr DİZİNİ	xxi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	3
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi	4
2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi.....	10
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü.....	15
2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları	17
2.3.1. İş Kazası Kavramı	17
2.3.2. Meslek Hastalığı Kavramı	18
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	18
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Önemi	20
2.4.2. Güvenlik Kültürü Oluşturmak Adına İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	23
2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Konusunda Tarafların Sorumluluğu	25
2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Türleri.....	27
2.4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Süreci	31
3. YÖNTEM.....	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35
2.4. Verilerin Analizi.....	35
4. BULGULAR.....	36

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
KAYNAKLAR	54
ÖZGEÇMİŞ	59
EK 1. ANKET FORMU.....	60
ETİK KURUL.....	63

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Kişisel verilerin dağılımı.....	36
Tablo 2. Eğitim türüne göre isg temel eğitim modüllerinin anlaşılabilirliğinin karşılaştırılması	37
Tablo 3. Eğitim türüne göre İSG temel eğitim modüllerinin süre yeterlik değerlendirmesinin karşılaştırılması	37
Tablo 4. Eğitim türüne göre İSG temel eğitim modüllerinin görsel içerik bakımından yeterlilik değerlendirmesinin karşılaştırılması.....	38
Tablo 5. Eğitim türüne göre İSG eğitim konularından “Sağlık Konuları Eğitimi” hakkındaki görüşlerin karşılaştırılması	39
Tablo 6. Eğitim türüne göre İSG eğitim konularından “Teknik Konular Eğitimi” hakkındaki görüşlerin karşılaştırılması	40
Tablo 7. Eğitim türüne göre İSG eğitim konularından “genel isg konuları eğitimi” hakkındaki görüşlerin karşılaştırılması	41
Tablo 8. Eğitim türüne göre tamamlanan eğitimin sağlık ve güvenlik konularında farkındalığı artırması durumunun karşılaştırılması.....	42
Tablo 9. Eğitim türüne göre tamamlanan eğitimin tehlike ve risklere bakış açısına etkisinin karşılaştırılması	43
Tablo 10. Eğitim türüne göre eğitim sonrası katılımcıların güvenlik farkındalığına etkisinin karşılaştırılması	44
Tablo 11. Eğitim türüne göre eğitim sonrası katılımcıların iş yerlerindeki tehlike ve risklere dair farkındalığının karşılaştırılması	44
Tablo 12. Eğitim türüne göre eğitim sonrası katılımcıların evlerinde güvenlik tedbiri alma durumlarının karşılaştırılması	45
Tablo 13. Eğitim türüne göre katılımcıların eğitim tercihlerinin karşılaştırılması.....	46
Tablo 14. Eğitim türlerine göre sınav sonuçlarının karşılaştırılması.....	46

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İş güvenliği eğitiminin başarılı olabilmesi için gerekli olan etmenler.....	22
Şekil 2. Eğitimciler için ILO tarafından belirlenen parametreler	23
Şekil 3. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitim konuları	28
Şekil 4. İşe giriş oryantasyon eğitim konuları.....	29

SİMGELER DİZİNİ

Simge	Açıklama
Ψ	Psi fonksiyonu
Φ_{nm}^{ab}	Kuvvet parametreleri matrisi

1. GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), çalışanların iş yerlerinde fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan güvende ve sağlıklı bir şekilde çalışmalarını sağlamak amacıyla alınan önlemleri ve uygulamaları içeren bir disiplindir. İSG'nin temel amacı iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve işle ilgili sağlık sorunlarını en aza indirmek veya tamamen önlemektir. Aynı zamanda çalışanların iş yerlerinde güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayarak verimliliği artırır.

İSG, iş yerlerinde risk analizi yapmayı, tehlikeleri tanımlamayı, bu tehlikeleri kontrol altına almaya yönelik önlemler almayı ve çalışanları bu tehlikelere karşı bilinçlendirmeyi içerir. İSG politikaları, ulusal yasal düzenlemeler ve iş yerlerinin kendi politikalarına dayanarak oluşturulur.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konuları, iş yerlerinde çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını koruma, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirme, güvenli çalışma koşullarını sağlama amacıyla son derece önemlidir. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanlara bu alanlarda gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılmasını amaçlayan etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca İSG eğitimi, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi verir ve çalışanların güvenlik bilincini artırır. Bu tür eğitimler, iş yerlerindeki tehlikeleri tanımaya, bu tehlikeleri raporlamaya ve güvenli çalışma uygulamalarını benimsemeye yardımcı olur. İSG eğitimi, iş yerlerinin yasal gereksinimlerini karşılamalarına ve çalışanların güvenliğini korumalarına yardımcı olur.

Konya Büyükşehir Belediyesi, geniş bir personel yapısına sahip büyük bir kamu kuruluşu olarak, iş sağlığı ve güvenliği konularına büyük bir önem vermektedir. Bu bağlamda, kurumun Fen İşleri Dairesi Başkanlığı, bünyesinde görev yapan çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini uzaktan ve yüz yüze yöntemlerle sunmaktadır. Bu iki farklı eğitim yaklaşımının etkili bir şekilde uygulanması, çalışanların güvenlik bilincini artırmak, iş kazalarını minimize etmek ve iş sağlığına olan katkılarını maksimize etmek açısından büyük bir öneme sahiptir.

İSG eğitimlerinin etkili bir şekilde değerlendirilmesi, bu alandaki önlemlerin ne kadar başarılı olduğunun anlaşılması ve gerektiğinde iyileştirmelerin yapılabilmesi açısından zorunlu bir adımdır. Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi Başkanlığı çalışanlarının alınan İSG eğitimlerinin etkisini ölçmek, bu eğitimlerin işyerindeki güvenlik kültürüne katkısını değerlendirmek ve eksiklikleri tespit etmek amacıyla yürütülen bu çalışma, İSG eğitimlerinin iyileştirilmesi ve daha etkili bir hale getirilmesi için önemli bir adım olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi Başkanlığı çalışanlarına verilen uzaktan ve yüz yüze İSG eğitimlerinin etkinliğini değerlendirmek ve bu değerlendirmeler ışığında önerilerde bulunmaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, kullanılan yöntemler, elde edilen veriler ve sonuçlar detaylı bir şekilde sunulmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) disiplini, temelinde sağlık ve güvenlik kavramlarını barındırmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır (ÇSGB 1993: 13). Bu bağlamda, sağlıklı olma hakkı temel bir gereklilik olarak kabul edilir, dolayısıyla bireyler hem sağlıklarının korunmasını hem de tedavi edilmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu yaklaşım, iş sağlığını, işçiler için temel bir hakkı ifade etmektedir (Acar, 2014: 4).

İş sağlığı ve güvenliği, sadece yetişkin nüfusun refahını ve sağlığını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda bir insan hakları konusu olarak da kabul edilir. Bu alan, tıp bilimi, sosyoloji ve ekonomi disiplinleri gibi farklı bilim dalları ile sıkı bir ilişki içerisindedir. Ayrıca, çok sayıda disiplini iç içe geçiren bir çalışma alanını içermektedir (Abrams, 2001).

İş güvenliği ve sağlığı, bireyler, topluluklar, aileler, işverenler, müşteriler ve diğer paydaşlar için büyük önem taşır. İş güvenliği ve sağlığı, çalışanların iş yerinde ve evdeki sağlıklarını etkileyen tüm faktörleri ele alır, bu sayede tehlikeleri tahmin eder, kontrol eder ve değerlendirir. İş yerlerindeki iş güvenliği ve sağlığı standartları, çalışanların sağlığının temel belirleyicisi olarak kabul edilir (Kılıkış, 2022).

İş güvenliği ve sağlığı, işçiler ve işletmeler için olduğu kadar ülke ekonomileri için de büyük bir öneme sahiptir. İş güvenliği ve sağlığı uygulamalarının yetersizliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olur, bu da milli ve kişisel servet kaybına, iş gücü verimliliğinin düşmesine yol açar. Ülke ekonomilerine katkı sağlayan aktif, genç ve verimli işgücünün uygun önlemler alınmadığı takdirde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu muhtaç hale gelmesi, ülke ekonomileri için büyük bir kayıp olarak kabul edilir (Medeni, 2014).

İş güvenliği ve sağlığı uygulamaları, sadece işçileri iş ortamındaki tehlikelerden korumakla kalmaz, aynı zamanda daha sağlıklı, daha iyi ve daha güvenli iş ortamları oluşturarak toplum sağlığına da katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, iş güvenliği ve sağlığı uygulamaları, mikro düzeyde işletmelerin ve makro düzeyde ise ülke ekonomilerinin

kayıplarını önemli ölçüde azaltır ve güvenli istihdam olanakları yaratarak ülkelerin ekonomik büyümesine ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Abrams, 2001).

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi

İnsanlık tarihine baktığımızda, işlerin standartlaşması, iş bölümü ve işlerin farklılaşması gibi kavramlar, çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma ihtiyacını kaçınılmaz kılmıştır. İşte bu ihtiyaç, avcı-toplayıcı toplumlardan günümüze kadar devam etmiştir. Tarım devrimi, insanların yerleşik hayata geçişini simgeler ve iş hayatında önemli bir dönüm noktası olmuş, aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanının temelini atmıştır (Colling, 1990).

Bugünkü anlamıyla İSG kavramının tarihi, Antik Mısır dönemine kadar gitmektedir. M.Ö. 2600'lerde yaşamış olan İmhotep, piramitlerin inşasında yeterli işgücünün sağlığını korumak için tıbbi hizmetler kurmuştur. Ayrıca, M.Ö. 2000'lerde Babil İmparatorluğu'nun kurucusu Hammurabi'nin yasalarında İSG ile ilgili hükümler bulunmaktadır (Kılış, 2022).

İSG ile ilgili yazılı kaynaklar Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. Herodot (M.Ö. 484-420), işgücünün verimliliğini artırmak için yüksek enerjili besinlerin kullanılmasına değinmiş, Hipokrat (M.Ö. 460-377), kurşunun zararlı etkilerini ilk kez tanımlayarak kurşun zehirlenmesinin belirtilerini açıklamıştır (Franco ve Franco, 2001).

Nicander (M.Ö. 200), Hipokrat'ın çalışmalarını bir adım daha ileri götürerek sağlık ve güvenlik sorunlarının tanımlanmasının yeterli olmadığını, işçileri bu zararlı etkilere karşı korumak için önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamıştır (Colling, 1990). İSG alanındaki bu erken tarihsel yaklaşımlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunun insanlık için her zaman önemli bir mesele olduğunu ve bu alandaki bilincin zaman içinde nasıl geliştiğini göstermektedir.

Tarihin derinliklerine bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda erken dönemlere ait ilginç öneriler ve çalışmalar göze çarpmaktadır. Plini (M.S. 23-79), tozlarla mücadelede maske yerine ağız ve burunu kapatacak şekilde torbaların kullanılmasını önermişti. Aynı dönemde "İlaç Bilgisi Üzerine" adlı eseriyle tanınan Dioscorides Pedanius, ilaçları hayvansal, bitkisel ve mineral kaynaklı zararlı maddeler olmak üzere gruplandırmıştır (Kılış, 2022).

Daha sonraki dönemlere gelindiğinde, çalışma koşullarının insan sağlığı üzerindeki etkileri üzerine yapılan bazı gözlemler de dikkat çekmektedir. Juvenal, ayakta çalışanların varis hastalıklarına ve demir işçilerinin göz rahatsızlıklarına maruz kaldığına dikkat çekmiştir. Pergamonlu Dr. Gallen ise, gladyatörlerin başhekimliğini yaparken sürekli beden hareketinin sağlıklı bir yaşam için önemini keşfetmiştir (Franco ve Franco, 2001).

15. ve 16. yüzyıllara geldiğimizde, İSG alanında belirli isimler öne çıkar. Ulrich Ellenbrong, kuyumcuların maruz kaldığı bazı hastalıkları inceledi (Colling, 1990). Maden işletmelerinde iş hekimi olarak görev yapmış olan Paracelsus (1490-1541), iş hekimliğinin temelini atmıştır. "De Morbis Metallicis" adlı eseri, madencilerin akciğer hastalıkları ve cıva ile ilişkili sağlık sorunlarına dikkat çekmiştir. İlk mineraloji uzmanlarından Agricola (M.S. 1494-1555), "De Re Metallica" adlı eserinde maden işçilerinin sorunlarını incelemiş ve maden ocaklarının havalandırılması gibi önlemler hakkında konuşmuştur (Colling, 1990). Bir diğer önemli isim olan Ramazzini (1633-1714), mesleki nedenlerle ortaya çıkan hastalıkları sistematik bir şekilde açıklamıştır (Franco ve Franco, 2001).

İSG'nin babası olarak kabul edilen Bernardino Ramazzini, insan sağlığını koruma konusundaki öncü çalışmalarıyla bilinir. Bir gün, evine temizlik için gelen bir işçinin hızlı bir şekilde çalıştığını fark etti ve işçiye neden bu kadar hızlı çalıştığını sordu. İşçi, görme yetisini kaybetmemek için böyle çalıştığını açıkladı. Bu olay, Ramazzini'nin dikkatini çekti ve etrafındaki birçok kişinin benzer bir işte çalıştığını fark etti. İşçilerin sağlık durumlarını incelemeye başladı ve 1713 yılında "Çalışanların Hastalıkları" adlı eserini yayınladı. Bu eserde 53 meslek hastalığı detaylı bir şekilde incelenirken, meslek hastalıklarından korunma yolları, beslenme, hijyen kuralları ve ergonomi gibi konular da ele alınmıştır. Dr. Ramazzini, tıp camiasında "ne iş yapıyorsun?" sorusunun benimsenmesini sağlayan bir hekim olarak tarihe geçti (Colling, 1990).

Sanayi Devrimi'nin İngiltere'de ortaya çıkması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramını daha da vurgulu hale getirdi. Bu dönemde, kitlesel üretim ve seri üretime geçiş gibi büyük değişiklikler, işçiler için yeni fırsatlar sunarken aynı zamanda yeni risklerin ortaya çıkmasına neden oldu. Sanayi Devrimi sonrasında iş kazaları ve iş kaynaklı hastalıkların artması, İSG'nin gelişmesine yol açtı. Bu ihtiyaç doğrultusunda dünya genelinde birçok kanun ve yönetmelik oluşturuldu (Hüseyinli ve Can, 2017).

1775 yılında Percival Pott, baca temizleyicileri arasında testis kanserinin daha sık görülmesini tespit ederek bu durumun başlıca nedeninin işleri olduğunu belirtti. Bu tespitin ardından 1788'de "Baca Temizleyicileri Kanunu" çıkarıldı. Ayrıca, Robert Owen kendi fabrikasında çalışma sürelerini kısaltarak ve 10 yaşından küçük çocukları çalıştırmayarak işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik önemli adımlar attı (Çiçek ve Öçal, 2016:115).

İngiltere'de meslek hastalıkları konusundaki ilk kitap Charles Turner Thackrah tarafından yazıldı. Ayrıca, Patissier, fabrikalarda meydana gelen iş kazaları ile ilgili istatistiksel verileri topladı ve mesleki nedenlerle ortaya çıkan ölümleri ve sakatlıkları inceledi (Franco ve Franco, 2001). 1802 yılında Thomas Percival, "Çocukların Vücut ve Manevi Sağlıkları Hakkındaki 1802 Kanunu" adlı raporuyla ilk "Fabrika Kanunu"nun çıkmasını sağladı. Bu kanun, çocuk işçilerin çalışma sürelerini 12 saatle sınırlandırdı, ancak fabrikalarda denetim yapacak yetkililer atanmadığı için uygulanmadı (Kılış, 2022).

Bu çabaların ardından Michael Sadler, 1832'de parlamento'ya yeni bir "Fabrika Yasası" teklif etti ve bu yasa 1833'te yürürlüğe girdi. Bu yasa, fabrikaların denetlenmesi için müfettiş atanmasını zorunlu kıldı, dokuz yaşın altındaki çocukların işlerde çalıştırılmasını yasakladı ve 18 yaşından küçük olanların 12 saatten fazla çalıştırılmasını engelledi. Bu yasa, Dr. Thomas Morison Legge'in atanan ilk iş güvenliği müfettişi olması sayesinde etkili bir şekilde uygulanmaya başladı (Colling, 1990).

