T.C.

İstanbul Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNE ETKİSİ

Necdet AKTAY

2501090619

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Umut OMAY

İstanbul – 2014

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
1982

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN
Adı ve Soyadı : **NECDET AKTAY** Numarası : **2501090619**

Anabilim/Bilim Dalı : **ÇALIŞMA EKONOMİSİ** Tez Savunma Tarihi : **24.11.2014**

Danışman : **DOÇ. DR. UMUT OMAY** Tez Savunma Saati : **16.30**

Tez Başlığı :**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNE ETKİSİ**

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin **36. Maddesi** uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜ'NE** OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. UMUT OMAY		Kabul
2- YRD. DOÇ. DR. HASAN ŞENOCAK		Kabul
3- YRD. DOÇ. DR. A. TOLGA ÖCAL		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. LEVENT ŞAHİN		
2- YRD. DOÇ. DR. KADİR YILDIRIM		

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNE ETKİSİ

Necdet AKTAY

ÖZ

İnsanlığın refahı, çalışma yaşamındaki endüstriyel ve teknik gelişmeler ile artarken iş hayatında sağlık ve güvenlik konusunda olumsuz sonuçlar meydana gelmeye devam etmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, çok sayıda insanın hayatını tehdit etmekte ve büyük mali kayıplara neden olmaktadır. İş yaşamındaki sağlık ve güvenliğe dair olumsuzlukların ve kayıpların en önemli nedeni bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pozitif bir kültürden yoksun olması ve bu konudaki bilinç seviyesinin düşüklüğüdür. İş kazalarını ve iş yaşamından kaynaklanan sağlık sorunlarını azaltmanın en önemli yolu işyerlerinde iş güvenliği kültürü oluşturmaktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerlerinde iş güvenliği kültürü oluşturmanın en hızlı ve en etkili adımını teşkil eder. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yoluyla elde ettikleri bilgi ve becerileri, yaptıkları işlere transfer ederek sağlıklı ve güvenli davranışlar sergilerler. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi bireylerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pozitif bir kültür oluşumuna etkili bir şekilde yardımcı olmakta ve bu sayede işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine karşı bilinç seviyelerini yükseltip davranış değişikliği yoluyla güvenli davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır. Bu yönüyle pozitif güvenlik kültürü oluşturmak işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine karşı en etkili tedbirdir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

IMPACTS OF HEALTH AND SAFETY TRAININGS ON SAFETY CULTURE

Necdet AKTAY

ABSTRACT

As welfare in human life increases with advancements in industrial and technological fields, negative outcomes related to health and safety in working life continue to occur. Work accidents and occupational diseases have threatened lives of many workers and these caused also huge financial losses. The main reason for losses and such undesired consequences pertained to health and safety in working life is an outcome of lack of a positive safety culture in the issues mentioned above and a low level of awareness. The best way to reduce health problems arising from occupational accidents in working life is to establish a safety culture in organizations. Occupational health and safety training is the most rapid and effective way of creating safety culture in workplaces. Employees demonstrate knowledge and skills they acquired during training by transferring them into working life. Health and safety training is helpful to employees in formation of a safety culture and thus leads to behavioural change and a higher awareness against risks at work. In this respect creating a positive safety culture in working life proves to be the most effective measure to be primarily taken.

Key Words: Occupational Health and Safety, Safety Culture, Occupational Health and Safety Training

ÖNSÖZ

İşyerlerinde çalışan insanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların ortadan kaldırılması veya azaltılması sadece yasal düzenlemelerle ya da fiziki tedbirlerin alınmasıyla mümkün olamamaktadır. Pozitif güvenlik kültürü olmadan işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının ve alınan tedbirlerin yeterliliğinden bahsedilemez. Bu yüzden işyerlerinde, çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek olayların meydana gelmemesi için hem çalışanları hem işverenleri kapsayacak surette sağlık ve güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması hayati öneme sahiptir. Hatta güvenlik kültürü, sadece çalışma hayatındaki insanların değil, toplumun tamamı için, karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerine karşı en önemli tedbirdir.

İşyerlerinde pozitif güvenlik kültürünün oluşmasında etkili olan faktörlerin en önemlisi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerdir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgi ve becerilerini arttırmakta, güvensiz davranışlarını güvenli davranışlarla değiştirmeye yardımcı olmakta, yaptıkları işlere ilişkin riskleri bilip görmelerini sağlamakta ve bunun sonucunda işlerini daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde yapmalarına olanak sağlamaktadır. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıkları azalmakta ve bunlarla beraber kaybedilen maliyetlerde azalma yaşanmaktadır. Bu durumu gören işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine gereken önemi vermekte, işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşturulması için her türlü gayreti sarfetmekten geri durmamaktadır.

İş güvenliği kültürü ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konulu bu tez çalışmam sırasında bilgisi, desteği ve yönlendirmeleriyle bana yardımcı olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Umut OMAY'a teşekkür ederim. Çalışmalarım sırasında yardımlarını esirgemeyen ve emeği geçen bütün arkadaşlarıma, yeteri kadar vakit ayıramadığım için bana tahammül gösteren başta eşim ve kızlarım olmak üzere ailem, arkadaşlarım ve bütün dostlarıma teşekkürlerimi ve sevgilerimi borç bilirim.

Necdet AKTAY

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xi**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN KAVRAMSAL BOYUTU 4
1.1. İlgili Kavramlar 4
1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği 4
1.1.2. Kültür 8
1.1.3. Örgüt Kültürü 11
1.2. Güvenlik Kültürü 15
1.2.1. Güvenlik Kültürü Kavramının Ortaya Çıkma Süreci 16
1.2.2. Güvenlik Kültürünün Tanımı 17
1.2.3. Güvenlik Kültürünün Önemi 21
1.3. Güvenlik Kültürü ve İlişkili Kavramlar 25
1.3.1. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi 26
1.3.2. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Yönetim Sistemleri 27
1.4. Güvenlik Kültürünün Türleri: Pozitif-Negatif Güvenlik Kültürü Ayrımı 32
1.4.1. Negatif Güvenlik Kültürü 34
1.4.2. Pozitif Güvenlik Kültürü 36
1.4.2.1. Pozitif Güvenlik Kültürünün Tarifi 36
1.4.2.2. Pozitif Güvenlik Kültürüne Sahip İşletmelerin Özellikleri 37
1.4.3. Pozitif ve Negatif Güvenlik Kültürüne Sahip İşletmelerin Karşılaştırılması 39
1.4.4. Pozitif Güvenlik Kültürüne Duyulan İhtiyaç 41
1.5. Güvenlik Kültürü ve İş Kazaları 42

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ 47

2.1. Öğrenme, Öğretim ve Eğitim Kavramları 47
2.1.1. Öğrenme.....47
2.1.2. Öğretim 48
2.1.3. Eğitim 49
2.2. İşletmelerde Eğitim 51
2.3. Çalışan Eğitimi.....54
2.3.1. Çalışan Eğitiminin Önemi.....55
2.3.2. Çalışan Eğitiminin Olumlu Sonuçları.....56
2.3.2.1. Nitelikli Personel İhtiyacının Giderilmesi 56
2.3.2.2. Verimliliğin Artması.....57
2.3.2.3. Gözetimin Azalması 59
2.3.2.4. Moral Seviyesinin Yükselmesi.....60
2.3.2.5. Sağlık ve Güvenliğin Sağlanması.....61
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Değerlendirilmesi 62
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi.....62
2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Değerlendirilmesi 64
2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Etkinliği.....66
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Önemi 70
2.6. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Eğitim.....73
2.6.1. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Düzenlemeler.....75
2.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine Dair Düzenlemeler.....80
2.6.3. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile Yapılmış olan Düzenlemeler 86
2.6.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Amacı ve Temel Prensipleri 86
2.6.3.2. İşverenlerin ve Çalışanların Yükümlülükleri 87
2.6.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alacak Olan Kişiler 89
2.6.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programlarının Hazırlanması 90
2.6.3.5. İş Sağlık ve Güvenliği Eğitiminin Konuları.....91
2.6.3.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Periyodu ve Eğitim Süresi.....92
2.6.3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İlgili Diğer Bazı Düzenlemeler..93

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜ ETKİLEYEN UNSURLAR VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ 96
3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi96
3.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı 97
3.1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Açısından Dünyada ve Türkiye'de Durum.....99
3.1.3. Güvenlik Kültürü Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile İlişkisi 102
3.2. Güvenlik Kültürü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi.....107
3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi 108
3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi Üzerine Yapılmış Olan Bazı Çalışmalar 110
3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne İlişkin Olumlu Sonuçlarından Bazıları 114
3.2.3.1. Sağlık ve Güvenlik Bilgi ve Becerilerinin Artması ve Yapılan İşe Transferi.....114
3.2.3.2. Çalışanların Motivasyonlarının Yükselmesi 117
3.2.3.3. Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Tutum Değişikliği.....117
3.2.3.4. Güvenli Davranışların Sergilenmesi.....119
3.2.3.5. Sağlıklı ve Güvenli Çalışma.....122
3.3. İşletmelerin Güvenlik Kültürünü Etkileyen Diğer Faktörler.....123
3.3.1. Liderlik ve Yönetim.....125
3.3.2. İşletmedeki Sistemler ve Koşullar.....130
3.3.3. İletişimin Etkinliği.....133
3.3.4. Güvenli Davranışların Desteklenmesi.....138
3.3.5. İnsan Faktörleri 139
SONUÇ.....143
KAYNAKÇA.....147
ÖZGEÇMİŞ.....159

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Pozitif-Negatif Güvenlik Kültürüne Sahip İşletmelerin Karşılaştırılması ...40

Tablo 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunu Düzenleyen Bazı Tüzük, Yönetmelik ve Tebliğler 77

Tablo 3: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerinin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı 100

Tablo 4: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Sürekli İş Göremezlik Sebebinin İş Kazası ve Meslek Hastalığına Göre Dağılımı .101

Tablo 5: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı 101

Tablo 6: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Meslek Hastalıklarının Geçici İşgöremezlik Sürelerine Göre Dağılımı 102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Tutum – Davranış İlişkisine Dair Karşılıklı Etkileşim Modeli 121

Şekil 2: Güvenlik Performansı İle Yönetim Uygulamaları Arasındaki Teorik Sistem 129

KISALTMALAR LİSTESİ

A.e.	: Aynı Eser
A.g.e.	: Adı Geçen Eser
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACSNI	: Advisory Committee on Safety of Nuclear Installations - Nükleer Santral Güvenliği Danışma Komitesi
AÖF	: Açıköğretim Fakültesi
API	: American Petroleum Institute - Amerikan Petrol Enstitüsü
ASME	: American Society of Mechanical Engineers - Amerikan Makina Mühendisleri Topluluğu
ASTD	: American Society for Training & Development - Amerikan Eğitim ve Geliştirme Topululuğu
BSI	: British Standards Institute - İngiliz Standartları Enstitüsü
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ed.	: Editör
EUROCONTROL	: European Organisation for the Safety of Air Navigation – Avrupa Havacılık Güvenliği Teşkilatı
HASAWA	: Health and Safety at Work Act - (İngiltere) İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası
HSC	: Health and Safety Commission - (İngiltere) İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu
HSE	: Health and Safety Executive - (İngiltere) İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi

IAEA	: International Atomic Energy Agency - Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
ILO	: International Labour Organization - Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	: International Organization for Standardization - Uluslararası Standartlar Teşkilatı
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGİP	: Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
NFPA	: National Fire Protection Association – (ABD) Yangından Korunma Milli Kurumu
NIOSH	: The National Institute for Occupational Safety and Health - (ABD) İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsü
NZ	: New Zelland – Yeni Zelanda
OECD	: Organization for Economic Co-Operation and Development - Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSHA	: (U.S.) Occupational Safety and Health Administration – (ABD) Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi
OSHA	: Occupational Safety and Health Act – (ABD) İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası
R.G.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SMS	: Safety Management System - İş Güvenliği Yönetim Sistemi
SNZ	: Standards New Zealand - Yeni Zelanda Standartları
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
t.y.	: Tarih Yok
vd.	: Ve Diğerleri
Vol.	: Volume - Cilt
WHO	: World Health Organization - Dünya Sağlık Örgütü
YERELSEN	: Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası
y.y.	: Yer Yok

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları, yaralanmalar, ölümler, işgünü kayıpları ve ek maliyetler başta olmak üzere, ülkemizde ve dünyada çeşitli şekillerde kayıplara neden olmaktadır. ILO kaynaklarına göre her yıl dünyada 250 milyon adet iş kazası meydana gelmekte ve bu iş kazaları neticesinde her yıl iki milyondan fazla insan hayatını kaybetmektedir. Her yıl yüz bine yakın iş kazasının meydana geldiği ülkemizde de binden fazla vatandaşımız hayatını kaybetmektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde ortaya çıkan işgünü ve maliyet kayıpları gayrisafi milli hâsılaya büyük çapta zarar vermektedir. Üstelik yapılan araştırmalara göre, meslek hastalıklarının tümü ve iş kazalarının tamamına yakını önlenebilir niteliktedir.

Her yönüyle toplumu zarara uğratan iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları gibi olumsuz sonuçlar, hem bireylere ilişkin psiko-sosyal faktörlerden (tehlikeli davranışlardan) hem de işyerlerinin çalışma koşullarından ve çalışma ortamının fiziksel özelliklerinden (tehlikeli durumlardan) kaynaklanan aksaklıklar nedeniyle meydana gelmektedir.

Çalışma koşulları ve çalışma ortamındaki fiziksel özelliklerden kaynaklanan ve çalışanlar için risk teşkil eden olumsuzlukların (tehlikeli durumlar) azaltılması, mühendislik çözümleri yoluyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla giderilebilmektedir.

Ancak iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları gibi olumsuz sonuçların önde gelen nedenlerini, çalışan bireylerden kaynaklanan eksikliklerin sonucu olan tehlikeli davranışlar teşkil etmektedir. Bunun da temel nedeni, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimsizlik, bilinç eksikliği ve bunların sonucu olarak talimatlara aykırı davranışlardır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair bireysel tutum ve davranışları (güvenli davranışlar ve güvenli olmayan davranışlar) işyerlerindeki güvenlik kültürü ile ilgilidir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair davranışlarını iyileştirmek ve geliştirmek, bunun sonucunda iş kazalarını ve iş yaşamından kaynaklanan sağlık

sorunlarını azaltmak için işyerlerinde iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir. Pozitif bir iş güvenliği kültürünün hakim olduğu işyerlerinde çalışanlar, hem kendi can güvenlikleri hem de çalışma arkadaşlarının can güvenlikleri için gereken özeni gösterme eğilimindedirler. Yapılan bir takım araştırmalarla güvenlik kültürünün pozitif yönde olduğu işletmelerde iş kazası oranlarının diğer işletmelere göre daha düşük olduğunun ortaya çıkmış olması bu durumu teyid etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından alınan tedbirlerin kalıcı olması, işyerlerinde pozitif güvenlik kültürünün hâkim olmasına bağlıdır. Aksi takdirde alınan önlemlerin mahiyeti ve önemi çalışanlarca yeteri kadar anlaşılmaz ve bu önlemler işlevini kısa sürede yitirir. Ayrıca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair oluşturulan sistemler, yerleşmiş bir güvenlik bilincinin ve pozitif güvenlik kültürünün bulunduğu işyeri ortamlarında daha verimli sonuçlar doğurur.

Güvenlik kültürünün çeşitli boyutlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitimine dair öğelerin bulunması, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin güvenlik kültürü ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin, işyerlerinde iş güvenliği kültürünü olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu son yıllarda yapılan araştırmalarda da ortaya çıkmıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliğe ilişkin tehlikelerden ve risklerden korunması amacı ile gerekli eğitimlere tabi tutulması anlayışı bütün dünyada kabul gören önleyici bir yaklaşım haline gelmiştir.

İş yaşamında pozitif bir güvenlik kültürünün geliştirilebilmesi için insanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden yeterli derecede yetenek ve becerilerle donatılmaları gerekmektedir. Bu da ancak çalışanların eğitilmesi yoluyla gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle işyerlerinde başarılı bir güvenlik performansı yakalamak için iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vazgeçilmez bir gerekliliktir. İş kazalarının ve mesleki sağlık sorunlarının azaltılması amacıyla çalışanların sergiledikleri tehlikeli davranışların tehlikesiz davranışlarla değiştirilmesinin en önemli yollarından biri, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında yeterli ve etkili eğitimler vermektir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yoluyla elde ettikleri bilgileri ve kazandıkları yetenekleri yaptıkları işe ve davranışlara transfer ederler. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların iş güvenliği bilincini arttırıp onların, işyeri risklerine karşı

yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalarını sağlar, iş güvenliğine ilişkin tutum ve davranışlarını da olumlu yönde etkiler. Bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş kazalarını önlemeye ve işyerlerinde iş güvenliği kültürünü geliştirmeye yönelik yaygın olarak kullanılabilecek etkili ve düşük maliyetli bir tedbirdir. Bu durumu göz önüne alan işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği yönünden gelişme sağlamakla kalmayıp aynı zamanda rekabet avantajı da elde etmektedirler.

İş güvenliği kültürü ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konulu bu çalışmanın birinci bölümünde iş güvenliği kültürü ve ilgili kavramlara değinilmekte, iş güvenliği kültürünün tanımlarına yer verilmekte, pozitif ve negatif güvenlik kültürü işlenmektedir. İkinci bölümde ise çeşitli yönleriyle iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden ve çalışma mevzuatımızdaki ilgili düzenlemelerden bahsedilmektedir. Üçüncü ve son bölümde ise iş güvenliği kültürü ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi arasındaki ilişkiden ve güvenlik kültürünü etkileyen bir takım unsurlardan söz edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN KAVRAMSAL BOYUTU

İş güvenliği kültürünün kavramsal boyutunun ele alındığı bu bölümde iş güvenliği kültürünün tanımı, iş güvenliği kültürü ile ilişkili kavramlar, pozitif ve negatif güvenlik kültürü ayrımı, pozitif veya negatif güvenlik kültürüne sahip olan işletmelerin belirgin özellikleri ile iş güvenliği kültürü ve iş kazaları arasındaki ilişkiden bahsedilmektedir.

1.1. İlgili Kavramlar

İşletmelerin iş güvenliği kültürü, temelde 'kültür' kavramı ile ve dolayısıyla 'örgüt kültürü' ile ilişkili bir kavram olduğundan iş güvenliği kültürü ile ilgili konulara geçmeden önce 'iş sağlığı ve güvenliği', 'kültür' ve 'örgüt kültürü' kavramlarına aşağıda değinilmektedir.

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Önceleri 'işçi sağlığı ve iş güvenliği' olarak adlandırılan ancak günümüzde daha çok 'iş sağlığı ve güvenliği' olarak isimlendirilen kavram, çalışma hayatında insanların sağlıklı, güvenli koşullarda ve şekillerde çalışmalarını ifade eder. Kısaca İSG olarak da ifade edilen 'iş sağlığı ve güvenliği' kavramını açıklamak için 'iş güvenliği' ve 'iş sağlığı' ifadeleri ayrı ayrı ele alınmaktadır.

Sanayileşme ve teknolojideki hızlı gelişim, dünyada ve ülkemizde toplumsal refaha hizmet etmekle beraber insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmiştir. Sanayileşme ile birlikte yoğun makineleşme ve üretimde kullanılan yüzlerce kimyasal maddenin yol açtığı iş kazaları ve meslek hastalıkları, çağımızın önemli bir problemi haline gelmiştir.[1] Buna bağlı olarak hemen her tipteki işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının oluşturduğu tehlikelerin, insanlığı ne derece tehdit eder hale geldiği herkes tarafından anlaşılmaya başlanmıştır. Bu anlamda, söz konusu tehlikelerle bilinçli olarak mücadele edilmesi gereği ortaya

[1] Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s. 9.

çıkmış ve 'iş güvenliği kavramı' doğmuştur.[2] İş güvenliği, çalışanların, yapılan işler sırasında karşılaştıkları tehlikelerin azaltılması veya ortadan kaldırılması amacıyla işverence yerine getirilmesi gereken yükümlülüklere dair teknik kuralların bütününü karşılayan bir kavramdır.[3] İş güvenliğine ilişkin bir tanımlama şu şekildedir: İşyerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalardır.[4] İşçilerin kazaya uğramalarını önleyici tedbirleri ifade eden 'iş güvenliği' işyerinde kullanılan araç, gereç ve maddelerin kullanımı ve varlığından doğabilecek risklere karşı işçilerin korunması ve gerekli tedbirlerin alınmasıdır. İşçilerin hastalanmalarını ve sağlıklarını kaybetmelerini önlemek üzere gerekli sağlık tedbirlerin alınması ise 'iş sağlığı' kavramını ifade etmektedir.[5]

ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi iş sağlığı alanındaki hedefini belirlerken şu ifadelere yer vermektedir: "İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler."[6]

Burada şunu da belirtmek gerekir ki WHO, sağlığı, 'yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali'[7] olarak tanımlamaktadır. Nitekim iş hayatındaki çalışma düzeninin, çalışanların ruhi bozukluklarını arttırdığı da bir gerçektir. Buna göre çalışanların tam iyi olma

---

[2] Nüvit Gerek, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 868, Eskişehir, 2006, s. 9.
[3] Aydın Başbuğ, **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Türkiye Şeker-İş Sendikası Yay., Ankara, 2013, s. 17.
[4] Gerek, a**.ge.**, s. 3.
[5] YERELSEN, **İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı**, YERELSEN Yayınları, Kocaeli, 2009, s. 1.
[6] Benjamin O. Alli, **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayınları Genel Yayın No: 130, Ankara, 2001, s. 26.
[7] Fatih Yılmaz, **AB ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, Yayınlanmış Doktora Tezi, ÇASGEM Yayınları, Ankara, 2011, s. 37.

durumlarının sağlanması, iş sağlığı açısından temel bir konu teşkil eder.[8] Bu manada 'iş sağlığı' kavramının hem bedensel hem ruhsal hem de sosyal yönden ele alınıp geniş bir çerçevede anlaşılması gereği ortaya çıkmaktadır.

> "Gerek iş sağlığı gerekse iş güvenliğinin temel amacı, mesleki tehlikelerin, yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenip çalışanların sağlık ve yaşamlarının korunmasıdır. Bununla birlikte, iş sağlığı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok çalışanın yaşam ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır."[9]

İş sağlığı ve güvenliğinin en çok kabul gören tanımına göre 'iş sağlığı ve güvenliği', işyerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir bilimdir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak özellikle yaşam çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu fikrinin ileri sürülmesiyle birlikte bu tanımlamaların yeterli olmadıkları ve içeriği daha geniş olan bir tanımlama ihtiyacı olduğu ortaya çıkmaya başlamıştır. Geniş anlamda 'iş sağlığı ve güvenliği' kavramı, işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden, işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen, ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dahil eden bir kavramdır.[10]

İş sağlığı ve güvenliği, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını ve sağlıklı gelişimlerini sağlar. Bu anlamda, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması, çalışanlar açısından temel bir hak olarak karşımıza çıkar.[11] İş sağlığı ve güvenliği bireye ait sosyal haklardan olup bireyin sağlık hakkı ile beraber yaşam, vücut ve ruh bütünlüğünü konu edinmektedir.[12] İş sağlığı ve güvenliği hakkına bazı temel hukuk metinlerinde değinilmektedir. Örneğin, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde geçen "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme,

---

[8] Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 154.
[9] Başbuğ, **a.g.e.**
[10] İş ve Güvenlik, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı", (Çevrimiçi) http://www.isveguvenlik.com/son-haberler/isci-sagligi-ve-is-guvenliginin-tanimi.html, (03.01.2010).
[11] Demircioğlu, Centel, **a.g.e.**, s. 153.
[12] Başbuğ, **a.g.e.**, s. 14.

adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır"[13] cümlesindeki 'adaletli ve elverişli koşullarda çalışma' ibaresi ile çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasının temel bir hak olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesindeki, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır."[14] genel ifadesi ile çalışma hayatında sağlık ve güvenliğin teminine ve çalışanların korunmalarına çalışılmaktadır.

Çalışan ile işveren arasında kurulan iş sözleşmelerinin bağımlılık unsuru gereğince, işçinin sadakat ve işverenin de işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu gereği işveren, iş ilişkisi içerisinde, işçinin işyerinde yaşamını, beden ve ruh sağlığını tehdit eden tehlikelere karşı iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek durumundadır.[15] İşverenin işçiyi gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını da içermekle beraber, işin tehlikesine ve tekniğin ilerlemesine göre kapsamı sürekli gelişerek değişen bir borçtur. İşverenin işyerinden ve işten kaynaklanan tehlikelere karşı, işçinin yaşam ve sağlık hakkı ile vücut bütünlüğünü koruması ödevi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü olarak ifade edilmektedir. Bu yükümlülük hem iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğinden hem de iş güvenliğinin kamu hukuku niteliğinde olmasından kaynaklanmaktadır.[16]

Teknolojik gelişmenin süreklilik arz etmesi nedeniyle her gün çalışma alanlarına katılan yeni işkolları, kimyasal maddeler, makine ve teçhizatlar, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaların kesintisiz olmasını ve yeni teknoloji ile karşılaşılan yeni sorunların araştırılmasını ve çözümlenmeye çalışılmasını gerektirmektedir. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği, tıbbın, tekniğin ve diğer bilim

---

[13] İnsan Hakları Derneği, "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi", (Çevrimiçi) http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37, (22.07.2012).

[14] R.G. 09.11.1982, S. 17863, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

[15] Mahmut Kabakçı, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", **TBB Dergisi**, Türkiye Barolar Birliği Yay., Sayı: 86, 2009, s. 255.

[16] Z. Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 1, Ankara, 2012, s. 64.

dallarının çalışma alanı olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere zaman içerisinde işyerlerinde ihtiyaca binaen çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan birtakım kurallar ve kanunlar da yürürlüğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmüş ve soruna daha değişik açılardan yaklaşılması gerekliliği baş göstermiştir. Bunun üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği kavramının bilimsel bir yaklaşım ile ele alınması gerektiğini ortaya çıkarmıştır.[17] İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilimsel çalışmalar sadece mühendislik ve tıp alanında değil psikoloji, sosyoloji, muhasebe ve hukuk alanında da devam etmektedir.

'İş sağlığı ve güvenliği' kavramının ne ifade ettiğini açıklamak için yapılan bu girişten sonra *iş güvenliği kültürü*ne açıklık getirmek amacıyla 'kültür' kavramından da bahsedilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

1.1.2. Kültür

Kültür sözcüğü hem yazında hem günlük hayatta birbirinden oldukça farklı anlamları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır.

Kültür sözcüğü Latince *cultura*dan gelir. Cultura, 'inşa etmek', 'işlemek', 'süslemek', 'bakmak'anlamlarına gelen *colere*'den türetilmiştir.[18]

Türk Dil Kurumu'nun hazırladığı sözlüğü göre, 'kültür' (*ekin*, eski dilde *hars*) kavramının tanımı şu şekildedir[19]: "Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü." Aynı kaynakta, "muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi" manasını da ifade eden 'kültür' kelimesi 'bireyin kazandığı bilgi' anlamında da kullanılabilmektedir.

---

[17] İş ve Güvenlik, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı", (Çevrimiçi) http://www.isveguvenlik.com/son-haberler/isci-sagligi-ve-is-guvenliginin-tanimi.html, (03.01.2010).
[18] Büyük Türkçe Sözlük, "Kültür", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (20.10.2011).
[19] **A.e.**

‘Kültür’ kelimesi, içerisinde kullanıldığı bilim dalına göre birbirinden farklı manaları ifade edebilmektedir.

Kültür kavramı, biyoloji biliminde, “hücrelerin, dokuların ya da mikroorganizmaların, laboratuvarlarda besi yerinde yetiştirilmesi”[20] manasını ifade eder.

Felsefe bilimine göre ise, ‘kültür’, “Eğitim görmüş ve bu eğitimle beğenisi, usavurma ve eleştirme gücü gelişmiş bir kişilik kazanmış durumda olma” veya “Bir toplumun, kendi iç yasalarına göre, biçim kazanması ve gelişmesi” yahut da “Bir toplumun yaşama biçimlerinin çeşitli alanlarda olgunlaşması”[21] gibi manalara gelir.

Eğitim biliminde ‘kültür’ kavramı, “Bir toplumu duyuş, düşünüş, yaşayış bakımından öbürlerinden ayıran ve gerek maddesel gerek manevi alanlarda oluşturulan, o topluma özgü düşünce ve sanat ürünlerinin tümü” veya “Usavurma, beğeni ve eleştiri yeteneklerinin, öğrenim ve deneyimler yoluyla geliştirilmiş olan biçimi”[22] manalarını ifade eder.

Sosyolojide, “bireyin üyesi olduğu toplumdan öğrendiği bilgi, gelenek, görenek, davranış, yasa, sanat, uygulayım, zanaat gibi özdeksel ve tinsel ürünlerden oluşan bütün.”[23] “Sosyolojik olarak, kültür bizi saran, insanlardan öğrendiğimiz toplumsal mirastır… Bireyler için ise yargılama, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenme ve tecrübeler yoluyla geliştirilmiş olan biçimine o kişinin kültürü denir.”[24]

Farklı bilim dallarında, değişik manaları ifade etmek için kullanılan kültür kavramından kastedilen manalar yukarıda ifade edilmektedir. ‘Kültür’ kavramının sosyoloji ve felsefe alanındaki anlamlarının, aşağıda anlatılmakta olan ‘iş güvenliği kültürü’ndeki kültür kavramının kullanım amacına daha uygun düştüğü görülmektedir.

---

[20] **A.e.**
[21] **A.e.**
[22] Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü, “Kültür”, (Çevrimiçi) http://www.tubaterim.gov.tr, (01.01.2014).
[23] Büyük Türkçe Sözlük, “Kültür”, (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (20.10.2011).
[24] Wikipedia, “Kültür”, (Çevrimiçi) http://tr.wikipedia.org/wiki/Kültür, (04.08.2014).

Kavram olarak 'kültür'ün göze çarpan bir takım özelikleri bulunmaktadır. Toplumsal bir ürün olan ve insanlar arası etkileşim sonucu ortaya çıkan kültür başta dil sayesinde olmak üzere bir takım yollarla başka insanlara ve diğer nesillere aktarılır. Kültürün önemli bir özelliği de kalıtsal olmamasıdır.[25]

Kültür, doğuştan kaynaklanan bir olgu olmamakla beraber, eğitim ve öğretim yolu ile elde edilmekte ve sosyal miras olarak diğer insanlara ve sonraki nesillere nakledilmektedir. Kültürün kazanılması biyolojik değil sosyal bir süreçtir. Kültür, insan topluluklarının ya da gruplarının yaşam tarzını, değerlerini, davranış sistemini ve şeklini yansıtır. Kültürün iki temel fonksiyonu vardır. Biri 'koruyuculuk' diğeri ise 'gelişme ve yenilenme'dir.[26] Buna göre, insanların sahip olduğu ya da sonradan elde ettiği değerler, tutum ve davranışlar 'kültür' yolu ile korunabilmektedir. Aynı zamanda kültür, stabil bir yapı değildir; gelişme ve yenilenmeye açık olup değişebilme kabiliyetindedir.

Kültür, toplumun üyesi olarak, insan türünün öğrendiği, edindiği sanatlar, bilgiler, gelenek ve görenekler yahut yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür. Kültür kavramı, tamamen dışa yansıyan, maddi veya gözlemlenebilir nesnel bir kavram da değildir.[27] Birey ve toplumun sahip olduğu ancak dışarıya yansımayan kültür bileşenleri de bulunmaktadır. Bu nedenle kültürü oluşturan birçok öğe ile ilgili kesinlik derecesinde tespitlerin yapılması mümkün olamamaktadır.

Kültür konusunda kapsamlı bir çalışma yapan Bozkurt Güvenç, Kültürün ABC'si isimli eserinde şu ifadelere yer vermektedir:

> "Kültürün öğrettikleri yalnız zaman boyutunda sürekli değil, fakat aynı zamanda, toplumsal yani mekâna görelidir. Toplumdan topluma değişir. Bir toplumun sahip olduğu, yarattığı paylaştığı tüm alışkanlıklar o toplumun kültürüdür. Bu anlamda toplumun aile, mahalle, köy kasaba, gibi alt birimlerinin sahip olduğu farklı kültür birikimlerine toplumun alt kültürleri

---

[25] Enver Özkalp, **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları No: 722, Eskişehir, 2005, s. 60.
[26] Mustafa E. Erkal, **Sosyoloji**, DER Yayınları, İstanbul, 2011, s. 137-138.
[27] Bozkurt Güvenç, **Kültürün ABC'si**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 54-56.

> denebilir. Kültür toplumsal olduğuna göre, geleceği (kaderi) topluma bağlıdır."[28]
> "İnsanlar ve toplumlar benzer, çünkü kültürleri benzer; insanlar ve toplumlar benzemez, çünkü kültürleri farklıdır; insanlar ve toplumlar değişir, çünkü kültürleri değişmektedir."[29]

Bireylerin meydana getirdiği gruplar da, kültürün kendisi gibi oldukça değişken ve dinamiktirler. Değişken ve dinamik oldukları için büyür, küçülür, güçlenir, zayıflar, çözülür, dağılırlar. Kültürler, yavaş ya da hızlı, az ya da çok, uyumlu ya da uyumsuz biçimlerde sürekli olarak değişmektedirler. Ancak kültürü oluşturan insanlar ya da kurumlar bu değişimlere ayak uydurmada zorlanabilmektedirler.[30]

İleride değinilecek olan *iş güvenliği kültürü*nün, işletme veya işyeri düzeyindeki bir örgütün genel anlamdaki kültürünün (*örgüt kültürü*) bir alt öğesi olması münasebetiyle aşağıda örgüt kültürüne de değinilmektedir.

1.1.3. Örgüt Kültürü

İlgili çalışmalarının ilk olarak 1930'lu yıllarda başladığı kabul edilen ve örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkisi bulunan 'örgüt kültürü', 1980'li yılların başından itibaren yoğun bir şekilde kullanılan ve işlenen bir konu olmuştur. Özellikle yönetim teorisindeki gelişmeler örgüt kültürü kavramına ilginin artmasını sağlamıştır.[31]

"Örgüt Kültürü, örgüt içinde paylaşılan değer ve inançlardan oluşan ve örgütün karşılaştığı sorunların çözümünde, fırsatların değerlendirilmesinde örgütü doğru yolda düşünmeye ve davranışta bulunmaya yönlendiren kalıplardır."[32] Örgüt kültürü, örgütü şekillendiren soyut bir yapıyı ifade etmek için kullanılan güçlü bir kalıptır. Diğer bir deyişle örgüt kültürü, örgüt içinde olup bitenlerin göstergesidir.[33]

---

[28] **A.e.**, s. 55.
[29] **A.e.**, s. 57.
[30] **A.e.**, s. 26, 37.
[31] Serpil Durğun, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim", **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: III, Sayı: II, Van, Aralık 2006, s. 114.
[32] Enver Özkalp, Çiğdem Kırel, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir, 2004, s.103.
[33] **A.e.**

Örgüt kültürü, örgütün kim ve ne olduğunu, neleri önemsediğini, bir şeyleri nasıl ele aldığını tarif eden bir kavramdır.[34]

Kurum kültürü, işletme kültürü ya da şirket kültürü olarak da adlandırılabilen örgüt kültürü, organizasyonlarda amaçlara ulaşmayı destekleyen stratejiler, çalışma ilkeleri, roller, tutum ve davranışlar, normlar ve gelenekleri de kapsayan ve örgütün *kimliği*ni ifade eden bir kavramdır. Örgütlerin kültürleri, kendilerine has amaçları nedeniyle birbirinden çok farklı olabileceği gibi aynı toplumun alt kültürlerini yansıtabilmeleri nedeniyle de benzer özellikler gösterebilmektedirler.[35]

Örgüt kültürünün meydana çıkmasında rol oynayan üç önemli faktör bulunmaktadır. Bunlar: örgütün kurucuları, örgütün çevre ile olan etkileşimi ve deneyimi, örgüt üyelerinin ve grupların kendi aralarında kurmuş oldukları etkileşimdir. Ayrıca meydana gelen örgüt kültürünün varlığını sürdürmesini sağlayan üç temel nokta da bulunmaktadır ki bunlar: çalışan seçimi, üst yöneticilerin tutum ve davranışları ile örgütsel toplumsallaşmadır. Bir toplumda yaşayan bireyler nasıl toplum içinde geçerli olan kültürü elde ederek toplumsallaşıyorlarsa, bir örgüt içerisinde çalışan insanlar da aynı şekilde örgütün kültürünü benimseyerek toplumsallaşmaktadırlar.[36] Yukarıda, kültürün koruyuculuk ve yenilenme özelliklerinin bulunduğu ifade edilmişti. Bu bağlamda düşünüldüğünde örgütlerin herhangi bir konuda sahip olduğu ortak düşünce, değer ve tutumlar hatta davranış şekilleri, örgüt kültürü yoluyla korunmaktadır. Aynı zamanda örgüt kültürünün de genel itibariyle kültür kavramı gibi çeşitli şekillerde değişimlere ve yeniliklere açık olması yönüyle örgütlerin ortak değer, tutum ve hatta davranışlarında dönüşümlerin yaşanması muhtemel olmaktadır.

Güneş N. Zeytinoğlu, örgüt kültürünün işletmeler için önemine dair şu ifadelere yer vermektedir:

---

[34] Rachael Gordon, Barry Kirwan, "Developing a Safety Culture in a Research and Development Environment: Air Traffic Management Domain", **Europe Chapter of the Human Factors and Ergonomic Society Conference**, EUROCONTROL Experimental Centre-France, 27-29 January 2004.
[35] Güneş N. Zeytinoğlu, **Yönetim Organizasyon**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 774, Eskişehir, 2007, s. 192.
[36] Özkalp, Kırel, **a.g.e**., s. 113-114.

> "İşletmelerde ya da belirli hedeflere ulaşmaya çalışan tüm organizasyonlarda, insan unsurunun önemi giderek artmaktadır. İşletmelerde çalışanların işini isteyerek, inanarak, işletme amaçların bilincinde olarak ve birbirleriyle uyum içerisinde yapması, yönetimin başarısında en büyük paya sahiptir. Bu tür yapıcı tutum ve davranışlar içinde olunabilmesi için, işletmenin ve çevresinin çalışanlarca iyi tanınması gerekir. Örgüt kültürü, işletme ve amaçlarının anlaşılmasını, benimsenmesini, bunlara yönelik bütünleşik davranışlar içinde olunmasını sağlar."[37]

Örgütlerin kültürlerini daha iyi tanımak amacıyla değişik kriterler açısından sınıflandırma yapılabilmektedir. Alt kültür-baskın kültür, güçlü kültür-zayıf kültür ayrımları bunlardan bazılarıdır.

'Baskın kültür', büyük işletmelerde örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan değerleri ifade etmektedir. 'Alt kültür' ise örgütün çalışanları içerisinde belli bir grup tarafından paylaşılan değerleri ifade etmekte olup genelde bölümlerin coğrafik olarak birbirinden ayrı olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütün temel değerlerinin çoğunlukça paylaşılması ve kabulü, 'güçlü kültürü' ifade ederken, kültürün örgüt içinde yaygınlığının olmaması veya alt kültürlerin daha baskın olması ise 'zayıf kültürü' yansıtır.[38]

Örgütte egemen olan kültür, örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde örgüt üyelerine yol gösterir. Örgüt kültürü, hem bireyin hem de grubun davranışına etki ederek bireysel ve örgütsel faaliyetleri birçok yönüyle etkiler. Fakat örgüt kültürü zayıf bir nitelik taşıyabileceği gibi güçlü bir nitelik de taşıyabilmektedir. Örgütün bu anlamdaki niteliği örgütün başarılı ya da başarısız olmasında belirleyici bir role sahiptir. Bu bağlamda başarılı örgütlerde egemen olan güçlü bir kültürün varlığından söz edilebilir.[39]

Literatürde 'örgüt iklimi' kavramı da kullanılmaktadır. 'Örgüt iklimi' ile 'örgüt kültürü' arasındaki ayrımı ifade etmek için örgüt iklimi kavramından da bahsedilmesi gerekmektedir. Çünkü örgüt kültürü ve örgüt iklimi birbirine benzeyen ancak farklı manalar ifade eden kavramlardır. Örgüt kültürünün organizasyon

---

[37] Zeytinoğlu, **a.g.e.**, s. 194.
[38] Nezahat Güçlü, "Örgüt Kültürü", **Manas Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, Bişkek, 2003, s. 149-150.
[39] Özkalp, Kırel, **a.g.e.**

içerisinde meydana getirdiği atmosfer *örgüt iklimi* olarak ifade edilir. Örgüt iklimi bir organizasyonda, çalışan bireylerin işletmenin çeşitli uygulamalarına ve yöneticilerin davranışlarına ilişkin algılamalarının oluşturduğu psikolojik çevreyi yansıtır. Bu bağlamda, uygulamaları ve yönetici davranışlarını farklı şekillerde algılayan çalışanlar, tutum ve davranışlarında da birbirlerine göre farklılıklar gösterebilmektedirler. Örgüt kültürü ile örgüt iklimine ilişkin ayrımı şu şekilde ifade etmek mümkündür: Bir organizasyonda insanlara nasıl davranıldığı, örgüt ikliminin konusu iken; organizasyonda nasıl insanların çalıştırıldığı örgüt kültürünün konusudur.[40]

Kendiliğinden şekillenmesinin yanında örgüt kültürü, genellikle, örgütün ekonomik ve sosyal amaçları doğrultusunda şekillendirilebilmektedir. Çünkü örgütün stratejik ve operasyonel amaçlarına verimli ve etkili bir şekilde ulaşabilmek için güçlü bir örgüt kültürünün sağlayacağı olanaklardan faydalanılması amacıyla örgüt kültürünün yönetilmesi icap etmektedir. Örgütün sağlık ve güvenliğe ilişkin değer ve inançlarını yansıtan güvenlik kültürü de örgüt kültürünün bir alt elemanı olup[41], örgütün sağlık ve güvenlik durumunu daha iyi seviyelere taşımak amacıyla yönetilmesi gerekmekte ve dışarıdan müdahalelerle (örneğin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği kural ve prosedürleri) olumlu yöne kanalize edilmesi gerekmektedir.

Günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan maliyetlerin artması karşısında işletmeler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini temin etmeyi stratejik bir hedef olarak belirlemişlerdir. Bu hedefe ulaşmak için iş sağlığı ve güvenliği bağlamında örgüt kültürünü kullanma, yönetme ve ona yön verme gereği artık zorunlu bir durum haline gelmiştir. Nitekim işletmelerde veya işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması, işletmenin veya işyerinin örgüt kültürünün bir alt kümesi olarak değerlendirilen (pozitif) iş güvenliği kültürünün bulunması ile yakından ilgilidir.

---

[40] Zeytinoğlu, **a.g.e.**, s. 191.

[41] Ulus Kürşat Şerifoğlu, Elif Sungur, "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı", **Yönetim Dergisi**, Yıl: 18, Sayı: 58, İstanbul, Ekim 2007, s. 42-43.

1.2. Güvenlik Kültürü

Önceki bölümde de ifade edildiği gibi organizasyonların içinde çok açık bir şekilde kendini göstermemekle birlikte bütün organizasyonların kendilerine özgü birer 'kültür'ü bulunmaktadır. Güvenlik kültürü bu kültürün (örgüt kültürü) bir alt kümesidir. Güvenlik kültürü bakımından pozitif bir niteliğe sahip işletmelerin daha az iş kazasına maruz kalma eğiliminde olduğunu araştırmalar göstermiştir.[42] Bu nedenle dünya üzerindeki endüstrilerin birçoğu rutin görevler sırasında meydana gelmesi muhtemel büyük ölçekli afetleri ve kazaları potansiyel olarak azaltmak amacıyla güvenlik kültürü kavramına odaklanmışlardır.[43]

İş güvenliği açısından başarılı olmak için örgütün iş güvenliğine ilişkin kültürünün güçlü olması (pozitif güvenlik kültürü[44]) ve bu kültürün işletmenin ortak bir değeri niteliğinde olması gerekmektedir.[45] İşletmelerde, yürütülen çalışmalar sırasında çalışanların sağlık ve güvenliğini temin için güvenlik bilgisi, bilinci ve farkındalığının oluşması ve çalışanların güvenli davranışlar sergileyerek iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarını önlemek amacıyla güvenlik kültürünün oluşmasına büyük ihtiyaç vardır. Ayrıca işletmelerin yönetimi tarafından sağlık ve güvenliği temin etmek amacıyla alınan tedbirlerin sürekliliği ve kalıcılığını sağlamak da yine işyerinde pozitif bir iş güvenliği kültürünün hâkim olmasına bağlıdır. Bütün bunlar göz önüne alındığında, çalışma hayatında olumlu manadaki güvenlik kültürünün ne kadar ehemmiyetli olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş güvenliği kültürü, örgüt kültürü bütününün bir alt elemanı olarak özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumu niteliğindedir. Farklı tanımlar kullanılmakla birlikte,

---

[42] Gordon, Kirwan, **a.g.e.**
[43] M. D. Cooper, "Towards a Model of Safety Culture", **Safety Science,** Vol. 36, 2000, s. 111.
[44] Tezin ilerleyen kısımlarında tanımına yer verilmiş olan 'pozitif güvenlik kültürü' kavramı için literatürde 'olumlu güvenlik kültürü' ya da 'güçlü güvenlik kültürü' ifadeleri de kullanılabilmektedir. Ancak bu tez çalışmasında daha çok 'pozitif güvenlik kültürü' kavramı tercih edilmiştir.
[45] Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s. 84-85.

'güvenlik kültürü' ve ileride açıklanan 'güvenlik iklimi' kavramlarının özelliklerini 'kültür' kavramının özelliklerinden ayrı düşünmemek gerekir.[46]

Konuya ilişkin Türkiye'de yapılan çalışmalarda 'iş güvenliği kültürü' kavramı yerine genellikle 'güvenlik kültürü' kavramı kullanılmaktadır. Hakeza yabancı kaynaklarda geçen 'safety culture' kavramı da 'güvenlik kültürü' olarak tercüme edilebilmekte ve kullanılmaktadır. Bu bakımdan 'güvenlik kültürü' veya 'iş güvenliği kültürü' hatta çok kullanılmamakla birlikte 'iş sağlığı ve güvenliği kültürü' aynı manalara gelen değişik kullanımlardır. Bu nedenle bu tez çalışmasında da bu kavramlar birbirinin yerine aynı anlama gelecek şekilde kullanılmıştır.

1.2.1. Güvenlik Kültürü Kavramının Ortaya Çıkma Süreci

İş kazalarının kök nedenlerine ve psikolojik sebeplerine yönelik araştırmalar neticesinde iş güvenliği kültürü kavramı ortaya çıkmış ve çalışma hayatında 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren kullanılmaya başlanmıştır.

26 Nisan 1986 tarihinde Ukrayna'da kurulu bulunan Çernobil Nükleer Santralı'nın 4 numaralı reaktöründe meydana gelen patlamanın etkilerini, insanlar şiddetli bir şekilde yaşamış ve kimi sağlığını, kimi evini, kimi işini ve hatta bazıları da hayatını kaybetmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki büyük gelişmelerin sağlanması işte bu büyük felaketin ardına rastlamaktadır. Sadece nükleer endüstri alanında değil bütün sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmeler yaşanmıştır.[47] Çernobil Felaketi'nden sonra güvenlik kültürünün önemi ortaya çıkmış ve dikkatler güvenlik performansı üzerindeki yönetsel ve insani faktörlerin önemine yönelmiştir.

Bu bağlamda, güvenlik kültürü (veya iş güvenliği kültürü) kavramı ilk kez 1988 yılındaki OECD Nükleer Ajansı'nın '*Çernobil Kazası Sonrası Kaza*

---

[46] Tunç Demirbilek, "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 96, Ankara, Ocak-Şubat, 2008, s. 5.
[47] ILO, "Chernobyl 20 Years After: From Disaster, Breeding a New Safety Culture", (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_069141/lang--en/index.htm, (20.09.2011).

Değerlendirme Toplantısı Özet Raporu' adlı raporunda kullanılmıştır.[48] Aşağıdaki kısımda da belirtildiği üzere bu raporda güvenlik kültürünün tanımına da yer verilmektedir.

1980'li yılların ikinci yarısından itibaren iş sağlığı ve güvenliği literatüründe kullanılmaya başlanan 'güvenlik kültürü' kavramından ne anlaşılması gerektiği, güvenlik kültürüne ilişkin değişik kaynaklar tarafından yapılmış olan tanımlar çerçevesinde bir sonraki kısmda ele alınmaktadır.

1.2.2. Güvenlik Kültürünün Tanımı

İş güvenliği kültürü konusunda çalışmalar yapan bir takım araştırmacılar ve bazı uluslararası kuruluşlar, iş güvenliği kültürünü tarif etmek için, genel olarak birbirine benzeyen değişik tanımlamalar yapmışlardır. Bunlardan bir kısmı aşağıya alınmıştır.

1988 yılındaki OECD Nükleer Ajansının, 'Çernobil Kazası Sonrası Kaza Değerlendirme Toplantısı Özet Raporu' adlı raporunda güvenlik kültürü (safety culture): "Nükleer santral güvenliği meselelerinin önemine binaen birinci derecede önceliğe sahip olduğu olgusunu yaratan ve hem bireylerdeki hem organizasyonlardaki tutum ve karakteristiklerinin toplamıdır." şeklinde tanımlanmıştır. Bu kavram, felaketin ortaya çıkmasına sebep olan, işletmelerin ve işçilerin riskler ve iş güvenliği hakkındaki bilgi ve anlama eksikliğini ifade eden bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır.[49]

Güvenlik kültürü kavramının kullanılmaya başlanması, 20. yüzyılın ilk büyük radyoaktif kazasının yaşandığı Çernobil faciası sonrasına denk geldiği görülmektedir. O zamandan beri, güvenlik kültürü için bir dizi tanım yapılmıştır. İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu (HSC) güvenlik kültürüne ilişkin şu genel tanımı geliştirmiştir: "Bireylerin ve grupların değerleri, tutumları, algıları, yeterlilikleri ve

[48] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[49] **A.e.**

davranış kalıplarını belirleyen ve bir kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin stili ve yeterliliğinin ortaya çıkardığı ürün."[50]

Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) da HSC'ye yakın bir tanımlama yapmıştır. Güvenlik kültürüne ilişkin ACSNI (Nükleer Santral Güvenliği Danışma Komitesi*)* tarafından geliştirilen ve yaygın bir şekilde kullanılan bu tanımlama ise şu şekildedir: "Bir organizasyonun güvenlik kültürü, organizasyondaki iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin tarzını, profesyonelliğini ve ona olan bağlılığın göstergesi durumunda olan, grubun ve bireyin değerleri, tutumları, algılamaları, yeterlilikleri ve davranış kalıplarının toplamının ortaya çıkardığı üründür."[51]

Güvenlik kültürü konusunda çeşitli çalışmalar yapmış olan Sue Cox ve Tom Cox, güvenlik kültürünün, işyerinde iş güvenliğinin yönetim tarzını ve bazen de çalışanlar arasında paylaşılan güvenlikle ilgili tutumlar, inançlar, algılar ve değerleri ifade ettiğini[52] belirtmektedirler.

Pidgeon, güvenlik kültürünü, "İnançlar, normlar, tutumlar, roller ile tehlike ya da kaza koşulları açısından işçilerin, yöneticilerin, tüketicilerin ve bireylerin maruziyetini azaltmayla ilgili olan sosyal ve teknik uygulamalar setidir." şeklinde tanımlar.[53]

Ostrom ve arkadaşları, güvenlik kültürünü, "Eylemler, politikalar ve süreçlerde ortaya çıkan ve örgütün iş güvenliği performansını etkileyen örgütsel inanç ve tutumlar şeklinde bir kavram"[54] diye tarif eder.

Berends'e göre güvenlik kültürü, "Örgüt üyelerinin oluşturduğu grubun iş güvenliğine yönelik ortak zihinsel programlamasıdır."[55]

---

[50] **A.e.**
[51] IAEA, **Key Practical Issues in Strenghtening Safety Culture - A Report by the International Nuclear Safety Advisory Group**, IAEA INSAG 15, Austria, 2002, s. 1.
[52] Sue Cox, Tom Cox, "The Structure of Employee Attitudes to Safety - A European Example", **Work and Stress**, 5, 1991, s. 93-106.
[53] Demirbilek, **İş Güvenliği …**
[54] **A.e**.
[55] **A.e**.

Lee ise, "Örgütün iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, biçimi ve yeterliliği ile bağlılığını belirleyen birey ve gruba ait değerlerin, algılamaların, yeteneklerin ve davranış kalıplarının çıktısı" [56] olarak güvenlik kültürünü tanımlar.

Güvenlik kültürünün en kısa ve kullanışlı tanımlarından biri Von Thaden ve Gibbons'a aittir: Güvenlik kültürü, her bir grupta veya her bir organizasyonun her kademesinde bulunan her bir personelin, işçi ve toplum güvenliğine verdiği öncelik ve değeri ifade eder.[57]

Görüldüğü gibi değişik ulusal ve uluslararası kuruluşlar ile araştırmacıların, güvenlik kültürüne ilişkin birbirine yakın ancak farklı şekillerde tanımlama yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Bazı ortak yönleri olmakla beraber farklı şekillerde tanımlama yapma ihtiyacı, güvenlik kültürünün henüz tam olarak etraflıca çözümlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Farklı bilim insanlarının ayrı ayrı tanımlar getirdiği 'güvenlik kültürü', üzerinde birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen hala tam olarak ifade edilememiş ve ayrıntısıyla çözülememiştir.[58] Bu sebeple literatürde, bir dizi değişik 'güvenlik kültürü' tanımı vardır. Ancak yaygın olarak kullanılan iki tanımdan bahsedilebilir. Yukarıda da yer verilen bu iki tanımlamadan birisi Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından diğeri de İngiltere Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) tarafından ileri sürülmüştür. Bu iki tanımda da olduğu gibi yapılan bütün tanımlamalarda bazı ortak özellikler bulunmaktadır.[59] Güvenlik kültürünü ifade eden tanımların birçoğunda 'tutum' veya 'davranış' kavramlarından bahsedilmektedir. Glendon ve arkadaşları, bazı araştırmacıların, güvenlik kültürünü ifade etmede tutumları esas aldığını bazılarının ise çalışan davranışlarına odaklandıklarını vurgulamaktadırlar. Aynı araştırmacılar, bireylerin bir grup, bir organizasyon ya da bir toplum içerisinde paylaşmış oldukları algılamaların, güvenlik kültürüne getirilen tanımlamaların birçoğunun ortak noktası olduğunu da ifade etmektedirler. Örneğin,

---

[56] **A.e**.
[57] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[58] F. W. Guldenmund, "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research", **Safety Science**, 34, 2000, s. 247.
[59] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).

Cox ve Cox, HSC, Pidgeon ve Schein güvenlik kültürüne ilişkin 'paylaşılan algılamalar'dan, Cooper ve Phillips 'ortak ilgi ve dikkat'ten bahsederler.[60]

Mearns ve arkadaşları, güvenlik kültürünün, içinde, iş güvenliğine ilişkin bireysel tutumların geliştiği ve devam ettiği ve güvenli davranışların teşvik edildiği bir ortamı ifade eden önemli bir kavram olduğunu belirtmektedirler.[61]

Tanımları farklılık gösterse de güvenlik kültürünün, güvenliğe dair proaktif bir duruş olduğu konusunda fikir birliği vardır.[62] Bu bağlamda pek çok araştırmada güvenlik kültürü, 'işçi ve işverenlerin risk ve güvenlik kavramlarına davranış geliştirme süreci'[63] olarak da ifade edilmektedir.

Değişik güvenlik kültürü tanımları yapılmış olmasına rağmen, birçoğunda ortak özellikler bulunmaktadır. Güvenlik kültürünü tanımlayan ifadelerin bazı ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir:[64]

• Güvenlik kültürü, grup seviyesinde veya daha üst seviyede, tüm grup ya da örgüt üyeleri arasında 'paylaşılan değerler' anlamını ifade eder.

• Güvenlik kültürü, bir organizasyonun resmi güvenlik sorunlarıyla, özellikle yönetim ve denetim sistemleriyle yakından ilgilidir, fakat sadece bunlarla sınırlı değildir.

• Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her seviyeden bireylerinin katkısına vurgu yapar.

• Bir örgütün güvenlik kültürü, üyelerinin çalışma davranışları üzerinde etkilidir.

---

[60] A. Ian Glendon, Sharon G. Clarke, Eugene F. McKenna, **Human Safety and Risk Management**, Second Edition, Taylor & Francis, Boca Raton, 2006, s. 367.
[61] K. Mearns, S. M. Whitaker, R. Flin, "Safety Climate, Safety Management Practices and Safety Performance", **Safety Science**, 41, 2003, s. 642.
[62] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[63] Fatih Yılmaz, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı Ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği", **Kamu-İş Dergisi**, C: 1, S: 1, 2009, s. 112.
[64] Hui Zhang vd., "Safety Culture: A Concept in Chaos?", **Human Factors and Ergonomics Society**, Santa Monica, 2002, s. 1405-1406.

• Güvenlik kültürü, genellikle, ödüllendirme sistemi ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi yansıtır.

• Güvenlik kültürü, bir organizasyonun, hatalar, olaylar ve kazalardan öğrenecek dersler çıkarma ve gelişim gösterme konusundaki istekliliğini yansıtır.

• Güvenlik kültürü, nispeten kalıcı, istikrarlı ve değişime karşı dirençlidir.

Güvenlik kültürü, her bir grupta veya her bir organizasyonun her kademesinde bulunan her bir personelin, birey ve toplum güvenliğine verdiği öncelik ve değeri ifade eder. Bu da bireylerin ve grupların iş güvenliğine yönelik sorumluluklarını yerine getirmesi ölçüsünde oluşur.[65]

Başlangıçta, yaşanan bir takım felaketlerin ardından büyük endüstriyel kazaların önlenmesi kapsamında önemi ortaya çıkan güvenlik kültürü, artık her düzeydeki bütün işyerlerinde, öneminin anlaşılarak üzerinde durulması ve geliştirilmesi gereken, sağlık ve güvenliğe ilişkin önleyici yaklaşımı ifade eden bir kavram haline gelmiştir.

1.2.3. Güvenlik Kültürünün Önemi

Güvenlik kültürü kavramının henüz tam olarak çözülememiş olması ve üzerinde etraflıca yapılmış çalışmaların sınırlılığı yanında tanımlamalarında da bir takım belirsizlikler ve farklılıklar olmasına rağmen bu kavramın önemi konusunda herhangi bir belirsizlik ve tereddüt bulunmamaktadır.

1987'de yaşanan Piper Alpha felaketi ve yine 1987'de meydana gelen Kings Cross istasyonu kazası gibi olaylar, kurumsal, yönetsel ve insani faktörlerin olumsuz güvenlik sonuçları (iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları) üzerinde etkilerinin bulunduğuna dair bilinç seviyesini yükseltmiştir. Büyük felaketlere ilişkin çeşitli raporlarda da tespit edildiği gibi, (zayıf) negatif güvenlik kültürü[66], olumsuz olayların meydana gelmesinde etkili bir faktördür. Piper Alpha petrol platformunun

---

[65] **A.e.**

[66] 'Negatif güvenlik kültürü' kavramı için literatürde 'olumsuz güvenlik kültürü' ya da 'zayıf güvenlik kültürü' ifadeleri de kullanılabilmektedir. Ancak bu tez çalışmasında daha çok 'negatif güvenlik kültürü' kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

patlaması, King Cross yeraltı istasyonu yangını ve MS Herald Free Enterprise yolcu feribotunun batması gibi olaylara ait raporlar bunlardan bazılarıdır. Bu anlamda pozitif güvenlik kültürünün, güvenliğe dair proaktif bir duruş olduğu konusunda da fikir birliği bulunmaktadır.[67]

İş kazası türündeki olayların, özellikle büyük felaketlerin, meydana gelmesine neden olan faktörlerin tam olarak neler olduğunu tespit etmek amacıyla her büyük felaketten sonra önemli tahkikatlar yapılagelmiştir. Yapılan bu tahkikatlar sonucunda, detaylara özel bir önem verilmesi gerektiği ve 'hata olma olasılığı yüksek işletmeler'deki risk faktörlerinin tespit edilmesinin (risk değerlendirmesi) paha biçilmez bir bilgi kaynağı olduğu açığa çıkmıştır. Bu gibi çalışmaların sonuçlarından, araştırmacılar bazı net çıkarımlar ortaya koymuşlardır. Örneğin organizasyonel kazalar yalnızca bir 'operatör hatası' sonucu ya da 'şans eseri' oluşan çevresel ya da teknik bir arızanın sonucu değildir. Gerçekte, felaketler, organizasyonun politika ve prosedürlerindeki iş güvenliği sistemi ile ilgili bir arızanın sonucudur.[68] Örneğin Piper Alpha felaketi, bireylerin görevlerini yerine getirmelerindeki eksiklik ile belgeleme sistemindeki ve yönetim sistemindeki bir hatanın kombinasyonu sonucu meydana gelmiştir.[69]

'Güvenlik kültürü' ifadesi başlangıçta, büyük felaketlerin iş güvenliği yönetim sistemindeki yetersizlikler sonucu meydana geldiğini ifade eden bir kavram olmasına karşılık artık bireysel düzeydeki iş kazalarını açıklamak için de kullanılmaktadır.[70] Bireysel düzeydeki çalışan davranışlarının da organizasyonun güvenlik kültürünün etkisinde olması nedeniyle, iş güvenliği kültürü, bireysel düzeyde çalışanların maruz kaldığı olumsuzluklarda da etken bir sebeptir.[71] Çünkü genellikle bireylerin iş güvenliğine ilişkin negatif tutumları güvensiz davranışlar suretinde ortaya çıkmakta ve iş kazası yaşanma ihtimalini arttırmaktadır. Gelişmiş bir güvenlik kültürünün bulunmadığı işyerlerinde çalışan bireylerin işyerindeki sağlık ve

---

[67] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[68] S. Gadd, A. M. Collins, **Safety Culture: A Review of the Literature**, Health & Safety Laboratory **(**HSL), 25, Sheffield, 2002, s. 3.
[69] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[70] Mearns, Whitaker, Flin, **a.g.e.**
[71] Glendon, Clarke, McKenna, **a.g.e.**

güvenlik risklerinin farkında olmaması veya eksik güvenlik bilgi ve becerisine sahip olmaları, iş kazalarına sebep teşkil etmektedir. Ayrıca genellikle, pozitif bir güvenlik kültürüne sahip olmayan çalışanlar, işyerinde alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet etme ve talimatlara uyma noktasında zaafiyet göstermektedirler. Bu da iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır.

Yıllardır, yaşanan iş kazalarının nedenleri birçok çalışmaya konu olmaktadır.[72] Uzunca bir süredir iş güvenliğinin alt sınırı, iş kazaları, yaralanmalar ve bunlara ilişkin finansal verilere dayanılarak tespit edilegelmektedir. Kaza veya olay sonrasında aynı olayların tekrar yaşanmaması için alınması gereken önlemlere ilişkin ihtiyaç duyulan tedbirler konusunda yeterli bilgi ihtiva etmediklerinden, artık bu istatistikî veriler yeteri kadar tatmin edici olamamaktadır. Olay istatistikleri, olgunun meydana gelmesinden sonrasına dairdir. Bunlar da sistem hatalarının ne olduğunu ve bunlara karşılık yapılması gereken güvenlik programlarının neler olması gerektiğini ortaya koymaktan uzaktırlar. Bu nedenle kaza veya olay meydana gelmeden önce bir takım değerlendirme ve ölçümlerin yapılması önem arz etmektedir.[73] İşyerinde kazalar meydana geldiğinde gelecekte benzer olayları önlemek için hangi faktörlerin (insani, teknik, örgütsel) bu olayların meydana gelmesine sebebiyet verdiğini anlamak bu açıdan önemlidir. Olayların neden ve nasıl meydana geldiğine dair araştırma anlayışının gelişmesi sayesinde, olayların önlenmesi için uygun yöntemler geliştirilmiştir.[74] Güvenlik kültürüne yönelik çalışmalar da bu araştırma anlayışının oluşması neticesinde önem kazanmış, sağlık ve güvenliğe ilişkin yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır.

Geçmişte, işyerinde iş güvenliğini geliştirmeye yönelik gösterilen çabalar daha çok, çalışma ortamındaki risklerin kontrolü için teknik yönlere (yani daha güvenli sistemlerin tasarımı) ve insan davranışlarının doğrudan etkisi üzerine (örneğin operatör hatası) odaklanmıştır. Ancak, büyük afetlerin sayısının artması,

---

[72] R. A. Haslam vd., "Contributing Factors in Construction Accidents", **Applied Ergonomics,** 36, 2005, s. 402.
[73] Steven I. Simon, "Safety Culture Assessment as a Transformative Process", (Çevrimiçi) http://www.culturechange.com/safetycultureassessment.pdf, (13.01.2011).
[74] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).

dikkatleri güvenlik performansı sonuçları üzerindeki örgütsel faktörlerin etkisine (yani politikalar ve prosedürler) ve felaketin meydana gelmesinde kesin bir etkiye sahip olan ve hakkında sayısız soru işaretleri bulunan güvenlik kültürüne çekmiştir.[75] Çernobil, King Cross ve Piper Alpha gibi olayların hepsi, örgütsel ve beşeri unsurların güvenlik performansı üzerinde nasıl bir etkisi olduğunun örnekleridir. Challenger Uzay Mekiği felaketi için hazırlanan bir rapor, felaketin meydana gelmesine sebep olan örgütsel bir faktör olarak sayısız 'kusurlu' kararlar alınmış olduğunu ortaya koymuştur.[76] Piper Alpha patlamasının ardından kazaya ilişkin rapor hazırlayan W. Cullen, 'iş güvenliğinin anlaşılmış olduğu, kabul edildiği ve birinci önceliğe sahip olduğu kurumsal bir atmosfer ya da kültür' oluşturmanın lüzumlu olduğunu ifade etmektedir.[77]

Çernobil olayından sonra ortaya çıkan güvenlik kültürü kavramının, örgütsel ve diğer bağlamlarda risk analizi ve yönetimi süreçlerini kavramsallaştırmanın yeni bir yolunu temsil ettiği de savunulmuştur. Güvenlik kültürü, yüksek riskli sosyoteknik sistemlerde felaketler ve iş kazaları öncesi bazı genel davranışların evrensel bir karakterizasyonunu sağlar ve aynı zamanda risk yönetimi stratejilerine yardım ederek mevcut risk değerlendirmesi uygulamasını tamamlamak için sezgisel bir araç vazifesini görür.[78]

Güvenlik kültürünü, artık 'zamanı gelmiş' bir kavram olarak niteleyen Reason, organizasyonel sorunlar karşısında daha etkili kültür geliştirme uygulamalarına temel bir unsur olması amacıyla daha net teorik bir anlayışı geliştirmek için bunun bir fırsat olduğunu belirtmektedir.[79]

Gelişmiş bir güvenlik kültürünün hakim olduğu işletmelerde çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalık düzeyleri daha yüksektir. Genellikle, çalışanlar yaptıkları işin riskleri ve korunma yollarına ilişkin gerekli

---

[75] Gadd, Collins, **a.g.e.**
[76] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[77] Stain Antonsen, **Safety Culture: Theory, Method and Improvement**, Ashgate Publishing Limited, England, 2009, s. 11.
[78] Nick F. Pidgeon, "Safety Culture and Risk Management in Organizations", **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Vol.22, No:1, March 1991, s. 129-140.
[79] James Reason, "Achieving a Safe Culture: Theory and Practice", **Work and Stress**, 12, 1998, s. 293.

bilgileri elde edip bunları, kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının güvenlik ve sağlıklarını korumaya yönelik olarak iradesi dahilinde veya dışında tutumlarına ve davranışlarına aktarma eğilimindedirler. Zira iş kazalarının ve bunlardan kaynaklanan sağlık sorunlarının ortaya çıkmasının en büyük nedeni, bireylerin iş güvenliğine ilişkin olumsuz ve yanlış tutumlarıdır. Her ne kadar işyeri risklerine karşı bir takım tedbirler alınmış olsa bile işyerinde pozitif bir güvenlik kültürü mevcut değilse, söz konusu işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği durumunun tam olarak sağlandığı söylenemez. Bu nedenle, bireylerin de yeterli derecede iş sağlığı ve güvenliği bilgileri ile beraber işyerindeki risklerin farkında olması, bunlara karşı alınmış olan tedbirlerin gerekliliğini ve yerindeliğini içselleştirmiş olması, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara, prosedürlere ve talimatlara kendi isteği ile tam olarak uyması gerekmektedir. Eğer çalışanlar, alınan tedbirlerin gerekliliğine inanmamışlarsa, büyük bir ihtimalle iş sağlığı ve güvenliğine dair kurallara ve verilen talimatlara da uymayacaklar ve neticede iş kazalarının veya meslek hastalıklarının yaşanmasına zemin hazırlamış olacaklardır. Bu zeminin oluşmaması için iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde bir kültür halini alması gerekmektedir.

Bununla beraber, işyerlerindeki sağlık ve güvenliğe ilişkin tehlike ve risklerin az olması ya da küçük olması pozitif güvenlik kültürüne olan ihtiyacı ortadan kaldırmamaktadır. Zira işyerlerindeki sağlık ve güvenlik yönünden düşük ya da yüksek risklere karşı alınan önlemlerin tam olarak yararlı olabilmesi için pozitif güvenlik kültürünün işyerlerinde etkili olması gerekmektedir.

1.3. Güvenlik Kültürü ve İlişkili Kavramlar

Bu kısımda ilk önce, güvenlik kültürü kavramı ile çok yakın ilişkisi olan hatta bazen güvenlik kültürü ile karıştırılan veya onun yerine kullanılan ‘güvenlik iklimi’ ele alınmaktadır. Ardından güvenlik kültürünün, güvenlik yönetim sistemleri ile ilişkisine değinilmektedir.

1.3.1. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi

Bazı araştırmacılar, hazırladıkları eserlerde 'güvenlik kültürü *(safety culture)*' ve 'güvenlik iklimi *(safety climate)*' kavramlarını aynı anlama gelecek surette kullanırken bazıları da bu iki kavramın birbirinden farklı olduğu kanaati ile ayrı manada kullanmaya özen göstermişlerdir.

Genelde güvenlik iklimi, bir bütün olarak çalışanların iş güvenliği hakkındaki algılamalarının bir fotoğrafı olarak kabul edilmektedir. Araştırmacılar, çok sayıda insanın düşüncelerini ve algılamalarını anket vb. yollarla tespit ederek güvenlik iklimini kantitatif olarak ölçmeye çalışmaktadırlar.[80] Buna karşın, kültürün birçok bileşeninin olduğu ve bu bileşenlerden bir kısmının da dışa yansımadığı göz önüne alındığında güvenlik kültürünün ölçülmesi oldukça güçtür. Güvenlik kültürü ölçümünün yapılması pek kolay olmamakla birlikte ölçülmesi nispeten daha kolay olan güvenlik iklimi sayesinde, güvenlik kültürü hakkında fikir elde edilmesi mümkündür.

Tunç Demirbilek, güvenlik iklimi ile güvenlik kültürü arasındaki ayrım konusunda şu ifadelere yer vermektedir:

> "Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, genellikle birbirine karıştırılan ve birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Aslında her ikisi de kendine özgü yapılardır. Güvenlik kültürü, bütünü yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniştir. Gerçekten güvenlik iklimi sadece bireylerin güvenlik algılamalarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını ifade etmektedir. Ayrıca, örgüt üyelerinin örgütün güvenlik faaliyeti etkinliğini nasıl gördüğünün bir göstergesidir. Buradan hareketle güvenlik iklimi; güvenlik değerleri, normları, inançları, uygulamaları ve prosedürleri hakkında paylaşılan algılamalar olarak betimlenebilir. Güvenlik kültürü ise, güvenlik performansı konusunda anahtar bir tahminleyici olarak kabul edilmektedir. Özet olarak, kültür daha karmaşık, değerleri yansıtan ve güvenlik yönetimi uygulamalarının kanıtı niteliğinde iken; iklim, tutumları, algıları ve inançları yansıtmaktadır."[81]
>
> "Güvenlik iklimi ise, iş çevresinden oluşan örgütün sembolik (örneğin, işyerindeki posterler ve binanın durumu) ve politik (örneğin, yöneticilerin güvenlikle ilgili bağlılıklarını dile getirmeleri ve güvenliğe yönelik kaynak tahsisi) yönlerini yansıtmaktadır. Nihayet, güvenlik kültürü gruplara ve giderek örgüte özelliğini veren biliş (örneğin, bilgi alma yöntemi ile bir karar almadan ve eyleme geçmeden önce meydana gelen değerlendirme) ve duygudan

---

[80] Steven Yule, **Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors**, Doctoral Thesis, University of Aberdeen, Scotland, 2003, s. 5.
[81] Demirbilek, **İş Güvenliği…**, s. 79-80.

(örneğin, bireylerin bir konu hakkında mutlu ya da üzgün olup olmadıkları) meydana gelmektedir."[82]

Güvenlik kültürü daha karmaşık bir ifade olup değerleri yansıtır ve güvenlik yönetimi uygulamalarının kanıtı niteliğindedir. Güvenlik kültürü istikrarlıdır ve örgütün devamlılığını sağlar. Dolayısıyla güvenlik iklimi örgütün 'durumunu' belirtirken; güvenlik kültürü örgütün 'özelliğini' yansıtmaktadır.[83]

Buradan hareketle güvenlik ikliminin olumlu yönde olmasını sağlamak için güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilemek ve değiştirmek gerektiği ortaya çıkmaktadır. Güvenlik iklimine müdahale etmek mümkün olmadığı gibi çok büyük bir önemi de yoktur. Ancak, güvenlik kültürüne müdahale mümkündür ve aynı zamanda olumlu yönde olmak üzere gereklidir de. Kolay olmamakla birlikte işyerlerinin güvenlik kültürünün olumlu yönde değiştirilip geliştirilmesi sayesinde çalışanların sağlık ve güvenliğini temin etmek için gerekli olan en önemli adım atılmış olmaktadır. Bu durumda işyerindeki güvenlik ikliminin yansımaları da olumlu yönde değişmektedir.

1.3.2. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Yönetim Sistemleri

Güvenlik kültürü söz konusu olunca iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine (Safety Management System - SMS) de değinmek gerekmektedir. Çünkü güvenlik kültürü ile güvenlik yönetim sistemleri arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Sağlık ve güvenlik konusunda somut çalışmalar ve faaliyetlerin konusu olan güvenlik yönetim sistemleri, işyerinin güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilediği gibi işyerindeki olumlu (pozitif) güvenlik kültürü de işyerlerinin güvenlik yönetim sistemlerinin etkinliğini arttırmaktadır.