İngiltere'deki İSG gelişmeleriyle eş zamanlı olarak Amerika'da da İSG alanında ilk düzenlemeler yapılmıştır. Massachusetts eyaletinde 1836 yılında çıkarılan bir yasa, özellikle çocuk işçilerle ilgili önemli düzenlemeler içeriyordu. Bu yasa, 9 yaşından küçük çocukların işçi olarak çalıştırılmasını yasakladı (Kılış, 2022).

Bugün "çevre sağlığının babası" olarak anılan Edwin Chadwick, 1842 yılında "Çalışanların Çevre Sağlığı Koşulları" isimli bir rapor yayınladı ve bu raporda çevre sağlığının insan kaynakları üzerindeki etkilerini vurguladı. Ayrıca, Amerika'da işçi sağlığını koruma ve iş yerlerinde sağlık gözetimini sağlama konusunda öncü olan Alive Hamilton da bu dönemde etkili bir rol oynadı (Colling, 1990).

1844 yılında yapılan bir düzenleme ile iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletildi ve fabrikalarda iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirildi. 1847'de "On Saat Yasası" olarak bilinen bir düzenleme ile çalışma saatleri bir kez daha sınırlandırıldı.

Aynı yıl içinde iş yerlerinin denetlenmesi ve iş müfettişliği yapısı kuruldu. 1867 yılında Amerika'da denetim sistemi kanunlaştırılarak bu mekanizmanın uygulanmasını sağlayacak bir örgüt sistemi kuruldu ve istatistiksel veri toplama çalışmaları başlatıldı. Federal hükümet zamanla iş yerlerinin İSG açısından denetimini kendi sorumluluğuna aldı (Baybora, 2016).

20. yüzyılın başlarında, Sir John Simon, iş yerlerinin sağlık yönünden denetlenmesinin gerekliliğini vurgulayarak, özellikle iş yerlerinde zehirlenmeye bağlı hastalıkların bildirilmesini zorunlu kılmıştır. Aynı dönemde işe giriş ve sonrasında belirli aralıklarda sağlık muayenelerinin yapılması, tehlikeli işlere girişte özel sağlık muayenelerinin yapılması, meslek hastalıklarının bildirilmesi ve çalışamayacak duruma gelenler ile sakatlık geçirenler hakkında raporların hazırlanması gibi önemli kurallar getirilmiştir (Burke ve Sockbeson, 2016). Bu düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli adımların atıldığı bir dönemi temsil etmektedir.

1910 yılından itibaren kurşun sanayiinde meydana gelen kurşun zehirlenme vakalarını incelemeye başlayan Harvard Üniversitesi'nin ilk kadın öğretim üyesi olan Alice Hamilton, işverenlerin tepkilerine rağmen mesleki riskler ve zararlı maddeler konusundaki çalışmalarına devam etti. Sonuç olarak, iş koşullarının düzeltilmesi için uygulanabilecek denetim yöntemlerinin geliştirilmesine öncülük etti. Meslek hastalıklarının tanımlanması ve iş kazalarının önlenmesi konularında önemli katkılarda bulundu. Ayrıca, Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO), meslek sağlığı ve güvenliği konusunda önemli çalışmalar yaptı (Colling, 1990).

1929 Ekonomik Buhranı, Fordizm olarak adlandırılan yeni bir üretim rejimini başlatarak seri üretimi teşvik etti. Bu dönemde verimlilik artışı ve iş kayıplarının önlenmesi amacıyla iş yerlerinde ve toplumda bir dizi tedbir alındı. Örneğin, insan kaynaklarının sağlık ve güvenliği kamu sigortaları aracılığıyla kamusal olarak korunmaya başladı. Devlet, kamu sağlığını koruma amacıyla refah politikalarında yeni bir yapılanmaya gitti.

1970'lerden itibaren Post-Fordist döneme geçildi (Burke ve Sockbeson, 2016). Bu dönemde esnek çalışma sistemleri gelişmeye başladı. Ancak esnek çalışma koşulları, hala İSG açısından tam olarak çözülmemiş bir alan olarak karşımıza çıkıyor (Baybora, 2016).

Özetlemek gerekirse, sanayi öncesi ve sonrası dönemlerde, özellikle İngiltere ve Amerika gibi ülkelerde, İSG alanında önemli gelişmeler kaydedildi. Bu gelişmeler, günümüzde İSG'nin geldiği noktayı şekillendiren önemli kilometre taşlarıdır.

2.1.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde bazı uygulamalarla ortaya çıkmıştır. Ancak sanayi devriminin etkisiyle gelişen İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci ve yasal düzenlemeler, Anadolu topraklarına sanayileşme sürecinin geç başlaması nedeniyle tam olarak Cumhuriyet Dönemi sonrasında oluşturulmuştur (Altan, 2004).

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda oluşabilecek risk faktörleri, Cumhuriyet Dönemi'nin başlarına göz attığımızda günümüze kıyasla oldukça farklıydı. Bu farklılık, ülkemizin sanayileşme sürecinin diğer ülkelere göre daha geç yaşanmasından kaynaklanmaktadır. Bu gecikme, işçi-işveren ilişkilerindeki temel farklılıkları da etkilemiştir. Ülkemizde, sanayi devriminin getirdiği modern işçi-işveren ilişkileri yerine daha geleneksel bir usta-çırak ilişkisi öne çıkmıştır. Bu eski düşünce sistemi, iş hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin gelişmesini zorlaştırmıştır. Ustalar, kendi yetiştirdikleri kalfa ve çırakları hayatın her alanında destekçileri olarak görürlerdi. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak, iş kazalarının azaltılmasının, ustaların çırakları iyi eğitmesiyle sağlanacağı düşünülürdü (Erdem, 2022).

Osmanlı döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk düzenleme, 1865 yılında padişahın onayı ile yürürlüğe giren Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak karşımıza çıkar. Bu nizamname, Ereğli kömür havzasında çalışan işçiler için uygulanmıştır. Nizamnamede, günlük çalışma saatleri, çalışanların gün içinde dinlenme saatleri ve ödemeler gibi konular ele alınmıştır. Madenlerde ortaya çıkabilecek küçük hastalıklarla ilgili doktor bulundurma ve hastalığın ilerlemesi durumunda çalışana istirahat verme gerekliliği getirilmiştir. Ancak iş kazaları ile ilgili maddeler bulunmamakta ve iş kazası risklerine karşı alınması gereken önlemlere dair spesifik hükümler bulunmamaktadır (Arıcı, 1999).

Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksiklikler, 1869 yılında Maadin Nizamnamesi ile giderilmeye çalışıldı. Bu nizamname, madenlerde oluşabilecek risklere karşı çalışanların işverenden koruyucu malzemeler talep etme hakkını içeriyordu. Ayrıca iş kazaları

durumunda işverenin, kaza geçiren çalışana ve ailesine tazminat ödeme yükümlülüğünü getiriyordu (Gerek, 2008).

1876 yılında yürürlüğe giren Mecelle adlı ilk medeni kanun, Osmanlı Devleti tarafından batılı örnekler alınarak oluşturuldu. Bu kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda işverenlerin alması gereken önlemleri ve bunlara uymamanın sonucunda oluşabilecek kazalarda ödenecek tazminatı zorunlu kıldı (Altan, 2004).

10 Eylül 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Kanunu ile madenlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklandı ve günlük çalışma süresi 8 saatle sınırlandırıldı. Ayrıca 8 saatten fazla çalışılması durumunda işçilere iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalışmanın tarafların rızasıyla gerçekleştirilmesi gerektiği hükme bağlandı (Arıcı, 1999).

1923 yılındaki İzmir İktisat Kongresi, işçilerin haklarının korunmasına yönelik önemli kararlar aldı. 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile 1925 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girdi. 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu ise işverenin işçinin karşılaşılabileceği tehlikelere karşı gerekli önlemleri alması gerektiğini ve aksi takdirde işverenin uğranılan zararları tazmin etmesi gerektiğini belirtti (Çakmak ve Agm, 2017).

1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile birlikte, çalışma hayatında yer alan kadın ve çocukların korunması amacıyla önemli düzenlemelere gidildi. Bu kanun, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde bir hekim bulundurma zorunluluğu ve belirli büyüklüğe sahip işyerlerinde revir veya hastane kurma yükümlülüğünü getirdi (Gerek, 2008).

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'deki çalışma hayatını düzenlemek amacıyla oluşturulan ilk iş kanunu olarak tarihe geçti. Bu kanun, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında düzenlemeler içeriyordu ve uygulanmasını sağlamak için bir dizi tüzük geliştirildi (Erdem, 2022).

Avrupa Birliği'ne uyum çabalarının bir sonucu olarak, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edildi. Bu kanun temel alınarak iş sağlığı ve iş güvenliği konularında bir dizi yönetmelik geliştirildi (Gerek, 2008).

Son olarak, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte, mevcut yasal düzenlemeler güncellendi. Bu yeni kanun, 4857 sayılı Kanuna ait bazı maddelerin yürürlükten kaldırılmasını içeriyordu ve iş sağlığı ile iş güvenliği konularında daha kapsamlı bir yaklaşım benimsendi (Erdem, 2022).

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi

2.1.3.1. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki amaçlar şunlardır: Öncelikle, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması; işyerinde ortaya çıkabilecek risklere karşı çalışanları korumak; çalışanların sağlığını, güvenliğini ve refahını artırmak; üretim güvenliğini ve verimliliğini sağlamaktır (Acar ve Üçüncü, 2020).

Bu amaçlara ulaşmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınarak işyerlerinde sağlıklı ve güvenli koşullar oluşturulmalıdır. İşveren ve çalışanlar, iş kazaları, meslek hastalıkları ve yasal sorumluluklar konusunda bilinçlendirilerek güvenlik kültürünün gelişimine katkıda bulunmalıdır. Bu şekilde, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek veya en aza indirmek mümkün olacaktır. Bu çabalar sadece çalışanları korumakla kalmayıp aynı zamanda üretim güvenliğini ve işyeri güvenliğini de artırarak daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturacaktır (Serin ve Çuhadar, 2015).

İşletme Güvenliğini Sağlamak

İş sağlığı kavramı, çalışanların hem ruhen hem de bedenen tam bir iyilik hali içinde olmalarını hedefler. Öte yandan, iş güvenliği kavramı iş makineleri, araç gereçler, işyerleri, çevre ve üretilen malın güvenliğini ele alır. İş kazaları, sadece insan sağlığına zarar vermeye kalmaz, aynı zamanda zaman kaybına, üretim kaybına, personel eksikliğine ve makine/teçhizat arızalarına yol açar. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumakla kalmaz, işletme içinde olası tehlikeleri, makine arızalarını, patlamaları, yangınları gibi durumları önleyerek işletme güvenliğini sağlar. Etkili bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi, can ve mal kayıplarını engeller, işe devamsızlığı ve sigorta maliyetlerini azaltır, çalışan

motivasyonunu artırır, üretimi artırır ve işletmenin itibarını yükseltirken aynı zamanda tazminat giderlerini azaltır (Acar ve Üçüncü, 2020).

İş kazaları ve meslek hastalıkları işletmeler için ciddi maliyetler oluşturur. Bu tür olaylar, işletmelerin mali kayıplarının ve örgüt verimliliğinin azalmasına temel nedenlerindedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksikliklerin ve sorunların tespit edilmesi büyük önem taşır. Sağlıklı ve huzurlu bir iş ortamı sağlamak ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmak için bu tür sorunların giderilmesi gereklidir (Karamık ve Şeker, 2015).

Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliği, insanların iş hayatında daha etkin bir şekilde üretim yapmalarıyla birlikte önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaların başlangıç noktası, maden işçileri, piramit inşaatçıları ve benzeri alanlarda çalışan işçilerin sağlık sorunlarının fark edilmeye başlamasıdır. Sanayileşme süreci, üretim sistemlerinin ve tekniklerinin gelişmesiyle birlikte yüzlerce insanın iş kazaları ve meslek hastalıkları yaşamasına neden olmuştur. Bu durum, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak ve kuralları uygulamak zorunda bırakmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel ilkelerinden biri, çalışanları iş yerinin olumsuz etkilerinden korumak ve rahat, güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır (Bilir, 2019).

İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkesi, çalışanların yaşamını ve beden bütünlüğünü korumaktır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, riskleri ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi hedeflerken, çalışanların rahat ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olmalarını planlar. Bu sayede iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma sağlanarak, çalışanların hem ruhen hem de bedenen sağlıklı bir şekilde çalışmaları amaçlanır (Yiğit, 2012).

Üretim Güvenliğini Sağlamak

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının hedeflerinden biri, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumakla kalmaz, aynı zamanda üretim sürekliliğini sürdürmektir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sayesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen işgücü ve işgünü azalır, bu da üretimde istikrarın sağlanmasına katkıda bulunur. Çalışanların işe devamlılığı sayesinde deneyimleri artar ve daha verimli hale gelirler. Daha tecrübeli ve verimli çalışanlar, iş

yerlerinde sürekli bir üretimi desteklerler. Bu da işletmenin ekonomik açıdan olumlu bir etki yaratır (Baybora, 2020).

İş sağlığı ve güvenliğinin, çalışanların sağlığı üzerindeki olumlu etkileri, üretim miktarı ve ürün kalitesinde artışa yol açabilir. İş ve sağlık arasındaki ilişki, karşılıklıdır ve bu ilişki pozitif veya negatif etkilere sahip olabilir. İş ve çalışma koşulları, bir çalışanın sağlık durumunu etkileyebilirken, aynı şekilde bir çalışanın sağlığı da iş performansını etkileyebilir. Çalışanların sağlıklı olması, iş verimliliğini artırabilir. Sağlıklı bir çalışan, sağlıksız bir çalışana göre iş hayatında daha verimli olma eğilimindedir (Yıldız ve Şahan, 2020).

2.1.3.2. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi

Sanayileşme, hem dünya genelinde hem de Türkiye'de hızla artan bir öneme sahip olmuştur. Bu büyüme ve üretim artışı, iş sağlığı ve güvenliği konularında çeşitli sorunların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunların etkili bir şekilde çözülmesi için, iş yerlerinin güvenli hale getirilmesi ve çalışanların sağlıklarının korunması için önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir (Akpınar, 2017).

İş yerlerinde meydana gelen iş kazaları veya meslek hastalıkları, sadece işçileri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda bu olayların ailelerine de hem maddi hem de manevi sıkıntılar getirir. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş günü kayıplarının yanı sıra, işletmeler için yükselen tazminat maliyetlerine ve itibar kaybına yol açar (Evren, 2016). Bu sonuçlar toplumsal maliyetleri etkiler ve iş sağlığı ve güvenliğinin önemini daha da artırır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışan sağlığının korunmasının ötesinde, kaliteli üretimin sürekliliğini, üretim maliyetlerinin azalmasını ve toplum psikolojisi gibi birçok alanda pozitif gelişmelere yol açar.

Çalışanlar İçin Önemi

Her yıl dünya genelinde yaklaşık 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve 160 milyon işçi meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle yıllık ortalama 2.2 milyon insan, %25'i iş kazaları ve %75'i meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir (Acar ve Üçüncü, 2020).

İşçiler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının olumsuz etkilerinden işverenler ve devletler kadar etkilenmektedir, hatta daha fazla etkilenmektedirler. Bu olumsuz etkiler, işverenlere ve devletlere ekonomik olarak maliyet getirirken, işçiler üzerinde maddi sorunların yanı sıra manevi yükler de taşır. Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin gelir seviyesinin düşmesi, sakatlık nedeniyle yaşanan psikolojik sorunlar, aile içi sorunlar ve geleceğe olan güvensizlik gibi sorunlar, işçinin hayatının geri kalan kısmında karşılaşacağı zorluklardır (Akpınar, 2017).

Çalışma alanlarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçilerin iş kazası geçirme olasılığını en aza indirerek, çalışanların sağlığını korumayı amaçlamaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, çalışanın beden, ruhsal ve sosyal olarak daha sağlıklı bir birey olmasına katkıda bulunur (Yıldız ve Şahan, 2020).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işverenleri değil, aynı zamanda işçileri de doğrudan etkilemektedir. Bu, geçici veya sürekli iş göremezlik, iş gücü kaybı ve hastalık gibi sonuçları içerir (Altınel, 2017). Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bir iş yerinde varlığı, çalışanlar için son derece önemlidir.