Kennedy ve Kirwan, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sürdürülen çabaların, organizasyonun güvenlik kültürünün etkisinde kaldığını savunurlar. Güvenlik kültürü de, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin işletilmesi yoluyla meydana gelir. Bu da, insani, teknik, örgütsel ve çevresel unsurları kapsayan ve bunlar

---

[82] **A.e.**, s. 80.
[83] **A.e.**, s. 80-81.

üzerinde etkili olan bir güvenlik yönetiminin varlığını gerektirir. Güvenlik yönetimi (veya *İSG Yönetim Sistemi* ya da *İş Güvenliği Yönetim Sistemi*) sayesinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınabilmesi amacıyla gerekli olan bilgiler elde edilmiş olur[84] ve işletme kaynaklarının daha uygun ve etkin bir şekilde kullanılmasının imkânı doğar.

Belirlenmiş ortak bir tanımı olmayan ve karmaşık yapıda bir kavram olan "*iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi*; bir organizasyon yapısı ortaya konulması ve 'herkesin kimin, neyi, ne zaman, nasıl, neden ve nerede yapacağını net olarak anlamasını' sağlayacak şekilde sorumluluk vermek yoluyla iş sağlığı ve güvenliğinin hedefe odaklı, sistematik bir şekilde iyileştirilmesidir. Genel amaç, çalışanların sağlığını ve güvenliğini iyileştirmektir."[85]

İş güvenliği yönetim sistemi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin öğeleri yönetmek için tasarlanmış kapsamlı bir yönetim sistemini ifade etmek için kullanılan bir terimdir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, riskleri belirlemek ve kontrol etmek için sistematik bir yol sağlar.[86]

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere iş sağlığı ve güvenliği standartları da kullanılabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği standartları sağlık ve güvenlik konusunda çeşitli prensipler, kriterler ve uygulamalardan oluşan birleşik bir yapı olup işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerini kontrol altında tutmayı sağlayarak risk yönetim sürecini kolaylaştırır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri konusunda kanunlar, standartlar veya dokümantasyonlar hazırlayan bazı kuruluşlar aşağıda sıralanmıştır:[87]

• American Petroleum Institute (API) – Amerikan Petrol Enstitüsü

---

[84] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[85] İSGİP, "Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları", (Çevrimiçi) http://www.isgip.org/site/wp-content/uploads/2012/02/iyi-uygulamalar.pdf, (23.04.2012).
[86] Wikipedia, "Safety Management Systems", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_Management_Systems, (31.01.2012).
[87] Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, TİSK, Ankara, Mart, 2005, s. 21.

• National Fire Protection Association (NFPA) – Amerika Birleşik Devletleri Yangından Korunma Milli Kurumu

• American Society of Mechanical Engineers (ASME) – Amerikan Makina Mühendisleri Topluluğu

• Standards New Zealand (SNZ) – Yeni Zelanda Standartları

• British Standards Institute (BSI) – İngiliz Standartları Enstitüsü

• Occupational Safety and Health Administration (OHSA) – Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi

• NZ Chemical Industry Council – Yeni Zelanda Kimya Sanayi Konseyi

• Standards Australia – Avustralya Standartları

• International Organization for Standardization (ISO) – Uluslararası Standartlar Teşkilatı

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri alanında uygulanan bazı standartlar da şunlardır: QS 9000, BS 8800 (Guide to Occupational Health and Safety Management Systems), ILO (International Labor Organisation) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehberi: 2001, ISA 2000, NPR 5001, OSHA AS/NSZ 4360, OSHA AS/NSZ 4804, OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, OHSAS 18002 Uygulama Rehberi.[88]

İş sağlığı ve güvenliğini temin etmek için gösterilen çabalar, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ile somutlaştırılmış olmaktadır. Fakat güvenlik yönetim sistemi sadece kâğıt üzerinde bulunan bir dizi politika ve prosedürlerden ibaret değildir. Güvenlik yönetim sistemi, işyerlerinde güvenliğin nasıl ele alındığını, politika ve prosedürlerin işyerinde ne şekilde uygulandığını ifade eden genel bir tutumu da yansıtır.[89] HSE (İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi), iş güvenliği yönetiminin, işletmenin mevcut sistem ve yönetim uygulamaları ile entegre edilmesi gerektiği kanısındadır.[90] Bu bakımdan, yönetimin diğer uygulamaları ile entegre

---

[88] **A.e.**, s. 20.
[89] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[90] HSE, **Successful Health and Safety Management,** 2. Edition, HSE, London, 2011, s. 74.

edilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin doğru bir şekilde kurulup işletilmesi gerekmektedir. Çünkü işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işlevi, insan kaynakları, finans, eğitim, muhasebe gibi diğer işlevleri ile de iç içedir, bunlardan tamamen ayrılması mümkün değildir.

Bazen, 'güvenlik yönetimi' ve 'güvenlik kültürü' kavramları birbirinin yerine geçebilecek biçimde kullanılabilmektedir. Ancak bu şekildeki kullanım hatalıdır. Güvenlik yönetimi, güvenlik yönetim sisteminin belgelendirilmiş ve biçimlendirilmiş şekli ile ilgili olup işletmede üst yönetimin, sağlık ve güvenliği tehdit eden öğeleri kontrol altına almak amacıyla sistematik ve planlı biçimde yürüttüğü faaliyetlerdir.[91] Güvenlik kültürü ise işletmede sağlık ve güvenliğe ilişkin ortak inanç, düşünce ve tutumları yansıtan bir ifadedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi uygulanabilir bir sistemdir, oysaki güvenlik kültürü böyle değildir. Uygulanabilir bir sistem olmayan güvenlik kültürüne, ancak yön verilebilmektedir. Güvenlik yönetim sistemleri, somut ve belgelenebilir politika ve prosedürleri bulunmasından dolayı net bir şekilde açıklanabilmektedir. Buna karşın, güvenlik yönetimi eylemlerinin başarısına etki eden güvenlik kültürü, özelliklerinin (bireylerin ve grupların tutumları, algı ve inançları) belirgin olmaması nedeniyle yorumlanması zordur. Bu yüzden güvenlik kültürü, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine göre daha belirsizdir. Ayrıca güvenlik kültürünün değişmesi ve gelişmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine göre daha uzun zaman gerektiren bir iştir. Güvenlik kültürü, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulamada doğru çalışıp çalışmadığı yönünde geribildirim alınmasını, aynı zamanda güvenlik kültürüne dair fark edilmemiş daha derin konulara (örneğin bazı işçilerin iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin sadece bir gösterişten ibaret olduğunu ya da iş sağlığı ve güvenliğinin yönetim kademesini koruyucu bir şey olduğunu düşünmesi) odaklanılmasını da sağlar. Böylece güvenlik kültürü iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulamalarının açıklarını da kapatmaya yardımcı olmaktadır.[92] Buradan hareketle şu sonucuna ulaşılabilir: İşyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim

---

[91] Demirbilek, **İş Güvenliği…**, s. 80.
[92] EUROCONTROL, **Safety Culture in Air Traffic Management: A White Paper**, Eurocontrol/Faa Action Plan 15 Safety, December, 2008, s. 15.

sisteminin varlığı ne kadar gerekli ise (pozitif) güvenlik kültürünün varlığı bundan daha da gereklidir.

Konu ile ilgili olarak şunu da ifade etmek gerekir ki, bütün işletme çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin varlığını bir gereklilik olarak görmesi ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini kullanmak için motive edilmiş olması gerekmektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin daha etkin bir şekilde çalışabilmesinin yolunu açmaktadır. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminden işyerlerinde sağlık ve güvenliği tam olarak temin etmesi beklenemez.

Örgütlerin yönetim sistemleri ile kültürleri arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır.[93] Aynı şekilde, örgütlerin güvenlik kültürü ile iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri de beden ve ruh gibi birbirine bağlı ve bütünleşiktir. Biri diğerinin alt öğesi değildir. Her ikisi de iş güvenliğini iyileştirme ve geliştirme amacına yöneliktir. Gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, pozitif güvenlik kültürü için bir hızlandırıcı olabildiği gibi pozitif bir güvenlik kültürü de, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulamalarına güçlü bir yardımcı olma vazifesini görebilmektedir. Güvenlik kültüründe iyileşme, bazen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde yaşanacak olan somut iyileşmelere bağlı olmaktadır. Bazen de bunun tam tersi mümkün olmaktadır. Bu bakımdan, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve güvenlik kültürü birlikte veya birbirinden bağımsız olarak etkili olabilmektedirler. Fakat güvenlik kültürü ve güvenlik yönetiminin beraber veya birbiri ardına etkili olması daha olumlu sonuçlar doğurur.[94]

İşletmeler için iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin gerekliliği tartışmasızdır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip olmasına rağmen bazı işletmelerde iş güvenliği kültürünün varlığından bahsedilememektedir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip olmak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği performansını garanti etmek için yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği

---

[93] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).
[94] EUROCONTROL, **a.g.e.**

yönetim sistemi iş güvenliğine yönelik uygulamaların iyileştirilmesi ve geliştirilmesi açısından gereklidir, fakat yeterli değildir. Her zaman örgütsel güvenlik sistemlerini devre dışı bırakabilecek bir şeylerin ortaya çıkabileceğinin dikkate alınması ve bir şeylerin ters gidebileceğinin sürekli göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Tam da bu noktada pozitif güvenlik kültürü devreye girmektedir. Pozitif güvenlik kültüründe 'işletmede iş güvenliği sağlanmıştır, çünkü bunun aksini gösteren hiçbir emare yoktur' düşüncesi karşılık bulamaz.[95] Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde, çalışanlar, her durumda sağlık ve güvenlik risklerine karşı bilinçlidirler ve yaptıkları işler sırasında güvenli davranışlar sergileyerek çalışmayı bir kültür haline getirmişlerdir.

İşyerlerinde sağlık ve güvenliği tesis etmek için bir güvenlik yönetim sisteminin varlığı yararlı ve gereklidir. Ancak karşılıklı olarak birbirilerini olumlu yönde etkilemekle beraber pozitif güvenlik kültürünün varlığı, işletmeler için daha çok gereklidir. Çünkü güvenlik yönetim sistemlerinin başarısını, işyerindeki mevcut güvenlik kültürü belirler. İşyerlerindeki güvenlik kültürünün olumlu (pozitif) olması, güvenlik yönetim sistemi ile kurulmak istenen düzen ve izlenmesi gereken prosedürlerin daha etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlar. Şayet güvenlik kültürü zayıf veya negatif karakterde ise bu durumda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinden beklenen olumlu sonuçların tam olarak ortaya çıkması mümkün olmaz.

1.4. Güvenlik Kültürünün Türleri: Pozitif-Negatif Güvenlik Kültürü Ayrımı

Örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki 'özelliği'ni yansıtan güvenlik kültürü, işletmelerin güvenlik performansı konusunda anahtar bir tahminleyici rolündedir. Bir işletmenin sahip olduğu güvenlik kültürü o işletmede uygulanan iş sağlığı ve güvenliğine dair uygulamaların ve politikaların göstergesi ve kanıtıdır.[96] İş sağlığı ve güvenliği konusunda değişik şekillerde gösterilen çabalar karşısında, çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluştuğu başarılı işletmeler olduğu

---

[95] **A.e.**
[96] Demirbilek, **İş Güvenliği…**, s. 80-86.

gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunun yeterince değer görmediği işletmeler de mevcuttur.

İş sağlığı ve güvenliğinin pek fazla önemsenmediği dolayısıyla zayıf bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün olduğu pek çok işletme bulunmaktadır. Bu tür işletmelerin belirgin bir özellikleri, işletme yöneticilerinin iş güvenliği konusuna önem verdiklerini sık sık dillendirmeleri ancak bu kavramı içten benimsememiş olmaları ve gereklerini yerine getirmemeleridir.[97] Güvenlik kültürünün zayıf olduğu işletmelerde diğer bir ifadeyle *negatif güvenlik kültürü*ne sahip işletmelerde çalışan işçiler sağlık ve güvenlik konusunda düşük bilinç seviyesinde olup güvenlik bilgi ve becerisi bakımından zayıftırlar ve güvensiz davranışlar sergilerler. Bu durum iş kazası ve yaralanma riskini daha da arttırmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından pozitif bir kültürün hâkim olduğu işletmeler de mevcuttur. Bu tür işletmelerde çalışanlar sağlıklı ve güvenli çalışmalar için yeterli bilgi ve beceri seviyesine ulaşmışlardır. Bu çalışanlar, işyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili risklerin farkında olup yaptıkları işi bilinçli ve emniyetli davranışlarla yerine getirirler. Bu şekildeki *pozitif bir güvenlik kültürü*ne sahip olan işletmelerde iş kazalarının ve yaralanmaların ortaya çıkması ihtimali daha düşük olmaktadır.

Pozitif bir güvenlik kültürüne sahip işletmeler genellikle sağlık ve güvenlik riskleri yönünden iyi yönetilirler. Böyle işletmelerde meydana gelen iş kazalarının oranı, negatif güvenlik kültürüne sahip işletmeler ile karşılaştırıldığında nispeten daha düşük olmakta ve çalışanlar, daha az mesleki rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşe devamsızlık oranları da daha düşük olmakta, hastalanma veya yaralanma nedeniyle meydana gelen işgünü kayıpları daha az olmakta ve kazalar nedeniyle karşılaşılan maliyetlerin toplam maliyetler içerisindeki payı daha düşük olmaktadır.[98]

---

[97] Ron Hanson, "Real Safety Begins With Real Values", (Çevrimiçi) http:// www.safetymanagementgroup.com/articles/Real-Safety-Begins-with-Real-Values.aspx, (29.03.2012).
[98] M. Woodley, G. King, "Developing a Safety Culture", (Çevrimiçi) http://www.e-t-d.org/pages-engl/index.htm, (29.08.2011).

Literatürde genellikle pozitif güvenlik kültürü üzerinde durulmuş ve yapılan çalışmalar daha çok bu konu üzerinde yoğunlaşmıştır. Negatif güvenlik kültürü, istenmeyen bir durum olduğu için üzerinde durulmamıştır. Dolayısıyla negatif güvenlik kültürü konusunda pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Konu ile ilgili bir kavram olduğu için bu tez çalışmasında negatif güvenlik kültüründen de bahsedilmesinin uygun olacağı düşünülmüş ve buna dair bir takım bilgiler aşağıya alınmıştır.

1.4.1. Negatif Güvenlik Kültürü

Negatif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği çok fazla önemsenmediğinden buna ilişkin faaliyetlere pek girişilmez. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir çalışma varsa da bu çalışmalar düzgün bir şekilde yürütülmez. Bu nedenle bu tür işletmelerde sağlık ve güvenlik konusuna dair pek bir çaba sarf edildiği söylenemez. Bu tür işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine öncelikler arasında yer verilmediğinden sarf edilen çabalardan da beklenen sonuçların ortaya çıkması pek mümkün olmamaktadır.

Negatif (zayıf ya da olumsuz) güvenlik kültürü, çalışanların var olan riskleri 'risk' olarak görmediği, görse bile önemsemediği, boş verdiği veya riskler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir sağlık ve güvenlik kültürüne karşılık gelmektedir.[99]

Kirwan ve arkadaşları, negatif güvenlik kültürüne sahip işletlemelerin özellikleri konusunda aşağıdaki hususlara yer vermektedirler[100]:

- İnsanlar 'güvenlik her şeyden önce gelir' deseler bile iş güvenliği diğer amaçlara feda edilir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğine dair teori ya da politikalar uygulamalarda karşılığını bulmaz.
- Personelin iş güvenliği konusuna ilgileri süreklilik arz etmez.
- Geçmiş olaylardan ders alınmadığı gözlenir.

---

[99] Aerosafe Risk Management, **Overview of Best Practice in Organizational & Safety Culture**, Canada, May 2010, s. 15.
[100] EUROCONTROL, **a.g.e.**, s. 14.

- Benzer operasyonel hatalar tekrarlanmaya devam eder.

- Güvenlik durumuna ilişkin söylemler güvende olunduğunu belirtse de çalışanlar her an bir şeyler olacağı inancını taşırlar.

- İş güvenliğinin başkasının sorumluluğunda olduğuna inanılır**.**

- Yönetim ile denetleyiciler ve mühendisler, iş güvenliği ile ilgili aynı inançları paylaşmaz ve birbirine zıt davranışlar sergilerler. Organizasyonun bütününde iş güvenliği tutarlı ve etkili bir şekilde ele alındığı izlenimini vermez.

- Çalışanlarda riskler konusunda aldırmazlık ve önemsemezlik hali mevcuttur.

- Meydana gelen olaylara ilişkin soruşturma süreci, çalışanlar ile koordinasyon sağlanmadan tasarlanır.

- Kalıcı araştırma uygulamaları ortaya konulmaz.

- Operasyonel hata soruşturmalarında çalışanlar kişisel olarak suçlanır. Bu yüzden sorunların altında yatan temel nedenler ortaya çıkarılamaz.

- Sürekli suçlayıcı bir kültür etkilidir.

Yukarıda özellikleri sayılan negatif güvenlik kültürünün hâkim olduğu işletmelerde iş kazaları, meslek hastalıkları ve yaralanmaların yaşanması ihtimali yüksektir. Çünkü sağlık ve güvenlik riskleri yeteri kadar belirlenmiş olmamakla birlikte bunlara karşı gerekli önlemler de haliyle alınmamıştır. Yönetici ve denetleyiciler iş sağlığı ve güvenliğine bağlılık göstermeyip bu konuda kararlılık sahibi de değildirler. Çalışanlar da genellikle sağlık ve güvenlik bakımından gerekli bilgi ve becerilere sahip değildirler. Buna, işyerindeki bütün bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemi vermemesi ve işyerindeki riskler konusunda yeterli farkındalık düzeyine sahip olmaması da eklendiğinde, iş kazası ve yaralanmaların meydana gelme olasılığının yüksek olması için gerekli olan şartların büyük çoğunluğu yerine gelmiş olmaktadır.

1.4.2. Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürüne sahip bireyler, insan hayatı ve sağlığının değerli olduğu anlayışında olduklarından çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğin temini için ihtiyaç duyulan bütün koşulların sağlanmasında gereken çabayı gösterirler. Dolayısıyla bu bireylerin oluşturduğu iş organizasyonlarında iş sağlığı ve güvenliğine bilinçli bir surette gereken önem verilir, bu konudaki talimatlara ve kurallara uyma davranışı sergilenir. Bu yüzden pozitif güvenlik kültürünün yerleşmiş olduğu iş organizasyonlarında iş yaşamından kaynaklanan kaza ve sağlık sorunlarının yaşanması ihtimali daha düşük olmaktadır.

1.4.2.1. Pozitif Güvenlik Kültürünün Tarifi

Pozitif (olumlu) güvenlik kültürü, yukarıda bahsedilen negatif güvenlik kültürünün aksine, işyerindeki bütün bireylerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ortak tutum ve algılamalara sahip olduğu, iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin verildiği, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin farkında olunduğu, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğu, kurallar ve prosedürlere, çalışanların bilerek ve isteyerek uyma davranışı sergilediği ve iş kazaları ile yaralanmaların nispeten daha az yaşandığı işyerlerinin sağlık ve güvenlik durumunu yansıtır.

Pozitif güvenlik kültürünün, sistemi operasyonel tehlikelere karşı maksimum direnç gösterme amacına taşıyan bir motor olarak değerlendiren Reason, bunu 'bilinçli bir kültür' olarak da niteler.[101]

Pozitif bir güvenlik kültürü, karşılıklı güven üzerine kurulmuş iletişim, iş güvenliğinin önemine yönelik paylaşılan algılamalar ve önleyici tedbirlerin etkinliğine duyulan güven ile nitelendirilir.[102]

İşletmelerin kalite, güvenilirlik, rekabet edebilirlik ve kârlılığını olumlu yönde etkilediği kabul edilen pozitif güvenlik kültürü, bireyleri olumsuz sonuçlara

---

[101] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, 29.08.2011).
[102] EUROCONTROL, **a.g.e.**

karşı duyarlı olmaya ve özenli davranmaya teşvik eder. İşletmeler açısından, pozitif bir güvenlik kültürünü geliştirmek ve sürdürmek, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin iyileştirilmesinde etkin bir araçtır.[103] Ayrıca, pozitif güvenlik kültürü, işletmelerde var olan riskleri kabul ederek onları ortadan kaldırmanın temel adımını teşkil eder.[104]

İşyerlerinin, sağlık ve güvenlik konusunda sahip olmaları gereken en temel önlem olan 'pozitif güvenlik kültürü'nün işyerlerindeki olumlu yansımaları aşağıdaki kısımda ele alınmaktadır.

1.4.2.2. Pozitif Güvenlik Kültürüne Sahip İşletmelerin Özellikleri

Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerin sağlık ve güvenlikle ilgili karakteristiklerini ortaya çıkarmaya dair değişik araştırmacılar tarafından bir takım çalışmalar yapılmıştır.

Piers, Montijn ve Balk tarafından yapılan bir çalışmada pozitif güvenlik kültürünün temel karakteristikleri şu şekilde sınıflandırılmıştır: organizasyonun her kademesindeki çalışanların iş güvenliğine 'bağlılığı', iş güvenliğini iyileştirme ve geliştirmeye yönelik 'davranışlar', çalışanların ve yöneticilerin riskler konusundaki 'farkındalığı', çalışanların ve yöneticilerin geçmiş deneyimlerden ders alma konusundaki arzuları ve iş güvenliğini geliştirmek için gerekli olan fiilleri yapabilmedeki 'uyum yeteneği', doğru kişiye doğru 'bilgi'nin iletimi, güvenli davranışların teşvik edilip güvensiz davranışlardan vazgeçirme konusundaki 'doğru hüküm'.[105] Genel anlamda bu özellikleri yakalayabilen işletmeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda pozitif bir kültür kazanmakta ve bunu daha da geliştirme fırsatını elde etmektedirler.

Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerin diğer bazı ortak özellikleri daha geniş bir surette aşağıda sıralanmaktadır:

---

[103] Demirbilek, **İş Güvenliği …**, s. 82-86.
[104] Aerosafe Risk Management, **a.g.e.**
[105] Michael Piers, Carolynne Montijn, Arjen Balk, "Safety Management System and Safety Culture Working Group", (Çevrimiçi) http://easa.europa.eu/essi/ecast/wp-content/uploads/2011/08/WP1-ECASTSMSWG-SafetyCultureframework1.pdf, (03.03.2011).

- İşletmeler daha az iş kazasına maruz kalma eğilimindedirler.[106]

- İş sağlığı ve güvenliği, öncelikler arasında kabul edilir. İnsanlar riskler konusundaki doğru algılamaları paylaşır, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aynı olumlu tutumları benimserler. Böyle bir organizasyondaki herkes işyerindeki çalışmalar sırasında iş sağlığı ve güvenliğinden ödün vererek çalışmanın kendilerinden beklenen bir durum olmadığının farkındadırlar.[107]

- Bütün çalışanlar, iş güvenliğine gerçekten inanır ve bu konudaki rolünün ne olduğunu bilir. Denetleyiciler ve yönetim arasında karşılıklı güven vardır. Yönetim ve denetleyiciler iş güvenliği konusunda aynı inançları paylaşırlar ve buna uygun olarak koordineli bir şekilde davranış sergilerler.

- İşletmedeki herkes, işletme dışındaki insanlara, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinden ve bunlara ilişkin iyileştirmelerden serbestçe bahsedebilir.

- Çalışanların, herhangi bir suçlama ya da arkadaşları arasında küçük düşürülme korkusu olmadan olayları rahatça rapor edebildiği ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin soru ve sorunlarını cesurca dile getirebildiği adil bir kültür mevcuttur.[108] Olayları rapor edenler cezalandırılmaz; aksine teşvik edilirler.

- Hem yöneticiler hem denetleyiciler hem de diğer çalışanlar, insanların hata yapabileceğine, iş sağlığı ve güvenliğinin öğrenilmesi ve geliştirilmesi için yapılan hataların ve meydana gelen olayların rapor edilmesinin temel bir gereklilik olduğuna inanırlar. Rapor edilen konular yönetim tarafından dikkate alınır ve ilgililerileriyle birlikte değerlendirilir.

- Yürütülen çalışmalar sırasında meydana gelen hatalara ilişkin soruşturmalar, sorunun kaynaklarını teşhis etmeğe, hataların tekrarlanmasını önlemeğe ve bu konuda kime ne görev düştüğünü belirlemeğe yöneliktir.

---

[106] Demirbilek, "İşletmelerde …", s. 6.
[107] Woodley, King, **a.g.e.**
[108] EUROCONTROL, **a.g.e.**, s. 15.

- İş sağlığı ve güvenliği, organizasyonun her kademesinde sıkça gündeme gelir ve yönetim kurulunun haftalık toplantılarında gündemin ilk maddesini oluşturur.[109]

- Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmeler 'öğrenen örgütler' olma eğilimindedirler. Geçmiş deneyimlerinden dersler çıkarırlar ve gelecekte kendilerine yararlı olmasını sağlamak üzere işletmeleri için gerekli iyileştirmeleri yaparlar.

- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini de içeren yüksek kalitede eğitimler alırlar.

- Çalışanlar için iyi bir çalışma ortamı bulunur.

- İşgücü istikrarlı ve deneyimlidir, çalışanların iş tatmini yüksektir.

- Bu işletmeler, dış baskılara karşı sağlam bir tutum sergilerler.[110]

Pozitif güvenlik kültürü ile negatif güvenlik kültüründen ne kastedildiği ve pozitif güvenlik kültürü ile negatif güvenlik kültürünün karakteristikleri yukarıdaki şekilde açıklandıktan sonra işletmeleri, sahip oldukları pozitif ve negatif güvenlik kültürü bakımından özet bir tablo halinde karşılaştırmanın uygun olacağı düşünülmektedir.

1.4.3. Pozitif ve Negatif Güvenlik Kültürüne Sahip İşletmelerin Karşılaştırılması

Önceki kısımlarda pozitif güvenlik kültürü ve negatif güvenlik kültürünün çerçevesi çizilmiş olup iş sağlığı ve güvenliği bakımından bu kültürlere sahip işletmelerin özellikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Negatif ve pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmeler, özellikleri bakımından birbiri ile karşılaştırıldığında özet olarak sonraki sayfada bulunan Tablo 1'deki durum ortaya çıkmaktadır.

---

[109] **A.e.**, s. 14-15.
[110] Woodley, King, **a.g.e.**

Tablo 1: Pozitif-Negatif Güvenlik Kültürüne Sahip İşletmelerin Karşılaştırılması

DURUM	**Pozitif Güvenlik Kültürü**	**Negatif Güvenlik Kültürü**
İş sağlığı ve güvenliği	Öncelikler arasında kabul edilir	İhmal edilir
İş Kazaları ve meslek hastalıkları	Düşük oranda	Yüksek oranda
İş günü kayıpları	Az	Fazla
Ek maliyetler	Düşük	Yüksek
İşyerindeki riskler karşısında çalışanların tutumu	Riskler konusunda doğru şekilde algılamalar vardır. İş güvenliğinden ödün verilmemesi gerektiğinin bilincindedirler.	'Risk' olarak görülmez, görülse de önemsenmez, boş verilir ya da aşırı güven duygusu hâkimdir.
İş kazaları ve hatalar	Hatalardan ve kazalardan ders alınır. Meydana gelen hatalar yeni bir eğitimin konusu olur.	İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hatalar tekrarlanır, geçmişten ders alınmaz.
Çalışanlar	İş güvenliğine gerçekten inanır ve herkes bu konudaki rolünün ne olduğunu bilir.	İş sağlığı ve güvenliği sorumluluğunun başkasında olduğuna inanırlar.
Yönetici ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda birbirine göre durumları	Her kademedeki çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine bağlı olup birbirine yakın tutum sergilerler.	Yöneticiler ve çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda aynı inanç ve tutumda değildirler. Birbirine zıt davranışlar sergilerler.
Çalışma ortamında	Karşılıklı güven, adalet, serbestlik hâkimdir.	Suçlayıcı bir kültür hâkimdir.
Yaşanan sorunlar ve iş kazalarının araştırılması	İş kazaları, ilgilileriyle birlikte araştırılıp değerlendirilir ve tekrarlanmaması için uğraşılır.	Meydana gelen iş kazalarına ilişkin kalıcı çözümler üreten araştırmalar yapılmaz.
İşletmenin iş güvenliğine ilişkin çalışmaları konusunda rahat konuşabilme	Çalışanlar, müşteriler de dâhil herkesle işletmenin iş sağlığı ve güvenliği durumu konusunda rahatça konuşabilirler.	Çalışanlar işletmenin iş sağlığı ve güvenliği durumu konusunda serbestçe konuşamazlar.
Yaşanan iş kazaları ve olayların rapor edilmesi	İş kazaları ve olaylar serbestçe ilgili yerlere rapor edilir. Bunun temel bir gereklilik olduğuna inanılır. Rapor edenler cezalandırılmaz, teşvik edilir.	İş kazaları ve olaylar rapor edilmez, bundan kaçınılır. Rapor edilmek istense de cezalandırılabilme korkusu buna engel olur.
İşletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konularının gündeme gelmesi	İş sağlığı ve güvenliği her kademede sıkça konuşulan konular arasındadır.	İş sağlığı ve güvenliği önemsenmez, pek konuşulmaz. Yöneticiler bu konuda çalışanlarla iletişim halinde değildir.
Çalışanlar	İş tatmini yüksektir, işgücü istikrarlı ve deneyimlidir.	Çalışanlar kendini güvende hissetmez.
Hatalar ve sorunlara ilişkin soruşturmalar	Kaynaklarını teşhis etmeye, tekrarlanmasını önlemeye ve kime ne görev düştüğünü belirlemeye yöneliktir.	Süreçlerdeki hatalar pek sorgulanmaz. Olsa da, hatayı yapanı bulup cezalandırmaya yöneliktir. Hata olması durumunda çalışanlar kişisel olarak suçlanır.

Kaynak: Bu tablonun hazırlanmasında şu eserlerden faydalanılmıştır: M. Woodley, G. King, "Developing a Safety Culture", (Çevrimiçi) http://www.e-t-d.org/pages-engl/index.htm, (29.08.2011); Aerosafe Risk Management, **Overview of Best Practice in Organizational & Safety Culture**, Canada, May 2010, s. 15.; Michael Piers, Carolynne Montijn, Arjen Balk, "Safety Management System and Safety Culture Working Group", (Çevrimiçi) http://easa.europa.eu/essi/ecast/wp-content/uploads/2011/08/WP1-ECASTSMSWG-SafetyCulture framework1.pdf, (03.03.2011).; Tunç Demirbilek, "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 96, Ankara, Ocak-Şubat, 2008, s. 6.; EUROCONTROL, **Safety Culture in Air Traffic Management: A White Paper**", Eurocontrol/Faa Action Plan 15 Safety, December, 2008, s. 15.

Tablo 1'den çıkan sonuca göre, pozitif güvenlik kültürünü elde edebilen işletmelerde yönetsel ve organizasyonel fonksiyonlarda olumlu değişim yaşandığı gibi bireylerin tutum ve davranışlarında da olumlu yönde değişimler olmaktadır. Dolayısıyla bu tip işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda elde edilen sonuçlar da pozitif yönde gelişmektedir. İş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları ile bunlardan kaynakalan maliyetler daha düşük olmakta, çalışanlar ve yöneticilerin moral ve motivasyonu olumlu yönde etkilenmektedir. Bu durum, işletmelerde pozitif güvenlik kültürünün yerleşmesine duyulan ihtiyacın ne derece yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

1.4.4. Pozitif Güvenlik Kültürüne Duyulan İhtiyaç

İşyerlerinde yürütülen işler sırasında çokça meydana gelen iş kazaları sonucunda ölümler yaşanmakta, çalışanlar sağlık bakımından zarar görmekte, işletmeler iş günü kayıplarına uğramakta ve bunlarla beraber büyük miktarda maddi kayıplar meydana gelmektedir. Son zamanlarda yapılan araştırmalar ise iş kazalarının *kök neden*[111]lerinin genellikle, çalışanların, içerisinde oldukları organizasyonların negatif güvenlik kültürüne sahip olmasından kaynaklandığını göstermektedir.

Güvenlik kültürünün, işletmelere ilişkin şu unsurlar üzerinde direkt etkisi bulunmaktadır: iş güvenliği yönetim sisteminin kalitesi; iş sağlığı ve güvenliği konusundaki girişimlerin başarısı ya da başarısızlığı; çalışanların kurallara ve prosedürlere uyup uymadığı; çalışanların risk almaya hazırlıklı olup olmadıkları; işyerinde yapılan üretim ile iş güvenliği arasındaki denge. Güvenlik kültürünün, belirtilen hususlar üzerindeki etkisi nedeniyle, iyi bir sağlık ve güvenlik risk yönetimi elde etmeyi ve bunun sonucunda iş kazalarının önlenmesini isteyen işletmelerin, pozitif bir güvenlik kültürünü geliştirmeleri gerekmektedir.[112]

---

[111] 'Kök neden' tabiri, iş yaşamında meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı gibi olumsuz sonuçların görünürdeki sebebinin altında yatan temel nedeni ya da eksikliği ifade etmek için kullanılmaktadır. Örneğin, ağır yüklerin dengesiz bir şekilde kaldırılması neticesinde vücutta travma oluşmasına sebep olan iş kazalarının kök nedeni, genellikle, yapılan işle (yükün elle kaldırılması) ilgili iş sağlığı ve güvenliği bilgisinin yetersiz olmasıdır.

[112] Woodley, King, **a.g.e.**

İşyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine karşı mühendislik çözümlerini de içeren bir takım tedbirlerin alınması elbette ki şarttır. Ancak pozitif güvenlik kültürün bulunması ihtiyacı, söz konusu tedbirlerden daha önceliklidir. Zira maddi tedbirlerin gözden kaçabilme ihtimali bulunmakla birlikte çalışanların, sağlık ve güvenlik konusunda olumlu tutum sahibi olmamaları yahut yetersiz farkındalık düzeyinde olmaları veya eksik bilgileri sebebiyle kural ve prosedürlere de riayet etmemeleri yönüyle, alınan tedbirlerin işe yaramaması ihtimali bulunmaktadır. Tam da bu noktada pozitif güvenlik kültürünün hakim olması durumu sayesinde işyerlerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin yetersizlikler ve tehlikeler bertaraf edilebilmekte ve muhtemel zararların yaşanması engellenebilmekte veya zararın derecesi azaltılabilmektedir.

Dolayısıyla pozitif güvenlik kültürü ile işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden açıklarının zarar verme potansiyeli düşürülmüş olmaktadır. Bununla beraber işyeri risklerine karşı alınan önlemlerin etkinliği ile güvenlik kültürü arasında karşılıklı etkileşim bulunduğu da bir gerçektir. Sağlık ve güvenlik risklerine karşı tedbirlerin alınması, işyerinin güvenlik kültürüne olumlu katkıda bulunduğu gibi olumlu (pozitif) güvenlik kültürü de tedbirlerin alınması sağlar ve alınan tedbirlerin etkinliğini arttırır.

1.5. Güvenlik Kültürü ve İş Kazaları

Gelişen teknoloji bir taraftan insanların hayatını kolaylaştırıp yaptıkları işleri basitleştirirken diğer taraftan insanların yaşamını olumsuz etkileyecek yeni faktörlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bununla beraber teknolojik gelişmelerin yaşanması, bilgisayarların ve otomasyonun yaygınlaşması insanın endüstrideki rolünü hiçbir zaman tamamen bertaraf edememektedir. Programlama, başlatma, durdurma vb. faaliyetlerde insana ihtiyaç duyulması göstermektedir ki insanlar, her devirde endüstrinin çeşitli bölümlerinde çalışacak ve değişik risk faktörlerinin etkisi altında kalacaklardır. Her çeşit iş kolundaki çeşitli çalışma ortamlarında, insanların etkilenmesinin muhtemel olduğu birçok faktör (fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik vs.) bulunmaktadır. Buna ilaveten her geçen gün yeni

maddeler endüstriye dâhil olmakta ve yeni sağlık sorunlarına yol açmaktadır.[113] İşyerlerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik ya da psikolojik risk faktörleri iş kazaları ya da meslek hastalıkları suretinde çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bu durum risk faktörlerinin azaltılmasını, koruyucu sağlık ve güvenlik önlemlerin alınmasını ve bu konuda inceleme ve araştırma çabalarının devamlı olarak sürdürülmesini gerekli kılmaktadır.

Araştırmacılar, uzunca bir süre iş kazalarının neden sonuç ilişkisi üzerinde çalışarak sistematik bir açıklama yapmaya çalışmışlardır. İş kazalarının neden sonuç ilişkisini açıklayan varsayımların ilk aşaması genelde mekanik sistemlerin hızla geliştiği teknik periyotla ilgilidir. Genel olarak, iş kazalarının, mekanik sistemlerin işlev bozukluğundan kaynaklanmakta olduğu, kısmen de ekipmanların yapısal sağlamlığı ve emniyetinden kaynaklanan bozukluklar nedeniyle ortaya çıkmakta olduğu kanaati hâkimdi. Ancak daha sonra büyük kaynaklar aktarılarak yapılan araştırmalar neticesinde, iş kazalarında insan faktörünün çok önemli bir neden olduğu ortaya çıkmıştır. İnsan hataları, yürütülen işler sırasında sık sık ortaya çıkmakta ve iş kazalarının en büyük nedenini teşkil etmektedir. Bu yüzden insan hatalarının minimize edilmesi ihtiyacı karşısında, bazı sağlık ve güvenlik programlarının uygulanmasıyla insan hatalarının ortaya çıkma sıklığı azaltılabilmektedir.[114] İş kazalarının meydana gelmesindeki kök nedenlerin araştırılması neticesinde, insan hatalarının iş kazalarında büyük oranda etkili olduğunun ortaya çıkması, güvenlik kültürü kavramını doğurmuştur. Güvenlik kültürü, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine karşı, çalışanların etkili bir şekilde korunmasını sağlayan bir olgudur.