İşverenler Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işverenler için işçi sağlığına ve işçi verimliliğine yönelik son derece kritik bir öneme sahiptir. Sağlıksız çalışma koşulları, işçilerin sağlığını olumsuz etkilerken aynı zamanda işin akışını, hızını, üretim kalitesini ve genel verimliliği de etkilemektedir. İş yerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işçilerin sağlığını korumanın yanı sıra iş akışını olumsuz etkileyen faktörleri minimize ederek veya tamamen ortadan kaldırarak maksimum faydaya katkıda bulunur. Bu, işin hızını ve verimliliğini etkileyen insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kayıplarını azaltmaya yardımcı olur.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, başlangıçta işverenin kârına gibi görünebilir, ancak uzun vadede etkili bir üretim yapmanın önündeki engelleri yaratabilir. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işverenin maddi tazminat yükümlülüğünün yanı sıra vasıflı işgücü kaybına ve işletmenin itibar kaybına da neden olabilir (Altınel, 2013).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, üretimin durmasına, işverenin maliyetlerinin artmasına ve işletmenin devamlılığının ve rekabet gücünün azalmasına yol açabilir. Bu olumsuz sonuçlar, işverenler için maddi ve manevi olarak yüklü bir maliyet anlamına gelir. İş

kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanabilecek maliyetlerin bir kısmı önceden hesaplanabilir ve sigortalanabilirken (örneğin ölüm yardımı, tedavi masrafları, maddi/manevi tazminatlar, mahkeme masrafları, vb.), bir kısmı öngörülemeyen ve sigortalanamayan maliyetlerdir (iş saatleri kaybı, manevi kayıplar, yeni personel istihdamı ve eğitimi, makine ve teçhizat onarımları, pazar kayıpları, güvenilirliğin zedelenmesi, vb.). İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yaşanmasını engellemek için alındığında, işletmenin karlılığını ve devamlılığını artırmakla kalmaz, aynı zamanda rekabet gücünü de koruma konusunda işverene yardımcı olur (Çabuk, 2020).

Devlet Açısından Önemi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetinin dünya gelirinin yaklaşık %3,94'üne denk geldiğini bildirmiş durumda (ILO, 2018). Örneğin, 2016 yılında Türkiye'de meydana gelen 221.336 iş kazasının maliyeti 70,56 milyar Türk Lirası olarak hesaplanmıştır. Dünya genelinde iş kazalarının meydana geliş biçimlerine bakıldığında, kazaların %88'inin güvensiz davranışlardan, %10'unun güvensiz durumlardan ve %2'sinin öngörülemeyen koşullardan kaynaklandığı görülmektedir (Yağimli ve Ergin, 2017).

Güvensiz durumlar ve güvensiz davranışlar sonucu meydana gelen bu kazalar, alınacak uygun önlemler ve güvenlik kültürünün oluşturulması ile önlenabilir. Bu güvenlik kültürünün geliştirilmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısını azaltmanın yanı sıra ekonomik açıdan da olumlu sonuçlar doğurur. Gelişmiş ülkelerde güvenlik kültürünün gelişmiş olduğu görülüyor ve bu ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine maliyetinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti, gayri safi milli hasıllarının %2,6 ile %3,8'i arasında değişmektedir (Kılıkış, 2022).

Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşundan itibaren sanayileşmeyi ve üretimi teşvik ederek ülkenin güçlenmesini desteklemiştir. Ancak, sanayileşme ve kaliteli üretimin devam etmesi, nitelikli personel ve sağlıklı çalışma koşullarına ihtiyaç duyar. Ayrıca, bir sosyal ve hukuk devleti olarak, devletin vatandaşlarının yaşama hakkını koruması ve olası riskleri önlemesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde uygulanması, devletin bu taahhüdünün bir yansımasıdır ve aynı zamanda sanayileşme ve üretim

sürekliliği için gereken sağlıklı iş gücünün, çalışma koşullarının ve hukuki düzenlemelerin temel bir gerekliliğidir (Özsoy, 2020).

Toplum Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaların toplum, ekonomi ve sosyal yaşam üzerinde önemli faydaları bulunmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısının azalması, ölüm, sakatlık ve hastalıkların azalması gibi somut sonuçlar iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başarısını göstermektedir (Yurtseven, 2020).

Ancak, iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece fiziksel rahatsızlıklara yol açmaz, aynı zamanda toplumda psikolojik etkilere de neden olabilir. Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlar büyük bir önem taşırken, üniversitelerin farklı programlarında iş sağlığı ve güvenliği derslerinin zorunlu hale getirilmesi, toplumda güvenlik kültürü oluşturma çabasının bir ifadesidir (Yıldız ve Şahan, 2020).

Toplumda oluşturulan güvenlik kültürü, işçi sağlığının ve işletme ekonomisinin yanı sıra gayri safi milli hasıla, üretim, iş sürekliliği, istihdam ve toplumsal huzur gibi bir dizi faktörü olumlu yönde etkileyerek geniş kapsamlı katkılarda bulunur (Erdoğan ve Genç, 2018). İş yerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları veya bu alandaki akademik araştırmalar, toplumun genelinde güvenlik kültürünün oluşumuna olumlu bir şekilde katkıda bulunur.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Kültür, temelde bir toplumun düşünce tarzı, yaşam biçimi, gelenekleri, sanatı ve diğer varlık unsurlarını bir araya getiren ve paylaşılan bir bütünü ifade eder. Güvenlik ise, sosyal düzenin yasalarla korunduğu, bireylerin güvende ve korkusuzca yaşayabildiği bir durumu simgeler (Sağlam, 2023). Güvenlik kültürü, bu bağlamda, bireylerin güvenli bir şekilde çalışabilmeleri, yaşayabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için oluşturulan toplumsal düşünce ve yaşam biçimini ifade eder.

Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün önemi, Çernobil Felaketi sonrası hazırlanan değerlendirme raporunda güvenlik kültürünün yetersiz olduğunun vurgulanmasıyla daha da artmıştır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan uzmanların genel görüşü, iş kazalarını en aza indirmenin, güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturarak mümkün olacağı yönündedir (Çelik, 2014: 55-56).

Kültür, işletmelerde veya topluluklarda kendiliğinden ve bilinçsizce değişmez. Bilinçli bir şekilde oluşturulmalı, korunmalı ve bazı durumlarda sosyal ve ekonomik faktörlere uygun olarak değiştirilmelidir. Sağlık ve güvenlik kültürünün işletmelerde gelişmesi, iyi bir yönetim, değişim ve gelişim programları ve üst yönetimin taahhüdü ile mümkün olabilir.

Çalışma alanlarında güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların iş yaşamlarının sosyal hayatlarını etkileyebileceğini fark etmeleri, güvenlik ve sağlık konularında bilinçli olmaları, olumlu davranış ve tutumlara sahip olmaları ve iş yerlerinde güvenli davranışları benimsemeleriyle elde edilir. Sonuç olarak, sağlık ve güvenlik kültürü yerleşmiş bir ortamda güvenli davranışlar geliştirilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 42).

Etkili bir güvenlik kültürü oluşturmak ve sürdürmek, birçok önemli özelliği gerektirir (Aytaç, 2011:36-39):

- Üst Yönetimin Taahhüt ve Liderlik: Güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesi, üst yönetimin tam taahhüdü ve liderliği gerektirir. Üst yönetim, bu kültürü oluşturmak ve sürdürmek için aktif bir rol oynamalıdır.
- Sürekli Değişim ve Gelişim Stratejisi: Güvenlik kültürünün değiştirilmesi ve sürdürülmesi için sürekli değişim ve gelişim stratejileri oluşturulmalıdır.
- İyimser ve Beklentisi Yüksek Politika: Güvenlik politikaları iyimser ve beklentisi yüksek olmalıdır. Çalışanlar, iş yerinde güvende olduklarına dair bir umut ve inançla çalışmalıdırlar.
- Çalışan Katılımı, Eğitim ve İletişim: Tüm çalışanlar, sağlık ve güvenliği benimsemeli ve bu kültürü benimsemeli, bu da çalışanların sisteme katılması, uygun eğitim ve etkili iletişimle sağlanır.
- Gerçekçi ve Ulaşılabilir Amaçlar: Güvenlik kültürünün bir parçası olarak gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlemek ve bu hedeflerin başarısını ölçmek önemlidir.
- Tutarlı Davranış ve Katılım Teşviki: Güvenlik kültürünün tutarlı bir şekilde uygulanması ve çalışanların aktif katılımını teşvik etmek kritik öneme sahiptir.
- Kök Neden Analizi: Bütün iş kazaları ve neredeyse kazaların kök nedenlerini iyi bir şekilde analiz etmek gereklidir.

- Sürekli Gözden Geçirme ve Performans Değerlendirmesi: Sağlık ve güvenlik sistemleri yönetiminin belirli aralıklarla gözden geçirilmesi ve performans değerlendirmeleri yapılmalıdır.

Sonuç olarak, güvenlik kültürünün başarılı bir şekilde geliştirilmesi ve sürdürülmesi, üst yönetim taahhütlerini gerektirir ve aynı zamanda tüm çalışanların bu kültürü benimsemeleri için eğitimlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Bu eğitimler, iş yerindeki riskler ve önleyici önlemler hakkında bilgi vermelidir ve çalışanlar, güvenliklerinin korunmasının iş yaşamlarında ve sosyal hayatlarında önemli olduğunu anlamalıdır.

2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları

2.3.1. İş Kazası Kavramı

Kaza, genel olarak bir kişinin veya nesnenin zarara uğradığı beklenmedik bir olayı ifade eder. İşyerlerinde yaşanan kazaların tanımı, literatürde farklı açılardan ele alınmıştır (Sağlam, 2023).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iş kazasını "genellikle yaralanmalara, makinelerin veya teçhizatın zarar görmesine veya üretimde kesintilere neden olan planlanmamış olaylar" olarak tanımlar. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş kazasını ise "zarara veya yaralanmaya yol açan, planlanmamış ve beklenmedik bir olay" olarak nitelendirir (WHO, 2018).

Hukuki doktrinde iş kazası, bir çalışanın iş veya işle ilgili görevlerini yerine getirirken aniden ve dışsal bir etken nedeniyle bedensel veya ruhsal zarara uğradığı olay olarak tanımlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021:286).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş kazası olarak kabul edilecek durumları açıklamaktadır. İş kazası olarak kabul edilebilmesi için sigortalının işyerinde bulunduğu sırada olması gerekmektedir. Kanun, hangi kişilerin sigortalı kabul edileceğini ve hangi koşulların iş kazası olarak kabul edileceğini belirtir. Ancak kayıt dışı istihdam gibi durumlarda, çalışanın işyerinde çalıştığını ispat etmek amacıyla tespit davası açılabilir ve bu dava sonucunda yaşanan kaza iş kazası olarak kabul edilebilir (Aytaç, 2011).

Bu tanımlar, iş kazalarını yasal ve hukuki bağlamda açıklamak için önemlidir ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilmesi ve işçi haklarının korunması için kritik bir rol oynar.

2.3.2. Meslek Hastalığı Kavramı

WHO'ya göre, meslek hastalığı terimi, işyerinde bulunan faktörlerin etkisiyle meydana gelen hastalıkları kapsar. Genellikle işe özgüdürler ve çalışanların maruz kaldığı işyeri riskleri ile bu risklere maruz kalan insan bedeninin etkileşimi sonucu ortaya çıkarlar. Meslek hastalıkları ile yapılan iş arasında neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Kılış, 2014: 15).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), 2002 yılında 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'ne bir protokol eklemiştir. Bu protokole göre, meslek hastalığı terimi, iş aktivitelerinden kaynaklanan her türlü risk faktörüne maruz kalmanın sonucunda ortaya çıkan hastalıkları içerir (ILO, 2002).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesine göre, meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan tekrarlayan bir sebep veya işin yürütüm şartları nedeniyle ortaya çıkan geçici veya sürekli hastalıkları, bedensel veya ruhsal engellilik durumlarını içerir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre ise meslek hastalığı, çalışma ortamına kaynaklanan risklere maruziyet sonucu gelişen hastalıkları ifade eder. Meslek hastalıkları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kaldırılması veya zararsız hale getirilmesi durumlarında azaltılabilir veya engellenebilir (Aytaç, 2011).

Bu tanımlar, meslek hastalıklarının işyerlerinde çalışanların sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini açıklamak ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini geliştirmek için önemlidir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Eğitim, insanların bilgi ve becerilerini artırma, inançlarını ve algılarını değiştirme, toplumda güvenlik ve gelişme sağlama sürecinde vazgeçilmez bir rol oynar (Forrester vd., 2016). Eğitim, insanların psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada ve bireyleri bir araya getirmede önemli bir araçtır (Kitamura, 2014).

Eğitim, insanların tutumları, farkındalıkları, problem çözüme yetenekleri ve eleştirel düşünme yeteneklerinde değişikliklere yol açar. Eğitim seviyesi yükseldikçe, bireylerin hem zihinsel hem de fiziksel sağlığı daha iyi olma eğilimindedir (Asharose vd., 2015).

Eğitim, belirli görevlerde etkili bir şekilde çalışmak için gerekli kuralları, kavramları veya tutumları öğrenme ve beceri kazanma sürecini ifade eder. Güvenlik eğitimi, her çalışanın güvenli bir işyerinde çalışmasını sağlamak için önemli bir risk önleme ve kontrol stratejisi olarak öne çıkar. Güvenlik eğitimi, tehlikeleri tanıma ve kontrol önlemlerini anlama, güvenli çalışma uygulamalarını benimseme, kişisel koruyucu ekipmanın doğru kullanımını öğrenme, acil durum prosedürlerini kavrama ve önleyici faaliyetler hakkında bilgi edinme sürecini içerir (Cohen vd., 1998: 11).

Eğitimsizlik, bilgisizlik ve dikkatsizlik, meslek hastalıkları ve iş kazalarının en önde gelen nedenlerindedir. Eğitim faaliyetleri, tehlikeleri ve kazaları önleme konusunda büyük bir öneme sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin temel hedefi, meslek hastalıkları ve iş kazalarını önlemektir. Aynı zamanda iş yerlerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın oluşturulması ile iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin başarıya ulaşmasını sağlamaktır (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016: 116).

Yeni bir işe başlama, oryantasyon süreci, iş değişiklikleri, ekipmanların güncellenmesi veya yeni teknolojilerin işyerine entegre edilmesi gibi durumlarda, çalışanlara eğitim vermek son derece önemlidir. Ancak eğitim sadece bu durumlarla sınırlı kalmamalı; çalışanlar her zaman eğitime tabi tutulmalıdır. Eğitimlerin ana amacı, işyerinde oluşabilecek tehlikeleri çalışanlara öğreterek, bu tehlikelerle nasıl başa çıkacaklarını öğretmektir ve bu sorumluluk yasal olarak işverene aittir. İşverenler alınan ve alınacak olan önlemlerin özelliklerini ve amaçlarını çalışanlarına aktarmalıdır. Eğitim sonucunda, çalışanlara bu bilgileri pratiğe dönebilmeleri için bir deneyim yaşatılmalı ve düzenli denetimlerle çalışanların bu eğitimde öğrendiklerini alışkanlık haline getirmelerine yardımcı olunmalıdır (Oğuz, 2011: 112).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkili ve verimli olabilmesi için üç ana faktörü göz önünde bulundurmak gerekir. Bunlar iş sağlığı ve güvenliği performansı (katılım, kurallara uyma, değerlendirme), iş yapısının özellikleri (iş yeri kültürü, güvenlik iklimi, işyeri tehlikeleri) ve çalışanların özellikleridir (güvenlik motivasyonları, iş sağlığı ve güvenliği bilgisi) (Burke ve Sockbeson, 2016: 328).

Türkiye'de 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" işverenlere, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme ve bu konuda bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. Güvenlik eğitimlerinin iş yerinin ihtiyaçlarına uygun nitelikte ve sürede sunulması, olumlu bir güvenlik kültürünü beslemeye ve geliştirmeye katkı sağlayacaktır (Çavuş ve Keskin, 2020: 630).

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Önemi

Her yıl birçok çalışan, tamamen önlenemez ve yasal olarak engellenebilir olan meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle hayatlarını kaybetmekte veya sakat kalmaktadır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması, önleyici ve düzenleyici faaliyetlerle ilgili farkındalığın artırılması için eğitimin büyük bir önemi bulunmaktadır. Maalesef, eğitim eksikliği nedeniyle dünya genelinde ve ülkemizde her yıl birçok kişi meslek hastalıklarına yakalanmakta veya iş kazaları geçirmektedir (Bilir, 2016).