Genelde birçok işveren şu yaklaşım içerisindedir: sıkı kurallar koymak ve daha sonra bu kurallar ihlal edildiğinde sıkı cezalar uygulamak. Bu tür bir yaklaşım, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sicilini geliştirebilir. Ancak genellikle istenen sonucu da vermez. Ayrıca bu yaklaşım, çalışanların moralini kötü yönde etkilediğinden, istenmeyen bir etkiye de sahiptir. İş sağlığı ve güvenliğinin, yapılan

---

[113] Nursel Telman, **İş Psikolojisi**, Amaç Basımevi, İstanbul, Mayıs 1987, s. 33-34.
[114] Douglas A. Wiegmann, Scott A. Shappell, "Human Error Analysis of Commercial Aviation Accidents: Application of the Human Factors Analysis and Classification System (HFACS)", **Aviation, Space and Environmental Medicine**, V. 72, November 2011, s. 1007.

işin çok önemli bir yönü olduğunun görülmediği işletmelerde genellikle bu tip moral bozuklukları görülmektedir.[115] Çalışanların güvenlik tedbirlerine uymalarını sağlamak için onları buna zorlamak etkili bir çözüm değildir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamalara katılımını sağlamak ve söz konusu tedbirleri onlara benimsetmek gerekmektedir.[116] Bu da ancak çalışanların güvenlik kültürüne sahip olması ile mümkün olabilmektedir. Gelişmiş bir seviyede pozitif güvenlik kültürünün hâkim olduğu işletmelerde, çalışanları, alınan tedbirlere uydurmakta pek fazla zorluk yaşanmaz çünkü çalışanlar bu tedbirlerin gerekliliğine inanmışlardır ve kendileri bu tedbirlere uyma davranışı sergilerler.

"Eğer bir işyerinde işverenin, iş güvenliği mühendislerinin yasal olan bütün iş güvenliği önlemlerini almalarına, konferanslarla, afişlerle, belli yerlere konmuş ihtar edici yazılarla iş güvenliğinin ehemmiyetini belirtmelerine rağmen çalışanlar hala kulaklığını, gözlüğünü takmıyor, makine çalışır halde iken emniyet kapağını açarak müdahalede bulunuyor ise"[117] bunu bireyin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutumu ve davranışları, dolayısıyla güvenlik kültürü noktasında değerlendirmek gerekmektedir. Böyle bir işletmedeki bu davranışlar güvenlik kültürünün zayıf olduğunu ve gelişmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu anlamda işletmelerde yapılacak sağlık ve güvenliğe yönelik faaliyetler, işletmenin güvenlik kültürünü olumlu yönde geliştirmeye yönelik olmalı ve bu konudaki çabaların nihai hedefinin gelişmiş bir güvenlik durumu olduğu sürekli olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Hedefin bu şekilde belirlenmesi sayesinde, sağlık ve güvenliğe ilişkin çabaların sonuç odaklı olması sağlanmakta, çalışanların katılımı temin edilmekte, tutum ve davranışları daha çok dikkate alınmaktadır. Sonuçta iş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin, gösterilen çabaların daha iyi sonuç vermesi mümkün olmakta, bu konuda harcanan kaynakların israfı da önlenmiş olmaktadır.

Olumlu güvenlik kültürüne sahip işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği, diğer bazı kurallardan daha önemli olarak görülür ve daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamanın önemi herkes tarafından kavranmış olur. Bu işletmeler genellikle

---

[115] Hanson, **a.g.e.**
[116] R.F. Tredgold, **Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişiler Arası İlişkiler**, Çev. Cevdet Aykan, 3. Baskı, Mert Yay., İstanbul, 1991, s. 182.
[117] Telman, **a.g.e.**, s. 40.

güvenliğin artmasının daha yüksek moral, daha az maliyet, daha yüksek verimlilik ve daha iyi kâr olarak geri döneceğinin farkındadırlar. Ticari nedenlerin ötesinde, bu tip işletmeler, kendi çalışanlarının refahını düşünür ve çalışanlarının her gün evlerine sağlıklı bir şekilde gitmelerini temin etmeye çalışırlar. Bu işletmeler güvenlik kültürünü oluşturmanın ve bunu sürdürmenin ne denli önemli olduğunun bilincindedirler. Çünkü güvenlik kültürüne sahip olmak, geliştirme programlarından, denetimler yapmaktan ya da güvenlik teşvik programları yapmaktan daha basit olup iş güvenliği programları ve prosedürlerinden daha gerekli ve önceliklidir. Şunu da belirtmek gerekir ki pozitif güvenlik kültürünün hâkim olduğu güvenlik odaklı işletmelerde daha az iş kazaları yaşanmakta ve yaralanma ile hastalıklar nedeniyle oluşan giderler daha az olmaktadır. Bu işyerlerinde çalışan işçilerin sağlık şikâyetlerinin sayısı daha azdır ve bu durum sigorta giderlerinin de daha düşük olmasına yol açmaktadır. Pozitif güvenlik kültürü olan işletmelerde işe devamsızlıklar da genellikle daha az yaşanmakta ve moral sorunları tarafından tetiklenen diğer aksaklıklar daha az ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle başlangıçta güvenlik kültürünün gerekliliğinden şüphe edenler, tutarlı uygulanan politikaları ve uygulamaları gördüklerinde onlar da bu politika ve uygulamaların destekçileri olmaktadırlar. Pozitif bir iş güvenliği kültürü oluşturan ve bunu sürdüren işletmeler daha çok güç kazanmakta, çalışanlar için daha güvenli çalışma ortamları elde edilmekte ve işletmenin sahipleri, çalışanları ve iş ortakları arasında daha sağlam bağlar kurulmaktadır.[118]

İşletmelerde pozitif güvenlik kültürü oluşturmak, sağlık ve güvenlik riskleri nedeniyle karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ve bunlar sonucunda ortaya çıkan sağlık sorunlarına karşı en önemli tedbirdir. İşletmelerde meydana gelen iş kazası oranları ile pozitif güvenlik kültürü arasında ters bir orantı olduğu yapılan bir takım araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Bu konu ile ilgili yapılmış olan bazı çalışmalar ve bu çalışmaların sonuçlarına ilişkin açıklamalara son bölümünde (üçüncü bölüm) yer verilmektedir.

---

[118] Hanson, **a.g.e.**

Bir sonraki bölümde iş güvenliği kültürünü geliştirmek için uygulanan dış müdahalelerden en önemlisi olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi çerçevesinde çeşitli konulara değinilmekte ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili yasal düzenlemelerden bahsedilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusuna girmeden önce kavram olarak eğitimin neyi ifade ettiği, eğitim kavramı ile ilişkili olarak öğrenme ve öğretimin ne olduğu, işletmeler ve çalışanlar açısından eğitimin önemi konusunda bir takım hususlar bu bölümde ele alınmaktadır.

2.1. Öğrenme, Öğretim ve Eğitim Kavramları

İnsanlar, bir şeyleri öğrenme yoluyla mükemmelleşme kabiliyetine sahiptir ve insanlar için öğrenme, hayat boyu devam eden bir süreçtir. İnsanlar yaşantı yoluyla öğrendiği gibi eğitim yoluyla da öğrenmektedirler. Bu kısımda, 'öğrenme' konusu ile 'öğretim' ve 'eğitim' kavramlarından bahsedilmektedir.

2.1.1. Öğrenme

Öğrenme, kuramsal düşüncelerden, uygulama ve deneyimlerden elde edilen bilgilerle, insan inançlarını, değerlerini, tutum ve davranışlarını değiştirme süreci olarak tanımlanabilir.[1] Yetenek itibariyle, insanları diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerden biri olan 'öğrenme', yaşantı sonucu davranışlarda meydana gelen ve süreklilik arz eden değişiklikler olarak da ifade edilebilir. Bu değişiklikler olumlu yönde olabildiği gibi olumsuz yönde de olabilmektedir. Öğrenme, tekrar ya da yaşantı sonucu meydana gelir. Bu yönüyle büyüme, olgunlaşma ya da sakatlanma sonucu meydana gelen değişiklikler öğrenme sayılmaz. Öğrenmenin gerçekleşebilmesi için elde edilen şeyin sürekli olması gerekir.[2]

Yaşantı yoluyla davranışlarda meydana gelen uzun süreli değişmeler olarak ifade edilen 'öğrenme' tanımında iki önemli nokta dikkati çekmektedir. Bunlardan birisi öğrenmenin davranış değişikliği olduğu diğeri de bu değişikliklerin uzun süreli olduğudur. Bir bilgiyi yahut beceriyi öğrenen kişi bunu bir şekilde yaşamına yansıtır

---

[1] M. Akif Özer, "Etkin Öğrenmede Yeni Arayışlar: İşbirliğine Dayalı Öğrenme ve Buluş Yoluyla Öğrenme", **Bilig Dergisi**, Sayı: 35, Ankara, Güz 2005, s. 107.
[2] Mustafa Kılıç, **Eğitim Psikolojisi**, Pegem Akademi Yay., 6. Baskı, Ankara, Mart 2010, s. 155-156.

ve davranışlarında değişiklikler meydana gelir. Örneğin kişi okuma yazma öğrenince ya da bir dili konuşmayı öğrenince yaşamında ve davranışlarında da bunların yansımaları görülür.[3]

Bu bilgiler ışığında bireyin yaşamında ve davranışlarında istenen bir takım değişikliklerin ortaya çıkmasını sağlamak için bireye, istenen o değişiklikler çerçevesinde gerekli bilgi ve becerilerin öğretilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

2.1.2. Öğretim

Kültürü, kanunları, tabiatı ve bunlar gibi haberleşme, düşünebilme, bireyi geliştirme ve öğrenme için gerekli diğer temel becerileri içeren 'öğretim', faaliyetin yalnızca sınırlandırılmış bir alanına ilişkin bilgi ve beceriden çok, bütün hayatın her döneminde insanların ihtiyaç duyduğu ve bütün yaşam tavırlarında gerekli olan bilgi, beceri, ahlak değerleri ve rasyonel düşünüp karar verme yeteneklerinin geliştirilmesini amaçlayan faaliyetlerdir.[4] Öğretim ya da eski adıyla tedrisat, 'belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi' olarak tanımlanabileceği gibi 'öğrenmeyi kolaylaştıracak etkinlikleri düzenleme, gereçleri sağlama ve kılavuzluk etme işi'[5] olarak da ifade edilmektedir.

Öğretimin amacı ise Aydınlı ve Halis tarafından şu şekilde dile getirilmektedir:

> "Öğretimin amacı, kendilerine yardımcı olması amacıyla ve onların yaşamlarında toplumsal gelenek ve fikirleri etkileyen bir anlayışı kazandırmak için genç ve yetişkin insanlara temel nitelik gelişimleri için ihtiyaç hissedilen altyapılara sahip bir background'un ve gerekli şartların sağlanmasıdır."[6]

Buna göre bireysel veya toplumsal yararlılığı olduğu düşünülen bilgiler, fikirler, kabiliyetler yahut gelenekler insanlara öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir takım

---

[3] Enver Özkalp, **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları No: 722, Eskişehir, 2005, s. 227.
[4] H. İbrahim Aydınlı, Muhsin Halis, "Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi", **Mevzuat Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 74, (e-dergi), (Çevrimiçi) www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm, (14.12.2009).
[5] Güncel Türkçe Sözlük, "Öğretim", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (06.04.2012).
[6] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**

etkinlikler yoluyla öğretilebilir. Etkinlikler yoluyla bireylerin öğrenmelerini sağlamak amacıyla yürütülen faaliyetlerden birisini de 'eğitim' teşkil eder.

2.1.3. Eğitim

Eğitim, bir faaliyet veya faaliyetler dizisinde etkin bir performans tutturmak için tutum, bilgi veya davranış becerilerini değiştirmeye yönelik planlanmış aktif bir öğrenme sürecidir.[7] Bireyin yaratıcı gücünü ve verimini arttıran, toplumun kalkınması için gerekli nitelik ve nicelikte elemanların yetişmesini sağlayan ve toplumda kişilere yeteneklerine göre yetişme olanağı veren en etkili yol olarak değerlendirilen ve sosyal bilimlere ilişkin bir terim olması nedeniyle standart bir tanımını yapmanın çok zor olduğu 'eğitim' terimini[8] daha geniş olarak ifade etmek için bu terime ilişkin bazı yargılar aşağıya alınmıştır.

Türk Dil Kurumu'na göre 'eğitim' için şu tanımlar mevcuttur: Önceden saptanmış amaçlara göre insanların davranımlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesi. İnsanın yeteneklerinin, özellikle ahlak yetilerinin geliştirilmesi için ona yön ve biçim verilmesi; bu yolda yapılan bilinçli ya da bilinçsiz etkilerin tümü. İnsan gelişiminin düzenli, bilinçli olarak yönetilişi ve etkilenişi. Yeni kuşakların, toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gerekli bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliği. Belli bir konuda, bir bilgi ya da bilim dalında yetiştirme ve geliştirme.[9] Belirlenmiş amaçların olması ve planlı bir biçimde yapılması eğitim kavramı için yapılmış olan bu tanımlamalarda ortak bir nitelik olarak göze çarpmaktadır.

H. İbrahim Aydınlı ve Muhsin Halis, 'Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi' adlı çalışmada eğitim kavramına ilişkin şu ifadelere yer vermektedirler:

> "Eğitim, kişinin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla, amaçlı olarak istenilen değişikliği meydana getirme sürecidir. Bu tanıma göre eğitim incelendiğinde

---

[7] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[8] Deniz Taşçı, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 902, Eskişehir, 2009, s. 103-104.
[9] Büyük Türkçe Sözlük, "Eğitim", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (06.04.2012).

> eğitimin; plan, amaç, kültürlenme - bilgilenme, davranış değiştirme, gibi süreçlerden meydana geldiği görülmektedir.
> Eğitim, belirli bir iş alanına ilişkin hüneri arttırmak ve dolayısıyla o belirli işin daha iyi yapılmasını sağlamaktır. Burada eğitimin hem kişiye hem de işe yönelik olduğu vurgulanmaktadır. Yani, insana işe yönelik belirli davranışların, bilgi ve becerilerin kazandırılması amacıyla yapılır.
> Eğitim bir değişim sürecidir. Bu açıdan bakıldığında, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile ve kasıtlı olarak meydana gelen değişim sürecine eğitim denir. Eğitim sadece davranışların değişmesi değil, aynı zamanda yatay ve dikey düzeyde bilgi kapasitesini arttıran, yetenek ve becerileri geliştiren, düşünce yapısını besleyen bir değişim olgusudur.
> Eğitim, kişinin mevcut performans düzeyi ile arzu edilen performans düzeyi arasındaki farkı kapatmaya teşebbüs etme sürecidir. Eğitim, kişinin belli bir amacı gerçekleştirmek veya belli bir hedefe varmak için mevcut performans düzeyini, o amaç veya hedefe ulaşacak düzeye çıkarmaya çalışma sürecidir.
> Eğitim, insanları kendi sorumluluklarını taşımaları için ihtiyaç duyulan özel tutum, beceri ve bilgiler ile donatma sürecidir."[10]

18. yüzyılın en önemli düşünürlerinden biri olan ve Avrupa'daki aydınlanma ve Akıl Çağı'nın gerçek kurucusu olarak kabul edilen John Locke, 'Eğitim Üzerine Düşünceler' adlı kitabında şu ifadeye yer verir: "karşılaştığımız insanların on tanesinden dokuzunun iyi ya da kötü, yararlı ya da yararsız olması eğitimlerinden dolayıdır. İnsanlar arasındaki farklılıkları yaratan da budur."[11]

Eğitim ve öğrenme kavramları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bireyde, istendik davranışların, bireyin kendi yaşantısı yoluyla, davranış değiştirme veya oluşturma süreçleri ile meydana getirilmesi eğitim kavramının bir başka ifadesidir. Ancak burada, bireyin kendi yaşantısında meydana gelen değişme *öğrenme*yi ifade eder. O halde 'eğitim' için kısaca istendik öğrenmelerin oluşturulması sürecidir denilebilir. Öğretme de, öğrenmeyi sağlama faaliyetidir. O halde eğitim, öğrenmeleri sağlayan öğretim ile gerçekleşir. Eğitim sadece istendik davranış değişmelerini sağlamak üzere, kasıtlı olarak okullarda formal bir tarzda yapılabildiği gibi bireyin içinde yaşadığı veya çalıştığı çevrede de yapılabilir.[12] Bu bağlamda işletmelerde, çalışanlardan beklenen güvenli davranışları sergilemelerini sağlamak üzere kasıtlı olarak uygun usullerle, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimler verilerek güvenli davranışları öğrenmeleri sağlanabilir.

---

[10] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[11] John Locke**, Eğitim Üzerine Düşünceler**, Çev. Hakan Zengin, 2. baskı, Morpa Kültür Yay., İstanbul, 2004, s. 15.
[12] Nuray Senemoğlu, **Gelişim Öğrenme ve Öğretim**, Pegem Akademi Yayınları, 20. Baskı, Ankara, 2011, s. 86.

Yukarıda yer alan bilgilere göre işletmeler için eğitim, amaçlar doğrultusunda, çalışanlara istenilen düzeydeki bilgileri, yetenekleri, davranışları, performans artışlarını, sorumluluk bilincini, farkındalığı, kültür bileşenlerini yahut ihtiyaç duyulan başka şeyleri kazandırmaya yönelik faaliyetlerdir.

2.2. İşletmelerde Eğitim

Eğitim, işletmelerde hem işverenler hem yöneticiler hem de çalışanlar bakımından büyük öneme sahiptir. İşletmelerin, kurulup gelişmesi, varlığını sürdürmesi ve başarı elde etmesi, sözü edilen kişilerin beceri, yetenek ve bilgi düzeylerine matuftur. Bu yönüyle sadece işverenlerin eğitimli olması işletmelerin başarılı olabilmesi için tek başına yeterli değildir. İşletmelerin yönetim, planlama, üretim, pazarlama ve diğer fonksiyonlarının etkin bir şekilde yürütülebilmesi, aynı zamanda yöneticilerin ve çalışanların da iyi derecede eğitimli olmalarını gerektirir.

Günümüz gelişmeleri, tüm sistemleri, yaşanan değişikliklere ayak uydurmaya zorlamaktadır. Örgütlerin de bu değişimlere uyum sağlayabilmek için sürekli gelişim göstermeleri ve kendi içlerinde öğrenmeyi kesintisiz hale getirmeleri gerekmektedir. Çünkü örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve gelişme koşullarına uyum sağlayabilmeleri, bilgiyi sürekli kullanmalarına bağlıdır. Bu nedenle örgütlerin bilgiye ulaşma, bilgiyi işleme ve bunları değerlendirme yollarını örgütsel bir fonksiyon haline getirmeleri gerekmektedir.[13]

> "Gelecekte en başarılı olacak birey ve kurumlar, en kolay ve en hızlı öğrenenler olacaktır. Bugün, insan hâlihazırda var olan bilgi ve deneyiminin ilerideki yıllarda da işine yarayacağını beklememelidir. Bilgi ve teknoloji böylesine hızlı ilerlerken, hız kazanmak için tek çözüm yolu, öğrenme ihtiyacını belirleyebilmek ve sonra da hızlı ve etkili bir şekilde öğrenmeyi başarmaya çalışmaktır. Öğrenme yapı ve kapasiteni geliştirip, hızlı gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurabilmek, başarılı örgütlerin temel özellikleri arasında sayılacaktır. Sıradan örgütler ile başarılı örgütleri birbirinden ayıran fark, başarılı örgütlerin sahip oldukları öğrenme hız ve kapasitesi olacaktır."[14]

Bu nedenle, örgütlerin, 'kişilerin gerçekten istedikleri sonuçları yaratma kapasitelerini durmadan genişlettikleri, yeni ve coşkun düşünme tarzlarının

---

[13] Temel Çalık, "Öğrenen Örgütler Olarak Eğitim Kurumları", (Çevrimiçi) http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/ manasdergi/sbd/sbd8/sbd-8-09.pdf, (06.04.2012).
[14] **A.e.**

beslendiği, insanların nasıl birlikte öğrenileceğini sürekli olarak öğrendikleri organizasyonlar' olarak tanımlanan *öğrenen örgütler* olması kaçınılmazdır. Geleceğin başarılı örgütleri, öğrenme istek ve kapasitesine sahip olacak ve mevcut bilgilerle yetinmeyecek, bilgiyi üretecek ve uygulayacak, bilgiyi bir üretim faktörü olarak değerlendireceklerdir. Ancak, bilgi sadece elde edip depolamakla kalmamalı bireylerde olumlu davranış değişikliklerine de yol açmalıdır.[15]

İşletmeler açısından eğitim, pazarlama fonksiyonu dâhil başarıyı sağlayabilecek bütün davranışların düzenlenmesini içeren uygulamalar olarak değerlendirilmektedir.[16] İşletmelerde eğitim, işbaşında performansın geliştirilmesi ile sonuçlanan beceri, kavram ya da tutumların kazanılması olarak da ifade edilebilir. İşyerlerinde uygulanan eğitim genellikle, birey, ekip ve örgütsel etkinliği arttırmak için öğrenme ve geliştirme amacını taşıyan yapısal bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Özel bir eğitim uygulaması ile önceden belirlenmiş standartlara ulaşmak için bireylerin bilgi, beceri ve tutumlarının değiştirilmesi mümkün olabilmekte ve elde ettikleri yeni becerilerini işlerinde uygulayabilmektedirler. Böylece eğitim sayesinde çalışanlar, mevcut işini daha etkin bir şekilde gerçekleştirmek için gerekli bilgi, beceri ve tutumu elde etmektedirler.[17]

İşletmeler teknik, ekonomik veya sosyal karmaşıklıklar içerisinde ihtiyaçlarını planlarken içinde bulundukları şartları göz önüne alıp gelecekteki değişim ve gelişimlere karşı doğru bir şekilde vaziyet almayı amaçlamaktadırlar. Yeni durumlara karşı personeli hazırlama ancak başarılı eğitimlerle mümkün olur. Başarılı eğitim ise, işletmenin etkinliği ve verimliliği ile sonuçlanır. İşletme içindeki ve dışındaki şartların gerektirmesi nedeniyle eğitim faaliyetlerinin işletmeler için önemi günümüzde artık anlaşılmıştır. Hızla değişen çevresel şartlara ve işletme içerisindeki değişimlerin gereklerine ayak uydurmak zorunda kalan işletmeler, çalışanlarının eğitimli olmalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Söz konusu değişimlerin etkili bir şekilde yönetilebilmesi, işletme çalışanlarının eğitilmesine bağlıdır. Çünkü

---

[15] **A.e.**
[16] Şinasi Akgün, **Endüstriyel Psikoloji Notları**, Batur Matbaası, İstanbul, 1974, s. 60.
[17] Siti Fatimah Bahari, **An Investigation of Safety Training, Safety Climate and Safety Outcomes: A Longitudinal Study in a Malaysian Manufacturing Plant**, Unpublished Doctoral Thesis, Manchester Business School, Manchester, April 2011, s. 27-28.

işletmelerde yapılan işler çalışanların eğitimi ile doğrudan ilişki içerisindedir. Bu nedenle hem girişimciler hem de işletme yöneticileri eğitim konusu üzerinde önemle durmaya başlamıştır. Zira işletmeler etkili bir şekilde çalışabilmek için ancak bu şekilde iç ve dış çevrenin getirdiği yeni şartlara uyum sağlayabilir.[18] Bu ihtiyaç nedeniyle eğitim işlevine daha çok önem veren bazı işletmeler, bünyelerinde müstakil bir eğitim birimi oluşturup eğitimi sürekli hale getirmektedirler.

İşletmelerdeki eğitim faaliyetleri, eğitim programına katılan çalışanlara çeşitli bilgi ve becerileri kazandırarak ihtiyaçlar dâhilinde onların performansını yükseltmeyi hedefler.[19] Bu kapsamda eğitim alan birey yeni edindiği bilgi ve becerileri iş yaşamına transfer eder. Böylece eğitim, çalışanların iş davranışlarda olumlu değişikliklere neden olur.

İyi derecede yetişmiş olan eğitimli personel, işletmelerin sahip olabileceği en önemli kaynak haline gelmiştir günümüzde. Bu açıdan bakıldığında eğitim fonksiyonu, işletmeler için üretim faaliyeti yanında gerekliliği süreklilik arz eden bir işletme fonksiyonu olmuştur.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi için en önemli tekniklerden biri olan eğitimin, çalışanların kabiliyetlerini geliştirmede etkili olduğu ve sürekli değişen işyeri gereklerine karşılık onların kapasitelerini arttıran bir araç olduğu artık yaygın bir şekilde kabul görmektedir.[20] Günümüzde eğitimin önemini kavrayan kuruluşlar, küresel ekonomide rekabet avantajı elde etmek için çalışanlarının bilgi, beceri ve motivasyonlarını yüksek tutarak kurumsal performansın geliştirilmesine çalışmaktadırlar. Amerikan Eğitim ve Geliştirme Topluluğu (ASTD), ABD'deki kuruluşların, çalışanlarının eğitimleri ve gelişimleri için, sadece 2007 yılında 126 milyar ABD doları harcama yaptığını bildirmiştir.[21]

Teknik, sosyal ve ekonomik alandaki gelişim ve değişimlerle bir takım eski bilgilerin geçerliliğini yitirdiği yerine yeni bilgilerin önem kazandığı günümüzün

---

[18] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[19] **A.e.**
[20] Bahari, **a.g.e.**
[21] Herman Aguinis, Kurt Kraiger, "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society", **Annual Review of Psychology**, 60, 2009, s. 452.

iktisadi hayatında, rekabet koşullarında ayakta kalmak isteyen işletmeler, değişime uygun hareket edebilmek için eğitimi en geçerli yol olarak kabul etmektedirler.[22]

Bununla beraber, işletmelerde, çalışanlara verilen eğitimin konusu sadece verimi arttırmak, üretim hızını ve kalitesini yükseltmekle kalmamakta buna ilave olarak işyerine, yapılan işe ve işletmenin çalışma şartlarına ilişkin sağlık ve güvenlik risklerini ve bu riskler karşısında alınan ya da alınması gereken tedbirler ile sağlıklı ve güvenli çalışma yöntemlerini de içermektedir. Çünkü işyerlerinde çalışma şartlarından, makine ve ekipmanlardan yahut çalışanların bireysel eksikliklerinden kaynaklanan nedenlerle meydana gelen iş kazaları neticesinde birçok işçi yaşamını yitirmekte, yaralanmalar ve meslek hastalıkları gibi sağlık sorunları yaşanmakta ve işletmeler mali kayba uğramaktadırlar. Bu bağlamda işletmelerin sağlık ve güvenlik konusunda da çalışanlarını eğitmesi gerekmektedir. Zaten sağlıklı ve güvenli çalışma olmadan yapılan işlerin verimliliğinden bahsedilemez. Nitekim sağlıklı ve güvenli çalışma gün geçtikçe üretimde 'kalite'nin bir bileşeni haline gelmektedir.

2.3. Çalışan Eğitimi

Yaşadığımız çağı birçok yönüyle etkileyen sanayileşme eğilimi, hızlı bir şekilde şehirleşmeyi ve bununla beraber sanayi sonrası bilgi toplumu oluşumunu hızlandırmaktadır. Kır nüfusu şehir nüfusuna dönüşürken tarım işgücü de sanayi ve sanayi sonrası işgücüne dönüşmektedir. Dolayısıyla çalışan kesim için sosyal ve iktisadi çevreye, yürütülmekte olan mesleğe ve değişen şartlara uyum gösterme gereği ortaya çıkmaktadır. Bu uyumu sağlamak için çalışanların eğitimi, artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Bununla beraber her alandaki bilimsel ve teknolojik gelişmeler, işgücünün bu gelişimlere ayak uydurabilmesi için devamlı bir surette teknik ve mesleki eğitimlere tabi tutulmalarını gerekli kılmaktadır.[23] Buna, sık sık yaralanma, sakatlanma ve ölümle sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları

---

[22] Emel Selimoğlu, Hatice Biçen Yılmaz, "Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri", **Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 1, Ocak 2009, s. 1-2, (e-Dergi), (Çevrimiçi) http://www.paradoks.Org, (31.03.2012).

[23] Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Yenilenmiş ve Geliştirilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s. 99-101.

karşısında iş sağlığı ve güvenliği konusunun ortaya çıkan önemi de eklendiğinde her yönüyle çalışan eğitiminin ehemmiyeti daha da belirgin bir hal almaktadır.

2.3.1. Çalışan Eğitiminin Önemi

İşletmelerin en önemli üretim faktörü olan 'emek'i teşkil eden çalışanların, sayısı ve niteliği, işletmelerin başarı ya da başarısızlığında belirleyici rol oynamaktadır. İşletmelerin büyüyüp gelişmesinin en temel sebebi sahip oldukları parasal sermayeden çok, yeterli sayı ve kapasitede çalışanlarının bulunmasıdır. Teknolojideki hızlı değişimler, insanın işletmedeki değerini azaltmamakta, bilakis daha da arttırmaktadır. İşletme ile insanın birbiriyle çok yakından ilişkili olması hasebiyle rekabet ortamında başarılı olmak için işletmeler, sahip oldukları işgücünün niteliklerini eğitimler yoluyla arttırmaktadırlar. Bunu yapmayan işletmeler de, nitelikli çalışanlara sahip olduğu halde değişimlere ve şartlara ayak uyduramadığından üstünlük yarışını kaybetmektedirler. Bu nedenle, yerinde ve zamanında düzenlenen eğitim programları ile çalışanların eğitilmesi, artık günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir.[24]

> "Eğitim, işgörenlerin işlerini daha iyi yapabilmelerini ve bunun sonucunda hem kendilerinin hem de işletmenin daha iyi duruma geçmesini sağlayacak yetenekleri geliştirmeyi amaçlar. Bu nedenle eğitim, bütün işgörenler açısından ele alındığı gibi ayrıca özel bir yorumla gelecekte farklı işletmelerde görev alacak genç yöneticilere yönelik olarak da, genellikle işletmelerin içinde ve dışında devam ettirilen ve işgörenlere çeşitli yetenekler kazandıran bir süreçtir."[25]

İşletmelerdeki eğitim, formel yada informel olarak çalışanlara işyerinde uygulamak üzere yeni bilgi, beceri ve tutum kazandıran planlı bir aktivite anlamında kullanılmaktadır. İşyerlerinde çalışan bütün işçilerin, genel bakış açısı ve yapılan işin spesifik özellikleri konusunda eğitilmesi gerekmektedir. Eğitim, işçilerin öğrenmesi için bir fırsat olarak addedilmektedir. Etkin bir eğitim, işçilerin sadece, işlerini daha iyi bir şekilde yapmalarını sağlamakla kalmaz aynı zamanda onları, çalışmalar sırasında meydana gelebilecek olumsuzluklarla yüzleşmeye de hazırlar.[26] Etkin bir eğitim, işin ve işyerinin şartları nedeniyle ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik

---

[24] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[25] **A.e.**
[26] Bahari, **a.g.e.**, s. 28.

risklerinin tanınmasına ve bunlara karşı alınan tedbirlerin gerekliliğinin anlaşılması ve içselleştirilmesine de yardımcı olmaktadır.

İşletmelerde çalışanlara yönelik yürütülen eğitim faaliyetlerinden beklenen bir takım sonuçlar hemen ortaya çıkamayabilir. Ancak, işletmelerin ve çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda yapılacak planlı ve etkili eğitimler boşa geçen zaman olarak değerlendirilmemelidir. Bu eğitimlerin olumlu sonuçları zaman içerisinde mutlaka kendini gösterir.

2.3.2. Çalışan Eğitiminin Olumlu Sonuçları

Amerika'da bir firmada yapılan araştırmaya göre, işletme personelinin gerekli eğitimlere tabi tutulmasının ardından bir sonraki yıl üretimde % 17 artış, çalışma zamanında % 22 azalma, fire malzemede %27 azalma ve iş kazalarında % 45 azalma olduğu tespit edilmiştir.[27]

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanlarının performansını arttırmak ve ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri elde etmelerini sağlamak için eğitim programları düzenlemek, işletmeler için bir gereklilik haline gelmiştir. İşletmeler eğitim programları sayesinde şüphesiz birçok olumlu sonuçla karşılaşmaktadırlar. Aşağıda daha geniş olarak ele alınan bu olumlu sonuçlardan bazıları şunlardır: verimliliğin artması, çalışan motivasyonunun yükselmesi, gözetim ve denetim ihtiyacının azalması, sağlık ve güvenliğe ilişkin olumlu sonuçlar.

2.3.2.1. Nitelikli Personel İhtiyacının Giderilmesi

İşletmelerin kurulup işletilmesinin ilk şartı işgücünün varlığıdır. İşletmelerde otomasyon sistemlerinin gelişmesi her ne kadar gerekli işgücü miktarının azalmasına neden olsa da işgücünü bütünüyle devre dışı bırakamamaktadır. İşgücünün yerine başka bir şey ikame edilememektedir. Bununla beraber işgücü, maliyeti yüksek bir üretim elemanı olup işgücünün niteliğinin artması değerini de arttırmaktadır.[28] Bu

---

[27] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[28] Rıdvan Karalar, **Genel İşletme**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 704, Eskişehir, 2005, s. 44-45.

yönüyle eğitim, işgücünün değerini oldukça yükselten bir insan kaynakları fonksiyonudur.

Giderek artan, farklılaşan ve karmaşık bir hale gelen insan ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan günümüzdeki işletmeler, eskisinden daha çok zorlanmaktadır. Çünkü üretilmesi gereken mal ve hizmetlerin artması ve karmaşıklaşması karşısında rekabet koşullarına karşı koymak, zorlukların bir kısmını teşkil ederken yeterli derecede maddi kaynaklarla nitelikli insan gücüne sahip olmak diğer bir zorluğu teşkil etmektedir. Mal ve hizmet üretimine ilişkin hassasiyetleri ve kalite gereklerini karşılayabilmesi, giderek karmaşıklaşan üretim araçlarını kullanabilmesi ve sağlık ve güvenlik gereklerine uygun hareket etmesi, üretimi gerçekleştirecek olan işgücünün sahip olması gereken özellikler kapsamına girmektedir. Bu özelliklere sahip personeli bulmak işletmeler açısından pek de kolay değildir. Bu yüzden nitelikli personel ihtiyacını karşılamak, çoğu zaman mevcut personelin bilgi ve yeteneklerini geliştirmekle mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla, işletmelerin, çeşitli konularda yürüttükleri eğitim programlarının önemli sonuçlarından biri de genel anlamda nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamaktır.

2.3.2.2. Verimliliğin Artması

Temel amacı kâr elde etmek olan işletmelerin yürüttükleri faaliyetlerin verimliliği, kazanımlarını maksimize eder. Bu nedenle işletmelerin maddi varlıkları kadar çalışanlarının verimliliği de önem arz eder. Çalışanların verimliliğini yükseltmek de temelde işletme çalışanlarına verilecek eğitimlerle sağlanır.

Eğitimin, verimliliği arttıran bir faktör olduğu genelde herkes tarafından kabul edilmektedir. İşletme çalışanlarının verimliliği artarsa işletmelerin mal ve hizmet üretimine ilişkin verimliliği de artar. İşletmelerin verimliliği iyi yetişmiş ve nitelikli eğitim almış insanların varlığına bağlıdır. Çünkü genellikle belli bir eğitim programı olmadan insanların gerekli performansı sağlaması neredeyse mümkün değildir. İnsanlar, ancak belli bir eğitim ve geliştirme işleminden sonra değerli bir kaynak ve verimlilik için önemli bir etmen olabilir. Buna ilave olarak, bireyler ancak

eğitim ile kendilerini yeniler ve tükenmişlikten kurtarır.[29] Bu nedenle işletme verimliliğinin artması için, işgücünün eğitim ihtiyacının da karşılanmış olması gerekmektedir.

İşletmelerin en temel işlevlerinden birinin yönetim işlevi olması nedeniyle işçiler kadar yöneticiler de eğitime ihtiyaç duyarlar. Zira eğitim yoluyla yöneticilerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin artması neticesinde işletmelerin yönetim işlevi de gelişme göstermekte ve sonuçta verimlilik artmaktadır.

Bireylerin sahip oldukları yeteneklerinin bir kısmı doğuştan itibaren var olup diğer bir kısmı da sonradan eğitimler ve deneyimler yoluyla elde edilmektedir. Bu yeteneklerin hepsi de yöneticiler açısından bir değer teşkil etmekte ve verimliliğe etki etmektedir. Yöneticiler bireysel yeteneklerini arttırırlarsa bu durum işletmenin bütününde verimlilik artışına yol açar. Zira yöneticiler çeşitli eğitimler alınca kendi eksikliklerini gidermekte ve yeteneklerini arttırarak başarı ve etkinliklerini ilerletmektedirler. Yöneticilerin almış oldukları eğitimler, yönetimleri dâhilindeki çalışanların da verimliliğini arttırmaktadır. Bununla beraber etkin eğitim programları işletmelerin yönetim fonksiyonuna bir destek niteliği de taşır. Bu bakımdan etkili eğitim programları, işletmelerin verimliliğini arttırmak için yöneticilerin ihtiyaç duyduğu önemli bir insan kaynakları işlevidir.[30] Çünkü insanlar ne kadar iyi sevk ve idare edilirlerse ortaya çıkaracakları işlerin miktarı ve kalitesi de o nispette artacaktır.