Güvenli bir iş yeri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla yaralanmaları ve hastalıkları azaltma fırsatı sunar. Günümüzde çalışanlar çeşitli mesleki risklerle karşı karşıyadır. Bu nedenle işverenler, iş yerlerinde yaralanmaları ve hastalıkları azaltmak için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını benimsemektedirler. Çalışanların güvenli bir ortamda çalışmaları ve görevlerini güvenli bir şekilde yerine getirmeleri, kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını hayata geçirmesi açısından kritiktir. Ayrıca, güvenli bir iş yeri, kuruluşun itibarını güçlendirmeye, iş maliyetlerini ve kesintileri azaltmaya yardımcı olabilir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının entegrasyonu, kuruluşun sürdürülebilir büyümesine katkı sağlayabilir. Ek olarak, çalışanların iş yeri güvenlik gereksinimlerine uyduğu takdirde, kaza, yaralanma ve ölüm vakaları en aza indirilebilir (Saad vd., 2015).

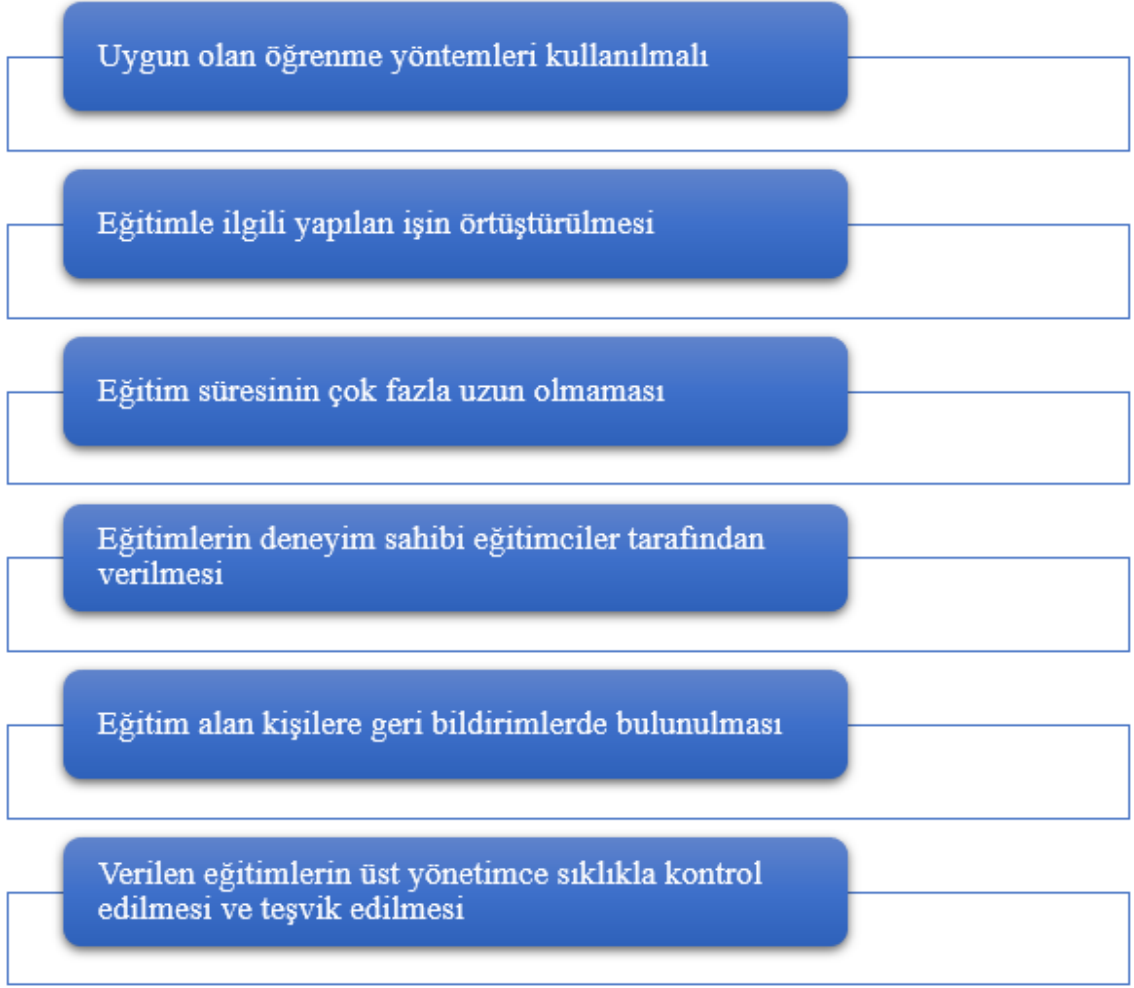
Eğitim, herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim programının temel bir bileşenidir. İş sağlığı ve güvenliği performansı yüksek olan şirketlerin, etkili eğitime özel bir vurgu yaptığı ve eğitimin olumlu bir güvenlik kültürünün bir yönünü temsil ettiği kanıtlanmıştır. Eğitim, yalnızca çalışanların işyeri tehlikelerinden korunma temel hakkını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda yasal bir zorunluluk olarak da kabul edilir (Cooper ve Cotton, 2000).

İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim, çalışanların ve yöneticilerin işyerinde ortaya çıkabilecek riskleri tanımlarına yardımcı olacak becerilere ve anlayışa ulaşmalarını sağlayan bir süreçtir. Bu, işyerinde oluşabilecek riskleri önceden tanıma ve nleme yeteneği kazandırır. Eğitim, alışanların iş Şartları ve çevrelerindeki güvenlik ve sağlık tehlikelerinden korunmalarını hedefler (Işık, 2006: 29). Tüm dünyada, çalışanların iş koşulları ve çevrelerindeki güvenlik ve sağlık tehlikelerinden korunmaları amacıyla eğitim verilmesi, kabul görmüş bir önleyici uygulama olarak kabul edilir (Ekemen, 2006: 12).

İş sağlığı uygulamaları ve sağduyu, tehlikeli işyeri maruziyetlerini önlemek için en iyi çözümün tehlikelerin tamamen ortadan kaldırılmasına öncelik verilmesi olduğunu vurgular. Tehlikelerin tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmadığında, bu risklere maruz kalma olasılığını en aza indirmek için kontrol önlemleri uygulanması gereklidir. İşçi eğitimi, tehlikeleri engellemek için birincil bir araç olmasa da, işçilerin iş süreçlerine dair bilgilerinin artırılması ve sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma kararlarına dahil edilmelerinde önemli bir rol oynar. Eğitim, alışanların işyeri tehlikeleri ve bunların sağlık ve güvenlik riskleri üzerindeki anlayışlarını artırmak için kritik bir mekanizma olarak işlev görür (Weinstock ve Slatin, 2012: 2).

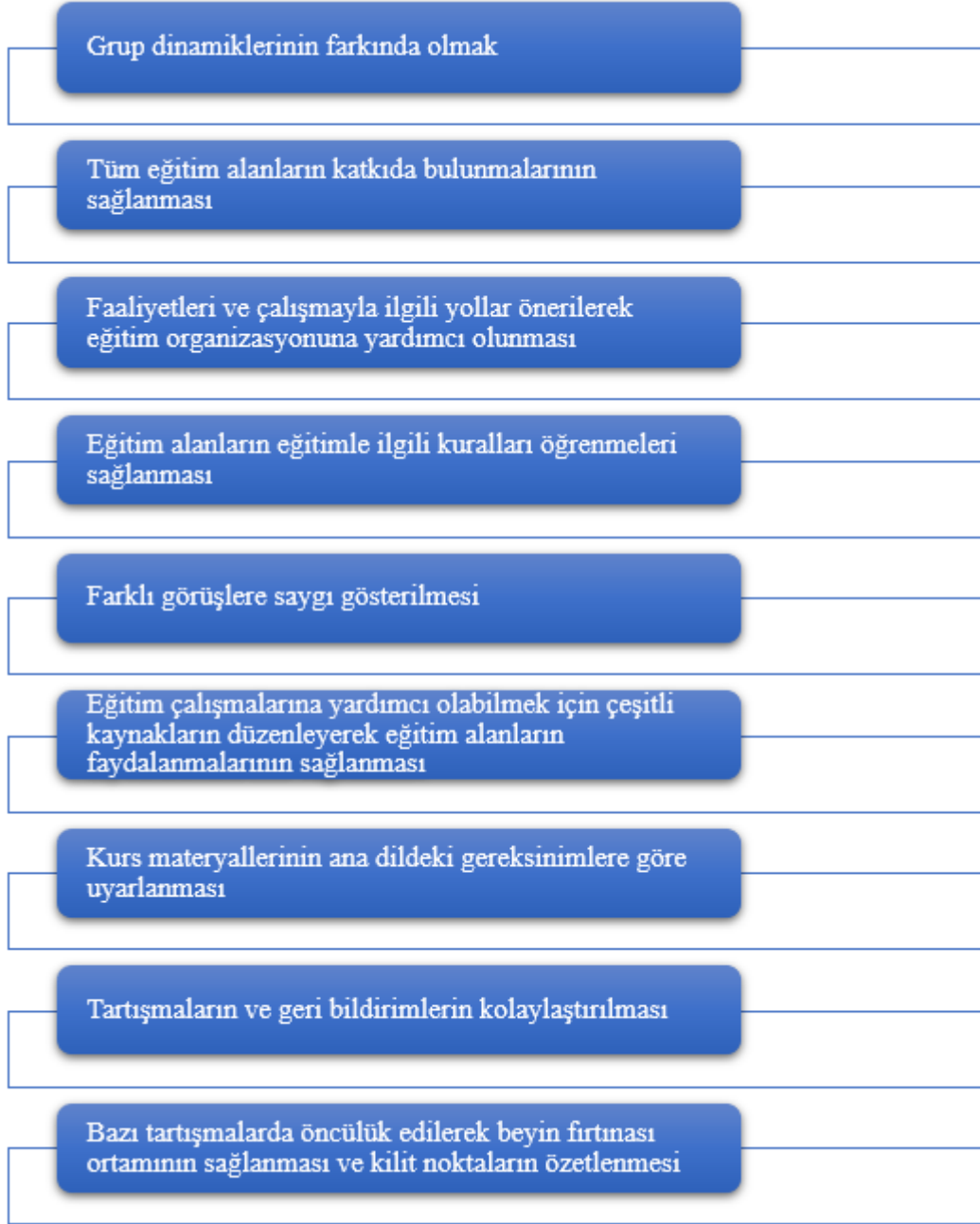
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların işleri nedeniyle sağlık sorunları yaşamalarını ve kazalara maruz kalmalarını önlemeyi amaçlar. Aynı zamanda sağlık ve güvenlik kültürünün gelişimine katkı sağlar ve çalışanların bu konularda yetkinlik kazanmasına yardımcı olur. Bu eğitimler, işletmelerde meydana gelebilecek kazaları ve sağlık sorunlarını en aza indirgemeye yardımcı olarak meslek hastalıkları ve iş kazalarının maliyetini azaltır (HSE, 2021: 1).

İş güvenliği eğitiminin başarılı olabilmesi için aşağıda yer alan Şekilde aşamalar gerekmektedir (Demirbilek, 2005).



Şekil 1. İş güvenliği eğitiminin başarılı olabilmesi için gerekli olan etmenler (Demirbilek, 2005)

Bunlara ek olarak eğitiminin rolü de çok önemlidir. Eğitimciler için ILO tarafından belirlenen parametreler aşağıdaki şekilde gibidir (ILO, 2013).



Şekil 2. Eğitimciler için ILO tarafından belirlenen parametreler (ILO, 2013)

2.4.2. Güvenlik Kültürü Oluşturmak Adına İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Güvenlik kültürü, örgütlerin güvenlik ve sağlık yönetimine olan bağlılıklarını, yetkinliklerini ve uygulama biçimlerini ifade eden önemli bir örgütsel bileşen olarak kabul edilir. Ayrıca, bireylerin ve grupların güvenlikle ilgili tutumları, değerleri, algıları ve davranışları üzerinde belirleyici bir etkisi vardır. Pozitif bir güvenlik kültürüne sahip örgütler, çalışanlar arasında güvenlik bilincinin paylaşıldığı, güvene dayalı etkili iletişim

biçimlerinin benimsendiği ve önleyici tedbirlerin etkinliğine inanıldığı bir yapıya sahiptir (Gadd, 2002).

Güvenlik kültürü, bir örgütün çalışanlarının güvenliğini ve sağlığını etkileyen örgütsel özelliklere, işlere ve bireylere atıfta bulunan bir parçasıdır. Bu, örgüt içinde güvenlikle ilgili tutumların, değerlerin, algıların ve davranışların şekillendiği ve örgütün güvenlik performansını etkileyen kritik bir unsurdur (Fernández-Muñiz vd., 2007).

Güvenlik kültürü, bir işletmedeki tüm çalışanlar arasında ortak olarak paylaşılan inançlar ve fikirlerden oluşan bir kavramdır (Cooper, 2000: 113-114). Bu kültürün kendine özgü özellikleri vardır ve şunlardan oluşur (Wiegmann vd., 2004: 123):

- Ortak Değerler: Güvenlik kültürü, işletme içinde tüm çalışanlar arasında paylaşılan değerleri içerir. Bu değerler, işyerinde güvenliğin ne kadar önemli olduğuna dair bir farkındalığı ifade eder.
- Tüm İşgücü Katılımı: Güvenlik kültürü, sadece yönetim kademesiyle sınırlı olmayan, işletmenin tüm seviyelerindeki çalışanların katılımını gerektirir. Herkes güvenlik konularına dahil edilmelidir.
- Davranışlara Etki: Güvenlik kültürü, işyerindeki çalışanların davranışları üzerinde etkilidir. Bu, güvenli davranışların teşvik edildiği ve güvensiz davranışların caydırıldığı bir ortamı yansıtır.
- Ödül Sistemleriyle İlişki: Güvenlik kültürü, genellikle güvenlik performansı ile ödül sistemleri arasındaki ilişkileri yansıtır. Başarılı güvenlik uygulamaları ve sonuçları ödüllendirilir.
- Öğrenmeye İstek: Güvenlik kültürü, işletmenin gelişmesini ve kazalardan, olaylardan ve hatalardan korunma becerilerini geliştirme isteğini yansıtır. İşletme, sürekli öğrenmeye ve iyileştirmeye açık bir zihniyeti benimser.
- Sabit ve Dayanıklı: Güvenlik kültürü, değişikliklere karşı dirençli olan ve zaman içinde sabit kalan bir yapıdır.

Güvenlik kültürü, işletmedeki güvenlik performansının temel bir belirleyicisi olarak kabul edilir ve sadece yönetim tarafından değil, aynı zamanda tüm çalışanlar arasında paylaşılan bir inanç ve taahhütler sistemi olarak önem taşımaktadır. Bu kültür, işyerinde güvenli davranışları ve uygulamaları teşvik eder ve iş kazalarını ve riskleri azaltmayı amaçlamaktadır.

Güvenlik eğitimi, işyerinde çalışanların güvenli ve sağlıklı davranışları geliştirebilmeleri için tutumlarını, bilgilerini ve becerilerini geliştirmeyi amaçlayan önemli bir araçtır (Bayram, 2020). İşletmeler için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefleyen bu eğitimler, işçilerin işleriyle ilgili becerileri, tutumları ve bilgileri kazanmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olur. Hem işçiler hem de işyerleri için büyük bir motivasyon kaynağıdır (Nassazi, 2013).

Güvenli davranışların işletmede geliştirilmesi için bir dizi araç kullanılmalıdır, bu araçlar uyarı levhaları, eğitim programları, sözlü talimatlar gibi şeyleri içerebilir. Özellikle olaylara ramak kala bildirimlerin yapılmasını engellemek ve güvenlik kültürünü geliştirmek için işletmeler, raporlama alışkanlığını teşvik etmelidirler. Güvenlik kültürünü inşa etmek uzun vadeli bir çaba gerektiren bir stratejidir ve işçilerin bu çabaya sürekli katılımı gerekmektedir.