Çağımız işletmelerinin başarılarındaki en büyük etken, çalışanlarının ve yöneticilerinin eğitimli olmalarıdır. İşletmeler bütün parçaları ile birlikte bir sistem olarak değerlendirildiğinde bu sistemin verimliliği sürekli eğitim ile sağlanabilmektedir. Rekabet avantajı elde etme ve üretimde kaliteyi yakalamanın yolu, başta yöneticiler olmak üzere çalışanların eğitilmesinden geçmektedir. Çağdaş araç-gereçler ile iyi koşullar tek başına çalışanların verimliliğini sağlamaya yetmemekte bununla beraber onların performansının arttırılması ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için bilgi ve becerilerinin, tutum ve davranışlarının geliştirilmesi de gerekmektedir. Bunun için de planlanmış eğitimlere önem verilmesi gerekmektedir.

---

[29] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[30] **A.e.**

Ayrıca personele verilen eğitimler sayesinde personelin, işletmenin amaçlarını benimsemesi de sağlanmaktadır.[31] İşletme amaçlarını benimseyen personel daha verimli bir surette çalışma yürütür ve bu personelin sevk idaresi de daha kolay olur.

Eğitimler yoluyla çalışanların bilgi ile yeteneklerinin geliştirilmesinin sağlanması ve yapılan işlerin daha kaliteli, etkin ve hızlı yapılmasının öğrenilmesi şüphesiz verimliliği arttırır. Eğitimler yoluyla, yapılan işin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yapılmasının sağlanması da verimliliği arttırıcı bir unsurdur. Çünkü sağlıksız ve güvensiz çalışmalar sırasında yaşanması muhtemel olan hatalı üretimler ve çalışanların karşılaşabilecekleri sağlık sorunları, yaralanmalar, meslek hastalıkları yahut ölümler ve bunların neticesinde katlanılması muhtemel olan maliyetler işletmelerde yürütülen faaliyetlere ilişkin verimsizlik olarak değerlendirilir.

2.3.2.3. Gözetimin Azalması

Yapılan işin gerektirmesi, personelin bilgi ve kabiliyetinin yetersizliği, işini yapması sırasındaki ihmalkârlığı ve özensizliği, dikkatsizliği yahut güvensiz davranışları veya daha başka sebepler nedeniyle işletmeler, çalışanlarını izleme ve gözetme ihtiyacını hissederler.

Personelin sahip olacağı bilgi, yetenek yahut moral değerler, işletmelerin izleme ve gözetleme ihtiyacının derecesini düşürür. İzlenip gözetlenmeyen personel de çalışmasını daha rahat bir şekilde sürdürür.[32]

> "Personelin eğitim faaliyetleri sonucu mesleki bilgi düzeyinin yükselmesi onun yapmakta olduğu işi daha az gözetim çerçevesinde yapmasını sağlar. Bunun sonucu gözetim görevinde bulunan personel ile iş görenin daha rahat ve karşılıklı ilişkilerde daha dengeli bir ortam içinde çalışmaları söz konusu olur. Eğitim görmemiş personel, gözetimcileri açısından birçok problem ortaya çıkarabilir. Sıkı nezaret, yönetici için bir zaman ve çaba kaybı olmakla birlikte, aynı zamanda işgören için de bir takım sorunlara sebep olabilir. İyi bir iş eğitimi gözetimciye; bölümden kaliteli ve randımanlı iş elde etme, sorumluluk alanını daraltma ve bölümün başarısı; işgörene ise; kalifiye iş yapma, kendine güven ve iş yapma isteğinde artış gibi faydalar sağlar."[33]

---

[31] Taşçı, **a.g.e.**, s. 103.
[32] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**
[33] **A.e.**

Bu bağlamda, eğitimsiz personel için sağlık ve güvenlik riskinin daha yüksek olduğu ve izleme-gözetleme gereğinin bulunduğu çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerin, işletmelerin bu yöndeki ihtiyacını büyük oranda gidereceği bir gerçektir.

2.3.2.4. Moral Seviyesinin Yükselmesi

Ölçülmesi ve ifade edilmesi zor bir kavram olan 'moral' kavramı, zihinsel ve duygusal yoğunlukla, his ve heyecanla alakalı bir ruh halinden olup, bir grubun işe veya işletmeye ilişkin his ve düşüncelerinin ifadesini yansıtan dinamik bir kavramdır. İşletmelerdeki insanların yahut grupların moral seviyesi, işletmelerde yürütülen hemen hemen bütün faaliyetler gibi eğitim ile ilişkili bir durumdur. Eğitimler yoluyla öğrendiklerini iş yaşamlarına aktaran bireylerin moral değerlerinde artış olmakta ve bu durum hem kendisine hem iş arkadaşlarına hem de işletmeye çeşitli faydalar sağlamaktadır.[34]

İş yaşamında, sürekli olarak bir yerlerden beslenip desteklenme ihtiyacında olan 'moral'i etkileyen birçok faktör ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, çevresinden iyi bir muamele görmek, iş güvencesine sahip olmak, yenilikleri anlayıp kavrayabilmek çalışanların ya da idarecilerin moralini yükseltirken, niteliksiz işlerde çalışmak, yeniliklere kapalı tekdüze bir çalışma, değer görmeme gibi durumlar da morali düşürmektedir. Moralin yüksek olması işletmelere birçok faydalar sağlar. Çalışanların moralinin iyi olması durumunda, işçi şikâyetleri azalır, işçi sirkülâsyonu ve buna bağlı maliyetler azalır, verimlilik ve üretim hızı artar, gözetme ihtiyacı azalır. Bununla beraber, yöneticilerin moral seviyesi de en az işçilerin moral seviyesi kadar önemlidir. Çünkü yöneticilerin morali yüksek olursa astlarına ılımlı ve destekleyici bir surette muamele gösterirler ve diğer çalışanların da moralinin yüksek olmasını sağlarlar. Bu noktada, bireylerin eğitimler yoluyla yeni şeyler öğrenerek beceri ve yeteneklerini arttırmaları, özgüvenlerinin artarak öğrendiklerini yaptıkları işlere transfer etmelerini ve işletmeye sundukları katkı nedeniyle motivasyonlarında artışı sağlamaktadır. İşletme içinde ve dışında meydana gelen değişimlerin işletmedeki bireylerin moralini etkilediği düşünüldüğünde söz konusu bireylerin bu

[34] **A.e.**

değişikliklere uyum sağlamaları, morallerini yüksek ve diri tutmakta, aksi takdirde bu değişiklikler nedeniyle moralleri bozulmaktadır. İşletmelerde yürütülen eğitim programları, çalışanların karşılaştıkları yeni durumlar karşısında çok hızlı adapte olmalarını ve bunları kontrol edebilmelerini sağlar.[35]

Yukarıdaki bilgiler ışığında, moral seviyesinin yüksek olması ile işletmenin verimliliği, çalışanların motivasyonu, çalışanların sağlık ve güvenlik gereklerine uyum gösterme derecesi arasında doğru bir orantı bulunduğu ortaya çıkmaktadır.

2.3.2.5. Sağlık ve Güvenliğin Sağlanması

Çalışanların yaşadıkları iş kazalarının ve meslek hastalıklarının birçoğunun temelinde eğitim eksikliği olduğu bir gerçektir. Bu açıdan çözüm arayışına gidildiğinde yapılması gereken en temel vazifenin, toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturan çalışanların eğitilmesi olduğu ortaya çıkmaktadır.

Seth A. Gyekye ve Simo Salminen, organizasyonların güvenlik iklimi ile işçilerin eğitim seviyeleri arasındaki ilişkiyi konu edinen bir çalışma yürütmüşlerdir. İlköğrenim, orta öğrenim, mesleki öğrenim ve üniversite düzeyinde öğrenim olmak üzere dört eğitim seviyesindeki işçilerin sağlık ve güvenlik konularındaki algılarının karşılaştırılması neticesinde düşük eğitim seviyesindeki işçilerin sağlık ve güvenlik konularına daha az ilgili oldukları, bu araştırmanın bir sonucu olmuştur. Daha yüksek eğitimli işçilerin işletmenin güvenlik prosedürlerine daha uyumlu oldukları görülmüştür. Aynı araştırma, eğitim seviyesi ile kaza sıklıkları arasında negatif bir ilişki olduğunu da göstermiştir.[36] Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe iş kazası yaşanma sıklığı da azalmaktadır.

Ülkemizdeki bazı işletmelerde, eğitimin gereksiz olduğunu, eğitime harcanan para ve zamanın israf olduğunu düşünen yöneticiler bulunmakla beraber genel olarak

---

[35] **A.e.**

[36] Seth A. Gyekye, Simo Salminen, "Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions of Workplace Safety?", **Safety Science**, 47, 2009, s. 21.

son yıllarda işletme içi ve dışı bir takım faktörlerin baskısı nedeniyle çalışanların eğitimi, önemli bir işletme fonksiyonu olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.[37]

Konu ile ilgili olarak çalışanlara düşen görev ise özellikle sağlık ve güvenlik konusu başta olmak üzere, eğitimin kendileri için gerekli olduğunu bilmeleridir. Kendi sağlık ve güvenliklerini korumak üzere iş sağlığı ve güvenliği usul ve esaslarına riayet etmeleri, kendi can emniyetleri için gerekli dikkat ve özeni göstermeleri gerekmektedir. Bunun için de, konu ile ilgili bilgi, beceri ve farkındalık düzeylerinin yükselmesine yönelik eğitimleri almaları gerekmektedir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Değerlendirilmesi

İşletmelerin yönetim, planlama, üretim, pazarlama, insan kaynakları ve diğer faaliyetlerinin etkinliğini geliştirmek amacıyla yahut diğer amaçlarla çalışanlara yönelik eğitimler yürütülebilmektedir. 'İş sağlığı ve güvenliği eğitimi' yahut kısaca 'iş güvenliği eğitimi' de işyerlerinde sağlık ve güvenlik durumunu temin etmek, çalışanları işin ve işyerinin risklerinden korumak, çalışanların güvenli davranışlar sergilemelerini sağlamak gibi amaçlarla işletmelerde çalışanlara yönelik yürütülen temel ve özel bir eğitim türüdür.

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İşyerlerinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin programların önemli bir bileşeni olarak kabul edilen iş güvenliği eğitimi, genel olarak, işletmelerde yapılan özel bir eğitim türüdür. İş güvenliği eğitimi, bireylerin bilgiyi elde etme, tutumlarını değiştirme ve güvenli çalışma davranışları sergilemelerine yardımcı olan bir metottur. Burada bahsi geçen 'bilgi' güvenlik bilgilerini, 'tutum' iş güvenliğine ilişkin algılamaları ve 'davranış' organizasyon, yönetim veya çalışan performansını temsil eder.[38]

---

[37] Taşçı, **a.g.e.**
[38] Bahari, **a.g.e.**, s. 41.

İş güvenliği eğitimi, işyerinde olumlu güvenlik sonuçlarına (örneğin, kaza, olay ve *ramakkaldı*[39]larda azalma) erişmek amacıyla insan kaynaklarının kullandığı müdahale araçlarından biri olarak görülmektedir.

İş güvenliği eğitimi konusunda kapsamlı bir çalışma yapan Cohen ve Colligan, bu çalışmaya dair yayınladıkları eserde, iş güvenliği eğitiminin amaçlarını şu şekilde sıralamışlardır: işyeri tehlikeleri hakkında çalışanların bilgisini arttırmak, davranış değişikliği sağlamak, daha güvenli çalışmalara uyum göstermek, yaralanma, hastalık ve felaketleri azaltmayı amaçlayan diğer eylemleri gerçekleştirmek.[40]

İş güvenliği eğitimi, iş sağlığı ve güvenliğinin özel amaçlarına ulaşmayı ve kişinin öncelikli olarak yeni bilgi ve beceriler elde etmesini amaçlayan planlı bir aktiviteyi ifade etmektedir. İş güvenliği eğitimi formel işdışı eğitimini, bireyler ve gruplar için talimatları, işbaşı koçluk ve danışmanlığı da içermelidir. İş güvenliği eğitiminin bazı spesifik türleri bulunmaktadır: ilk yardım eğitimi, yangın söndürme eğitimi, elle yükleme boşaltma işleri eğitimi ve kimyasallarla çalışma eğitimi[41], genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıkların sebepleri ve işyerindeki riskler, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, yasal mevzuat ile ilgili bilgiler, kişisel koruyucu alet kullanımı, ekranlı ekipmanlarla çalışma, uyarı işaretleri, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler ve alınması gerekli tedbirler, temizlik ve düzen, termal konfor şartları, ergonomi, elektriğin tehlikeleri ve önlemleri, kurtarma vb.

İş güvenliği eğitimi, çalışanları, güvenlikle ilgili konularda eğitmek için devamlı olarak başvurulan bir yöntemdir.[42] Dominic Cooper da, iş güvenliği

---

[39] Ramakkaldı veya Ramakkala olay: 29.12.2012/28512 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ndeki tanıma göre, "İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay"dır.

[40] Alexander Cohen, Michael J. Colligan, **Assessing Occupational Safety and Health Training: A Literature Review**, NIOSH Publications, Ohio, June 1998, s. 65.

[41] Bahari, **a.g.e.,** s. 41-43.

[42] **A.e.**

eğitiminin, işyerlerinde insanların güvenliğe ilişkin davranışını ve tutumunu değiştirmek için en çok başvurulan yöntem olduğunu belirtmektedir.[43]

İş güvenliği eğitiminin bir diğer faydası, güvenlik prosedürlerine ve kurallarına uyma konusunda çalışanlara olumlu etkide bulunmasıdır.[44] Hatta iş güvenliği eğitiminin başarısının, çalışanların güvenlik kuralları ile prosedürlerine uyum ölçüsüne ve sergiledikleri güvenli davranışlara bağlı olduğunu bazı araştırmacılar ifade etmektedir.[45] Zaten çalışanlardan sağlık ve güvenlik konusundaki en temel beklenti de belirlenmiş olan güvenlik prosedürlerine uymaları ve güvenli davranışlar sergilemeleridir.

Eğitim sırasında öğrenilenlerin, bireysel ya da organizasyonel performansta ne gibi önemli olumlu değişikliklere yol açtığını görmek için iş güvenliği eğitiminin değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir.[46] Bu bakımdan iş güvenliği eğitiminin etkilerinin bir değerlendirmesini yapmak büyük önem taşımaktadır. Bu değerlendirme sonucunda, yapılmış olan eğitimlerin başarı düzeyleri daha net bir şekilde ortaya çıkmış olmaktadır.

2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Değerlendirilmesi

İş güvenliği eğitimi alan çalışanların bilgilerinde, iş performanslarında, tutum ve davranışlarında olumlu değişiklikler meydana gelip gelmediğini görmek amacıyla verilen eğitimlerin etkinliğini ölçmek gerekmektedir.[47] Eğitim programından öğrenilenlerin gerçek miktarı eğitim programı bittikten sonra elde edilen bilgilerin unutulmaması ile de yakından ilişkilidir.[48] Bu nedenle eğitimin etkinliğini görmek amacıyla eğitim sonuçları mutlaka değerlendirilmelidir.[49]

---

[43] Dominic Cooper, **Improving Safety Culture: A Practical Guide**, J. Wiley&Sons Ltd, London, 1998, s. 182.
[44] Bahari, **a.g.e.,** s. 41-42.
[45] J. M. Ekenes, "Effective Safety Training Programs for Aluminium Cast Shops", **JOM**, 53(11), 2001, s. 14-15.
[46] Bahari, **a.g.e.**, s. 48.
[47] **A.e.**
[48] Timothy T. Baldwin, J. Kevin Ford, "Transfer of Training: A Review and Direction for Future Research", **Personnel Psychology**, V. 41, 1988, s. 180.
[49] E. F. Holton, "The Flawed Four-Level Evaluation Model", **Human Resource Development Quarterly**, 7(1), Spring 1996, s. 5.

Bu manada Cooper, iş güvenliği eğitimini değerlendirmenin, işyerinde iş güvenliği eğitiminin pozitif güvenlik kültürüne yararlı olup olmadığını, çalışanların bilgi ve becerilerinin gelişip gelişmediğini, elde edilen bilgi ve becerilerin yapılan işe aktarılıp aktarılmadığını veya ne kadar iyi aktarıldığını tespit etmek için gerekli olduğunu belirtmektedir.[50] Ayrıca yapılan değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkacak olan olumlu ve olumsuz yönler dikkate alınarak daha sonra icra edilecek olan iş güvenliği eğitimlerinin başarı düzeyleri arttırılabilir.

Ancak iş güvenliği eğitiminin etkinliğini değerlendirmek için standart bir yöntem bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmacılar iş güvenliği eğitiminin etkinliğini değişik şekillerde ölçmeye çalışmışlardır. '*Eğitim sonrası değerlendirme*' ile '*eğitim öncesinde ve sonrasında yapılan karşılaştırma*', iş güvenliği eğitiminin etkisini ölçmede başvurulan iki ana yöntemdir.[51]

Aydınlı ve Halis'e göre de eğitim faaliyetlerinin sonuçları ölçme ve değerleme yöntemi ile yorumlanabilir. Eğitim faaliyetlerinin ölçme ve değerleme yöntemi ile yorumlanması neticesinde, eğitim faaliyetleri sonucunda belirlenmiş olan ölçütlere göre kişilerin bilgi, beceri ve davranışlarında meydana gelen değişiklikler tespit edilir. Ayrıca eğitim faaliyetlerinin önceden belirlenmiş olan amaçlara ne kadar uygun olarak yapıldığı da belirlenmiş olmaktadır. Bu değerlendirme sürecinin bir adımını, eğiticiler ve eğitime katılanların veya diğer ilgililerin eğitim programının amacı, kapsamı ve yöntemine ilişkin görüşlerinin alınması şeklinde yürütülen faaliyetler teşkil eder. Diğer bir adımını da önceden ölçülebilir olarak belirlenmiş ve hedeflenmiş olan ve yetiştirilecek insanda bulunması istenen davranışlar ve kabiliyetlerin, eğitim programları sonrasında ölçülmesi oluşturur. Bu ölçme ve değerlendirme işlemleri belirlenmiş olan amaçlara uygun olmalı, objektif verilere dayanmalı ve uygulanacak tekniklerin ilkeleri takip edilmelidir.[52] Aksi halde eğitim programlarının ne tür değişiklikleri sağladığı tam olarak tespit edilemez, belirlenmiş amaçlara ulaşılıp ulaşılmadığı net bir şekilde ortaya konamaz.

---

[50] Cooper, **Improving** …, s. 198.
[51] Bahari, **a.g.e.**, s. 51.
[52] Aydınlı, Halis, **a.g.e.**

İş güvenliği eğitiminin etkilerini araştırmak için çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Bunlardan biri Lippin ve arkadaşlarına aittir. 2000 yılında ABD'de kimya sektöründe yaptıkları çalışmada iş güvenliği eğitiminin işyeri sağlık ve güvenlik koşullarını nasıl etkilediğini değerlendirmişlerdir. Eğitime katılan 362 işçi ve yönetici ile eğitimden altı sonra ve on iki ay sonra olmak üzere iki defa görüşmek suretiyle, işyeri ortamına ve koşullarına, işyeri yönetimine ve bireysel tutumlara ilişkin kendilerine bir takım sorular yöneltilerek çeşitli tespitler yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvenliği eğitimine katılanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilgilerinin ve kaygılarının arttığı ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu kaygılar, işyerinde sağlık ve güvenlik konusunda fiili değişiklikler meydana getirmiştir.[53] İş güvenliği eğitiminin, işyerinde iş güvenliğine ilişkin olumlu değişiklikler meydana getirdiği ve çalışanların bilgi ve kabiliyetlerinin geliştirilmesine büyük katkı sağladığı yapılan bu çalışmada da teyid edilmiştir.

Eğitimler sonrası yapılan değerlendirme çalışmaları, iş güvenliği eğitimlerinin, işyerinin sağlık ve güvenlik durumuna daha çok etki etmesini ve elde edilen bilgilerin bireylerde daha çok içselleştirilmesini sağlamak amacıyla eğitimlerin etkinliğini arttıracak yöntemlere de ışık tutacağı muhakkaktır. Böylece elde edilen deneyimler sayesinde ileride yapılacak olan eğitimlerin daha etkili olması için bir yol açılacağı da düşünülmektedir.

2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Etkinliği

İş sağlığı ve güvenliği eğitim sürecinin etkin olması için öncelikle hem yöneticilerin hem de çalışanların, daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktan sorumlu olduklarını bilmeleri gerekmektedir.[54] Çünkü işyerinde sağlık ve güvenliği temin etmek, sadece işçileri ilgilendirmemekte, işverenler ve yöneticileri de kapsamaktadır. Nitekim işveren ve yöneticilerin iş güvenliği konusundaki gerçek tutumları, işçilerin bu konudaki algılamalarına yön vermekte ve dolayısıyla faaliyetlerin etkinliği konusunda belirleyici rol oynamaktadır.

---

[53] Bahari, **a.g.e.**, s. 55.
[54] **A.e.**, s. 48.

İş güvenliği eğitimlerinin yapılmasında hem işveren ve yöneticiler hem denetçiler hem de işçilere düşen görevler bulunmaktadır. Yöneticilerin buradaki ana rolü, iş güvenliği eğitiminin etkinliğini temin etmektir. Gelişmiş bir iş güvenliği eğitimi sağlamak ve çalışanları eğitimin içeriğine hazırlamak da denetçilerin sorumluluğundadır.[55] İşverenler bu eğitim faaliyetlerini önemsemeli, içten desteklemeli ve bunlar için yeterli kaynak ayırmalıdırlar. İşçiler ise iş güvenliği eğitimine ilişkin faaliyetlerin, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini temin etmek için yapıldığını bilmeli ve verilen eğitimlere mutlaka katılarak içeriğini öğrenmeye gayret göstermelidirler.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimler yürütülürken işçilere ilişkin bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çünkü günümüzde işgücünün daha da çeşitlilik arz etmesi nedeniyle iş güvenliği eğitiminin değişik açılardan geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İşgücünü oluşturan bireylerin, okur-yazarlık durumları, kültür düzeyi, kullanılan dile hâkim olup olmadıkları vb. konularda farklılıklar göstermeleri, iş güvenliği eğitiminin başarısını etkileyebilir. İşletme yönetimleri, iş güvenliğine dair çabalarında başarılı olmak için çalışanlara iş güvenliği eğitimini sağlarken, çalışanlarının bu tip farklılıklarını da göz önünde bulundurmalıdırlar.[56] Örneğin okuma-yazma bilmeyenler ile bilenlerin aynı ortamda aynı şekildeki eğitim programına alınması muhtemelen çalışanlardan bir kısmının verilen eğitimden tam olarak faydalanamaması ile sonuçlanır. Buna benzer başka bir engel de çalışanlardan bir kısmının eğitimin yapıldığı dile yeteri kadar hakim olmamasıdır. Eğitimlerin verildiği dile tam olarak hâkim olmayan çalışanlardan, yeterli faydayı görmeleri beklenemez. Bu bakımdan, iş sağlığı ve eğitimlerinin, çalışanların bu eğitimlerden maksimum faydayı görmelerine olanak sağlayacak surette verilmesi gerekmektedir.

İş güvenliği eğitiminde dil faktörünün de önemli olduğu, yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına yansımıştır. Smith, Perry ve Moyer, iş deneyimlerinin ve dilin, çalışanların, organizasyonlardaki potansiyel tehlikeleri anlamalarını

---

[55] **A.e.**
[56] **A.e.**

sınırlayabildiğini ifade etmektedirler.[57] Bu bulgu diğer bazı araştırmacılar (O'Connor, Loomis, Runyan, Dal Santo ve Schulman) tarafından da desteklenmektedir. Söz konusu kişiler dilin, eğitim vasıtasıyla bilgi edinmeye çalışan bazı işçiler için (özellikle yabancı işçiler) en temel engeli teşkil ettiğini ve dolayısıyla eğitimin etkinliğini bozduğunu iddia etmektedirler.[58] Dolayısıyla iş güvenliği eğitiminin bütün çalışanları kapsayabilmesi için dil farklılıklarının da dikkate alınması gerekmektedir. Bu anlamda eğitimlerin dil engeline takılmaması için hedef dile yönelik eğitim sürecinde ve eğitim materyallerinde gerekli farklılaştırmalar yapılabilir.

Yukarıda örneği verildiği gibi, iş güvenliği eğitiminin yöntemi ve eğitim süreci, eğitimin etkinliğinde belirleyici bir faktör olduğundan büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışanların farklı öğrenme seviyeleri ve altta yatan kültürel faktörlerin bireysel performansı ve alınan eğitimin yapılan işe transferini etkileyebileceği göz önüne alınarak, iş güvenliği eğitiminin yöntem ve sürecinde gerekli esnekliklerin yapılması gerekmektedir. Bunun sağlanması için işletme içerisinde etkin bir iş güvenliği eğitim süreci takip edilmelidir.[59] Bu amaçla, çalışanlara ya da yapılan işlere ilişkin farklılıkların göz önünde bulundurularak eğitimlerin işçilere göre farklılaştırılması gereği gözden kaçırılmamalıdır.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 25 Mart 2008 tarihinde yayınlanan bir araştırmaya göre son 12 ay içinde istihdam edilenlerden % 2,9'u bir iş kazası geçirmiştir. Son 12 ay içinde istihdam edilen fertlerden okuma-yazma bilmeyenlerin, işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kalma oranı % 4,8 olup, diğer eğitim seviyesindeki fertlere kıyasla oldukça yüksektir. Son 12 ay içinde istihdam edilen ilkokul mezunlarının % 3,7'si bir iş kazası geçirmişken, yükseköğretim mezunlarında kaza geçirenlerin oranı % 0,9'dur.[60] Eğitim seviyesi düştükçe iş kazasına maruz kalma oranının artması dikkat çekicidir. Genellikle iş kazası geçirenlerin ilkokul mezunu oldukları ya da hiç okuma-yazma bilmedikleri veya

---

[57] S. M. Smith, T. Perry, D. Moyer, "Creating a Safer Workforce: Training Needs for Hispanic and Foreign-Born Workers", **Professional Safety**, 51(12), 2006, s. 20.
[58] Bahari, **a.g.e.**
[59] **A.e.**, s. 42-44.
[60] TÜİK, "25 Mart 2008 tarihli Haber Bülteni", Sayı 50, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri, (26.12.2009).

mesleki eğitim almadıkları düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin anlaşılır olması için temel bir şekilde, genişçe, örneklerle ve ilgi çekici eğitim araçları (örneğin görsel malzemeler) ile sunulması önem arz eder. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumları, bilgi ve becerileri gibi hususiyetlerinin de göz önünde bulundurulması yararlı olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin daha etkili olması için göz önüne alınabilecek diğer bazı hususiyetler de aşağıda belirtilmiştir:

- Eğitim alanlar içerisinde çeşitli açılardan farklılıklar olabilmektedir. Örneğin eğitimleri ilk defa alanlar olabildiği gibi tekrar suretinde alanlar da olabilmektedir. Eğitimleri tekraren alacak olanlar için kendilerinin bildiği konularda tekrar yapılmasından sıkılmaları mümkündür.[61] Bu yüzden, eğitim alacak bireylerden bir kısmının ön bilgileri olduğu bir kısmının da olmadığı dikkate alınarak mümkün olduğu ölçüde eğitime katılan bireylerin ön bilgilerinin eşitlenmeye çalışılmasının yararlı olacağı umulmaktadır.

- Öğretilecek bilgilerin ne işe yarayacağını anlatarak ihtiyaç uyandırmak, böylece öğrenenin ilgisi ve hazır bulunma düzeyini arttırarak güdülenmesini sağlamak[62]. Eğitimlerin ilgi çekici bir şekilde bütün çalışanlara hitap etmesi gerekmektedir. Bu maksatla ihtiyaç uyandırmak için eğitilecek bireylere, konu ile ilgili görüşleri sorulabilir. Bu şekilde soru sormaları istenerek katılımları sağlanabilir.

- Anlatılacak konuların önceden iyi bir planlamasının yapılması, mümkün olduğu kadar küçük gruplar halinde eğitim verilmesi, zamanın etkili kullanılması, eğitim konularının eğitim programı sonunda özetlenmesi.[63] Eğitim konularının ilgi çekici olmaması, katılımcıların gereğinden fazla meşgul edilmesi, zihinlerinin dağılmasına yol açabilmekte ve eğitimlerin etkinliğinde azalmaya sebep olabilmektedir. Bunu önlemek için anlatımlar sırasında soru-cevap bölümlerine yer vermek, gerçek yaşamdan ve tecrübelerden anekdotlar anlatmak, nükteli olaylara yer

---

[61] ILO, **İşçi Eğitimi ve Teknikleri,** Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını, Ankara, 1983, s. 64.
[62] Binnur Yeşilyaprak, Ertuğrul Uçar, "Öğrenmeden Öğretime", **Eğitim Psikolojisi**, Ed. Binnur Yeşilyaprak, Pegem Akademi Yay., Ankara, 2010, s. 331.
[63] Binnur Erdem, "Etkin Eğitim Yöntemleri", (Çevrimiçi) http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/kriz/belge/ etkin_egitim_yont.pdf, (20.04.2012).

vererek öğrenmeyi eğlenceli hale getirmek yararlı olabilir. Bu şekilde, eğitim sırasında verilen bilgilerin hatırlanması da daha kolay olabilmektedir.

Ayrıca konu ile ilgili yukarıda sayılanlara ilave olarak yararlı olabileceği düşünülen bazı hususlara aşağıda değinilmektedir.

- Eğitimler sırasında katılımcılara, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal ve prosedürel sorumluluklarının bildirilmesi, onların konuya dair ilgilerini arttırmaya yararlı olabilir.

- Verilecek eğitimler görsel malzemelerle de takviye edilebilir. Eğitim konularının görsel slâytlar eşliğinde anlatılması dışında sesli ve görüntülü videolar, resimler veya diğer eğitim materyallerinin kişilerin zihninde daha çok yer edeceği ve katılımcılar tarafından tekrar hatırlanmasının daha kolay olacağı düşünülebilir. Özellikle daha önce gerçekleşmiş olan iş kazalarına ilişkin video görüntüleri ile iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kısa filmler, katılımcıların ilgilerini daha da arttırabilmekte, anlatılanları somutlaştırarak katılımcıların sağlık ve güvenlik prosedürlerine uyma isteklerini arttırabilmektedir.

Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılan bireyler, sağlık ve güvenlik konusuna daha çok ilgi göstermekte ve bunun önemini daha iyi kavramaktadırlar. Böylece çalışanlar sağlık ve güvenlik risklerini daha hızlı bir süreçte tanıma ve bunlara karşı güvenli davranışlar geliştirme imkânı elde etmektedirler. Bunun sonucu olarak da yaptıkları işler sırasında iş kazası geçirme ve yaralanma riskleri azalmış olmaktadır.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Önemi

İş güvenliği eğitimi, günümüzün hızla değişen yüksek teknolojisi ve işyeri talepleri nedeniyle artık daha da önemli hale gelmiştir. Bu nedenle, işyerlerinde günlük çalışmaları sırasında karşılaşabilecekleri tehlikeler ve risklere karşı çalışanların, iş güvenliği bilincini geliştirmek amacıyla uygun türde ve yeterli miktarda iş güvenliği eğitimi alması gerekmektedir. İş güvenliği eğitimi, çalışanları, yapılan iş sırasında iş sağlığı ve güvenliğini dikkate alacak kadar yetkin kılmakta,

onlara olumlu bir tutum kazandırmakta, becerilerini geliştirip bilgilerini arttırmaktadır.[64]

Etik olarak da, çalışan herkesin, yaptığı iş sırasında ne gibi risklerle karşı karşıya olduğunu ve bu risklere karşı nasıl tedbirler alması gerektiğini bilme hakkı bulunmaktadır. Bu anlayış yaygın bir şekilde kabul görmektedir.[65] Bu anlayışın ülkemiz yasalarında da yer aldığı görülmektedir. Ancak bu anlayışın ülkemizde iş hayatına tam olarak yansıdığı söylenemez.

İş güvenliği eğitimi, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği risklerinin bertaraf edilmesi ve kontrol altına alınmasına ilişkin yöntemlerden birini teşkil eder. İş güvenliği eğitiminin, mühendislik çözümlerine benzemiyor olması, diğer risk kontrol yöntemlerine nazaran riskleri kontrol altına almada daha düşük derecede bir etkisi bulunduğunu ve önemsiz olduğu sonucunu vermez. Zira iş güvenliği eğitimi, çalışanlara, işlerinin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırmaktadır.

Birçok ülkede, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair yasal düzenlemeler mevcuttur. Ancak iş güvenliği eğitimi, sadece yasal düzenleyici standartlar ve sistemlere riayet edilmesi gereken bir uygulamadan ibaret değildir. İş güvenliği eğitimi, işyeri tehlikeleri ve riskleri ile baş edebilme noktasında tüm çalışanların yeterli olmalarını sağlamaya yardımcı olduğundan hayati bir öneme sahiptir. İşletmeler artık, iş güvenliği eğitiminin sadece faydalarını gözetmekle kalmayıp, iş güvenliği eğitiminin, onları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere uyma noktasında zorlayıcı bir güç olduğunu görmeye başlamışlardır.[66] Bunu idrak eden işletmeler iş güvenliği eğitimlerini, zamanı ve kaynakları boşa harcama olarak değerlendirmekten uzaklaşmışlardır.

Sağlık ve güvenlik şartlarının eksikliği nedeniyle yaşanan iş kazaları neticesinde yaralanmalardan ve ölümlerden kaynaklanan sağlık ve tazminat giderleri, hatalı üretimler ve yaşanan zaman kaybı, işletmeler için ek maliyetler oluşturmaktadır. İşletmeler için direkt ve indirekt maliyetlerin kaynağı olması, iş

---

[64] Bahari, **a.g.e.**, s. 41.
[65] **A.e.**, s. 43-44.
[66] **A.e.**, s. 43.

güvenliği konularını işletmeler için önemli kılmaktadır.[67] İş güvenliği eğitiminin, iş kazalarını azalttığı ve tazminat taleplerini düşürdüğü ve bu sayede maliyetten tasarruf sağlandığının anlaşılması ile işletmeler, iş güvenliği eğitiminin kendileri için yararlı olduğunu anlamışlardır.[68] Çalışanları eğitim almış şirketlerin daha rekabetçi bir avantaja sahip olduğunu müşahede eden işletmelerin, risk seviyesi ne olursa olsun tüm çalışanlarına iş güvenliği eğitimi verdikleri görülmektedir.[69]

Ayrıca, yasal düzenlemelerin minimum gerekliliklerinin ötesinde ve dikkatlice tasarlanmış bir iş güvenliği eğitimi kendilerine verildiğinde, çalışanların, yönetime karşı olumlu algılamalar taşıyacakları bazı araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir. Pek çok işletme de, iş güvenliğini geliştirmek ve iş kazası olasılığını azaltmak için çalışanlarını iş güvenliği konusunda eğitmeğe başlamıştır. Bununla beraber, iş güvenliği eğitimini ya ciddi bir olay olduğunda veya resmi makamların zorlaması üzerine yerine getiren işletmeler de bulunmaktadır.[70] Elbette bu şekilde zorlayıcı sebepler üzerine yerine getirilmiş olan iş güvenliği eğitim programlarının da faydası bulunmaktadır. Ancak esas amacının farkında olmadan sırf resmi prosedürleri yerine getirmiş olmak için bu eğitimleri vermek, beklenen sonuçları ortaya çıkarmamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, insanlara bir idrak kazandırarak onları, iş kazalarını önlemede kendi kişisel sorumluluklarının bulunduğunu kabul etmelerine ve güvenliklerini temin için bir şeyler yapmaya daha istekli hale getirir. Çalışanlara verilen bu eğitim, işyerinde bir risk kontrolü işlevi de görür. Dolayısıyla iş güvenliği eğitimi, iş kazaları ve bunlarla beraber ortaya çıkan maliyetler karşısında bir önleyici mekanizmadır. Bununla beraber, iş güvenliği eğitimi almayan işçilerin, yaptıkları işler sırasında iş kazaları ve yaralanmalara yol açabilecek tehlikeli davranışlar sergileme olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle iş güvenliği eğitimi, güvenlik

---

[67] Andrew Neal, Mark A. Griffin, "A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individualand Group Levels", **Journal of Applied Psychology,** Vol. 91, 2006, s. 946.
[68] Bahari, **a.g.e.**
[69] Diane D. Galbraith, Sandra E. Fouch, "Principles of Adult Learning-Application to Safety Training", **Professional Safety**, 52, September, 2007, s. 35-40.
[70] Bahari, **a.g.e**, s. 43-44.

risklerine karşı işçilere gerekli bilgi ve becerileri kazandırdığından, kaza ve yaralanmalara karşı ciddi bir önlemdir.[71]

Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek iş hukuku anlamında da işverenlerin mutlak bir sorumluluğu olarak görülmektedir. Şöyle ki, işverenlerin, işyerlerinde, işçileri, iş kazalarına karşı korumak üzere 'gerekli tüm tedbirleri alması' ve makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bunlara karşı önceden alınabilecek tedbirlerden, işçileri uygun bir şekilde haberdar etmesi zorunluluğuna kanunlarda da yer verilmiştir. Bu bakımdan işverenlerin çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeleri, 'alınması gereken tüm tedbirler' kapsamında değerlendirilmektedir.

2.6. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Eğitim

Sağlık ve güvenlik içerisinde çalışmak, insanların temel bir hakkıdır. İnsanların bu haklarını güvence altına almak ve onları korumak sosyal bir hukuk devletinin temel görevlerinden biridir. Sosyal devlet, bu vazifesini sağlık ve güvenlik konularını düzenleyen yasalar çıkarmak, bu yasalara uyulmasını zorunlu kılmak, uyulmadığında da çeşitli yaptırımlar uygulamakla yerine getirir.

Dünyanın birçok ülkesinde işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını düzenleyen kanunlar mevcuttur. Bunlara, İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (HASAWA-1974), ABD İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (OSHA-1970) ve Malezya İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (OSHA-1994) örnek olarak verilebilir.[72] Türkiye'de ise 2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin müstakil bir kanun bulunmamaktaydı. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanuni düzenlemelerin en önemli kısmı, 10.06.2003/25134 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinden başlayarak 89. maddesine kadar olan 'İş Sağlığı ve Güvenliği' başlığı altındaki düzenlemelerdi. Daha sonra, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası adıyla 6331 sayılı kanun, 20.06.2012

---

[71] **A.e.**

[72] K. Soehod, L. K. P. Laxman, **Laws on Safety and Health in Malaysia**, Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia, 2007, s. 19-20.

tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 30.06.2012/28339 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sağlık ve güvenlik içerisinde çalışmak insanlar için temel bir hak iken işyerlerinde sağlık ve güvenlik içerisinde nasıl çalışılacağını, çalışacak kişilere öğretmek de işverenler için temel bir görevdir. Genelde, iş sağlığı ve güvenliğine dair kanuni düzenlemeler, sağlık ve güvenlik konusunda çalışanları bilgilendirmeyi ve onlara eğitim vermeyi de zorunlu kılar ve bu konudaki usul ve esasları belirler.

Kanuni düzenlemelerde, iş güvenliği eğitimine yüklenen önem, çalışanların işe girişlerinde ve spesifik iş güvenliği eğitimlerinin verilmesinde işverenlere yüklenen bir sorumluluk olarak karşılığını bulur.[73]

Birçok ülkede yasalar gereği, işyerindeki tüm çalışanlara iş güvenliği eğitimi vermek işverenler için bir zorunluluktur.[74] Smith ve Mustard, Kanada'da, işyeri tehlikeleri ve riskleri hakkında çalışanları bilgilendirip onları yaralanmalardan korumanın, işverenler için bir zorunluluk olduğunu bildirmektedirler. Bu düzenlemeye göre, sorumluluk gereği, işverenlerin, makinelerin ve güvenlik donanımlarının uygun bir şeklide nasıl kullanılacağını çalışanlara öğretmesi zorunludur.[75] Kanada'daki bu düzenlemenin hemen hemen aynısı Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri içeren halihazırdaki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önceki 4857 sayılı İş Kanunu'nun[76] 77. maddesinde, işverenler için "…. *işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar."* şeklinde hükme bağlanarak düzenlenmekteydi. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun[77] 'İşverenin Genel Yükümlülüğü' başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasındaki:

> *(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*

---

[73] Cohen, Colligan, **a.g.e.**, s. 19.
[74] Bahari, **a.g.e.**, s. 43.
[75] P. M. Smith, C. A. Mustard, "How Many Employees Receive Safety Training During Their First Year of a New Job?", **Injury Prevention**, V. 13, 2007, s. 37-41.
[76] R.G. 10.06.2003, S. 25134, 4857 sayılı İş Kanunu.
[77] R.G. 30.06.2012, S. 28339, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

şeklindeki düzenleme ile eğitim ve bilgi verme, işverenin alması gereken 'her türlü tedbir' kapsamında değerlendirilmiştir.

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yapısı ve bu mevzuat içerisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin bazı önemli düzenlemeler sonraki kısımda ele alınmaktadır.

2.6.1. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Düzenlemeler

Türkiye Anayasası'nda iş sağlığı ve güvenliği konusuna dolaylı olarak değinilmiş olup 6331 sayılı kanun çıkarılana kadar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel bir kanun bulunmamakta[78] idi. Fakat her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel kanuni düzenlemeler için müstakil bir kanun bulunmamakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda önemli bir bölüm halinde mevcuttu. İş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili düzenlemeler, anılan kanunlar dışındaki diğer bazı kanunlarda da ilgi alanı kadarıyla düzenlenmiştir.

Türkiye'de 6331 sayılı kanun dışında, iş sağlığı ve güvenliği konularında bazı diğer yasalarda önemli hükümler bulunmaktadır. Örneğin 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'[79], 'Türk Borçlar Kanunu'[80], 'Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'[81], 'Radiyoloji, Radiyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun'[82], 'Mesleki Eğitim Kanunu'[83], 'Karayolları Trafik Kanunu'nda[84] da iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenleyici hükümlere yer verilmektedir.

---

[78] Naci Önsal, **Endüsti İlişkileri Notları**, Türk-İş Yayını, Ankara, 2010, s. 139.
[79] R.G. 18.01.1985, S. 18639, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun.
[80] R.G. 04.02.2011, S. 27836, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.
[81] R.G. 06.05.1930, S. 1489, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.
[82] R.G. 08.04.1937, S. 3591, 3153 sayılı Radiyoloji, Radiyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun.
[83] R.G. 19.06.1986, S. 19139, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.
[84] R. G. 18.10.1983, S. 18195, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu.

6331 sayılı kanunun çıkmasından evvel 4857 sayılı kanunun 'İş Sağlığı ve Güvenliği' başlıklı beşinci bölümünün maddeleri ve bu maddelere ilişkin çıkarılan yönetmelikler, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenleyici hükümlerin hemen hemen tamamını oluşturmaktaydı. Ancak 6331 sayılı kanunun 37. maddesi:

> *MADDE 37 – 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:*
> *a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.*
> *b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.*
> *c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.*
> *ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.*
> *4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası," ifadesi metinden çıkartılmıştır.*

hükmü ile 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bölümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla bu maddelere dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin de dayanağı ortadan kalkmıştır. Ancak 6331 sayılı kanunun aşağıdaki geçici 2. maddesi ile 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddelerine dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar uygulanmasının devamına hükmedilmektedir:

> *Mevcut yönetmelikler*
> *GEÇİCİ MADDE 2 – (1) 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.*

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü yönetmeliklerin hazırlanıp yayınlanması süreci bir süre devam etmiştir. Dolayısıyla 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerinden bazıları bir süre daha yürürlükte kalmıştır. Türkiye'de, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenleyen ve bu tezin hazırlanması sırasında yürürlükte bulunan bir takım tüzük, yönetmelik ve tebliğler, dayandığı kanunun numarası ve dayanak maddesi ile birlikte aşağıda, Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunu Düzenleyen Bazı Tüzük, Yönetmelik ve Tebliğler

Dayandığı Kanun No	**TÜZÜK, YÖNETMELİK VE TEBLİĞLER**
3143, 1705, 132	Akaryakıt İstasyonları-Emniyet Gerekleri ile İlgili Tebliğ (TS 12820) (Tebliğ No: MSG-MS-2012/17)
4703	Asansör Yönetmeliği
6331/30	Asbest Sökümü İle İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ
6331/30 3146/12	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
4857/91, 6331/24-3	Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik
6331/30	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
4703	Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği
4703	Basit Basınçlı Kaplar Yönetmeliği
7126/Ek-9	Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik
6331/30	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
6331, 2872, 644, 5902	Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
6331/30	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
6331/16,17, 18,30	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
6331/30	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
6331/30	Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
4857/71	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
6331/30 3146/12	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
3194/44, 3542/3	Elektrik İç Tesisleri Yönetmeliği
3194/44	Elektrik İle İlgili Fen Adamlarının Yetki Görev ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik
6331/30	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
6331/30	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
6331/30	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
4857/70	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği

6331/30,31 3146/2,12	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
6331/30 3146/2,12	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
6331/6,8,30 3146/2,12	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
6331/30	İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
6331/22,30	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
6331/10,30	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
6331/9	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
1475, 5690	İş Teftiş Tüzüğü
6331/10, 30, 31	İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik
6331/30	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
6331/30 3146/2,12	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
6331/11, 12, 30	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
6331/25,30	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
4857/69	Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
6331/30	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
6331/30	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
6331/30	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
6331/30	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
4703	Makina Emniyeti Yönetmeliği
4703	Muhtemel Patlayıcı Ortamlarda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler İle İlgili Yönetmelik
2690	Radyasyon Güvenliği Tüzüğü
6331/30	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
6331/30	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
6331/17, 30	Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik

6331/21	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
6331/30	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

Kaynak: Bilgit, "İş Mevzuatı", (Çevrimiçi) http://www.bilgit.com/, (05.01.2014).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkmasından evvel, her ne kadar müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu bulunmasa da işyerlerinin ve çalışanların sağlık ve güvenliğini temin hususunda birçok düzenleyici mevzuat uygulamaya konulmuştur. Bunlardan bir kısmı Tablo 2'de de görüldüğü gibi halihazırda yürürlüktedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan bazı mevzuat çalışmaları ile İş Kanunu'ndan bağımsız olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulması amaçlanmaktaydı.[85] Bu bağlamda çalışma yaşamına iş sağlığı ve güvenliği yönünden yön vermesi amacıyla müstakil olarak iş sağlığı ve güvenliğine dair bir kanunun çıkarılması hedeflenmekteydi. AB'nin Çerçeve Direktifi ile ILO'nun 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri gereği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nde bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılması hedefi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin 2009-2013 dönemini kapsayan yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde de belirtilmişti. Hükümetin acil eylem planında da yer alan bu hedef doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi üyesi kurumlar, kuruluşlar ve ilgili taraflarla birlikte hazırlanmış ve 2008 yılı sonunda Başbakanlık'a gönderilmiştir. Tasarı, Başbakanlık tarafından 03.04.2012 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur. 20.06.2012 tarihinde TBMM'ce kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Cumhurbaşkanı'nın onayından sonra 30.06.2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürülüğe girmiştir. Bunun ardından 6331 sayılı kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çeşitli Yönetmelikler" başlıklı 30. maddesinde öngörülen yönetmeliklerin çıkarılması süreci başlamıştır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler yönünden 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği en önemli yeniliklerden biri, hiç şüphesiz ki hem kamuda hem özel sektörde çalışan işçi-memur ayrımı

[85] Celal Tozan, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları**, TİSK Yayınları, Ankara, 2011, s. 19.

olmaksızın çok az istisnalar ile beraber bütün işyerlerinin ve çalışanların bu kanunun kapsamına alınmış olmasıdır.

Son yıllarda yaşanan ve bir defada çok sayıda kişinin ölümüne sebebiyet vererek ülke gündemine oturan bir takım iş kazası faciaları, uzunca bir süredir taslak halinde var olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'na son şeklinin verilip kanunlaştırılmasında hızlandırıcı etki yapmıştır.

2.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine Dair Düzenlemeler

Türkiye'nin ulusal mevzuatında çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler vermek, işverenler için yasal bir sorumluluk olarak belirlenmiş ve bu eğitimlere ilişkin bir takım düzenlemeler yapılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine dair ulusal mevzuatta kapsamlı düzenlemeler bulunduğu yukarıda bahsedilmişti. Ancak bu konudaki mevzuat, dağınık bir şekil arz etmekte ve sık sık da değişime uğramaktadır.[86] İş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusu da ulusal mevzuatın bu şekline paralel bir durum arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin ulusal mevzuatta geçen bir takım düzenlemeler aşağıya alınmıştır:

Çırakların eğitilmesi ile ilgili olarak bir süre önce yürürlükten kaldırılmış bulunan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda[87], *Çırağın talimi* başlığı altındaki 330. maddesinde "*Çıraklık mukavelesinde, usta, çırağa sanatı olanca dikkat ve itinasiyle öğretmeğe mecburdur. Usta, çırağın mecburi derslere devamına nezaret ve meslekine ait mekteplere ve kurslara gitmesi ve çıraklık imtihanlarına iştirak eylemesi için lüzumu olan zamanlarda müsaade etmekle mükelleftir*." denilmekte idi. Ancak 818 sayılı Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu gereğince yürürlükten kaldırılmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nda bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte, işin gerektirmesi halinde işçiye eğitim verilmesinden, dolaylı olarak bahsedilmektedir. 6098 sayılı Türk

---

[86] Önsal, **a.g.e.**
[87] R.G. 08.05.1926, S. 366, 818 sayılı Borçlar Kanunu.

Borçlar Kanunu'nun 400. maddesindeki: "*İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur."* hükmü, işçinin borçları altında sayılmıştır. Buna göre eğitim gerektiren bir işte çalışan işçinin eğitim alıp almadığı, işverene verdiği zararın sorumluluğunu belirlemede etkili olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nda[88] iş sağlığı ve güvenliği eğitimine dair herhangi bir ifade yer almamaktaydı. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak 1974'te çıkarılan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkmasıyla mülga olana dek uzun bir süre boyunca kullanılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde[89] iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yer verilmekteydi. Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeği karşısında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün değişik hükümlerinde yer aldığı ve uygulamada yargısal içtihat tarafından da kabul edildiği şekilde işverenlere denetimle beraber eğitim görevleri de getirilmekteydi.[90] Buna göre işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi de işverenin önlem alma yükümlülüğünün bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesinde buna ilişkin, "*İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır."* hükmü yer almaktaydı. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 4857 sayılı kanunun Geçici 2. maddesi: "*1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır."* hükmü gereğince uzun bir süre yürürlükte kalmıştır. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 2. maddesini yürürlükten kaldırmıştır. Böylece İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün dayanağı ortadan kalkmıştır.

---

[88] R.G. 01.09.1971, S. 13943, 1475 sayılı İş Kanunu.
[89] R.G. 11.01.1974, S. 14765, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü.
[90] TİSK, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, 2. baskı, TİSK Yayınları, Ankara, 2008, s. 126.

Yargıtay kararlarında da iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemine vurgu yapılmaktadır. Yargıtay'ın bir kararında; "*İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren, meydana gelen iş kazasından sorumludur*." [91] ifadesine yer verilmektedir. Başka bir kararda, "*Sigortalının gerekli biçimde eğitilip eğitilemediği kusur oranını etkiler.*"[92] hükmü yer almaktadır. Eğitimsizliğin, meydana gelen iş kazalarının temel sebeplerinden birisi olduğu düşünüldüğünde, Yargıtay'ın bu kararlarının ne derece yerinde olduğu açığa çıkmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, "*İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı, hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir*."[93] denilmektedir. Bu karar ile beraber işçilere verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin işçiler için gerçekten fayda sağlamasına çalışılmakta, sadece imzasının alınması ile kâğıt üzerinde verilmiş gibi gösterilmesinin önüne geçilmek istenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesine dayanılarak çıkarılan ve 05.03.2004 / 25393 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan ve halen yürürlükte bulunan 'İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik', işçi ücretlerinden toplanan ceza paralarını, işçilerin; mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, sosyal hizmetler ve eğitim tesislerinin yapımı, tefrişi ve işletilmesi için harcanmasını öngörmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 85. maddesinde 15/05/2008 tarihinde yapılan bir değişiklik ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara mesleki eğitim alma zorunluluğu getirilmişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. maddesinin birinci fıkrası bu

---

[91] Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 23.03.1982 tarih ve 1983/1498 Esas, 1983/1701 sayılı karar, **Sendikal Mücadelede Hukuksal Dayanaklar ve Kazanımlar**, y.y., Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası Yayını, t.y., s. 76, (Çevrimiçi) http://www.bts.org.tr/images/bts-raporlar/HUKUKsoni.pdf, (01.11.2014).

[92] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.07.1982 tarih ve 10-1853 Esas, 768 sayılı karar, **Sendikal Mücadelede Hukuksal Dayanaklar ve Kazanımlar**, y.y., Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası Yayını, t.y., s. 76, (Çevrimiçi) http://www.bts.org.tr/images/bts-raporlar/HUKUKsoni.pdf, (01.11.2014).

[93] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.06.2004 tarih ve 2004/21-365 Esas, 2004/369 sayılı karar, **Yargıtay Kararları Dergisi**, Cilt: 36, Sayı: 6, Haziran 2010, s. 1042.

zorunluluğu, "*Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz.*" şeklinde ifade etmekteydi. Bu düzenleme sayesinde, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan ve mesleki eğitim almış olan işçilerin, yaptıkları işin sağlık ve güvenlik boyutu ile ilgili bilgi ve bilinç seviyelerinin arttığı düşünülmektedir. Mesleki eğitimle ilgili 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde geçen düzenlemeye ise aşağıda yer verilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi, genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği eğitimini şu cümle ile zorunlu kılmaktaydı: "*İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.*" Bu madde doğrultusunda, işyerinin girdiği işkolu, işyerinin boyutu, işçi profili veya yapılan iş çeşidi gibi konularda herhangi bir ayrım olmaksızın işverenlerin bütün işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeleri gerekmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer maddeleri ile beraber 77. maddesini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlere 17. maddede yer verilmektedir:

> *Çalışanların eğitimi*
> *MADDE 17 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.*
> *(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.*
> *(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz.*
> *(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.*
> *(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.*
> *(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.*

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine istinaden çıkarılan bazı yönetmeliklerde de konu ile ilgili olarak, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi istenmektedir. Örneğin Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in[94] 6. maddesinin *g* bendinde, '*İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmesini sağlar.*' hükmüne yer verilmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22 ve 30. maddelerine istinaden çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik[95] gereği elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren tarafından kurulması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi gerekmektedir. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari olarak şu konuları kapsar: kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyenin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nin[96] 11. maddesine göre: İş ekipmanını kullanmakla görevli çalışanlara, bunların kullanımından kaynaklanabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarını da içeren yeterli eğitim verilmelidir. Ayrıca, iş ekipmanlarının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı konularında çalışanlara, yeterli özel eğitim verilmesi gerekmektedir.

---

[94] R.G. 02.07.2013, S. 28695, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik.
[95] R.G. 18.01.2013, S. 28532, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.
[96] R.G. 25.04.2013, S. 28628, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği.

Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik'in[97] 11. maddesine göre işyerinde en düşük maruziyet eylem değerlerine eşit veya bu değerlerin üzerindeki gürültüye maruz kalan çalışanların veya temsilcilerinin gürültü maruziyeti ile ilgili olarak ve özellikle de gürültüden kaynaklanabilecek riskler, maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri, gürültüden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve gürültü ölçümünün sonuçları ile bunların önemi, kulak koruyucularının doğru kullanılması, işyerinde gürültüye bağlı işitme kaybı belirtisinin tespit ve bildiriminin nasıl ve neden yapılacağı, çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı, gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları hakkında bilgilendirilmeleri ve eğitilmeleri gerekli görülmektedir.

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in[98] 9. maddesinde, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi konusunda şu hükümlere yer verilmektedir:

> *MADDE 9 – (1) İşveren, 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte belirtilen hususlar saklı kalmak kaydıyla çalışanların ve temsilcilerin eğitimini ve bilgilendirilmelerini sağlar. Bu eğitim ve bilgilendirilmeler özellikle aşağıdaki hususları içerir:*
> *a) Risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgileri.*
> *b) İşyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, meslek hastalıkları, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler hakkında bilgileri.*
> *c) Çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları tehlikeye atmamaları için gerekli önlemleri ve yapılması gerekenleri.*
> *ç) Tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan Türkçe malzeme güvenlik bilgi formları hakkındaki bilgileri.*
> *d) Tehlikeli kimyasal madde bulunan bölümler, kaplar, boru tesisatı ve benzeri tesisatla ilgili mevzuata uygun olarak etiketleme/kilitleme ile ilgili bilgileri.*
> *(2) Tehlikeli kimyasallarla yapılan çalışmalarda çalışanlara veya temsilcilerine verilecek eğitim ve bilgiler, yapılan risk değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan riskin derecesi ve özelliğine bağlı olarak, sözlü talimat ve yazılı bilgilerle desteklenmiş eğitim şeklinde olur. Bu bilgiler değişen şartlara göre güncellenir.*

---

[97] R.G. 28.07.2013, S. 28721, Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik.
[98] R.G. 12.08.2013, S. 28733, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik.

(3) Kimyasal madde üreticileri veya tedarikçileri, işverenin talep etmesi halinde, risk değerlendirmesi için gerekli olan, 6 ncı maddenin ikinci fıkrasında yer alan hususlar ile ilgili tüm bilgileri vermek zorundadır.

6331 sayılı kanunun 30. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi: "*Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler*" konusunda Bakanlıkça çıkarılacağı öngörülen yönetmelik, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' adıyla 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözkonusu yönetmelik[99] yayınlanınca dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'ndan alan aynı isimli yönetmelik[100] yürürlükten kaldırılmıştır.

2.6.3. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile Yapılmış olan Düzenlemeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılan ve 15.05.2013/28648 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda yapılan düzenlemelere detaylı olarak bu kısımda yer verilmektedir.

2.6.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Amacı ve Temel Prensipleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, eski yönetmeliğin[101] 8. maddesinde şu şeklide belirtilmişti: "*Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır."*

---

[99] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[100] R.G. 07.04.2004, S. 25426, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[101] R.G. 07.04.2004, S. 25426, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

Yeni yönetmelik[102] de 12. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacına değinerek eğitimin verimliliği açısından uyulması gereken temel prensipleri ve yöntemleri ortaya koymaktadır:

> *(1) Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir.*
> *(2) Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanabilir.*
> *(3) Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır.*
> *(4) İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Ek-1'de yer alan konular dışında almaları gereken eğitimler belirlenir.*
> *(5) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar.*
> *(6) Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır.*

Yukarıdaki amaçlar ve prensipler çerçevesinde konuya bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanın salt yaptığı işle ilgili ya da çalıştığı makine ve ekipmanın riskleri ve buna karşı alınacak önlemler ile sınırlı kalmayıp onlara sağlık ve güvenlik konusunda bilinç kazandırmayı, davranış değişikliğini gerçekleştirmeyi ve yasal hakları konusunda da eğitilmelerini kapsamaktadır.

Belirlenen prensipler, eğitimlerin sonuç odaklı olmasını zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla eğitimlerin, yüzeysel olmaktan çok gerçekten istenilen sonucu vermesini sağlamak üzere ölçme ve değerlendirmelerin yapılması ve etkili olmaması halinde gerekli değişikliklerin yapılarak tekrarlanması gerekmektedir.

2.6.3.2. İşverenlerin ve Çalışanların Yükümlülükleri

Söz konusu yönetmeliğin[103] 5. maddesi, işverenlerin yükümlülüklerinin çerçevesini şu şekilde çizmektedir:

---

[102] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[103] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;
a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,
b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,
c) Çalışanların bu programlara katılmasını,
ç) Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar.
(2) İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene Kanunun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
(3) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.
(4) İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.

Görüldüğü gibi yukarıdaki hüküm, aralarındaki iş ilişkisine bakılmaksızın işçi çalıştıran işverenlerin, çalışanlarına bu eğitimleri vermelerini zorunlu hale getirmektedir. Böylece, geçici iş ilişkisi ile çalışanlar da dahil iş yaşamındaki hiçbir çalışan bu hükmün dışında bırakılmamaktadır. Nitekim 4857 sayılı kanunun geçici iş ilişkisi ile ilgili hükümlere değinen 7. maddesinde, bir işverenin işçisi iken geçici iş ilişkisi yoluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilen işçiye, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerektiği belirtilmektedir. İlgili madde, "*geçici iş ilişkisi kurulan işveren ..., işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür*" ifadesi ile, yönetmeliğin yukarıda geçen hükmünü desteklemektedir.

Yönetmeliğin[104] 9. maddesinde ise "*Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.*" hükmü ile çalışanların bu eğitimlere katılmalarını zorunlu kılmakta ve eğitimlerde elde edilen bilgilerin, yapılan işe transferini temin etmeye çalışmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıflarını belirlemek amacıyla, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 26/12/2012 tarihli ve

[104] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

28509 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış olup buna göre işyerleri, 'az tehlikeli', 'tehlikeli' ve 'çok tehlikeli' olmak üzere sınıflandırılmıştır. Yönetmeliğin[105] 5. maddesinin 4. fıkrasına göre tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerine çalışmak üzere gelen bir çalışana, belgelendirilmek koşuluyla, yapacağı işin riskleri ile ilgili yeterli bir eğitim verilmesi istenmektedir.

2.6.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alacak Olan Kişiler

Önceki yönetmelik[106], kapsam itibariyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçileri kapsıyordu. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 'İstisnalar' başlıklı 4. maddesinde iş kanunu kapsamında olmayanlar sayılırken maddenin f bendinde 'İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında' hükmü ile çıraklar ve stajyerler kanunun sağlık ve güvenlik ile ilgili hükümleri kapsamına alınmıştı. Dolayısıyla bu hüküm gereğince, işyeri işçisi olarak değerlendirilmemekle beraber, bu eğitimlerin, işyerlerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanması sağlanmıştı.

6331 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan yeni yönetmeliğin[107] kapsamı ise anılan kanun kapsamına giren bütün işyerlerindeki çalışanlardır. Zaten 6331 sayılı kanun, işçi-memur, kamu sektörü-özel sektör ayrımı olmaksızın aşağıdaki faaliyetler ve kişiler hariç bütün işyerlerine ve işyerlerindeki çalışanlara, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere uygulanmaktadır:

> *a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.*
> *b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.*
> *c) Ev hizmetleri.*
> *ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.*

---

[105] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[106] R.G. 07.04.2004, S. 25426, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[107] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.[108]

Yeni yönetmeliğin[109] 7. maddesi *özel politika gerektiren grupların ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimi*'ne özel önem verilmesini gerekli kılmaktadır. Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir. Önceki yönetmelikte[110] 'kadınlar', 'eski hükümlü', 'terör mağduru' ve 'göçmen işçiler' ibareleri de kullanılmıştı.

2.6.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programlarının Hazırlanması

İşyerlerinde yürütülen işlerin çalışanlar açısından değişiklik arzetmesi sebebiyle çalışanların maruz kaldığı sağlık ve güvenlik risklerinin farklılığı, çalışan profilinin (çalışan sayısı, eğitim durumları, kıdemleri vb.) farklılığı, çalışanlara verilmesi gereken eğitimlerin fazlalığı ve zamana yayılması ihtiyacı gibi nedenler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önceden belirlenmiş bir plan ve program dahilinde yürütülmesini gerekli kılmaktadır. Eğitimlerden beklenen amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi, bu plan ve programların iyi bir şekilde uygulanmasına bağlıdır.

Yönetmelik[111], eğitim programlarının hazırlanması konusunda şu ilkelere yer vermektedir:

MADDE 10 – (1) İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlar ve onaylar.
(2) Eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşleri alınır.
(3) İşe yeni alımlarda veya değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilave yapılır.
(4) İlgili mevzuatın değişmesi veya çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması halinde yıllık eğitim programına bağlı kalmaksızın çalışanların uygun eğitim almaları sağlanır.

---

[108] R.G. 30.06.2012, S. 28339, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
[109] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[110] R.G. 07.04.2004, S. 25426, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[111] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

(5) Yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin programlanması konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarının da görevi bulunmaktadır. Bilindiği üzere 6331 sayılı kanun kapsamına giren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması gerekmektedir. Bu kurulun üyelerine ve yedeklerine, işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği konularında özel bir eğitim de verilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretiminin planlanıp programların hazırlanması, uygulamaların izlenmesi ve geribildirimde bulunulması, kurulun görevleri arasında sayılmıştır.[112]

Mevzuata göre çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin mümkün derecede bir program dahilinde uygulanması, eğitim üzerinde ciddiyetle durulmasını ve daha işlevsel olmasını sağlamaya yöneliktir.

2.6.3.5. İş Sağlık ve Güvenliği Eğitiminin Konuları

Yönetmeliğe[113] göre çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, işyerinin faaliyet alanına göre üç başlık altında şu konular ve benzerlerinden seçilir:

1. Genel konular: Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar.

2. Sağlık konuları: Meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım.

3. Teknik konular: Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş

---

[112] R.G. 18.01.2013, S. 28532, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.
[113] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma.

İşyerinin faaliyet alanına göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde daha farklı konularda da iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilebilir. Bu konuda, OSHA'nın (Amerikan Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi), tarım, gemi taşımacılığı, genel endüstri, inşaat vb. değişik iş kolları için hazırlamış olduğu iş sağlığı ve güvenliği konusunda OSHA Standartları'na göre eğitimlerin gerekliliklerini ortaya koyan ve eğitimler için rehber mahiyetindeki 'Training Requirements in OSHA Standards and Training Guidelines'[114] adlı bir çalışması bulunmaktadır. Zaten yönetmelik[115] de eğitim konuları ile ilgili bir sınır koymamıştır. Bu yüzden işyerlerinde eğitim ihtiyacı belirlendikten sonra, meslek kollarına ve faaliyet konularına göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin minimum gereklerinin önceden belirlenip bu gerekler çerçevesinde eğitimlerin uygulanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.6.3.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Periyodu ve Eğitim Süresi

İşyerlerinde kişinin yaptığı iş veya kullanılan teknoloji değişebildiği gibi, işletmenin şartları da değişebilmektedir. Bunun yanında bireylerin, öğrendikleri bilgiler unutulabilmekte, yetersiz kalabilmekte yahut 'işletme körlüğü' olarak ifade edilen sağlık ve güvenlik risklerinin gözden kaçması durumu meydana gelebilmektedir.

Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sadece bir defaya mahsus olarak uygulanıp sonuç alınacak bir olgu değildir. İnsana ilişkin bir yatırım olduğu gerekçesiyle eğitimlerin sık sık tekrar edilip hatırlatılması ve pekiştirilmesi, konuya dair farkındalık düzeyinin yükseltilmesi, gerektiğinde yeni ilaveler yapılması gerekmektedir.

---

[114] OSHA, **Training Requirements in OSHA Standards and Training Guidelines**, OSHA, USA, 1998.
[115] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin ne zaman verileceği, hangi periyotlarda tekralanacağı ve hangi koşullarda yenileneceği, ilgili yönetmeliğin[116] 6. maddesinde sıralanmıştır:

> *(2) İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.*
> *(3) Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.*
> *(4) Birinci fıkraya göre verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:*
> *a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.*
> *b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.*
> *c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.*
> *(5) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.*
> *(6) Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.*

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi için ayrılması gereken minimum süreler, yönetmeliğin[117] 11. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

> *Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde;*
> *a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,*
> *b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,*
> *c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat*
> *olarak her çalışan için düzenlenir.*
> *Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir.*

Yine yönetmeliğe[118] göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenmesi ve eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılması gerekmektedir.

2.6.3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İlgili Diğer Bazı Düzenlemeler

---

[116] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[117] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
[118] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 8. madde.

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarının çerçevesini çizen yönetmeliğin[119] değişik maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili yapılmış olan diğer düzenlemelerden bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde, eğitim konularına uygun olarak uzmanlık alanlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden de faydalanılabilir.[120]

- Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş bulunan destek elemanları[121] ile çalışan temsilcileri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlendirildikleri konularda da eğitim alırlar.[122]

- Eğitim sonunda, çalışanların özlük dosyalarında saklanmak üzere eğitime dair gerekli belgeler düzenlenir. Bu belgelerde, eğitimi alan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi veren kişinin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır. Eğitimler, işyeri dışındaki kuruluşlardan alınacak olursa bu kuruluşun unvanı da düzenlenecek belgede bulunmalıdır.[123]

- İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin genel konuları, (çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç olmak üzere)

---

[119] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 13. madde.
[120] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 13. madde.
[121] R.G. 30.06.2012, S. 28339, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 3. madde.
[122] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 7. madde.
[123] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15. madde.

işverence gerekli ve yeterli sistemin kurulması halinde uzaktan eğitim şeklinde de verilebilir.[124]

- Eğitim mekanları, gerektiğinde uygulama yapılabilecek yeterlilikte olmalı, termal konfor şartları ve aydınlatmaları uygun olmalıdır. Eğitim için kullanılacak araç ve gereçler, günün teknolojisine uyumlaştırılmalıdır.[125]

Görüldüğü gibi yukarıda çeşitli düzenlemelerine yer verilen, 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılan 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik', bahsi geçen kanun kapsamındaki bütün işyerlerinde, çalışanlara verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin genel çerçevesini çizmiş bulunmaktadır.

Bir sonraki bölümde (Üçüncü Bölüm) iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından dünyadaki ve Türkiye'deki duruma yer verilmekte, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işyerlerinin güvenlik kültürüne olan etkileri ele alınmakta ve devamında işletmelerin güvenlik kültürünü etkileyen diğer bazı hususlardan söz edilmektedir.

---

[124] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 12. madde.
[125] R.G. 15.05.2013, S. 28648, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 14. madde.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜ ETKİLEYEN UNSURLAR VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin güvenlik kültürüne olan etkilerinden söz edilmekte, iş kazaları ve meslek hastalıkları, güvenlik kültürü ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi arasındaki ilişkiden bahsedilmektetir. Ayrıca bu bölümün son kısmında, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilave olarak, güvenlik kültürünü etkileyen diğer bazı hususlara da değinilmektedir.

3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İşyerlerinin güvenlik kültürünü olumlu yönde etkileyen sağlık ve güvenliğe ilişkin faaliyetlerden en önemlisi şüphesiz ki iş sağlığı ve güvenliği eğitimleridir. Başka unsurları ile beraber iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de etkisiyle pozitif yönde gelişen güvenlik kültürü sayesinde işyerlerinde, bireylerin, sağlık ve güvenliğe ilişkin bilgi, düşünce, tutum ve davranışlarında olumlu değişmeler yaşanmaktadır. Bu değişmeler, yapılan işler sırasında sağlık ve güvenliğe ilişkin farkındalığın ve kaygıların artmasını sağlamakta dolayısıyla bireyler tarafından sağlık ve güvenliğe ilişkin tedbirlerin alınmasında, alınan tedbirlere ve konulan kurallara uyulmasında artışa yol açmaktadır. Bu da sonuç itibariyle, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunlardan kaynaklanan maliyetlerin azalmasına imkân vermektedir.

Yukarıda kısaca izah edildiği gibi güvenlik kültürüne, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin büyük ölçüde olumlu etkisi bulunmaktadır. İşyerlerinin güvenlik kültürü ile iş kazaları ve meslek hastalıkları arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, güvenlik kültürü, iş kazası ve meslek hastalıkları, birbirleri ile etkileşim içerisinde olan kavramlardır.

İş kazası ve meslek hastalıkları, güvenlik kültürü ve iş sağlığı ve eğitimleri arasındaki ilişkiden aşağıda bahsedilmektedir. Ancak konuya geçmeden önce iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımları ile Türkiye ve dünyada iş kazaları ve meslek hasatlıklarının boyutları açısından bir takım bilgilere yer verilmektedir.

3.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

İş kazaları ve meslek hastalıkları, insanların yaşamlarını yitirmelerine, ömür boyu sakat kalmalarına veya yaralanmalarına sebep olan ve maddi manevi zararlara yol açan, çalışma yaşamından kaynaklı sağlık ve güvenliğe ilişkin olumsuz sonuçlardır. Türkiye'de, iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, daha çok kanun metinleri içerisinde yer almaktadır. Aşağıda bunlara değinildiği gibi ILO ve WHO'nun da tanımlamalarına yer verilmektedir.

İş Kazası: Sözlükte "iş yerinde meydana gelen ve işçiyi bedensel veya ruhsal yönden etkileyen olay"[1] olarak yer alan iş kazası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun[2] 13. maddesinde şu şekilde tanımlanmaktadır:

> *İş kazası;*
> *a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
> *b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,*
> *c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
> *d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
> *e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,*
> *meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.*

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde ise iş kazası, "*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay*" şeklinde tanımlanmaktadır. 5510 sayılı kanunda iş kazasının hukuksal sonuçları dikkate alınarak detaylı ifade edilmiş olsa da her iki kanun metni de yaklaşık aynı tanımlamayı yapmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre: Belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ya göre ise: Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel

---

[1] Büyük Türkçe Sözlük, "İş Kazası", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (16.06.2013).
[2] R.G. 06.06.2006, S. 26200, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır.[3]

ILO ile WHO'nun iş kazası tanımları ile Türkiye kanun metinlerindeki tanımlamalar, tam olarak örtüşmemektedir. Zira kanunlardaki tanımlarda, iş kazalarının sadece insan sağlığına verdiği zararlar nazara alınmış olup üretime, işyerine ve araç gereçlere gelen zararlar dikkate alınmamıştır.

Meslek Hastalığı: İşyeri ortamında bulunan faktörlerin etkisi ile meydana gelen hastalıkların ortak adıdır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kaynaklarda meslek hastalıkları; zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu[4] şeklinde ifade edilmektedir.

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinde: "*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.*" şeklinde tanımlanmaktadır. 6331 saylı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da "*Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*" olarak belirtilmektedir.

Meslek hastalığına ilişkin tanımlarda göze çarpan en önemli hususlar, meydana gelen sağlık sorununun bir 'hastalık' olarak değerlendirilmesi ve bu hastalığın yapılan işle bir ilişkisinin bulunması gerektiğidir. Zira çalışanlarda görülen her rahatsızlık bir hastalık olarak değerlendirilmeyebildiği gibi bir 'hastalık' olarak değerlendirilse bile yapılan işle ilgili olmayabilmektedir. Bu konuda karar vermek üzere bazı sağlık kuruluşlarına ve SGK'ya yetki tanınmıştır.

---

[3] Gürbüz Yılmaz, "İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti", **Mühendis ve Makina**, Cilt: 50, Sayı: 592, s. 27.

[4] ÇSGB, **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Yay. Haz. Mehmet Berk, Buhara Önal, Rana Güven, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), Ankara, 2011, s. 16.