İşletmelerin ulaşılabilir amaçlar ve hedefler belirlemesi önemlidir ve güvenlik performansını düzenli olarak ölçmesi gerekmektedir. Bu sadece meydana gelen kazaların değil, aynı zamanda potansiyel tehlikelerin de kayıt altına alınması ve bu prensibin tüm çalışanlarca benimsenmesi gerekmektedir (Demirbilek, 2005). İş sağlığı ve güvenliği konusunda devamlı bir özveri ve çaba göstermek, güvenlik kültürünün oluşturulmasını ve sürdürülmesini destekleyen uzun vadeli bir yaklaşımı gerektirir.

2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Konusunda Tarafların Sorumluluğu

Türkiye ve dünya genelinde iş kazaları ve meslek hastalıkları, büyük bir toplumsal sorun teşkil etmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kaza istatistiklerine göre, 2014 yılında Türkiye'de 221,366 iş kazası bildirilmiş ve bunlardan 1,626'sı ölümle sonuçlanırken, 1,421'i de sürekli iş göremezlikle (vücutta %10'un üzerinde işlev kaybı) sonuçlanmıştır (MMO, 2012). Ayrıca, SSK istatistiklerine göre, 2015 yılında Türkiye'de 241,547 iş kazası bildirilmiş, 1,252 kaza ölümle sonuçlanmış ve 510 kişi de meslek hastalığına yakalanmıştır. Bu istatistikler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve devlet için hem maddi hem de manevi anlamda büyük zararlara yol açtığını göstermektedir (www.mess.org.tr).

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde uygulanması, sosyal açıdan büyük önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en temelidir. İSG eğitimlerinin nitelikli uzmanlar tarafından verilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığını artırarak iş yerlerinde kendilerini tehlikelere maruz bırakmaktan kaçınmalarına yardımcı olur (Eken, 2011).

Devletin Sorumluluğu

Devletin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumluluğu, bu konuda yasaların çıkarılması, denetimlerin yapılması ve yaptırımların uygulanmasını içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulması konusunda bir dizi bakanlığa sorumluluk verilmiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının hazırlanması, uygulanması ve denetlenmesi gibi görevlerin çoğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenin alması gereken önlemler ve işyerlerinde uygulanması gereken tüm iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları için bir dizi yasa, yönetmelik ve tebliğler mevcuttur (İşte Sağlık Dergisi, 2010).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri açısından, devlet 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde işvereni sorumlu kılar ve İSG eğitiminin nasıl yapılması gerektiği konusundaki usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmeliklere göre belirleneceğini belirtir (www.resmigazete.gov.tr). Bu çerçevede, eğitimlerin nasıl uygulanacağı ve hangi konuların işlenmesi gerektiği gibi konularda rehberlik eden, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanmıştır (MMO, 2012).

İşverenin Sorumluluğu

Çıkarılan yasalar ve yönetmelikler, işverenlere çalışanlarını iş yerlerindeki tehlikeler ve genel iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitime yükümlülüğü getirmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenlere şu sorumluluklar yüklenmiştir: "İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar." İşverenin eğitimle ilgili sorumlulukları, işçilerin iş sağlığı ve

güvenliği konularında bilgilendirilmesini ve eğitim almalarını içermektedir (www.resmigazete.gov.tr).

2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Türleri

İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında, iş yerlerinde çalışanlara verilen eğitimler kadar bu eğitimlerin nasıl ve ne kadar etkili bir şekilde sunulduğu da büyük önem taşır. İş sağlığı ve güvenliği konularında uygulanabilecek pek çok eğitim yöntemi bulunmaktadır.

Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanlara Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin Ek1 'inde belirtilen genel, sağlık ve teknik konulardaki verilmesi zorunlu eğitimlerdir. Bu eğitimin uygulanması ilgili yönetmeliğe göre yapılmaktadır. Yönetmelikte belirtilen eğitim konuları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (www.mevzuat.gov.tr).

GENEL KONULAR

- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,
- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- İşyeri temizliği ve düzeni,
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar,

SAĞLIK KONULARI

- Meslek hastalıklarının sebepleri,
- Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,
- İlk yardım

TEKNİK KONULAR

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,
- Elle kaldırma ve taşıma,
- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- Ekranlı araçlarla çalışma,
- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,
- Güvenlik ve sağlık işaretleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,
- Tahliye ve kurtarma

Şekil 3. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitim konuları (www.mevzuat.gov.tr)

İşe Giriş Oryantasyon Eğitimleri

İşe giriş oryantasyon eğitimleri, çalışanların işe başlamadan önce çalışacakları iş yerine özgü genel İSG konularında ve iş yeri ile ilgili uyulması gereken genel kurallar hakkında bilgilendirildikleri eğitimlerdir. Bu eğitim aşağıdaki şekilde yer alan konuları içermektedir (Kalkış ve Demir, 2012).

Genel Bilgilendirme

- İSG Yönetiminin bir sistem olarak ele alınıp bu sistemin en küçük elemanına dahi yapılacak müdahalenin sistemin tümünü etkileyebileceği çalışanlara açıklanır. Çalışacakları işyerindeki faaliyetlerden kaynaklanan risklerin neler olabileceği çalışanlara aktarılır. Çalışanlara; saha sınırları, çevredeki ulaşım yolları, yerleşim yerleri, vb. alanların nerelerde bulunduğu açıklanır.

İSG Mevzuatı ve İlgili Mevzuat

- Çalışanlara ilgili İSG mevzuatı anlatılır, uyulması gerektiği açıklanır ve uyulması istenir. Çalıştıkları iş yerindeki İSG riskleri ve bu risklerin kontrol altına alınması için kullanacakları önlemler çalışanlara anlatılır.

Acil Durum Planı

- Çalışanlar, herhangi bir sorun çıktığında uyulması gereken acil durum planı hakkında bilgilendirilirler. Bununla ilgili olarak tüm saha personeline Acil Durum Planının sunumu yapılır, plan kapsamındaki olayların meydana gelmesi durumunda ne yapmaları gerektiği, sorumluluk ve görev dağılımı plan ve akım şemalarındaki sorumluluklar ve kademeleri açık bir şekilde anlatılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

- Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği riskleri ve bu riskleri kaynağında yok etmek için kullanılacak kontrol yöntemleri ile ilgili bilgilendirilirler. Yanlış yöntem uygulanmasının ve personel hatalarının en aza indirilmesi için alınması gereken önlemler açıklanır.

Şekil 4. İşe giriş oryantasyon eğitim konuları (Kılıks ve Demir, 2012)

İş Başı (Toolbox) Eğitimleri

İş başı eğitimleri, iş yerinde günlük olarak gerçekleştirilen ve çalışanlara, işin yapıldığı yerde, genellikle formen veya mühendis tarafından sunulan, işin riskleri ve tehlikelerini içeren kısa eğitimlerdir. Bu eğitimler, çalışanların görüşlerini alarak ve katılımlarını teşvik ederek verilir. Temel amacı, iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır. İş başı eğitimlerinin önemli özellikleri şunlar şekildedir (Doğuç, 2018):

- İş başı eğitimleri, çalışanlara iş güvenliği ve sağlığı ile işe başlamadan önce temel bilgileri sunar, böylece bu bilgilerin iş yerinde uygulanması gerektiği bilinci oluşturulur.

- Özellikle yeni işe başlayan çalışanlar için, yapacakları işle ilgili potansiyel tehlikeler önceden gösterilir ve dikkat edilmesi gereken konular etkili bir şekilde anlatılır.
- Bu eğitimler kısa, anlaşılır ve etkili mesajlar içerir, bu nedenle çalışanlar sıkılmadan ve fazla zaman harcamadan bilgilendirilirler.
- İş başı eğitimleri iş yerinde gerçekleştirildiği için, çalışanların kendi deneyimlerini ve görüşlerini paylaşma fırsatı bulunur. Bu, çalışanların katılımını artırır ve potansiyel tehlikelere karşı işbirliği ile çözüm bulmalarına yardımcı olur.
- Bu eğitimler, günlük işe başlamadan önce yapılması gerektiği için, tehlikelerin düzenli olarak hatırlatılmasını sağlar ve iş yerinde güvenlik kültürünün oluşmasına katkıda bulunur.

İş başı eğitimleri, iş yerindeki risk analizlerini çalışanların daha iyi anlamasına yardımcı olduğu için iş sağlığı ve güvenliğine büyük katkı sağlamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Video Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliği alanında video eğitimleri, çalışanlara yönelik olarak her ay veya belirli aralıklarla sunulan görsel nitelikli eğitim materyalleridir. Bu eğitimler, çalışanlara işleri sırasında karşılaşılabilecekleri riskler, tehlikeler ve bu durumlarla başa çıkma yöntemleri hakkında bilgi verir. Video eğitimlerinin çalışanlar üzerindeki etkisi oldukça yüksektir, çünkü görsel öğrenme araçları kullanılarak konular daha etkili bir şekilde iletilir.

Bu video eğitimleri genellikle iş yerinde karşılaşılabilecek konuları kapsar, örneğin yangın söndürme, ilk yardım, yüksekte çalışma, elektrikli ekipmanlarla çalışma gibi. Video eğitimleri, çalışanların bu işlemleri doğru bir şekilde nasıl gerçekleştireceklerini gösterir, böylece pratik bilgileri uygulamada yardımcı olur. Ayrıca, daha önce yaşanmış iş kazaları ve olaylarla ilgili video eğitimleri, çalışanların bu tür riskleri daha iyi anlamalarına ve benzer durumların tekrarlanmaması için gerekli önlemleri almalarına yardımcı olabilir. Bu eğitimler, çalışanların güvenlik farkındalığını artırır ve iş yerinde daha dikkatli olmalarını teşvik eder. Çalışanlar, videolarda gösterilen örneklerle kendi çalışma koşullarını ilişkilendirerek, günlük işlerinde daha güvenli davranma eğiliminde olurlar (Doğuç, 2018).

Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Saha Konuşmaları

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında, yönetimin katkısı büyük bir öneme sahiptir. Bir iş yerinde, yönetimin iş sağlığı ve güvenliği konularına destek vermesi, güvenlik kültürünün geliştirilmesi için vazgeçilmez bir faktördür. Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem, çalışanlara örnek olmalı ve bu değeri iş kültürünün bir parçası haline getirmelidir. Ancak böylece iş yerinde güvenlik kültürü oluşturulabilir (Kılıkış ve Demir, 2012).

Yöneticilerin, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi amacıyla saha gezileri yapmaları ve bu gezilerde çalışanlara eğitim vermesi de son derece önemlidir. Bu saha gezileri, iş yerlerindeki riskleri değerlendirmek, çalışanları potansiyel tehlikeler hakkında bilgilendirmek ve onları güvenli çalışma konusunda bilinçlendirmek için ideal bir fırsattır. Yöneticiler, bu gezilerde çalışanlara güvenlik konularında eğitim vererek, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artırabilirler. Aynı zamanda, güvenli çalışan bir işçiye ödül vermek, diğer çalışanları da güvenli çalışmaya teşvik edebilir (Doğuç, 2018).

Bu tür saha gezilerine harcanan zaman, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine katkı sağlayan bir yatırım olarak düşünülmelidir. Çünkü bu tür çalışmalar, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artırarak hem maddi hem de manevi kazançlar elde edilmesine olanak tanır.

2.4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Süreci

Başarılı bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi, iyi planlanmış ve uygun bir eğitim programıyla mümkün olacaktır. Bu program, işletmenin misyonu ve hedefleri ile uyumlu olmalı ve aşamalı bir şekilde tasarlanmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmelikler, eğitim programının ayrıntılarını içerir ve bu program, eğitim şekli, günü, saati, yeri, eğitimciler ve katılımcılar gibi faktörleri kapsamaktadır (ÇSGB, 2014).

İSG eğitim programı, işletmenin insan kaynaklarının güvenliğini sağlamak ve işin sürdürülebilirliğini desteklemek amacıyla tasarlanmalıdır. Bu program, işle ilgili bilgi, beceri ve yetenekleri artırmayı ve ürün/hizmet kalitesini insan kaynaklarının güvenliği ile birleştirmeyi hedeflemelidir. Bu hedeflere ulaşmak için aşağıdaki süreçler göz önünde bulundurulmalıdır (Demirbilek, 2015):

- İSG Eğitim Politikalarının Belirlenmesi,
- İSG Eğitim Gereksinimlerinin Tespiti,
- İSG Eğitiminin Amaç ve Hedeflerinin Oluşturulması,
- İSG Eğitim Planının Yapılması,
- İSG Eğitim Yöntemi Seçimi,
- İSG Eğitiminin Uygulanması,
- İSG Eğitimini Ölçme ve Değerlendirme.

İSG Eğitim Politikalarının Belirlenmesi: İyi bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitim politikası oluşturmak, işletmenin ihtiyaçlarını iyi analiz ederek mümkün olacaktır. Bu nedenle, ilk adım olarak yönetimin İSG eğitim politikaları konusunda fikir birliğine varması gerekir. Ardından, işletmenin genel politikalarına uygun bir şekilde İSG eğitiminin nasıl yapılacağı, hangi konuları kapsayacağı ve ne şekilde uygulanacağı gibi detaylar belirlenmelidir. Bu politika, tüm çalışanlar tarafından kolayca anlaşılabilir bir dilde ifade edilmelidir.

Aynı zamanda İSG eğitim politikası, makul, gerçekleştirilebilir ve maliyet açısından uygulanabilir olmalıdır. Bu, işletme için sürdürülebilir bir yaklaşımı destekler. Politikanın geliştirilmesi aşamasında işveren, işveren temsilcileri, güvenlik ve sağlık üst yöneticisi, insan kaynakları temsilcileri ve gerekli ise işletmedeki diğer ilgili departmanlar dahil edilmelidir.

İSG eğitim politikalarının oluşturulmasının yanı sıra, bu politikaların istikrarlı bir şekilde uygulanması da hayati öneme sahiptir. İSG eğitim politikalarının işletme kültürünün bir parçası haline gelmesi ve çalışanların güvenlik farkındalığını artırması için sürekli olarak desteklenmelidir. Bu, iş yerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesine ve sürdürülmesine katkı sağlar (ÇSGB, 2014).

İSG Eğitim Gereksinimlerinin Tespiti: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi ihtiyaçlarının belirlenmesi, insan kaynaklarının eğitim verimliliğini artırmak için kritik bir adımdır. Bu nedenle ilk olarak çalışma ortamında İSG ile ilgili tehdit oluşturan faktörler tespit edilmelidir. Ardından, mevcut tehlikeler ve bunlara neden olan kaynaklar belirlenmelidir. Bu aşamada ayrıca, işle ilgili bilgi, beceri ve yetenek eksiklikleri de dikkate alınmalıdır (Demirbilek, 2015).

İSG Eğitiminin Amaç ve Hedeflerinin Oluşturulması: İSG eğitiminin amaç ve hedeflerinin oluşturulması da büyük önem taşır. Bu aşamada işletme amaçlarına uygun olarak eğitim amaçları ve hedefleri belirlenmelidir. Aynı zamanda temel İSG eğitimi yanı sıra özel grupların eğitimi, geçici çalışanlar veya taşeronlar gibi özel gruplara yönelik eğitim amaçları ve hedefleri bu aşamada netleştirilmelidir (ÇSGB, 2014).

İSG Eğitim Planının Yapılması: İSG eğitim planının oluşturulması aşamasında, eğitim politikası, gereksinimler, amaçlar ve hedefler göz önünde bulundurulmalıdır. Eğitim planı, iş akışı planlarına paralel olarak hazırlanmalı ve hangi eğitimlerin hangi iş gruplarına, ne zaman ve nasıl verileceği net bir şekilde belirlenmelidir. Bu aşamada, yetişkinlere eğitim verileceği gerçeği de göz önünde bulundurulmalıdır (Demirbilek, 2015).

İSG Eğitim Yöntem Seçimi: İSG eğitimi yönteminin seçimi de kritik bir karardır. İSG eğitimi için kullanılacak yöntemler, katılımcıların öğrenme düzeylerine uygun olmalıdır. Aynı zamanda eğitim materyallerinin belirlenmesi de bu aşamada önem taşır. Eğitim materyalleri, eğitimin etkili bir şekilde iletilmesine yardımcı olmaktadır (ÇSGB, 2014).

İSG Eğitiminin Uygulanması: İSG eğitiminin uygulanması, İSG eğitim politikasının tasarımı, eğitim gereksinimi, amaçlar, hedefler, eğitim planı ve yöntemlerin belirlenmesi sonrası gerçekleşir. Bu aşamada İSG eğitimi planlandığı şekilde uygulanmalı ve dikkatlice yürütülmelidir. Eğitimin etkili ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine özen gösterilmelidir (ÇSGB, 2014).

İSG Eğitimi Ölçme ve Değerlendirme: İSG eğitimi uygulandıktan sonra, sürecin son ve kritik bir aşaması olan değerlendirme sürecine geçilir. İSG eğitiminin amaçlanan hedeflere ulaşmış olup olmadığını ölçmek için çeşitli değerlendirme yöntemleri kullanılır. Eğitim sonrasında insan kaynaklarının davranışları gözlemlenerek eğitimin davranış değişikliği yaratıp yaratmadığı analiz edilir.

Değerlendirmeler sonucunda eğer katılımcıların eksiklikleri ya da ihtiyaçları belirlenirse, eğitimler bu eksiklikleri gidermeye yönelik olarak revize edilmelidir. İSG eğitimi sonucunda elde edilen bilgilerin davranışa dönüşmesi önemlidir ve bu süreç yakından izlenmelidir. İSG eğitimlerinin amacı, insan kaynaklarının günlük işlerinde İSG prensiplerini uygulayabilmesini sağlamaktır ve bu nedenle eğitimlerin davranış değişikliğiyle sonuçlanması hedeflenmelidir (Demirbilek, 2015).

Sonuç olarak, İSG eğitimi, yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan aşamalara uygun olarak planlanmalı ve uygulanmalıdır. Her aşama sırasıyla yerine getirilmelidir, çünkü bu aşamalar eğitimin etkililiği açısından hayati öneme sahiptir. Ayrıca doğru eğitim yönteminin seçilmesi de büyük bir öneme sahiptir. İSG eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi için temel bir araçtır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı çalışanlara uzaktan ve yüz yüze olarak verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin etkinliğinin değerlendirilmesidir. Bu bağlamda bu araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma, uzaktan ve yüz yüze eğitimin farklılıklarını belirlemeyi hedeflemiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya Büyükşehir Belediyesi Çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi Başkanlığında çalışan 155 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan ve Konya Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarına sunmak üzere hazırlanan 18 soruluk anket formu kullanılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Veriler Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi ortamda ve yüz yüze anket formları iletilerek toplanmıştır. Veriler SPSS 23 programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Her soruya kendi içerisinde frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Sonrasında ki kare analizleri yapıp, farklılıkların istatistiksel olarak önemli olup olmadıkları incelenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Kişisel verilerin dağılımı

		N	%
Yaş Grubu	26-35	41	26,5
	36-45	71	45,8
	46-55	36	23,2
	56 ve üzeri	7	4,5
Cinsiyet	Erkek	147	94,8
	Kadın	8	5,2
Öğrenim Durumu	İlkokul	21	13,5
	Orta Öğrenim	20	12,9
	Lise	46	29,7
	Ön Lisans	39	25,2
	Lisans	24	15,5
	Y.Lisans/Doktora	5	3,2
Kadro Unvanı	Belediye İşçi	10	6,5
	Belediye Şirket Personeli	107	69,0
	Memur	34	21,9
	Sözleşmeli Personel	4	2,6
Çalışma Alanı	Ofis	32	20,6
	Ofis/Saha	56	36,1
	Saha	67	43,2
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	76	49,0
	Yüz yüze eğitim	79	51,0

Tablo 1’de katılımcıların kişisel verilerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların %45,8’i 36-45 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların %94,8’lik büyük çoğunluğu erkektir. Eğitim durumu incelendiğinde %29,7’lik kesimin lise mezunu, %25,2’lik kesimin ise ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %69,0’u belediye şirket personeli. Çalışma alanları bakımından %43,2’lik kesim saha personeli, %36’lık kesim ise ofis/saha personeli olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların %49,0’u uzaktan eğitim, %51,0’i ise yüz yüze eğitim almıştır.

Tablo 2. Eğitim türüne göre isg temel eğitim modüllerinin anlaşılabilirliğinin karşılaştırılması

			İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olduğunu düşünüyorum.		p
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	71	5	0,026
		%	93,40%	6,60%	
	Yüz yüze eğitim	N	79	0	
		%	100,00%	0,00%	
Toplam		N	150	5	
		%	96,80%	3,20%	

Minimum beklenen değer: 2,45

Tablo 2 'de katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olup olmadığına dair değerlendirmelerinin farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20'den fazlasının frekans değerinin 5'in altında olması ve minimum beklenen değer 5'in altında yer alması nedeniyle Fisher's Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir ($p < 0,05$). Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %93,4'ü konu içeriklerinin anlaşılabilir olduğunu düşünürken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100'dür.

Tablo 3. Eğitim türüne göre İSG temel eğitim modüllerinin süre yeterlik değerlendirmesinin karşılaştırılması

			İSG Temel Eğitim modüllerinin süre açısından yeterli olduğunu düşünüyorum.		p
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	69	7	0,032
		%	90,80%	9,20%	
	Yüz yüze eğitim	N	78	1	
		%	98,70%	1,30%	
Toplam		N	147	8	
		%	94,80%	5,20%	

Minimum beklenen değer: 3,92

Tablo 3’te katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre İSG Temel Eğitim modüllerinin süre bakımından yeterli olup olmadığına dair değerlendirmelerinin farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve minimum beklenen değer 5’in altında yer alması nedeniyle Fisher’s Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG temel eğitim modüllerinin süre bakımından yeterli olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir ($p<0,05$). Buna göre Uzaktan eğitim alan katılımcıların %90,8’i sürenin yeterli olduğunu düşünürken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7’dir.

Tablo 4. Eğitim türüne göre İSG temel eğitim modüllerinin görsel içerik bakımından yeterlilik değerlendirmesinin karşılaştırılması

			İSG Temel Eğitim modüllerinin görsel içerik (sunum teknikleri, video v.b.) açısından yeterli olduğunu düşünüyorum.		p
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	69	7	0,032
		%	90,80%	9,20%	
	Yüz yüze eğitim	N	78	1	
		%	98,70%	1,30%	
Toplam		N	147	8	
		%	94,80%	5,20%	

Minimum beklenen değer: 3,92

Tablo 4 ‘te katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre İSG Temel Eğitim modüllerinin görsel içerik bakımından yeterli olup olmadığına dair değerlendirmelerinin farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve minimum beklenen değer 5’in altında yer alması nedeniyle Fisher’s Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG temel eğitim modüllerinin görsel içerik bakımından yeterli olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir ($p<0,05$). Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %90,8’i görsel içeriğin yeterli olduğunu düşünürken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7’dir.

Tablo 5. Eğitim türüne göre İSG eğitim konularından “Sağlık Konuları Eğitimi” hakkındaki görüşlerin karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitim Konularından SAĞLIK KONULARI EĞİTİMİ Hakkında Görüşleriniz nedir?			p
			Beğenmedim	Kararsızım	Beğendim	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	6	5	65	0,094
		%	7,90%	6,60%	85,50%	
	Yüz yüze eğitim	N	1	3	75	
		%	1,30%	3,80%	94,90%	
Toplam		N	7	8	140	
		%	4,50%	5,20%	90,30%	

Minimum beklenen değer: 3,43

Tablo 5’te katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre İSG Eğitim konularından “Sağlık Konuları Eğitimi” hakkındaki görüşlerinin değerlendirmelerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve çok gözlü tabloda minimum beklenen değerinin 2’nin üzerinde yer alması nedeniyle Pearson Ki Kare sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsızdır ($p>0,05$).

Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %85,5’i “Sağlık Konuları Eğitimi”ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %94,9’dur. Ayrıca söz konusu eğitim konusunu beğenmediğini ifade eden katılımcıların oranı uzaktan eğitim alanlar arasında %7,9, yüz yüze eğitim alanlar arasında ise %1,3’tür.

Tablo 6. Eğitim türüne göre İSG eğitim konularından “Teknik Konular Eğitimi” hakkındaki görüşlerin karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitim Konularından TEKNİK KONULAR EĞİTİMİ Hakkında Görüşleriniz nedir?			p
			Beğenmedim	Kararsızım	Beğendim	
Eğitim Türü	Uzaktan	N	7	8	61	0,001
	eğitim	%	9,20%	10,50%	80,30%	
	Yüz	N	0	1	78	
	yüze	%	0,00%	1,30%	98,70%	
Toplam		N	7	9	139	
		%	4,50%	5,80%	89,70%	

Minimum beklenen değer: 3,43

Tablo 6 ‘da katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre İSG Eğitim konularından “Teknik Konular Eğitimi” hakkındaki değerlendirmelerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve çok gözlü tabloda minimum beklenen değer 2’nin üzerinde yer alması nedeniyle Pearson Ki Kare sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile İSG Eğitim konularından “Teknik Konular Eğitimi” hakkındaki değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir ($p < 0,05$). Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %80,3’ü “Teknik Konular Eğitimi”ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7’dir. Ayrıca söz konusu eğitim konusunu beğenmediğini ifade eden katılımcıların oranı uzaktan eğitim alanlar arasında %9,2 isen yüz yüze eğitim alanlar arasında beğenmediğini ifade eden bulunmamaktadır.

Tablo 7. Eğitim türüne göre İSG eğitim konularından “genel isg konuları eğitimi” hakkındaki görüşlerin karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitim Konularından GENEL İSG KONULARI EĞİTİMİ Hakkında Görüşleriniz nedir?			p
			Beğenmedim	Kararsızım	Beğendim	
Eğitim Türü	Uzaktan	N	8	6	62	0,003
	eğitim	%	10,50%	7,90%	81,60%	
	Yüz	N	0	2	77	
	yüze	%	0,00%	2,50%	97,50%	
Toplam		N	8	8	139	
		%	5,20%	5,20%	89,70%	

Minimum beklenen değer: 3,92

Tablo 7’de katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre İSG Eğitim konularından “Genel İSG Konuları Eğitimi” hakkındaki değerlendirmelerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve çok gözlü tabloda minimum beklenen değer 2’nin üzerinde yer alması nedeniyle Pearson Ki Kare sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG eğitim konularından “Genel İSG Konuları Eğitimi” hakkındaki değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir ($p < 0,05$). Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %81,6’sı “Genel İSG Konuları Eğitimi”ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %97,5’dir. Ayrıca söz konusu eğitim konusunu beğenmediğini ifade eden katılımcıların oranı uzaktan eğitim alanlar arasında %10,5 iken yüz yüze eğitim alanlar arasında beğenmediğini ifade eden bulunmamaktadır.

Tablo 8. Eğitim türüne göre tamamlanan eğitimin sağlık ve güvenlik konularında farkındalığı artırması durumunun karşılaştırılması

			Tamamlamış olduğum "İSG Temel Eğitimi" Sağlık ve Güvenlik konularında farkındalığımı artırdı.		p
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan	N	68	8	0,003
	eğitim	%	89,50%	10,50%	
	Yüz yüze	N	79	0	
	eğitim	%	100,00%	0,00%	
Toplam		N	147	8	
		%	94,80%	5,20%	

Minimum beklenen değer: 3,92

Tablo 8’de katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre tamamladıkları eğitimin sağlık ve güvenlik konularındaki farkındalıklarını arttırıp arttırmadığına ilişkin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve minimum beklenen değerin 5’in altında yer alması nedeniyle Fisher’s Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların tamamladıkları eğitimin sağlık ve güvenlik konularındaki farkındalıklarını arttırıp arttırmadığına ilişkin görüşleri birbirinden bağımsız değildir ($p < 0,05$). Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %89,5’i söz konusu eğitimin sağlık ve güvenlik konusunda farkındalıklarını arttırdığını ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100’dür.

Tablo 9. Eğitim türüne göre tamamlanan eğitimin tehlike ve risklere bakış açısına etkisinin karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitimi ile tehlike ve risklere karşı bakış açısında değişiklikler oldu.		P
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan	N	70	6	0,013
	eğitim	%	92,10%	7,90%	
	Yüz yüze	N	79	0	
	eğitim	%	100,00%	0,00%	
Toplam		N	149	6	
		%	96,10%	3,90%	

Minimum beklenen değer: 2,94

Tablo 9’da katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre eğitim sonrası tehlike ve risklere bakış açılarının değişip değişmediğine ilişkin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5’in altında olması ve minimum beklenen değer 5’in altında yer alması nedeniyle Fisher’s Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası tehlike ve risklere bakış açılarının değişip değişmediğine ilişkin görüşleri birbirinden bağımsız değildir ($p<0,05$). Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %92,1’i söz konusu eğitimin tehlike ve risklere bakış açılarını değiştirdiğini ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100’dür.

Tablo 10. Eğitim türüne göre eğitim sonrası katılımcıların güvenlik farkındalığına etkisinin karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitimi ile birlikte yaptığım bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi almadığımı farkettim.		p
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	49	27	0,000
		%	64,50%	35,50%	
	Yüz yüze eğitim	N	74	5	
		%	93,70%	6,30%	
Toplam		N	123	32	
		%	79,40%	20,60%	

Minimum beklenen değer: 15,69

Tablo 10 'da katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre eğitim sonrası yaptıkları bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi alıp almamaları konularındaki farkındalıklarının farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin tamamının frekans değerinin 5'in üzerinde olması nedeniyle Pearson Ki Kare sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası yaptıkları bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi alıp almamaları konularındaki farkındalıkları birbirinden bağımsız değildir ($p < 0,05$). Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %64,5'i söz konusu eğitim ile birlikte bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi almadığını fark ettiğini ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %93,7'dir.

Tablo 11. Eğitim türüne göre eğitim sonrası katılımcıların iş yerlerindeki tehlike ve risklere dair farkındalığının karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitimini tamamladıktan sonra işyerimde daha önce fark etmediğim tehlike ve riskler olduğunu gördüm.		p
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	61	15	0,007
		%	80,30%	19,70%	
	Yüz yüze eğitim	N	74	4	
		%	94,90%	5,10%	
Toplam		N	135	19	
		%	87,70%	12,30%	

Minimum beklenen değer: 9,38

Tablo 11’de katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre eğitim sonrası iş yerlerindeki tehlike ve risklere dair farkındalıklarının farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5 ya da altında olması ve minimum beklenen değer 5’in altında yer alması nedeniyle Fisher’s Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası iş yerlerindeki tehlike ve risklere dair farkındalıkları birbirinden bağımsız değildir ($p<0,05$). Buna göre Uzaktan eğitim alan katılımcıların %80,3’ü iş eğitimden sonra iş yerlerinde daha önce fark etmedikleri tehlike ve riskler gördüğünü ifade ederken söz aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %94,9’dur.

Tablo 12. Eğitim türüne göre eğitim sonrası katılımcıların evlerinde güvenlik tedbiri alma durumlarının karşılaştırılması

			Temel İSG Eğitimini tamamladıktan sonra evimde ailemin güvenliği için bazı tedbirleri almam gerektiğini düşündüm.		P
			Evet	Hayır	
Eğitim Türü	Uzaktan eğitim	N	65	11	0,009
		%	85,50%	14,50%	
	Yüz yüze eğitim	N	77	2	
		%	97,50%	2,50%	
Toplam		N	142	13	
		%	91,60%	8,40%	

Minimum beklenen değer: 6,37

Tablo 12’de katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre eğitim sonrası evlerinde ailelerinin güvenliği için bazı tedbirler alma düşüncelerinin farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %20’den fazlasının frekans değerinin 5 ya da altında olması ve minimum beklenen değer 5’in altında yer alması nedeniyle Fisher’s Exact Test sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası evlerinde ailelerinin güvenliği için bazı tedbirler alma düşünceleri birbirinden bağımsız değildir ($p<0,05$). Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %85,5’i eğitimden sonra aile güvenliği için evlerinde bazı tedbirler almalarının gerektiğini düşündüklerini ifade ederken söz aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %97,5’tir.