3.1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Açısından Dünyada ve Türkiye'de Durum

İşyerlerinde, işyeri ortamından, kullanılan ekipman veya maddelerden yahut bireysel eksikliklerden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aksaklıklar nedeniyle, işin yürütümü esnasında veya sonrasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları, insanların yaralanmalarına, sakat kalmalarına, ölümlerine ve maddi manevi zararlara yol açmaktadır.

ILO verilerine göre bütün ölümlerin %3.9'u iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olmaktadır. Dünya nüfusunun %15'i iş kazası veya meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır. Halen işsiz olan işgücünün %30'u daha önceki işleri sırasında meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yeniden iş bulmakta güçlük çekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tahminlerine göre dünyada her yıl 11.000.000 yeni meslek hastalığı vakası meydana gelmekte ve bunların 700.000'i hayatını kaybetmektedir.[5]

Yine, ILO'nun tahminlerine göre yılda yaklaşık 337 milyon iş kazası ve 2 milyon işe bağlı hastalanma vakası yaşanmaktadır. Bunların sonucunda yaklaşık 2,3 milyon insan hayatını kaybetmektedir. İş günü kayıpları, tazminatlar, üretimin aksaması ve tıbbi masrafların neden olduğu yıllık maliyet ise yaklaşık 1,25 trilyon dolardır.[6] Dünyada durum böyle iken Türkiye'de göze çarpan tablo da pek farklı değildir. Türkiye'de, SGK verilerine göre 2009 yılında 64.316 iş kazası meydana gelmiş ve bunların 1171'i ölümle sonuçlanmıştır. Ayrıca iş kazaları nedeniyle 1.572.106 iş günü kaybı yaşanmıştır.[7] Yine SGK verilerine göre Türkiye'de 2011 yılında 69.227 iş kazası meydana gelmiş ve 697 meslek hastalığı tespiti yapılmıştır. 1710 çalışan bu iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde hayatını kaybetmiş ve 2216 çalışan da sürekli işgöremez hale gelmiştir.[8] Türkiye'de büyük oranda kayıtdışı işçi çalıştırıldığı da göz önüne alındığında bu olumsuz sonuçların daha büyük

---

[5] ÇSGB, **a.g.e.**
[6] ILO, "Promoting Safe and Healthy Jobs: The ILO Global Programme on Safety", **World of Work (The Magazine of ILO)**, 63, 2008, s. 4.
[7] SGK, "2009 İstatistik Yıllığı", (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (21.10.2011).
[8] SGK, "2011 İstatistik Yıllığı", (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (24.01.2013).

miktarlarda olduğunu tahmin etmek zor değildir. Aşağıda verilen tablolar Türkiye'deki durumu özetlemektedir.

Tablo 3, 2007 ile 2011 yılları arasında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4-1/A maddesi kapsamındaki aktif sigortalıların[9] iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerinin, ölüm sebebine (iş kazası veya meslek hastalığı) göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 3: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerinin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı

ÖLÜM SEBEBİ	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
İş Kazası	1.043	865	1.171	1.444	1.700
Meslek Hastalığı	1	1	0	10	10
TOPLAM	**1.044**	**866**	**1.171**	**1.454**	**1.710**

Kaynak: SGK, 2011 İstatistik Yıllığı, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (24.01.2013).

Tablo 3'e göre, 2007-2011 yılları arasında her yıl ortalama 1250 civarında insan hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalıkları ile ilgili istatistikî kayıtların yetersizliği de dikkate alınırsa bu sayının daha da yüksek olduğu aşikârdır. Tablo 4 ise iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu sürekli işgöremez hale gelenlerin sayısal durumunu ortaya koymaktadır. Buna göre her yıl ortalama 1960'ın üzerinde *sürekli işgöremezlik*[10] vakası yaşanmaktadır.

[9] Sözü edilen maddenin kapsamı, "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar"dır. (Bkz. R.G. 06.06.2006, S. 26200, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4. madde.)

[10] İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca (SGK) yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı. (Bkz. R.G. 06.06.2006, S. 26200, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 19. madde.)

Tablo 4: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Sürekli İş Göremezlik Sebebinin İş Kazası ve Meslek Hastalığına Göre Dağılımı

SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİ	2007	2008	2009	2010	2011
İş Kazası	1.550	1.452	1.668	1.976	2.093
Meslek Hastalığı	406	242	217	109	123
TOPLAM	**1.956**	**1.694**	**1.885**	**2.085**	**2.216**

Kaynak: SGK, 2011 İstatistik Yıllığı, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (24.01.2013).

Ölüm, sakatlanma ve sürekli işgöremezlik hali dışında iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşanan geçici işgöremezlik istatistikleri de bir hayli yüksektir. SGK istatistiklerine göre 2010 ve 2011 yılarındaki iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşanan geçici işgöremezliklerin sürelere göre dağılımı, Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 5: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	2010			2011		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
0	86	0	**86**	165	0	**165**
1 - 3	23	0	**23**	19	3	**22**
4 - 6	48	2	**50**	38	2	**40**
7 - 13	170	10	**180**	107	2	**109**
14 - 20	110	5	**115**	122	1	**123**
21 - 30	37	0	**37**	139	0	**139**
31 - 90	28	1	**29**	88	1	**89**
91 - 183	4	1	**5**	5	0	**5**
184 - 364	4	0	**4**	4	1	**5**
365+	4	0	**4**	0	0	**0**
TOPLAM	**514**	**19**	**533**	**687**	**10**	**697**
GEÇİCİ İŞ GÖR. SÜR. TOPLAMI	**12.634**	**519**	**13.153**	**15.060**	**418**	**15.478**
YATARAK	2.461	101	2.562	3.873	45	3.918
AYAKTAN	10.173	418	10.591	11.187	373	11.560

Kaynak: SGK, 2011 İstatistik Yıllığı, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (24.01.2013).

Tablo 5'e göre iş kazaları sonucu meydana gelen geçici işgöremezlik süreleri, 2010 yılında toplam 13.153 gün, 2011 yılında da toplam 15.478 gün olarak hesaplanmıştır. Meslek hastalıkları sonucu yaşanan geçici işgöremezlik süreleri ise Tablo 6'da görüldüğü gibi çok daha fazladır.

Tablo 6: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Meslek Hastalıklarının Geçici İşgöremezlik Sürelerine Göre Dağılımı

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	2010			2011		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
0	1.823	148	**1.971**	1.438	58	**1.496**
1 - 3	6.329	544	**6.873**	8.474	672	**9.146**
4 - 6	9.131	787	**9.918**	9.759	825	**10.584**
7 - 13	17.361	1.172	**18.533**	17.811	1.267	**19.078**
14 - 20	9.152	551	**9.703**	9.670	586	**10.256**
21 - 30	3.596	162	**3.758**	4.239	190	**4.429**
31 - 90	9.058	431	**9.489**	10.414	448	**10.862**
91 - 183	1.834	72	**1.906**	2.341	84	**2.425**
184 - 364	561	20	**581**	701	28	**729**
365+	166	5	**171**	212	10	**222**
TOPLAM	**59.011**	**3.892**	**62.903**	**65.059**	**4.168**	**69.227**
GEÇİCİ İŞGÖR. SÜR. TOPL.	**1.433.934**	**68.937**	**1.502.871**	**1.679.228**	**78.194**	**1.757.422**
YATARAK	46.044	1.272	47.316	53.947	1.547	55.494
AYAKTAN	1.387.890	67.665	1.455.555	1.625.281	76.647	1.701.928

Kaynak: SGK, 2011 İstatistik Yıllığı, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (24.01.2013).

Sonuç itibariyle, iş kazaları ve yaralanmalar, işçiler ve onların aileleri, sanayi ve kamu üzerinde büyük bir sosyal ve mali yük teşkil etmektedir.[11] Hem dünyada hem Türkiye'de iş kazaları neticesince büyük çaplı maddi ve manevi kayıplar yaşanmaktadır. Üstelik işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının % 98'i önlenebilir niteliktedir.[12] Yapılan birçok araştırma ve çalışmanın sonuçları, iş kazalarının büyük bir kısmının önceden alınacak tedbirlerle önlenebileceğini teyit etmektedir.

3.1.3. Güvenlik Kültürü Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile İlişkisi

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin, iş kazaları ve meslek hastalıklarına zemin hazırlayan işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine karşı önemli bir tedbir olduğu yukarıdaki bölümlerde ifade edilmektedir. İşyerlerinde, iş kazaları, meslek hastalıkları, yaralanmalar ve ölümler gibi sağlık ve güvenliğe ilişkin olumsuz

[11] Siti Fatimah Bahari, **An Investigation of Safety Training, Safety Climate and Safety Outcomes: A Longitudinal Study in a Malaysian Manufacturing Plant**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Manchester Business School, Manchester, April 2011, s. 66.

[12] Fatih Yılmaz, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı Ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği", **Kamu-İş Dergisi**, C: 1, S: 1, 2009, s. 111.

sonuçların, çalışanların sağlık ve güvenlik konusundaki eğitimsizlikleri ile hem doğrudan hem de dolaylı bir ilişkisi bulunmaktadır.

İş kazaları hem bilgi, eğitim, yönetim eksikliğinden hem de kanunların tam olarak uygulanmamasından kaynaklanabilmektedir. İş kazalarını netice veren insan hataları daha çok ihmalkârlık, dikkatsizlik, umursamazlık, kontrol ve gözlem eksikliği şeklinde kendini göstermektedir.[13] Bunlar da ancak eğitimler yoluyla insanlara sağlık ve güvenlik konularında bilinç kazandırılarak güvenli yönde davranış değişikliği sağlanması ve güvenlik kültürü oluşumu yoluyla bertaraf edilebilmektedir.

2002 yılında Viyana'da düzenlenen 16. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde, çalışmaya bağlı ölümlere neden olan en büyük faktörlerden iş kazalarına ilişkin olup önlenebilir nitelikte olan faktörler şu şekilde sıralanmıştır:[14]

- İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yapılarının, politikalarının olmaması, işçi-işveren arasında işbirliği mekanizmasının eksikliği, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin olmaması,
- Zayıf güvenlik kültürü,
- Mevcut çözümlerin olmaması, farkındalık, bilgi ve bilgi merkezleri eksikliği,
- Hükümet politikalarının eksikliği ya da hiç olmaması, yasal sistemler, yaptırımlar ve danışmanlık sistemlerinin eksikliği, üçlü mekanizmanın (devlet, işçi, işveren) işbirliğinin olmaması,
- Teşvik tabanlı telafi (karşılama) sistemi eksikliği,

---

[13] Wameedh A. Khdair, Faridahwati Mohd Shamsudin, Chandrakantan Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", (Çevrimiçi) http://www.researchgate.net/publication/228433327_A_Proposed_Relationship_Between_Management_Practices_and_Safety_Performance_In_The_Oil_and_Gas_Industry_In_Iraq (23.04.2014), s. 1.

[14] Jukka Takala, "Introductory Report: Decent Work-Safe Work", **16. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi**, Viyana, 27 Mayıs 2002, s. 4-5.

- İş sağlığı hizmetlerinin kötü durumda olması ya da hiç olmaması,
- Araştırma ve istatistiklerin olmaması,
- Her düzeyde etkili bir eğitim ve öğretim sistemi eksikliği,

Dünya çapında iş kazası sonucu ölümlerin en önemli nedenlerinin önlenebilir nitelikte olduğu bu şekilde ifade edilmiştir. İş kazalarına sebep olan ve önlenebilir nitelikteki faktörler içerisinde 'zayıf güvenlik kültürü' ile 'her düzeyde etkili bir eğitim ve öğretim sistemi eksikliği' faktörlerinin bulunması dikkati çekmektedir. Güvenlik kültürünün zayıflığı (negatif güvenlik kültürü), eğitim-öğretim ve bilgi eksikliği ile ilgili faktörler çözüme kavuşturulduğunda iş kazalarına neden olan faktörlerin çoğunun ortadan kalkacağı yukarıdaki bilgilerden anlaşılmaktadır.

İşyerlerindeki yaralanma oranı ile güvenlik kültürü arasında korelasyon olduğu önceki bölümlerde ifade edilmişti. Bununla beraber pozitif bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlarda negatif güvenlik kültürüne sahip organizasyonlara göre daha az yaralanma meydana geldiği de bilinen bir gerçektir.[15]

İşyerlerinde yaşanan iş kazalarının temel sebeplerinin, tehlikeli durum ve tehlikeli (güvensiz) davranışlar olduğu bilinmektedir. Tehlikeli durumlar, işyerinde bina, ekipman ve organizasyona yönelik alınacak güvenlik önlemleri ile ortadan kaldırılabilmektedir. Fakat iş kazalarının yaklaşık % 70'ine[16] sebep olan güvensiz davranışları ortadan kaldırmak ve yerine güvenli davranışlar yerleştirmek için işyerinde pozitif güvenlik kültürü oluşturmak gerekmektedir. Pozitif güvenlik kültürü oluşturmanın en önemli adımı da çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerdir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırıp onların, işyeri risklerine karşı yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalarını sağlayarak iş kazaları, yaralanmalar ve bunların sonucunda ortaya çıkan maliyetleri

---

[15] Charlotte Brace vd., **Phase 2 Report: Health and Safety in the Construction Industry: Underlying Causes of Construction Fatal Accidents –External Research**, Loughborough University, July 2009, s. 53.
[16] Yılmaz, "İş Sağlığı…"

azaltmanın yolunu açar.[17] İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sayesinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin ve farkındalığının arttırılması, iş güvenliği bakımından kültürlenme sürecini de hızlandırır.

Yılmaz, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemini şu cümlelerle ifade etmektedir.

> "Çalışanların işyeri ortam ve şartlarında var olan sağlık-güvenlik tehlikeleri ve bunlardan kaynaklanan risklerden korunması amacı ile gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu, bütün dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitimin öncelikli ve önemli bir rol oynadığı; iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin amacına ulaşmasının, çalışanların eğitimli olmasına bağlı bulunduğu öğretide daima vurgulanmıştır. Gerçekten de eğitimsizlik, talimatlara aykırı davranışlar ve iş güvenliği konularında bilinç eksikliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önde gelen nedenleri olmaktadır. İş kazalarının azaltılmasında eğitimin ve davranış geliştirmenin önemi büyüktür."[18]

Yapılan bir takım araştırmalar da, iş güvenliği eğitimi ile iş kazaları ve yaralanmalar arasında ters bir orantı olduğunu ortaya koymuştur.[19] Bunlardan biri, iş güvenliği eğitiminin, yaralanmaları önleme etkisi konusunda tesisatçılar ve boru döşemecileri üzerinde Kuzey Batı Ohio'da yapılan bir araştırmadır. 1996–1998 yılları arasında altı adet işyerinde iş güvenliği eğitimi ile o işyerlerinde gerçekleşen yaralanmalara ilişkin kayıtları inceleyen araştırmacılar, bu ikisi arasında tutarlı bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma neticesinde, işçilere verilen iş güvenliği eğitimi sayesinde işyeri yaralanmalarında önemli ölçüde azalma olduğu görülmüştür. ABD'de inşaat işçileri üzerinde yapılan başka bir çalışmada da, iş güvenliği eğitiminin işyeri kazaları, yaralanmalar ve dolayısıyla tazminat taleplerini azalttığı teyit edilmiştir.[20]

Yılmaz'ın ifade ettiğine göre, yapılan bir araştırmada, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimle görevli iş müfettişlerinin yaptıkları teftişlerde tespit

---

[17] Bahari, **a.g.e.**
[18] Yılmaz, "İş Sağlığı …"
[19] K. A. Johnson, J. A. Ruppe, "A Job Safety Program for Construction Workers Designed to Reduce the Potential for Occupational Injury Using Tool Box Training Sessions and Computer-Assisted Biofeedback Stress Management Techniques" **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics,** V. 8, No: 3, 2002, s. 328.
[20] Bahari, **a.g.e.**

ettikleri en büyük eksikliğin, % 88 gibi büyük bir oranla, hem işveren hem de işçilerin eğitimsizliği olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada iş güvenliği müfettişlerinin yarıdan fazlasının, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için alınacak en önemli tedbirin, işyerlerinde periyodik olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının uygulanması görüşünde oldukları belirtilmektedir.[21] Buna göre, işyerlerinde işçilere verilecek mükemmel bir iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının miktarında kayda değer düşme sağlayacağı muhakkaktır.[22]

Türkiye'de metal işkolunda iş güvenliği ve iş kazalarının maliyeti konusunda Engin Demir tarafından yapılmış bir çalışmada, sorunların bilimsel ve çağdaş yaklaşımlar ile sistematik olarak kaynağına inilmesi ve sorunların modern programlar çerçevesinde en kısa zamanda en aza indirilmesinin kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu vurgulandıktan sonra, "çalışanların yasa gereği yapacağı işe, kullanacağı makine ve cihazlara ait eğitimlerini aldıktan sonra işine başlaması sağlanmalı, teknoloji değiştikçe eğitimler tekrarlanmalıdır"[23] ifadesine yer verilmektedir.

Sağlık ve güvenlik içerisinde çalışmak insanların temel bir hakkıdır. Bu yüzden işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla işverenler, çalışanlara, karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda eğitim vermekle yükümlü tutulmuşlardır.

Türkiye'deki iş hukuku, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği usul ve esaslarına riayet etmelerini, şahsi can emniyetleri için gerekli dikkat ve özeni göstermelerini şart koşmaktadır. Ancak bunu gerçekleştirebilmek için çalışanların, sağlık ve güvenliğe ilişkin bahsedilen esasları bilmeleri ve şahsi can emniyetleri için uymaları gereken kuralları ve prosedürleri bilmeleri gerekmektedir. Bunun için

---

[21] Yılmaz, **AB ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, s. 37.
[22] R.F. Tredgold, **Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişiler Arası İlişkiler**, Çev. Cevdet Aykan, 3. Baskı, Mert Yay., İstanbul, 1991, s. 183.
[23] Engin Demir, "Metal İşkolunda İş Güvenliği ve İş Kazalarının Maliyeti", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı: 40, Ankara, 2008, s. 19.

çalışanlar, sağlık ve güvenlik konularında etkili eğitim süreçlerinden geçmeli ve güvenli davranışlar kazanmalıdırlar. Buna ilişkin çabaların da büyük etkisiyle işyerlerinde oluşturulacak pozitif güvenlik kültürü sayesinde çalışanların sağlık ve güvenlik konusunda daha duyarlı olacağı, yaptıkları işleri daha güvenli bir surette yürütecekleri ve bu sayede işyerlerinde sağlık ve güvenlik durumunun daha üst seviyelere çıkacağı bunun sonucunda da iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıklarının meydana gelme ihtimalinin daha düşük seviyelere ineceği düşünülmektedir.

3.2. Güvenlik Kültürü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin güvenlik kültürünü etkileyen ve işletmelerin faaliyetleri, kuralları, prosedürleri veya yöneticilerinin tutumlarından kaynaklanan yahut işletmelerde çalışan bireylerin düşünce, tavır ve davranışlarından kaynaklanan çeşitli etkenler bulunmaktadır. Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutumları, sağlık ve güvenlik konusunda sürekli gözetim ve denetim yapma, sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymayı teşvik etme ya da uyulmadığında yaptırımlar uygulama vb. öğeler, işyerlerindeki güvenlik kültürünü etkilediği gibi çalışanlara kişisel koruyucu donanımların verilmesi ve kullandırılması yahut sağlık ve güvenlik kurallarını hatırlatan sağlık-güvenlik işaretlerinin ve uyarı levhalarının bulunması da güvenlik kültürünü etkiler. Bununla beraber çalışan bireylerin, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç seviyeleri ve bunu yaptıkları işler sırasında ön planda tutmaları, sağlık ve güvenlik konusundaki bilgileri, kural ve prosedürlere uymaları, verilen kişisel koruyucu donanımları bilerek ve isteyerek kullanmaları, güvenli davranışlar sergilemeleri vb. faaliyetleri de işyerinin güvenlik kültürünü etkiler.

Güvenlik kültürünün çeşitli boyutlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi öğelerinin de bulunması, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin güvenlik kültürü ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Zohar'ın, İsrail'de imalat sanayinde güvenlik kültürü üzerine yaptığı bir çalışmada elde ettiği bulgular, işyerinde başarılı bir güvenlik performansı yakalamak için iş güvenliği eğitiminin vazgeçilmez bir gereklilik olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Zohar, potansiyel olarak tehlikeler içermekle beraber, daha çok üretim yapmak için yüksek çalışma hızları ile faaliyet

göstermek, işletmeler için ne kadar önemli ise iş güvenliği eğitiminin de bir o kadar, hatta daha da önemli olduğunu ifade etmektedir.[24]

Araştırmacılar, iş yaşamında pozitif bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi için insanların eğitim yoluyla buna hazırlanması gerektiğini ve bir takım yeteneklerle donanımlı olmaları gerektiğini ifade etmektedirler.[25] Cooper aynı manada, pozitif güvenlik kültürüne sahip düşük kaza oranlı işyerlerinde, işe uygun ve özel iş güvenliği eğitimi verildiğini vurgulamaktadır.[26]

İş sağlığı ve güvenliğine dair çalışanlara verilen eğitimler, işyerlerinin güvenlik kültürünün pozitif karakterli olması için büyük bir katkı sağlamaktadır. Bu amaçla eğitimler yoluyla çalışanlarda olumlu yönde davranış değişikliği sağlandığında, işyerlerinde yapılan çalışmaların daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütüleceği aşikârdır.

3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi

İşyerlerinde çalışan bireylerin sağlık ve güvenlik konusundaki tutumları, bilgi ve becerileri işyerlerinin güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilemede oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışanların sağlık ve güvenliğe ilişkin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, tutumlarının olumlu yöne evirilmesi ve güvensiz davranışlarının güvenli davranışlarla değiştirilmesine yönelik faaliyetler, işyerlerinin güvenlik kültürünü iyileştirmek amacıyla yapılan en temel faaliyetlerdir. Bu faaliyetler içerisinde de söz konusu amaçların gerçekleşmesini sağlayan en önemli iş, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim faaliyetleridir.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler, organizasyonlara ilişkin sağlık ve güvenlik konusunda, güvenlik kültürü ve iş güvenliği eğitiminin oynadığı rolleri gündeme getirmiştir. İş güvenliği eğitimi iş kazalarını önlemede veya işyerinde iş güvenliğini iyileştirmede, güvenlik müdahalelerinin yaygın olarak kullanılan bir aracını teşkil eder. Bu güvenlik müdahalesinin amacı, kişileri, işyerlerinde daha iyi

---

[24] Bahari, **a.g.e.**, s. 95.
[25] **A.e.**
[26] Dominic Cooper, **Improving Safety Culture: A Practical Guide**, J. Wiley&Sons Ltd, London, 1998, s. 182.

bir güvenlik kültürünü sağlamaya yönelik olarak çalışanların iş güvenliğine ilişkin tutum ve davranışlarını etkilemektir.[27]

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerlerinde güvenlik kültürü oluşturulmasına yardımcı olmakta ve yapılan işe uygun güvenlik prosedürlerinin tanıtılmasının da yolunu açmaktadır. Ayrıca deneyimli çalışanların sahip oldukları olumsuz tutum ve davranışların, yeni alınan çalışanları olumsuz etkilemesi muhtemel olduğundan, bilhassa işe yeni alınanlar olmak üzere bütün çalışanların eğitilmesi bir gerekliliktir. Söz konusu olumsuz etki, ancak etkili bir güvenlik kültürünün oluşmasına yol açacak yeni, yenilikçi ve etkili iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanması yolu ile giderilebilmektedir. Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsü (NIOSH) tarafından 1998 yılında yapılan bir çalışmada, etkin risk kontrol faaliyetlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde bu eğitimlerin rolü kanıtlanmış ve başarılı bir yöntem olduğu sonucuna varılmıştır.[28]

İşyerlerinde, sağlık ve güvenliğe dair meydana gelen olumsuz sonuçlar (iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları vd.), hem çalışanların kişisel özellikleri hem de çalışma ortamının fiziksel özellikleri gibi değişik faktörler tarafından etkilenmektedir. Fiziksel çalışma ortamındaki olumsuzlukların azaltılması için bir takım mühendislik çözümleri işe yarayabilir ancak bireylerden kaynaklanan eksikliklerin giderilmesi kolay bir şekilde ve bir anda gerçekleşmez. Çalışanların iş güvenliğine dair kişisel özellikleri (örneğin güvenli veya güvensiz davranışlar) ise çalışma ortamındaki güvenlik kültürü ile ilgilidir.[29] Bu anlamda, çalışanların davranışlarını iyileştirmek için işyerlerindeki güvenlik kültürünün olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de güvenlik kültürünü olumlu yönde etkileyen en önemli araçlardır.

---

[27] Bahari, **a.g.e.**, s. 94-95.
[28] Wikipedia, "Effective Safety Training", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/ Effective_safety_training#cite_ note-2, (26.04.2012).
[29] Brace vd., **a.g.e.**

3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi Üzerine Yapılmış Olan Bazı Çalışmalar

Sanayinin gelişmesi ve üretimin artması ile beraber çalışan kesimin sosyal hakları yanında sağlık ve güvenlik şartları da daha çok dikkate alınmaya başlanmıştır. Bunun sonucunda iş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmalar artmış, araştırma ve geliştirme faaliyetleri de hız kazanmıştır. Bu kapsamda, yeni bir kavram sayılan 'güvenlik kültürü' de önem kazanmaya başlamıştır. Ancak güvenlik kültürü üzerinde henüz yeteri kadar araştırma ve geliştirme çalışmaları yapılmamıştır. Türkiye'de güvenlik kültürü konusunda yapılan çalışmalar ve yayınlanmış eserler ise neredeyse yok gibidir.

Bazı ülkelerde, değişik sektörlerde güvenlik kültürü ve iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin beraber dikkate alındığı bir takım çalışmalar yapılmıştır. İş güvenliği eğitiminin güvenlik kültürü değişimleri üzerindeki etkisini araştırmak için yakın zamanda az da olsa bazı araştırmacılar tarafından çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, Neal ve Griffin, Seo ve arkadaşları ve Zohar, iş güvenliği eğitiminin, güvenlik kültürünün altında yatan pek çok örgütsel faktörlerden biri olduğunu yaptıkları çalışmalarda ortaya çıkarmışlardır. Harvey ve arkadaşları, iş güvenliği eğitiminin güvenlik kültürünü değiştirmedeki rolüne ilişkin ilk çalışmaları yapanlar arasındadırlar.[30] Glendon ve arkadaşları da iş güvenliği eğitimlerinin, organizasyonların pozitif güvenlik kültürünün önemli öncüllerinden biri olduğunu yaptıkları araştırmalarda ortaya koymuşlardır.[31]

Cooper ve Phillips de üretim personelinin güvenliğe ilişkin davranışlarının, yönetimin eylemleri ve iş güvenliği eğitiminden büyük oranda etkilendiğini tespit etmişlerdir.[32] Benzer şekilde, Ma ve Yuan, Çin'in imalat sanayinde güvenlik kültürü üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların güvenlik yetkinliği ve güvenlik kararlılığına ilişkin güçlü algılamalara sahip olduklarını, ancak güvenlik iletişimi ve

---

[30] Bahari, **a.g.e.**, s. 95-97.
[31] A. Ian Glendon, Sharon G. Clarke, Eugene F. McKenna, **Human Safety and Risk Management**, Second Edition, Taylor & Francis, Boca Raton, 2006, s. 399.
[32] M. D. Cooper, R. A. Phillips, "Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship", **Journal of Safety Research**, V. 35, 2004, s. 505.

iş güvenliği eğitimine ilişkin zayıf algılamaları olduğunu keşfetmişlerdir. Ayrıca aynı araştırmacılar, iş güvenliği eğitiminin başarısı konusunda, büyük ölçekli işletmeler ve küçük-orta ölçekli işletmeler (KOBİ) arasında farklılıklar bulunduğunu da göstermişlerdir. Bunun nedeni, KOBİ'lerde iş kazaları ile sonuçlanan iş güvenliği bilgi ve becerisinin eksik olması ve iş güvenliği eğitiminin nadiren yapılmasıdır.[33] Büyük işletmeler ise, çalışanlarının iş güvenliği eğitimi faaliyetlerine daha çok önem vermekte ve bunun için daha fazla maliyete katlanmaktadırlar.[34] Bunun sonucunda da çalışanların yönetime karşı tutumları olumlu yönde değişmekte ve çalışanlarda, yönetimin bu konuda kendilerine destek olduğu algısı oluşmaktadır. Bu durum, iş güvenliği eğitiminin güvenlik iklimi ve güvenlik kültüründe önemli bir rol oynadığı gerçeğini ortaya koymaktadır. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılım sonucu zamanla elde edilen güvenlik bilgi ve becerilerinin işyerinin iş güvenliği kültürünü de etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır.[35]

ABD taşımacılık firmalarında, üç ayrı gruptaki işçilerin algılamalarının tespitine dair yapılan bir çalışmada, güvenlik kültürünün dört unsurundan ikisinin iş güvenliği eğitimi ve yönetimin güvenlik kararlılığı olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde Gillen, Kools, McCall, Sum ve Moulden pozitif bir güvenlik kültürünün unsurlarını tespit etmek amacıyla inşaat sektöründe bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda, iş güvenliği eğitiminin, pozitif güvenlik kültürünün unsurlarından biri olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar, işçilere uygulanan sürekli eğitim programlarının, onların güncel kalmalarına ve dikkatlerini toplamalarına yardımcı olduğunu da tespit etmişlerdir.[36] Dikkat ile ilgili olarak şunu da ifade etmek gerekir ki dikkatli çalışma her ne kadar kişiye özgü bir nitelik olsa da iş güvenliği eğitimi ile bireylere kazandırılabilmekte, yerinde ve zamanında yapılan uyarılar ve denetimlerle de pekiştirilip desteklenebilmektedir.[37]

---

[33] Qingguo Ma, Jingpeng Yuan, "Exploratory Study on Safety Climate in Chinese Manufacturing Enterprise", **Safety Science**, 47, 2009, s. 1045-1046.
[34] Necdet Kenar, "Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi", **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı: 56, Ekim 2009, s. 111.
[35] Ma, Yuan, **a.g.e.**
[36] Bahari, **a.g.e.**, s. 96-97.
[37] Alp Esin, "Dikkatsizce kullanılan Önlemler - "Dikkat Et/Dikkatli Ol!", **Çimento İşveren Dergisi**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt: 25, Sayı: 2, Mart 2011, s. 11.

Yapılan başka bir çalışmada, bir atom enerjisi endüstrisinde, güvenlik kültürünü ve tutumları değiştirmeye yönelik yapılan bir iş güvenliği eğitim programının etkinliği araştırılmıştır. Bu çalışmada, iki faktör (algılanan yönetim tarzı ve risk alma faktörü) açısından, yönetimin ve profesyonel çalışanların tutum ve inançlarında önemli gelişmeler meydana geldiği görülmüştür. Genelde eğitimin daha çok yüksek kademedeki çalışanlar üzerinde bir etkisi bulunmasına rağmen, yürütülen bu çalışmada iş güvenliği eğitiminin, diğer çalışanların da tutumlarını etkileyerek güvenlik kültürünü değiştirdiğine yönelik genel bir sonuç ortaya çıkmıştır.[38]

Pollit, bir İngiliz inşaat şirketinde yaptığı vaka çalışmasında, ödüllü bir eğitim ve bilinçlendirme programı sonucunda üç hedef gruba (yönetim, büro personeli ve iç müşteriler de dahil son kullanıcılar) sağlık ve güvenlik konusunda gözle görülür bir beceri kazandırıldığını ve sıfır raporlanabilir kaza hedefine ulaştığını belirtmektedir. Elde edilen sonuçlar, söz konusu işletmenin iş güvenliği konusundaki performansının ve güvenlik kültürünün gelişmiş bir seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı şekilde, Mottram, İngiltere'de inşaat sektöründe faaliyet gösteren Birse Civils şirketinin, iş güvenliği eğitimi sayesinde, çalışanlarının güvenlik bilincini üst seviyelere taşıdığını ve neredeyse sıfır kaza oranına ulaşarak iş güvenliği konusunda ülkenin en önde gelen şirketleri arasına girdiğini ifade etmektedir.[39]

Arboleda ve arkadaşlarının ABD'de 116 adet taşımacılık firmasında güvenlik kültürü ile yönetim uygulamaları arasındaki ilişkiyi incelemiş oldukları bir çalışmanın neticesinde, güvenlik performansını elde etmeye yarayan güvenlik kültürü ile eğitim arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki olduğu ve iş güvenliği eğitiminin güvenlik performansını elde etmede güvenlik kültürünün bir göstergesi olduğu ortaya çıkmıştır. Yine bu çalışmada güvenlik eğitiminin hem işçiler için ve hem de yöneticiler için önemli olduğu, bu anlamda işçiler ve yöneticiler bakımından bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır.[40]

Siti Fatimah Bahari, Malezya'da elektrik-elektronik sahasında faaliyet gösteren bir işletmede, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin güvenlik kültürünü olumlu

---

[38] Bahari, **a.g.e.**, s. 97.
[39] **A.e.**
[40] Khdair, Shamsudin, Subramanim, **a.g.e.**, s. 7.

yönde etkilediğini ortaya koyan bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada iş güvenliği eğitimi ile güvenlik kültürü arasında sıkı bir ilişki olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş kazaları arasında ters bir orantı olduğu ortaya çıkmıştır. Bahari, yaptığı çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan işçilerin, yaptıkları işin risklerinin daha çok farkına vardıklarını, iş sağlığı ve güvenliği bilgilerinin arttığını ve bu bilgileri yaptıkları işlere transfer ettiklerini, bu sayede daha güvenli çalışmalar yürüttüklerini göstermiştir. Aynı zamanda bu çalışma, yönetimin tutum ve davranışlarının, çalışanların ve işletmenin sağlık ve güvenlik durumuna büyük oranda etki ettiğini, yönetimin bu noktadaki olumlu adımlarının çalışanların güvenlik davranışlarını ve işletmenin sağlık ve güvenlik durumunu destekleyip geliştirdiğini göstermiştir.[41]

Fatih Yılmaz, yaptığı çalışmada ifade ettiğine göre, Türkiye'deki işletmelerin % 99'unda elliden az işçi çalıştırılmaktadır. İş kazalarının da büyük kısmı kayıtlara göre elliden az işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmektedir. Kayıtlara geçmeyen iş kazalarının çoğu da küçük işletmelerde gerçekleşmektedir. Küçük işletmelerin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma ve işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma zorunlulukları olmadığı gibi iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma mecburiyetleri de bulunmamaktadır.[42] Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğini temin etmeye yardımcı olan bu mekanizmaları bulunmayan küçük ölçekli işletmelerde, risk daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle bütün işletmeler gibi güvenlik kültürü oluşumunun hayati öneme sahip olduğu küçük işletmelerde de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek, güvenlik kültürü ile aynı derecede öneme sahiptir.

Yukarıda bahsi geçen değişik inceleme ve araştırma çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işyerlerindeki güvenlik kültürüne olumlu yönde büyük katkılar sağladığını, değişik şekildeki sonuçlarla göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işletmelerin güvenlik kültürüne yaptığı katkılarından bir kısmı, aşağıdaki başlıklar altında ifade edilmektedir.

---

[41] Bahari, **a.g.e.**, s. 10.
[42] Fatih Yılmaz, "Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, sayı:57, 2009, s. 450-479.

3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne İlişkin Olumlu Sonuçlarından Bazıları

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, başta ruh ve beden sağlığı olmak üzere çalışanların korunmasıdır. Bu anlamdaki sorunlar ve buna ilişkin çözüm önerileri işletmelerin güvenlik kültürü ile ilişkilidir. Güvenlik kültürünün gelişmesi sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümlenmesine yönelik girişimlerin daha kolay ve etkili bir şekilde işlemesini sağlamaktadır.[43] Güvenlik kültürünün gelişmesine yönelik girişimlerden biri olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sayesinde işyerlerinde yapılan çalışmaların daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülmesinin yolu açılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlara verilen eğitimlerin şüphesiz birçok olumlu sonuçları ortaya çıkmaktadır. Genel olarak, iş güvenliği eğitimi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerini arttırmakta, becerilerini geliştirmekte, motivasyonlarını yükseltmekte ve olumlu tutum ve davranışlar kazanmalarına yol açmaktadır. Bunun sonucunda da işyerlerinin güvenlik kültürü olumlu yönde gelişme göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, işyerlerinin güvenlik kültürüne olumlu yöndeki katkılarından birkaçı aşağıda verilmiştir.

3.2.3.1. Sağlık ve Güvenlik Bilgi ve Becerilerinin Artması ve Yapılan İşe Transferi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin en temel sonucu, eğitimleri alan bireylerin sağlık ve güvenliğe ilişkin bilgi ve becerilerinin artmasıdır. Eğitimler yoluyla sağlık ve güvenlik konusunda çalışanların bilgilerinin artmasının yanında eğitimlerin veriliş şekli doğrultusunda becerileri de gelişmektedir. Örneğin makine başında verilen eğitimler ile bireylerin, makineleri daha güvenli kullanma konusundaki becerileri gelişmektedir.

---

[43] Pınar Adalı, Esat Mahmut Çağlayan, "Gemi İnşa Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği", **Mühendis ve Makina**, Cilt: 52, Sayı: 616, Mayıs 2011, s. 38.

Yeni ortaya çıkan mesleklerin veya işyerlerinde meydana gelen yeni durumların gerektirdiği yeni bilgi ve beceriler, eğitim yoluyla elde edilmektedir.[44] Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yoluyla bu yeni durumların gerektirdiği sağlık ve güvenlik bilgisi de çalışanlara kazandırılmış olmaktadır.