Tablo 13. Eğitim türüne göre katılımcıların eğitim tercihlerinin karşılaştırılması

		Temel İSG Eğitiminin hangi yöntemle verilmesinin daha yararlı olacağını düşünüyorsunuz ?			p
		Uzaktan eğitim	Yüz yüze eğitim	Uzaktan ve yüz yüze	
Eğitim Türü	Uzaktan	N	46	16	14
	eğitim	%	60,50%	21,10%	18,40%
	Yüz	N	5	72	2
	yüze	%	6,30%	91,10%	2,50%
Toplam		N	51	88	16
		%	32,90%	56,80%	10,30%

Minimum beklenen değer: 6,37

Tabloda 13'te katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre eğitim tercihlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için Ki Kare bağımsızlık testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda hücrelerin %80'den fazlasının frekans değerinin 5'in üzerinde olması ve çok gözlü tabloda minimum beklenen değer 2'nin üzerinde yer alması nedeniyle Pearson Ki Kare sonucu okunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim tercihleri birbirinden bağımsız değildir ($p < 0,05$). Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %60,5'i uzaktan eğitim almanın daha faydalı olacağını ifade ederken, %21,1'i yüz yüze eğitimin daha faydalı olacağını ifade etmiştir. Yüz yüze eğitim alanların ise %91,1'i yüz yüze eğitimin daha faydalı olduğunu ifade etmiştir. Genele bakıldığında ise katılımcıların toplamının %56,8'inin yüz yüze eğitimi daha yararlı bulduğu görülmektedir.

Tablo 14. Eğitim türlerine göre sınav sonuçlarının karşılaştırması

	ortalama	ss.
Uzaktan eğitim	71,5	15,4
Yüz yüze eğitim	93,4	10,1

Tabloda 14'te katılımcıların aldıkları eğitim türlerine göre sınav sonuçlarının karşılaştırılması görülmektedir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların ortalama sınav sonuçları $71,5 \pm 15,4$ hesaplanırken yüz yüze eğitim alan katılımcıların sınav sonuçları $93,4 \pm 10,1$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre yüz yüze eğitim alan katılımcıların daha başarılı olduğunu söylemek mümkündür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışanlara uzaktan ve yüz yüze olarak verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin etkinliğinin değerlendirilmesi amacıyla anket çalışması yapılmıştır. Anket neticesinde elde edilen sonuçlar bu bölümde yer almaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir. Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %93,4' konu içeriklerinin anlaşılabilir olduğunu düşünürken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100'dr. Bu durum, uzaktan eğitim alan katılımcıların bir kısmının konu içeriklerini daha az anlaşılır bulduğunu veya belki de iletişim eksiklikleri nedeniyle daha fazla belirsizlik yaşadıklarını işaret edebilir. Yüz yüze eğitimde ise katılımcıların tamamının konu içeriklerini anlaşılır bulması, bu yöntemin daha etkili bir iletişim ve anlama ortamı sağladığını düşündürebilir. Bazı çalışmalarda, yüz yüze eğitim almamaktan kaynaklı bireylerde motivasyon kaybının oluştuğu tespit edilmiştir (Birişçi, 2013; Umuzdaş ve Baş, 2020). Karakuş ve arkadaşları (2020) da çalışmalarında bireylerin, uzaktan eğitim sürecinde motivasyonlarının daha düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda yüz yüze eğitimin daha yararlı olduğu sonucuna erişilmiştir. Bunun yanı sıra Yolcu'nun (2020) araştırmasında, katılımcılara göre uzaktan eğitimin olumlu yanları arasında, rahat bir ortamda dersleri takip edebilme ve dersleri tekrar izleme imkanının olması nedeniyle uzaktan eğitimin tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG temel eğitim modüllerinin süre bakımından yeterli olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir. Buna göre Uzaktan eğitim alan katılımcıların %90,8'i sürenin yeterli olduğunu düşünürken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7'dir. Bu sonuçlar, uzaktan eğitim alan katılımcıların genel olarak süre konusunda biraz daha düşük memnuniyet seviyesine sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum, uzaktan eğitimin bazı katılımcılar için konu içeriğini anlamada daha fazla zamanın gerekli olduğunu veya belki de etkileşim eksikliği nedeniyle konuların daha zor anlaşılabilir olduğunu düşündürebilir. Yüz yüze eğitimde ise katılımcıların büyük çoğunluğunun sürenin yeterli olduğunu düşünmesi, bu yöntemin daha etkili ve hızlı bir öğrenme ortamı sağladığını işaret edebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG temel eğitim modüllerinin görsel içerik bakımından yeterli olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %90,8'i görsel içeriğin yeterli olduğunu düşünürken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7'dir. Kahraman'ın (2020) çalışmasında, bazı uygulamalı konuların uzaktan eğitim yoluyla işlenmesi konusunda katılımcıların zorluklarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, görsel içerik bakımından yüz yüze eğitim alan katılımcıların daha yüksek bir memnuniyet seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Görsel içerik, öğrenme sürecini desteklemede önemli bir faktör olabilir ve bu durum, yüz yüze eğitimde daha etkili bir görsel materyal kullanımının gerçekleştiğini düşündürülebilir. Öte yandan, uzaktan eğitimde görsel içerik konusunda biraz daha düşük bir memnuniyet seviyesi, materyallerin yeterince çekici ve anlaşılır olmadığına dair katılımcı algısını yansıtabilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olup olmadığına dair değerlendirmeleri birbirinden bağımsızdır. Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %85,5'i "Sağlık Konuları Eğitimi"ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %94,9'dur. Ayrıca söz konusu eğitim konusunu beğenmediğini ifade eden katılımcıların oranı uzaktan eğitim alanlar arasında %7,9, yüz yüze eğitim alanlar arasında ise %1,3'tür. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların "Sağlık Konuları Eğitimi"ni daha olumlu bir şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Belirli bir konunun beğenilip beğenilmemesi, eğitim türüne bağlı olarak değişebilir. Uzaktan eğitimde daha düşük bir beğeni oranı, konunun daha karmaşık veya öğrenme materyallerinin yeterince etkili olmamasından kaynaklanabilir. Yüz yüze eğitimdeki yüksek beğeni oranı ise daha etkileşimli ve katılımcı odaklı bir öğrenme deneyiminin olduğunu düşündürülebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile İSG Eğitim konularından "Teknik Konular Eğitimi" hakkındaki değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir. Uzaktan eğitim alan katılımcıların %80,3'ü "Teknik Konular Eğitimi"ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %98,7'dir. Ayrıca söz konusu eğitim konusunu beğenmediğini ifade eden katılımcıların oranı uzaktan eğitim alanlar arasında %9,2 isen yüz yüze eğitim alanlar arasında beğenmediğini ifade eden bulunmamaktadır. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların "Teknik Konular Eğitimi"ni daha olumlu bir şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Bu farklılık, teknik konuların daha iyi

anlaşılmasını ve değerlendirilmesini sağlamak adına yüz yüze etkileşim ve pratik uygulama imkanlarının daha etkili olduğunu düşündürebilir. Öte yandan, uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük beğeni oranı, teknik konuların online ortamda anlaşılmasının zorluğu veya materyallerin yeterince etkili olmaması gibi nedenlere bağlanabilir. Ayrıca, uzaktan eğitim alan katılımcıların %9,2'sinin bu konuyu beğenmediğini ifade etmesi, belirli bir grup için bu konunun anlaşılabilirlik veya ilgi çekicilik açısından zorlayıcı olabileceğini gösterebilir. Ancak, yüz yüze eğitim alanlarda bu konuyu beğenmeme oranının bulunmaması, bu yöntemin genel olarak daha olumlu bir öğrenme deneyimi sunduğunu düşündürebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların İSG eğitim konularından “Genel İSG Konuları Eğitimi” hakkındaki değerlendirmeleri birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %81,6’sı “Genel İSG Konuları Eğitimi”ni beğendiğini ifade ederken bu oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %97,5’dir. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların "Genel İSG Konuları Eğitimi"ni daha olumlu bir şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Tuncer (2021) araştırmasında katılımcıların uzaktan eğitimden memnun olmadığı ve bu süreçte birçok farklı zorlukla karşılaştıklarını aktarmıştır. Bu farklılık, genel İSG konularının yüz yüze eğitimde daha etkili bir şekilde işlendiğini veya katılımcıların daha iyi bir öğrenme deneyimi yaşadığını düşündürebilir. Uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük beğeni oranı, konuların online ortamda anlaşılmasının zorluğu, etkileşim eksikliği veya materyallerin yeterince etkili olmaması gibi nedenlere bağlanabilir. Ayrıca söz konusu eğitim konusunu beğenmediğini ifade eden katılımcıların oranı uzaktan eğitim alanlar arasında %10,5 iken yüz yüze eğitim alanlar arasında beğenmediğini ifade eden bulunmamaktadır. Yüz yüze eğitim alanlarda ise bu konuyu beğenmeme oranının bulunmaması, bu yöntemin genel olarak daha olumlu bir öğrenme deneyimi sunduğunu düşündürebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların tamamladıkları eğitimin sağlık ve güvenlik konularındaki farkındalıklarını arttırıp arttırmadığına ilişkin görüşleri birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %89,5’i söz konusu eğitimin sağlık ve güvenlik konusunda farkındalıklarını arttırdığını ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100’dür. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların eğitimin sağlık ve güvenlik konularındaki farkındalıklarını daha yüksek bir oranda arttırdığına işaret etmektedir. Yüz yüze eğitimde, interaktif öğrenme,

uygulamalı aktiviteler ve doğrudan etkileşim gibi unsurların daha etkili olabileceği düşünülebilir. Öte yandan, uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük oran, bu yöntemin bireylerin farkındalıklarını artırma konusunda biraz daha zorlu olabileceğini veya iletişim eksikliğinden kaynaklanabileceğini gösterebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası tehlike ve risklere bakış açılarının değişip değişmediğine ilişkin görüşleri birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %92,1'i söz konusu eğitimin tehlike ve risklere bakış açılarını değiştirdiğini ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %100'dür. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların eğitim sonrasında tehlike ve risklere daha olumlu bir bakış açısı kazandığını göstermektedir. Yüz yüze eğitimde, katılımcılar arasında daha fazla etkileşim, canlı öğretim ve pratik uygulama imkanları olduğu için bu sonuçlar beklenir. Öte yandan, uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük oran, bu yöntemin etkileşim eksikliği veya pratik deneyim eksikliği nedeniyle tehlike ve risklere karşı bakış açısını değiştirmede biraz daha sınırlı olabileceğini gösteriyor olabilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası yaptıkları bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi alıp almamaları konularındaki farkındalıkları birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %64,5'i söz konusu eğitim ile birlikte bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi almadığını fark ettiğini ifade ederken aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %93,7'dir. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların eğitim sonrasında işlerinde daha etkili güvenlik önlemleri alabildiğini veya bu konuda daha bilinçli olduklarını göstermektedir. Yüz yüze eğitim, pratik uygulama ve canlı öğretim gibi unsurların daha fazla vurgulanabildiği bir ortam sağlayabilir, bu da katılımcıların işyerinde güvenlik önlemlerini daha iyi anlamalarına ve uygulamalarına yardımcı olabilir. Uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük farkındalık oranı, bu yöntemin belki de pratik uygulamaların eksikliği nedeniyle işyerinde güvenlik önlemlerini anlama ve uygulamada bir eksiklik yaratabileceğini düşündürülebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası iş yerlerindeki tehlike ve risklere dair farkındalıkları birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %80,3'ü iş eğitimden sonra iş yerlerinde daha önce fark etmedikleri tehlike ve riskler gördüğünü ifade ederken söz aynı oran yüz yüze

eğitim alan katılımcılarda %94,9'dur. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların iş yerlerindeki tehlike ve risklere daha duyarlı hale geldiğini veya bu konuda daha fazla farkındalık kazandığını göstermektedir. Yüz yüze eğitim, katılımcıların daha interaktif bir şekilde öğrenmelerine ve gerçek iş ortamında karşılaşılabilecekleri riskleri daha iyi anlamalarına olanak tanıyabilir. Öte yandan, uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük oran, bu yöntemin belki de pratik uygulamalara ve iş yerindeki gerçek durumlara daha az vurgu yapmasından kaynaklanabilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim sonrası evlerinde ailelerinin güvenliği için bazı tedbirler alma düşünceleri birbirinden bağımsız değildir. Elde edilen verilere göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %85,5'i eğitimden sonra aile güvenliği için evlerinde bazı tedbirler almalarının gerektiğini düşündüklerini ifade ederken söz aynı oran yüz yüze eğitim alan katılımcılarda %97,5'tir. Bu sonuçlar, yüz yüze eğitim alan katılımcıların eğitimden sonra aile güvenliği için evlerinde daha fazla tedbir alma düşüncesine sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum, yüz yüze eğitimde daha interaktif bir öğrenme deneyimi yaşanmasının ve eğitim içeriğinin evdeki güvenlik konularını daha etkili bir şekilde vurgulamasının bir sonucu olabilir. Öte yandan, uzaktan eğitimdeki biraz daha düşük oran, belki de ev güvenliği konularının online eğitimde yeterince vurgulanamamış olabileceğini düşündürebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alınan eğitim türü ile katılımcıların eğitim tercihleri birbirinden bağımsız değildir. Buna göre uzaktan eğitim alan katılımcıların %60,5'i uzaktan eğitim almanın daha faydalı olacağını ifade ederken, %21,1'i yüz yüze eğitimin daha faydalı olacağını ifade etmiştir. Yüz yüze eğitim alanların ise %91,1'i yüz yüze eğitimin daha faydalı olduğunu ifade etmiştir. Genele bakıldığında ise katılımcıların toplamının %56,8'inin yüz yüze eğitimi daha yararlı bulduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise katılımcıların toplamının %56,8'inin yüz yüze eğitimi daha faydalı bulduğu görülmektedir. Tuncer (2021) araştırmasında, uzaktan eğitimle uygulamalı ders alan katılımcıların uzaktan eğitime karşı olumsuz tutum sergilediklerini aktarmıştır. Bireylerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını araştıran başka bir çalışmada da, kişilerin tutumunun kararsız seviyeye yakın olduğu sonucu tespit edilmiştir (Ateş ve Altun, 2008). Benzer olarak yapılan başka bir araştırmada bireylerin uzaktan eğitim sürecinde herhangi bir öz yeterlilik sorunu yaşamamasına rağmen uzaktan eğitimi benimsemedikleri ortaya konulmuştur (Serçemeli ve Kurnaz, 2020). Kürtüncü ve Kurt (2020) hemşire adayları ile

yaptığı araştırmada katılımcıların uzaktan eğitim sürecinde verilen eğitimi yeterli görmediklerini ifade etmektedir. Bu durumlar, genel olarak katılımcıların yüz yüze eğitimi tercih etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Yüz yüze eğitim, interaktif öğrenme, daha fazla etkileşim ve pratik uygulama fırsatları sunabilir, bu da katılımcıların öğrenme deneyimini daha olumlu kılabilir. Ancak, uzaktan eğitimi tercih eden bir grup katılımcı da bulunmaktadır. Bu tercih, esneklik, zaman yönetimi avantajları veya coğrafi kısıtlamalardan bağımsız olarak erişim sağlama gibi nedenlere dayanabilir. Tercihler genellikle bireylerin kişisel deneyimlerine, öğrenme stillerine ve ihtiyaçlarına bağlı olarak değişiklik gösterebilir.

Uzaktan eğitim alan katılımcıların ortalama sınav sonuçları $71,5 \pm 15,4$ hesaplanırken yüz yüze eğitim alan katılımcıların sınav sonuçları $93,4 \pm 10,1$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre yüz yüze eğitim alan katılımcıların daha başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Zorlu (2023) yüz yüze eğitim sürecinde bireylerin derslere aktif katıldığı, öğretim elemanlarının ders süresini etkin kullanarak katılımcılara objektif puanlar verdiği sonucuna ulaşmıştır. Yüz yüze eğitimde, bireylerin doğrudan eğitimciyle etkileşimde bulunma fırsatları daha fazladır. Bu, bireylerin sorular sormasını, anlamadıkları konuları daha hızlı çözmesini ve eğitimcileriyle daha kişisel bir etkileşim kurmasını sağlayabilir. Bu etkileşimler, bireylerin konuları daha iyi anlamasına ve sınavda başarılı olmalarına katkıda bulunabilir.

Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak genel bir karşılaştır yapılacak olursa yüz yüze eğitimin daha başarılı olduğu belirlenmiştir. Verilere göre, yüz yüze eğitim alan katılımcıların sınav performansları genellikle daha yüksektir. Bu, yüz yüze eğitimin katılımcıların konuları daha iyi anlamalarına veya sınavlara daha iyi hazırlanmalarına yardımcı olabileceğini düşündürülebilir. Uzaktan eğitim alan katılımcıların, iş yerlerindeki tehlike ve risklere dair farkındalıklarını artırma konusunda biraz daha düşük performans gösterdikleri görülmektedir. Ancak, ev güvenliği konusunda farkındalıkta benzer bir durum söz konusu değildir. Katılımcıların tercihleri göz önüne alındığında, yüz yüze eğitimi tercih eden katılımcıların oranı daha yüksektir. Ancak, uzaktan eğitimi tercih eden bir grup da bulunmaktadır. Bu tercihler, bireylerin ihtiyaçlarına, öğrenme stillerine ve kişisel tercihlerine bağlı olarak değişebilir.

Elde edilen sonuçlar ışığında, eğitim programlarının etkili bir şekilde tasarlanması ve uygulanması için aşağıdaki önerilere dikkat edilebilir:

- Eğitim programları, çeşitli öğretim yöntemlerini içermelidir. Örneğin, yüz yüze eğitimde interaktif öğrenme ve pratik uygulamalara daha fazla vurgu yapılabilirken, uzaktan eğitimde etkileşimli çevrimiçi platformlar, video içerikleri ve pratik alıştırmalar gibi çeşitli materyaller kullanılabilir.
- Sınavların zorluğu, her iki eğitim türü için de adil bir şekilde dengelenmelidir. Eğitim programlarının amacına uygun olarak sınavlar tasarlanmalı ve katılımcıların öğrenme hedeflerini başarıya ulaştıklarını doğrulamak için kullanılmalıdır.
- Uzaktan eğitimde, öğrencilerle etkileşim kurma ve geri bildirim sağlama önemlidir. Canlı dersler, çevrimiçi forumlar veya öğrenci-öğretmen etkileşimi gibi yöntemlerle katılımcılarla etkileşim kurulmalıdır. Ayrıca, öğrencilere düzenli geri bildirimler sağlanarak gelişimleri desteklenmelidir.
- İSG eğitiminde, iş yeri uygulamaları ve senaryolar kullanılarak pratik becerilerin geliştirilmesine önem verilmelidir. Bu, uzaktan eğitimde daha fazla vurgu yapılması gereken bir alan olabilir.
- Uzaktan eğitimde, eğitim materyalleri daha anlaşılır ve etkili olacak şekilde tasarlanmalıdır. Görsel ve işitsel unsurların kullanımı artırılmalı ve katılımcıların konuları daha iyi anlamalarına yardımcı olacak interaktif öğrenme araçlarına odaklanılmalıdır.
- Katılımcıların eğitim sonrasındaki memnuniyeti, konu anlama düzeyleri ve öğrenme deneyimleri hakkındaki geri bildirimler dikkate alınmalıdır. Bu, eğitim programlarının sürekli olarak iyileştirilmesine olanak tanır.

Bu öneriler, eğitim programlarının daha etkili, çeşitli öğrenme stillerini destekleyen ve katılımcıların ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKLAR

- Abrams, H. K. (2001). A short history of occupational health. *Journal of Public Health Policy*, 2(1), 34-80.
- Acar, H.H., & Üçüncü K. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Acar, İ. (2014). *İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları İle İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi*. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Akpınar T. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Ekin yayınevi.
- Akpınar, T., & Öğütoğulları, E. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Planlanması ve Uygulanması. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (5), 113-134.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altinel H. (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.
- Asharose, S.I., & Sasi, P. K. (2015). Awareness Workshop As An Effective Tool And Approach For Education İn Disaster Risk Reduction: A Case Study From Tamil Nadu, India. *Sustainability*, 7(7), 8965-8984.
- Ateş, A., & Altun, E. (2008). Bilgisayar öğretmenleri adaylarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 125-145.
- Aytaç S. (2011) İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türk Metal Dergisi*, 148, 36-39.
- Baybora, D. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baybora, D. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. 2.Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bayram, M. (2020). Factors Affecting Employee Safety Productivity: An Empirical Study İn An Ohsas 18001-Certified Organization. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları.
- Bilir, N. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. 2.Baskı. Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri.
- Birişçi, S. (2013). Video konferans tabanlı uzaktan eğitime ilişkin öğrenci tutumları ve görüşleri. *Journal of Instructional Technologies and Teacher Education*, 1(2), 24-40.
- Burke, M. J., & Sockbeson, C. E. (2016). Safety training. İçinde S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund, & J. Passmore (Eds.), *Handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (ss. 327-356). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Cohen, A., Colligan, M. J., Sinclair, R., Newman, J., & Schuler, R. (1998). *Assessing Occupational Safety And Health Training*. Cincinnati, Ohio: National Institute for Occupational Safety and Health.
- Colling, D. A. (1990). *Industrial safety: Management & Technology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Cooper, M. D. (2000). Towards A Model Of Safety Culture. *Safety Science*, (36), 111-136.
- Cooper, M., & Cotton, D. (2000). Safety Training - A Special Case? *Journal of European Industrial Training*, 24(9), 481-490.
- Çabuk, A. (2020). *İstanbul Anadolu Yakasında Eğitim-Öğretim Faaliyetini Gerçekleştiren Vakıf Üniversitelerinde Görev Alan Öğretim Elemanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Anket Yöntemiyle Ölçülmesi*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakmak, A. F., & Agm, T. (2017). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Alguları ve Güvenlik Tedbirlerine Uyuma Davranışlarının İncelenmesi. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1(1), 46-57.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (1993). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı.
- Çavuş, Ö. H., & Keskin, R. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Sağlık Sektöründe Güvenlik Kültürü Üzerindeki Etkilerinin Analizi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 627-644.
- Çelik, E. (2014) *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatminin Aracılık Yönü*, Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- ÇSGB. (2014). *İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*. Ankara: ÇSGB.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İzmir: Legal Yayınları
- Demirbilek, T. (2015). *İş güvenliği kültürü*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Doğuç, S. (2018). Bir İnşaat Mühendisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımındaki Değişmeler ve Şantiye Uygulaması Olarak İşbaşı Eğitimleri. 5. *Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*.
- Ekemen, K. S. (2006). Eski ve Yeni iş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30(6), 12-17.
- Eken, G. (2011). *İş Kazalarını Önlemede İş Kazaları ve Güvenliği Eğitimlerinin Etkinliği: Parakende Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Erdem, Ö.F. (2022). *İstanbul'da Bir Özel Hastanedeki Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısının Hastanenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Performansı İle*

Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Erdoğan E., & Genç K.G. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Önemi. 5. Uluslararası Politik. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi (ICPESS)*, 2018 26-19 Ekim, 309-331.
- Evren Ö.K. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641.
- Forrester, I. T., Mayaka, P., Brown-Fraser, S., & Dawkins, N. (2016). Earthquake Disaster Resilience: A Framework for Sustainable Gardening in Haiti's Vulnerable Population. *Journal of Hunger & Environmental Nutrition*, 12(1), 136-149.
- Franco, G., & Franco, F. (2001). Bernardine Ramazzini: The father of occupational medicine. *American Journal of Public Health*, 91(9), 1382-1390.
- GADD, S. (2002). *Safety Culture: A Review Of The Literature*. HSE.
- Gerek, H. N. (2008). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Aöf Yayınları.
- HSE. (2021). *Health And Safety Training A Brief Guide*. <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg345.pdf> Erişim tarihi: 19.09.2023.
- <http://www.mess.org.tr> Erişim tarihi: 10.09.2023.
- <http://www.mevzuat.gov.tr> Erişim tarihi: 20.09.2023.
- <http://www.resmigazete.gov.tr> Erişim tarihi: 11.09.2023.
- Hüseyinli, N., & Can, M. (2017). Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve otel çalışanlarının güvenli davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 21(4), 1397-1420.
- ILO (2002). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO, Erişim tarihi: 11.09.2023.
- ILO. (2013). *Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for Small and Medium-Sized Enterprises*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_215344.pdf Erişim tarihi: 15.09.2023.
- ILO. (2018). İş Güvenliği ve Sağlığına İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları. www-ilo-org.translate.goog Erişim tarihi: 15.09.2023.
- IŞIK, R. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Eğitim ve Öğretim. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30(6), 28-31.
- İşte Sağlık Dergisi. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sorumlular.

- Kahraman, M. E. (2020). Covid-19 salgınının uygulamalı derslere etkisi ve bu derslerin uzaktan eğitimle yürütülmesi: Temel Tasarım dersi örneği. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sanat Tasarım ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 6(1), 44-56.
- Karakuş, N., Ucuzsatar, N., Karacaoğlu, M. Ö., Esendemir, N., & Bayraktar, D. (2020). Türkçe öğretmeni adaylarının uzaktan eğitime yönelik görüşleri. *Rumeli Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (19), 220-241.
- Karamık S. ve Şeker U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 2015-3(4), 575-584
- Kılıkış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. 1.Baskı. Bursa: Dora yayınevi.
- Kılıkış, İ. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. 4.Baskı. Bursa: Dora yayınevi.
- Kılıkış, İ., & Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 23-47.
- Kitamura, Y. (2014). The Possibility Of Holistic Safety Education İn Japan: From The Perspective Of Education For Sustainable Development. *International Association of Traffic and Safety Sciences*, 38(1), 40-47.
- Kürtüncü, M., & Kurt, A. (2020). Covid-19 pandemisi döneminde hemşirelik öğrencilerinin uzaktan eğitim konusunda yaşadıkları sorunlar. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Covid-19 Özel Sayısı 2, 66-77
- Medeni, D. B. 2014. *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında sorumluluk*. yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- MMO. (2012). *Makina Mühendisleri Odası. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Oda Raporu, Yayın No: MMO/590, Nisan-2012, s:53-65.
- Nassazi, A. (2013). *Effects Of Training On Employee Performance: Evidence From Uganda*. Vaasan Ammattikorkeakoulu University, Business Economics and Tourism, Fillandia.
- Oğuz, Ö. (2011). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Özsoy, M. (2020). *Baklava Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının İstatiksel Analizi*. Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Saad, M., Karia, N., & Omar, A. (2015). Why integrated osh practices make good economic sense? *Journal Occupational Safety Health*, 5(1), 31-41.
- Sağlam, Ö. (2023). *Liman İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Etkinliğinin Değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Serçemeli, M., & Kurnaz, E. (2020). COVID-19 pandemi döneminde öğrencilerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 40-53.

- Serin, G., & Çuhadar, M.T. (2015). İş Güvenliği ve Sağlık Yönetim Sistemi. *Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-59.
- Şerifoğlu, U.K., & Sungur, E. (2007) İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, *Yönetim*, 58, 41-50.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö., (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 21. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tuncer, Z. (2021). *Uzaktan Eğitimle Uygulamalı Ders Alan Öğrencilerin Uzaktan Eğitime Yönelik Görüş ve Tutumlarının Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Umuzdaş, S., & Baş, A. H. (2020). Konservatuvar öğrencilerinin Covid-19 salgını sürecindeki uzaktan eğitim ile ilgili algılarının ve deneyimlerinin araştırılması (Tokat ili örneği). *Yegah Musiki Dergisi*, 3(2), 204-220.
- Weinstock, D., & Slatin, C. (2012). Learning To Take Action: The Goals Of Health And Safety Training. *New Solut. Author Manuscript*, 22(3), 255–267.
- WHO (2018). *Working for Better Health*, <http://www.who.int/about-us/what-we-do/who-brochure> Erişim tarihi: 15.09.2023.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H. V., Sharma, G., & Gibbons, M. A. (2004). An Integrative Review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.
- Yağımlı, M., & Ergin, H. (2017). Türkiye’de İş Kazalarının Üstel Düzeltme Metodu ile Tahmin Edilmesi. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, 4, 118-123.
- Yıldız, A.N., & Şahan, C. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları:
- Yiğit, A. (2012). *İş Güvenliği*. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Yolcu, H. H. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi sürecinde sınıf öğretmeni adaylarının uzaktan eğitim deneyimleri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 237-250.
- Yurtseven, C.N. (2020). *Spor Profesyonellerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zorlu, S. (2023). *Uzaktan Eğitim ve Yüz Yüze Eğitim Niteliğinin Öğrenci Görüşleri Açısından İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : İlyas MURAT

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2016, Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller : Almanca , İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İŞ DENEYİMİ

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Konya Büyükşehir Belediyesi, KOSKİ Genel Müdürlüğü

Tarih: 2 ŞUBAT 2024

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitim karşılaştırmalı analizi

Yaş Grubunuz*

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 ve üzeri

Cinsiyetiniz*

- Erkek
- Kadın

Öğrenim Durumunuz*

- İlkokul
- Orta Öğrenim
- Lise
- Ön Lisans
- Lisans
- Y.Lisans/Doktor

Kadro Unvanınız*

- Memur
- Sözleşmeli Personel
- Belediye Şirket Personeli
- Belediye İşçi

Çalışma Alanınız*

- Ofis
- Saha
- Ofis/Saha

İSG Temel Eğitim modüllerinin konu içeriklerinin anlaşılabilir olduğunu düşünüyorum.*

- EVET
- HAYIR

İSG Temel Eğitim modüllerinin süre açısından yeterli olduğunu düşünüyorum.*

EVET

HAYIR

İSG Temel Eğitim modüllerinin görsel içerik (sunum teknikleri, video v.b.) açısından yeterli olduğunu düşünüyorum.*

EVET

HAYIR

Temel İSG Eğitim Konularından SAĞLIK KONULARI EĞİTİMİ Hakkında Görüşleriniz nedir?*

Beğendim

Kararsızım

Beğenmedim

Temel İSG Eğitim Konularından TEKNİK KONULAR EĞİTİMİ Hakkında Görüşleriniz nedir?*

Beğendim

Kararsızım

Beğenmedim

Temel İSG Eğitim Konularından GENEL İSG KONULARI EĞİTİMİ Hakkında Görüşleriniz nedir?*

Beğendim

Kararsızım

Beğenmedim

Tamamlamış olduğum "İSG Temel Eğitimi" Sağlık ve Güvenlik konularında farkındalığımı artırdı.*

EVET

HAYIR

Temel İSG Eğitimi ile tehlike ve risklere karşı bakış açımda değişiklikler oldu.*

EVET

HAYIR

Temel İSG Eğitimi ile birlikte yaptığım bazı işlerde yeterli güvenlik önlemi olmadığını farkettim.*

EVET

HAYIR

Temel İSG Eğitimini tamamladıktan sonra işyerimde daha önce fark etmediğim tehlike ve riskler olduğunu gördüm.

EVET

HAYIR

Temel İSG Eğitimini tamamladıktan sonra evimde ailemin güvenliği için bazı tedbirleri almam gerektiğini düşündüm.*

EVET

HAYIR

Temel İSG Eğitiminin hangi yöntemle verilmesinin daha yararlı olacağını düşünüyorsunuz ?*

Uzaktan Eğitim

Yüz Yüze Eğitim

Uzaktan Ve Yüz Yüze

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.07.2023-63439



T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-46409256-300-63439
Konu : Prof. Dr. Murat Darçın Hk.

11.07.2023

Sayın Prof. Dr. Murat DARÇIN
Öğretim Üyesi

Çalışanlara Uzaktan ve Yüz Yüze Olarak Verilen Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimin Etkinliğinin Değerlendirilmesi isimli ekte başvuru evrakları verilen araştırma projesi çalışmasının Prof. Dr. Murat DARÇIN'ın sorumluluğunda, araştırmacı olarak İlyas MURAT'ın katılımıyla yürütülmesi ile ilgili İnsan Araştırmaları Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuz 21.06.2023 tarihli 2023/06/14 sayılı kararımızda değerlendirilmiştir. İlgili çalışmanızda Üniversitemizin adının geçmemesi ve araştırmanın yapılacağı kurum/kuruluşlardan idari izin alınarak çalışmanız şartı ile kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Çalışmalarınızda başarılar diler gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Bilge AFŞAR
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek:Prof. Dr. Murat DARÇIN (14 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSF38219Y3

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/kto-karatay-universitesi-ebys>

Adres: Akabe Mahallesi Aladdin Kapı Caddesi No:130 Karatay/Konya

Telefon:444 1251 Faks:0332 202 00 44

e-Posta:rektoriuk@karatay.edu.tr Web: www.karatay.edu.tr

Kep Adresi: ktokaratayuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Celaleddin ÇİBİK

Unvanı: Sekreter

Tel No: 444 1251-7258