Bireylerin sağlık ve güvenlik konusunda bilgileri artarsa bu konudaki riskler hakkında bilinç ve farkındalık düzeyleri de yükselmektedir. Sağlık ve güvenlik konusundaki bilinçlerinin yükselmesi sayesinde de işyerlerinde, muhtemel riskleri barındıran yeni durumlarla karşılaştıklarında çalışanlar, bunlara karşı daha güvenli bir şekilde tavır sergilemektedirler.

Çalışanlar açısından, sağlık ve güvenlik eğitimleri yoluyla öğrendikleri bilgi ve becerileri iş yaşamlarında ve aynı zamanda sosyal yaşamlarında kullanmalarının yolu açılmaktadır. Aynı şekilde, çalışanların, öğrendikleri bu bilgi ve becerileri davranışlarına aktarmalarının yolu da açılmaktadır. İş kazalarına neden olabilen güvensiz davranışların güvenli davranışlarla yer değiştirmesi de yine çalışanların sağlık ve güvenlik konusunda bilgi ve beceri kazanmaları sonucunda meydana gelmektedir.

İş güvenliği bilgisi ile kazanılan yeteneklerin çalışan davranışlarına transferi de iş güvenliği eğitimlerinin çok önemli bir sonucudur. Bilgi, öğrenmenin çıktılarından biri olarak kabul edilir. İnsanların idrak ederek öğrendiği gerçekler ve bu gerçekleri kullanma şekilleri, bilginin en yaygın olarak kabul gören tanımını oluşturur.[45] Kraiger ve arkadaşları, öğrenmenin bilgi kategorisinin, elde edilen ve zihinde yer eden bilgileri, kullanmak bakımından yeni bilginin eski bilgiler içerisinde nasıl organize edildiğini ve bilginin nasıl, ne zaman ve neden kullanıldığını ve yararlı olup olmadığını anlama öğelerinden oluştuğunu ifade etmektedirler.[46] İnsanlara kavramsal bilgilerin (terimlerin ne anlama geldiğini) ve prosedürel bilgilerin

---

[44] Mahmut Tezcan, **Eğitim Sosyolojisi**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1985, s. 183.
[45] Bahari, **a.g.e.**, s. 58-59.
[46] K. Kraiger, J. K. Ford, E. Salas, "Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation", **Journal of Applied Psychology**, 78(2), 1993, s. 314-315.

(yeteneklerin davranışlara nasıl yansıtılacağı) öğretilmesi, eğitim ile sağlanabilmektedir.

Güvenlik bilgisi de ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile elde edilmektedir. Bilgiyi elde etme ve bunları akılda tutma derecesi yüksek olan çalışanların, eğitim programı sırasında bilgiyi elde etme dereceleri düşük olanlara kıyasla aldıkları eğitimi davranışlarına transfer etmede daha başarılı oldukları iddia edilmektedir. Bu nedenle, çalışanlar öncelikle güvenlikle ilgili bilgi ve becerileri elde etmeli, ardından bunları yaptıkları işlerde genelleştirip sürekli kılmalıdırlar.[47] İş güvenliği eğitimi sırasında öğrenilenler, öğrenilen şeylerin yapılan işe transferi ve genelleştirilmesi, belli bir süre geçtikten sonra dahi kazanılmış becerilerin devam etmesi ile yakından ilişkilidir.[48] Aguinis ve Kraiger'in belirttiği gibi eğer eğitime katılanlar elde ettikleri bilgi, beceri ve tutumları, işlerinde tam ve uygun olarak uygulamazlarsa eğitim çalışmasından beklenen sonuçlar elde edilmemiş demektir.[49]

Yetişkin davranışlarının hemen hemen tümü öğrenme yoluyla kazanılmıştır.[50] Dolayısıyla bireyden beklenen davranışları sergilemesini ve onda yerleşmesini sağlamak için öncelikle ona bunu gerçekleştirebilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması gerekmektedir. Bu da ancak kişinin öğrenmesi ile mümkün olur. Yani birey öğrendiğini davranışlarına yansıtır. Hatta öğrendiği şey onu, davranışlarını öğrendikleri şeyler yönünde değiştirmeye zorlar. Bu nedenle kişinin kendisinden beklenen davranışları sergileyebilmesi için öncelikle onu öğrenmiş olması gerekir. Sağlık ve güvenlik konusunda da durum farklı değildir. Kişiden güvenli davranışlar sergilemesi isteniyorsa öncelikle bunun kendisine öğretilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından yeterli miktarda ve uygun şekilde eğitildiklerinde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi ve beceri sahibi

---

[47] Bahari, **a.g.e.**
[48] Timothy T. Baldwin, J. Kevin Ford, "Transfer of Training: A Review and Direction for Future Research", **Personnel Psychology**, V. 41, 1988, s. 180.
[49] Herman Aguinis, Kurt Kraiger, "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society", **Annual Review of Psychology**, 60, 2009, s. 465.
[50] Mustafa Kılıç, **Eğitim Psikolojisi**, Pegem Akademi Yay., 6. Baskı, Ankara, Mart 2010, s. 155-156.

olacakları, bu bilgi ve becerileri davranışlarına yansıtacakları ve sonuçta olumlu yönde davranış değişikliği sağlanmış olacağı düşünülmektedir.

3.2.3.2. Çalışanların Motivasyonlarının Yükselmesi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışma yaşamında pozitif güvenlik kültürüne ilişkin yararlı sonuçlarından birisi de çalışanların motivasyonlarını yükseltmesine dairdir.

Eğitimin değerini bilen ve bu konudaki ihtiyaçlarının farkında olan günümüz işletmeleri, önceden tanımlanmış hedeflere ulaşmak için, çalışanlarına eğitim verme noktasında adeta yarışa girmişlerdir. Zira bilgi, beceri veya motivasyon eksikliğine dair sorunlar karşısında eğitimin işlevi elbette ki çok önemlidir.[51]

Çalışanların mesleki açıdan bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmeyi sağlayan eğitimlere katılımları onların üzerinde olumlu etki yapmaktadır. İşletmelerin çalışanlarına ihtiyaç duyulan konularla ilgili eğitim vermesi ve onları yetiştirmesi yaygın olarak kullanılan bir motivasyon unsurudur.[52] Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sağlık ve güvenlik konusunda motive edici bir etkiye sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile insanlara bilgi ve beceri kazandırılmakta ve bu da kişilerin daha güvenli çalışma konusunda motive olmalarını sağlamaktadır.

3.2.3.3. Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Tutum Değişikliği

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin diğer bir olumlu sonucu bireylerin sağlık ve güvenliğe ilişkin tutumlarının olumlu yönde değişmesine yardımcı olmasıdır. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki olumsuz tutumlarının olumlu yönde değişmesi sayesinde, davranışlarının da olumlu yönde etkilenmesi kuvvetle muhtemeldir.

---

[51] Ertuğrul Gödelek, "İş Güvenliği Motivasyonu", **Mühendis ve Makina**, Cilt: 46, Sayı: 543, Nisan 2005, s. 38-40.

[52] Hüseyin Nail Pekel, "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta, 2001, s. 47.

.

Eğitim bilimlerinde 'bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimi' olarak ifade edilen *tutum* kavramı, toplumbiliminde, 'belli nesnelere, olaylara, kişilere karşı belli biçimde davranma yolunda toplumsal olarak kazanılmış eğilim ya da yönelim' olarak ifade edilmektedir. Ruhbiliminde ise 'belirli birtakım kişi, nesne ve olaylara karşı sürekli olarak aynı biçimde davranmamıza neden olan öğrenilmiş bir eğilim' olarak tanımlanmaktadır.[53]

Bireye ait tutum, onun bir tutum nesnesine ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarına tutarlılık ve bütünlük kazandırır. İnsanların kendileri için psikolojik olarak var olan her şeye karşı tutumları bulunabilir. Tutum, gözle görülmez ancak davranışlara yansıyabilir. Bir tutumun davranışa dönüşmesini sağlayan şey tutumun kuvvetidir. Kuvvetli tutumların zayıf tutumlara göre davranışlara dönüşme ihtimali daha yüksektir. Tutumun oluşması hayat boyu devam eden bir süreçtir ancak daha çok hayatın ilk yirmi beş yılı içerisinde oluşur. Tutumların oluşmasında, ana-babanın etkisi, akranların etkisi, kitle iletişim araçlarının etkisi ve tutum nesnesiyle olan kişisel yaşantıların etkisi de bulunmaktadır. Şunu da ifade etmek gerekir ki ortamsal koşullar tutumların davranışlara dönüşmesine engel teşkil edebilir. Ancak bu durum daha çok zayıf tutumlar için geçerlidir.[54] Bu yönüyle bakıldığında tutumların davranışlara yansıması isteniyorsa bireyin tutum nesnesine (örneğin iş sağlığı ve güvenliğine) ilişkin tutumunu güçlendirmek gerekmektedir. Nitekim çalışanların, yürüttükleri işler sırasında güvenli davranışlar sergilemeleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutumlarının güçlü olması ile ilişkilidir.

Tutumlar, öğrenme yoluyla sonradan elde edilirler, doğuştan gelmezler. Öğrenme yoluyla elde edildikleri için tutumlar da diğer öğrenilen özellikler gibi değişime açıktırlar. Bir insanı sigara içmekten vazgeçirmeye çalışmak veya politik düşüncesini değiştirmeye çalışmak onun bu konulardaki tutumlarını değiştirmek için yapılan öğretmeye ilişkin birer faaliyet olarak değerlendirilebilir.[55]

---

[53] Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü, "Tutum", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr, (17.04.2012).
[54] Orhan Aydın, **Davranış Bilimlerine Giriş, Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 722, Eskişehir, 2005, s. 281-287.
[55] **A.e.**, s. 286-287.

Tutumun üç bileşeni bulunmaktadır. Birinci bileşeni tutumun düşünce ve inançlardan oluşan bilişsel bileşeni; ikinci bileşeni bir nesneye karşı duyulan hisler ve duyguları teşkil eden duygusal bileşeni; üçüncü bileşeni, nesnelere doğru eylem eğiliminden oluşan davranış bileşenidir. Tutum, eğitim ve deneyim ile gelişmiş ve bir dizi görevi yürütebilecek bir yetenek olarak tanımlanır. Belirli görevleri yerine getiren kabiliyetli bir kişinin mahareti o kişinin yeteneklerini gösterir ve kişinin 'neyi', 'ne zaman' yapması gerektiğini bilmesi onun beceri sahibi olduğunu gösterir. Esas olarak tutumun, insanların belirli bir nesne ile ilgili olarak ne düşündüğü, hissettiği ve yaptığı ile ilişkili olduğu sonucuna varılabilir. İş güvenliği eğitimine karşı sergilenen tutum da böyledir. Genellikle, çalışanların, eğitim materyaline ve iş performansına olan riayetleri onların eğitim bağlamındaki tutumları ile ilişkilidir. Bu, çalışanların, objelerle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular yaratan kanaatlerine (örneğin güvenlik eğitimi, yönetimi) dayandırılır.[56] İş sağlığı ve güvenliği eğitimi bireylerin sağlık ve güvenlik konusundaki tutumlarını olumlu yönde etkilerken genel olarak 'eğitim'e ilişkin tutumlarını da etkiler. Bu yönüyle, eğitim alan bireylerin eğitimlere ilişkin olumlu tutum içerisinde olması, sonraki eğitimlerin başarısında etkili olmaktadır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutumları zayıf ise muhtemelen bu durum güvensiz davranışlar olarak çalışmalarına yansımaktadır. Çalışanların güvenli davranışlar göstermesini sağlamak için sağlık ve güvenliğe ilişkin olumlu ve güçlü bir tutum elde etmelerini sağlamak gerekmektedir. Sağlık ve güvenliğe ilişkin eğitimler ile çalışanlara öğretilen bilgi ve beceriler, sağlık ve güvenliğe dair çalışanların tutumlarını kuvvetlendirmekte ve çalışmalar sırasında güvenli davranışlar sergileme olasılıklarını arttırmaktadır. Tutum ile davranışlar arasındaki ilişki aşağıda daha geniş olarak ele alınmaktadır.

3.2.3.4. Güvenli Davranışların Sergilenmesi

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin diğer bir etkisi güvenlik davranışı ile ilgilidir. Glendon, Clarke ve McKenna, tutum ve davranış konusunda bazı teorik bakış açıları olduğu gerçeğine dikkatimizi çekmektedirler. Tutum ve davranışların

---

[56] Bahari, **a.g.e.**, s. 63-64.

altında yatan temel teori şudur: Tutum davranışları etkiler; davranışlar da tutumu etkiler; tutum ve davranışlar birbirini karşılıklı olarak destekler ve pekiştirir ancak birbirinden bağımsızdırlar.[57] Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutumları davranışlarına yön verir aynı şekilde sağlık ve güvenlik bakımından davranışları, kişinin bu konudaki tutumlarına yön verir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de çalışanların hem davranışlarına hem de tutumlarına etki eder. Her ikisini de olumlu yönde etkiler.

Çalışanların gösterdikleri davranışlar işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin en önemli unsurudur. İş sağlığı ve güvenliği açısından davranışlar, riskli (güvenli olmayan yahut güvensiz) davranışlar ve güvenli davranışlar olarak sınıflandırıldığında iş kazası ihtimalini arttıran davranışlar, riskli davranışlar olarak değerlendirilir. İş kazası olasılığını azaltmak amacıyla önlem alınarak çalışma davranışı gerçekleştirmek ise güvenli davranış olarak adlandırılır. Buna göre çalışanların güvenli olmayan davranışlar sergilediği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği iyileştirmeleri yanında çalışanların davranışlarını değiştirmeye yönelik girişimlere de ihtiyaç bulunmaktadır.[58] Bu bakımdan, çalışanların riskli (güvenli olmayan) davranışlarını sadece 'dikkatsizlik' olarak değerlendirmeyip insan davranışlarına dair problemleri etkili eğitimlerle çözüme kavuşturmak gerekmektedir.[59] İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri bu amaca hizmet eden güvenlik girişimlerin en önemlisini teşkil etmektedir.

Cooper da, işyerlerinde çalışanların davranış ve tutumlarını değiştirmek için en yaygın şekilde kullanılan yöntemin, iş güvenliği eğitimi[60] olduğunu vurgulamaktadır.

Tutum-davranış ilişkisi, insanların değişkenliği nedeniyle karmaşıktır. Glendon ve arkadaşları, tutum-davranış ilişkisini açıklayan bir model ortaya

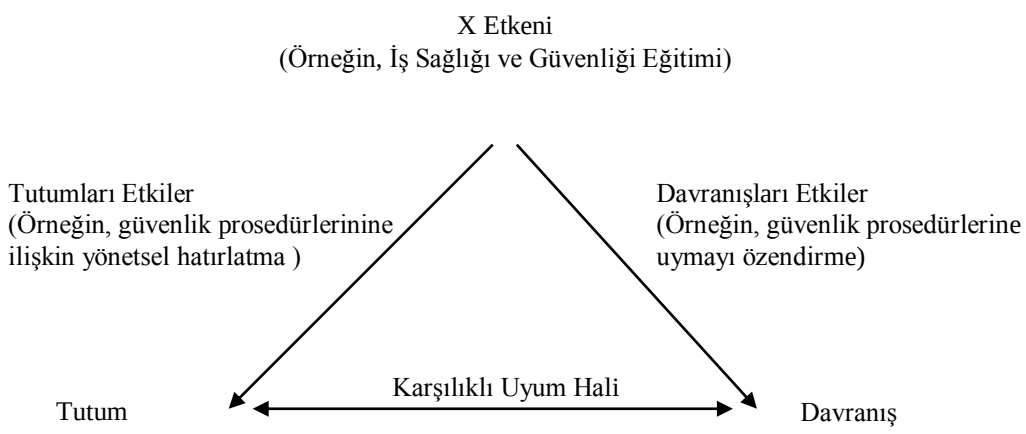
---

[57] Glendon, Clarke, McKenna, **a.g.e.**
[58] Elif Sungur, Ali Rıza Tiryaki, Çiğdem Vatansever, "Davranış odaklı Güvenlik Yönetimi", **Önlem Dergisi**, Mart-Nisan 2009, s. 54.
[59] Ulus Kürşat Şerifoğlu, Elif Sungur, "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı", **Yönetim Dergisi**, Yıl: 18, Sayı: 58, İstanbul, Ekim 2007, s. 48.
[60] Cooper, **Improving**…

atmışlardır. Bu modele göre, tutum ve davranışlardaki değişikliği tespit etmek amacıyla her ikisini de bağımsız olarak tahlil etmek gerekir. Tutum ve davranışlar arasında bir tutarlılık vardır ancak tutum ve davranışlar arasında karşılıklı zorunlu etkileşim bulunmamaktadır.[61]

Şekil 1, Glendon ve arkadaşlarının tutum ile davranış arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştıkları modeli göstermektedir. Buna göre, dışarıdan bir müdahale aracı olarak kullanılan bir faktör (Şekil 1'de X Etkeni olarak gösterilmiştir) kişinin hem tutumunu hem de davranışını etkiler. Aynı zamanda tutum ve davranışları da birbirini etkiler. Böylece kişinin herhangi bir konudaki tutumu ile ona ilişkin davranışları arasında bir etkileşim ve uyumluluk hali oluşur. Ancak bu karşılıklı etkileşim bir zorunluluğa dayanmamaktadır. Çünkü insanlar irade sahibi varlıklar olup bazen tutumları ile davranışları birbirine uymayabilir. Zira bir konuda edindiği bilgi olumlu tutum sahibi olmasını sağlasa da bu konudaki davranışları olumsuz yönde olabilmektedir. Fakat genellikle, insanlar belli bir konuda sahip oldukları tutumlarla tutarlı şekilde davranışlar sergilerler.

Şekil 1: Tutum – Davranış İlişkisine Dair Karşılıklı Etkileşim Modeli



Kaynak: A. Ian Glendon, Sharon G. Clarke, Eugene F. McKenna, **Human Safety and Risk Management**, 2nd ed., Taylor & Francis, Boca Raton, 2006, s. 197.

[61] Bahari, **a.g.e.**, s. 60

Şekil 1'e göre, X Etkeni (iş sağlığı ve güvenliği eğitimi) tutum ve davranış değişikliğini gerçekleştirmek için dışarıdan bir müdahale aracı olarak kullanılmaktadır. X Etkeni, tutum değişikliğini etkilemektedir. Örneğin eğitimler yoluyla çalışanlara sağlık ve güvenliğe ilişkin yönetsel prosedürler hatırlatılarak bunlara uymaları sağlanmaktadır. Diğer yandan da iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, teşvik yoluyla, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışını tetiklemektedir. Bununla beraber çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutum ve davranışları arasındaki karşılıklı uyum hali de devam etmektedir.[62]

Tutum ve davranışları değiştirmeye yönelik bir müdahale aracı olarak kullanılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların güvensiz davranışlarının güvenli davranışlarla yer değiştirmesini sağlayarak işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine karşı en önemli tedbirin bizzat çalışanların kendisi tarafından alınmasının yolunu açmaktadır.

3.2.3.5. Sağlıklı ve Güvenli Çalışma

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, işyerlerinde yapılan çalışmalarda işçilere daha sağlıklı ve güvenli çalışma uygulamaları yönünde etki yapar. Güvenli iş uygulamaları, işin sağlık ve güvenlik içerisinde yapılması anlamını taşır. Örneğin, belirli bir iş veya görevin güvenlik prosedürlerini takip etme, yavaş hat hızları, çalışma ve dinlenmenin daha programlı olması, çalışma yerlerini izleme ve çalışanlara gerekli kuralları hatırlatan prosesler vb. prosedürler işlerin daha güvenli bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır. Ne var ki pek çok organizasyonda güvensiz iş uygulamaları meydana gelmeye ve işle ilgili yaralanmalara, meslek hastalıklarına ve ölümlere neden olmaya devam etmektedir.[63] Buna engel olabilecek bir müdahale aracı olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerlerinde yapılan bütün faaliyetlerin sağlıklı ve güvenli uygulamalarla yürütülmesinin yolunu açmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sağlık ve güvenliğin yapılan işte öncelikli şart olduğunu işletmelerdeki çalışanlara hatırlatır. Ayrıca bu eğitimler, yönetici ve denetleyicilerin güvenli çalışma konusuna öncelik verdikleri ve bunu taahhüt

[62] Glendon, Clarke, McKenna, **a.g.e.**, s. 367.
[63] Bahari, **a.g.e.**, s. 62.

ettikleri, sağlık ve güvenlik riski taşıyan çalışma yöntemlerinin kendilerinden beklenmediği hususlarının çalışanlarca algılanıp zihinlerinde yerleşmesini sağlar. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların sağlık ve güvenlik kural ve prosedürlerine uyma davranışlarını da özendirir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, güvenli çalışmayı büyük oranda destekleyici bir nitelik taşımaktadır.

İşletmelerin güvenlik kültürünü etkileyen en önemli fonksiyon olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işletmelerin pozitif güvenlik kültürüne yönelik etkilerinden bazıları yukarıdaki başlıklar altında ifade edildi. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri dışında, işletmelerin güvenlik kültürünü etkileyen diğer bazı faktörler de bulunmaktadır. İlerleyen kısımda, bu faktörlerden bir kısmı ile güvenlik kültürü arasındaki ilişki ele alınmaktadır.

3.3. İşletmelerin Güvenlik Kültürünü Etkileyen Diğer Faktörler

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanması dışında örgütlerin güvenlik kültürlerini etkilemede önemli rol oynayan bir takım öğeler bulunmaktadır. Bu öğelerin neler olduğunu değişik araştırmacılar farklı şekillerde dile getirmişlerdir.

Olumlu güvenlik kültürünün öğeleri konusunda tam bir görüş birliği bulunmamaktadır.[64] Ancak, işletmelerin güvenlik performansını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunların en önemlileri insan faktörleri, davranışsal faktörler, ekonomik faktörler, psikolojik faktörler, organizasyonel faktörler, bireysel ve sosyal düzeydeki faktörler ve çevre faktörleridir.[65]

Reason, güvenlik kültürünün beş temel bileşeni olduğunu savunur ve bunları şu şekilde sıralar: bilgi edinme kültürü, raporlama kültürü, adalet kültürü, esnek kültür ve öğrenme kültürü. Bilgi edinme kültürü iş kazaları ve ramakkaldılardan elde edilen bilgilerle, güvenlik denetimleri ve işyeri iklimi araştırmaları gibi proaktif ölçümlerden elde edilen bilgilerin harmanlanmasını ifade eder. Çalışanların, iş

---

[64] Tunç Demirbilek, "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 96, Ankara, Ocak-Şubat, 2008, s. 5.

[65] Wameedh A. Khdair, Faridahwati Mohd Shamsudin, Chandrakantan Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World Review of Business Research**, Vol. 1, July 2011, s. 29.

güvenliği sistemine aktif ve dürüst katılımı ile ramakkaldıları rapor etmeleri, tutum araştırmalarına katılımları, işyerinin iş güvenliği yönetimi ile ilgilenmeleri ve bilgi edinme kültürüne katkıda bulunmaları raporlama kültürünün sonucudur. Ancak bunların mümkün olabilmesi için işletmede karşılıklı güven unsuruna dayalı adil bir kültür hâkim olmalıdır. Adil kültürde sürekli suçlama unsuru olmadığı gibi işlenen suçlara karşı görmezden gelmek ya da ihmal etmek de yoktur. Bu bakımdan potansiyel bir problemi ortaya çıkaran ramakkaldıların rapor edilmesinin ardından ödüllendirme yapılması faydalı olabilmektedir. Zira iş sağlığı ve güvenliği kapsamında prosedürler ve ekipmanlar için gerekli olduğu varsayılan değişiklikleri yerine getirmek amacıyla, ihtiyaç duyulabilecek bilgileri toplamak ve toplanan bilgilerden doğru sonuçlar çıkarmak öğrenen bir kültürün gereğidir.[66]

Güvenlik kültürüne ilişkin Beş Faktör Modelini ortaya atan Peter Smith, Craig Garret ve Daryl Calvert ise bu faktörleri güvenlik liderliği, güvenlik yönetimi, güvenlik iletişimi, güvenlik performansı ve güvenlik değişikliğine hazır olma, şeklinde sıralamaktadırlar.[67]

Pidgeon ve O'Leary de, bir işletmede iyi bir güvenlik kültürü olması için bunu yansıtan en az dört faktör bulunması gerektiğini öne sürmektedirler. Bu dört faktör: üst yönetimin iş güvenliğine bağlılığı, tehlikeler ve insanlar üzerindeki etkileri konusunda ortak önem ve dikkat, gerçekçi ve esnek normlar ile tehlikeler konusunda kurallar ve uygulama yoluyla sürekli yansımasını izleme, analiz ve geri besleme sistemleridir. Dr. Josh Williams ise ideal bir güvenlik kültürünün beş ana bileşeni olduğunu ileri sürmektedir. Williams, bunları şu şekilde kategorize etmektedir: sistemler ve koşullar, liderlik, iletişim, davranış ve insan faktörleri-tutumları.[68]

Güvenlik kültürünü etkileyen unsurlara ilişkin birkaç araştırmacı tarafından ileri sürelen sınıflandırmalara yukarıda değinildikten sonra Dr. Josh Williams'ın

---

[66] Steven Yule, **Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors**, Doctoral Thesis, University of Aberdeen, Scotland, 2003, s. 5.
[67] Peter Smith, Craig Garrett, Daryl Calvert, "A Five Factor Measure of Safety Culture", **Queensland Mining Industry Health and Safety Conference**, Townsville, 6-9 August 2006.
[68] Wikipedia, "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).

ideal bir güvenlik kültürü için belirlemiş olduğu beş faktör, aşağıda başlıklar halinde daha detaylı olarak ele alınmaktadır.

3.3.1. Liderlik ve Yönetim

İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işyerlerinin güvenlik kültürü, işletme yönetiminin tutum ve davranışları ile yakından ilişkilidir. Yönetimin etkili liderlik ile sağlık ve güvenlik uygulamalarını desteklemesi, iş sağlığı ve güvenliğini taahhüt etmesi ve önemsemesi işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşması için önemli bir şarttır.

Genel olarak, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işletme yönetiminin uygulamaları işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını kontrol altına almaya yöneliktir. Bu anlamda yönetim uygulamaları, işletmelerin sağlık ve güvenlik yönünden önemli bir faktörü olup işyerlerinde meydana gelen iş kazaları sonucu yaralanmaları azaltmak için etkin bir rol oynar. Geldard ve arkadaşları tarafından Kanada'da üretim sektöründe 312 adet işçi ile yürütülen bir çalışmanın sonucunda, yönetsel politikalar, uygulamalar ve tutumların işyerlerinin güvenlik performansı üzerinde direkt olumlu etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yaptıkları işlerde becerikli ve yüksek deneyimli olan yöneticilerin ve çalışanların olduğu işyerlerinde iş kazası oranlarının da düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş güvenliği ile ilgili gerekliliklер konusunda özendirilmesi, ödüllendirilmesi, motive edilmesi ve alınan kararlara katılımlarının sağlanması gibi idari politika ve uygulamaların işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve yaralanma oranları ile arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. İşletme departmanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarla işbirliğini sağlaması iş kazalarının azaltılmasında belirgin bir rol oynamaktadır.[69] Çalışanlarla işbirliği sağlanması ve katılımlarının desteklenmesi AB'de olduğu gibi Türkiye'de de teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'na ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak AB direktiflerine uygun olarak çıkarılan bazı iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinde, çalışanların ve

[69] Khdair, Shamsudin, Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World …**, s. 34-35.

temsilcilerinin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması istenmektedir. Ancak bu gerekliliğin yeterince yerine getirildiği söylenemez.

Hong Kong'ta 20 inşaat projesinde birincil veriler kullanılarak yapılan bir çalışmada, yönetime ilişkin uygulamaların iş güvenliği yönetimini etkilediği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada iş kazaları ve yaralanmaların önlenmesi konusunda iş güvenliği eğitiminin önemi, özellikle de ilkyardım eğitimini de kapsayan bir iş güvenliği eğitiminin ne kadar önemli olduğu teyit edilmiştir. Bhutan Krallığı'nda 40 adet inşaat müteahhidi ile yapılan başka bir çalışmada, çalışanlar ve yöneticiler için eğitim programlarının olmaması ve çalışanların iş güvenliği ile ilgili kararlara katılımlarının zayıf olmasının, iş kazası oranlarının yüksek olmasında en önemli nedenler olduğu ortaya çıkmıştır.[70]

Yönetici ve denetleyicilerin davranışları, işletmelerin güvenlik kültürünü etkiler ve aynı zamanda ondan etkilenir.[71] Hatta bazı araştırmacılar, liderliğin güvenlik kültürünü etkileyen en temel öğe olduğunu ifade etmektedirler.[72] Bu bakımdan, sağlık ve güvenlik söz konusu olduğunda hat yöneticileri ile üst düzey yöneticilerin tutumlarının pozitif güvenlik kültürü oluşturmada belirleyici rolü bulunmaktadır.[73]

Yönetim uygulamalarının temelinde ortak inanç ve değerlerin paylaşılması vardır. İş sağlığı ve güvenliğinin etkinliği, insan ve teknoloji arasındaki etkileşimin düzenli bir şekilde yönetilmesinin sağlanması ile gerçekleşir. İşçilerin çalışmaları sırasındaki tutum ve davranışlarına olumlu etkisi bulunan güvenlik kültürünün oluşturulması, çalışanlar için en önemli motivasyonel faktörlerdendir. Proje planlama, ödüllendirmeler, çalışanların katılımının sağlanması, eğitimlerin etkinliğini destekleme, sağlık ve güvenliğe ilişkin bağlılık, sadakat ve taahhüt, yönetimin güvenlik kültürünü oluşturmaya dair bir takım görevleri arasındadır.

---

[70] Khdair, Shamsudin, Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", (Çevrimiçi), **a.g.e.**
[71] Brace vd., **a.g.e.**
[72] David G. Broadbent, "What Kind of Safety Leader Are You?", **Proceedings of the Safeguard National Health and Safety Conference**, Skycity Convention Centre, Auckland, 1st-2nd May, 2007, s. 1-10.
[73] Woodley, King, **a.g.e.**

Çalışanların sigortalanması ile ilgili düzenlemeler, çalışanlara kişisel koruyucu donanım sağlama ve kullanımını özendirme, iş kazaları ve ramakkaldılar ile ilgili kayıtları tutma, yeni çalışanlar için iş güvenliği oryantasyonu sağlama, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme, güvenlik performansı konusundaki iş güvenliği planlarını yapma ve bunları gerçekleştirme gibi faaliyetler, işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir takım uygulamalarıdır.[74]

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine bağlılığı, iş güvenliğini desteklemesi ve buna öncelik vermesi, işletmelerde iş güvenliği kültürü oluşturmak için bir anahtar niteliğindedir. Bu nedenle işletmelerin yönetim kademesi iş güvenliğine açık bir şekilde bağlılık taşımalı ve bunu işletmenin tüm düzeylerinde paylaşılan değer, inanç ve davranışsal normlara dönüştürmelidir.[75]

Yöneticilerin her konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutum ve tavırları çalışanların bu konudaki tutumlarına yön vermektedir. Çalışanlar, yöneticilerini izler, dinler, taklit eder ve onlardan etkilenirler. Yöneticiler iş sağlığı ve güvenliğine önem vermezlerse çalışanlar bunu hisseder ve anlar, onlar da aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliğine yeteri kadar önem vermezler. Bu bakımdan yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetki devirlerini sorumluluk devri olarak görmemeleri gerekmektedir. Yöneticilerin sağlık ve güvenliğe ilişkin görev ve faaliyetlerini bütünüyle denetleyicilerin veya bu konudaki görevlilerin üzerine yıkmaları, çalışanların, yöneticilerin bu davranışlarını iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemi vermemesi şeklinde algılamalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yürüten görevliler ve denetleyiciler olsa bile yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliğini bizzat önemsediklerini, bunu içten desteklediklerini, hatta kural ve prosedürlere kendilerinin de uyduğunu çalışanlara göstermek ve çalışanların bunu görüp anlamalarını sağlamak durumundadırlar.

İşletmelerin lider takımının iş sağlığı ve güvenliğini gerçekten taahhüt etmesi, bu konudaki faaliyetlere katılım göstermesi pozitif güvenlik kültürü için önemlidir. Çünkü pozitif güvenlik kültürü sayesinde işletmelerin liderleri, sıfır yaralanma

---

[74] Khdair, Shamsudin, Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", (Çevrimiçi), **a.g.e.**, s. 6-7.
[75] Demirbilek, **a.g.e.**

amacının mümkün olduğu inancını taşıyabilirler ve bu inancı, günlük eylemlerine ve karar alma süreçlerine yansıtabilirler.

Eğer çalışanlar iş güvenliğinin gerçekten yönetimin umurunda olmadığını düşünüyorlarsa iş güvenliği onlar için de bir öncelik olmayacaktır. Hâlbuki pozitif güvenlik kültüne sahip işletmelerde pozitif güvenlik kültürü algısına sahip çalışanlar, aslında işverenlerinin, onları ve onların iyiliğini önemsediğine inanırlar. Ayrıca çalışanlar gerçekten de değer verildiklerini hissettikleri zaman daha etkin çalışmaktadırlar.[76] Bu bakımdan yöneticilerin, her bireyin kişisel ve iş ile ilgili sorunlarına eğildiğini gösteren hümanist bir yaklaşım içinde olmaları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan çalışmaların etkinliğini büyük olasılıkla arttırır. Bunun için yöneticiler, değişik şekillerde ortaya çıkan her bir problemi doğrudan ve hızlı bir şekilde belirleyerek bu problemlere sorumluluk bilinci içerisinde yaklaşmak ve bunları çözüme kavuşturmak durumundadırlar.[77]

İş kazalarına neden olabilecek güvensiz koşulların ortadan kaldırılmasında denetçiler ve yöneticilerin büyük sorumluluğunun bulunduğu ifade edilmişti. Bu anlamda iş güvenliğine ve iş güvenliği eğitimine yaklaşım, çalışanlarla etkileşimin niteliği ve süresi, meydana gelen iş kazalarından dersler çıkarma ve bu konudaki isteklilik, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yönetsel tutumunun göstergeleridir. Yapılan karşılaştırmalarda, iş kazası oranları düşük olan işletmelerde, iş kazası oranları yüksek olan işletmelere nispeten tepe yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine ilgisinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca üst yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kararlılığının, yüksek iş sağlığı ve güvenliği performansına sahip işletmelerin ortak bir özelliği olduğu yapılan çeşitli çalışmalarda teyit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konularındaki bilgisi, yüksek iş sağlığı ve güvenliği standartlarına ulaşmanın mümkün olduğu inancını taşıması ve bu standartlara ulaşmak için gösterdiği çaba, yönetimin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kararlılığını yansıtır. Bu bakımdan iş kazalarının azaltılması amacıyla,

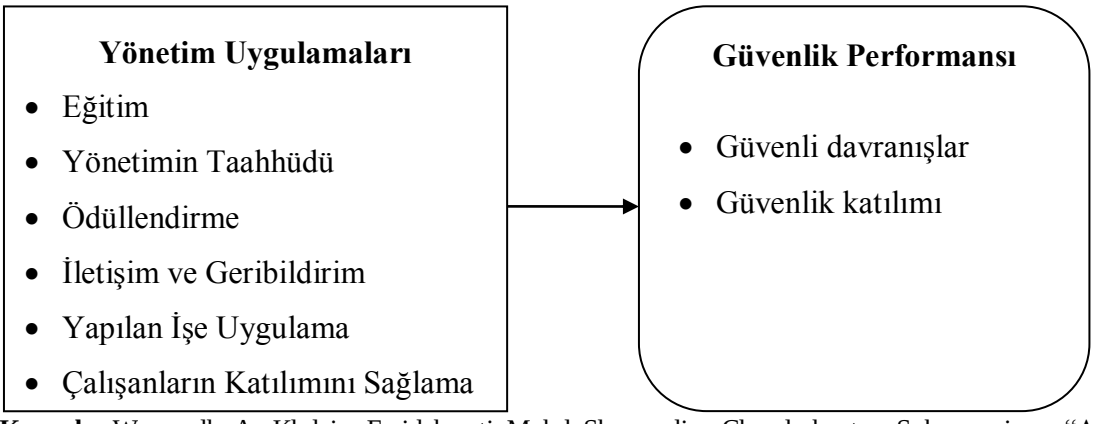
---

[76] Hanson, **a.g.e.**
[77] Woodley, King, **a.g.e.**

işletmelerin üst yönetimi sorumluluk bilinci taşımalı, kurumsal güvenlik politikalarına sahip olmalı ve bu politikalarında kararlı davranmalıdır.[78]

Genellikle güvenli davranışlar ve güvenlik katılımı, işyerlerindeki güvenlik performansının göstergesidir. Güvenlik performansı yönetim uygulamalarından etkilenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından yönetim uygulamaları, çalışanların iş kazaları ve yaralanmalara ilişkin farkındalığını arttırmayı hedefleyen uygulamalar olarak ifade edilebilir. Yönetim uygulamaları aynı zamanda iş kazalarının önüne geçmek amacıyla güvenlik prosedürleri, izleme ve denetim mekanizmaları gibi proaktif politikalar ve önlemler anlamına da gelebilmektedir. Yönetim uygulamaları sayesinde, işyerlerinde güvenlik standartlarını yükselterek insan hatalarını netice veren tehlike ve durumların bertaraf edilmesi mümkün olabilmektedir.[79] Şekil 2, güvenlik performansı ile yönetim uygulamaları arasındaki teorik sistemi basit şekilde formüle etmektedir. Buna göre yönetimin taahhüdü, eğitim, ödeüllendirme sistemi, iletişim ve geribildirim mekanizmaları, çalışanların katılımını sağlama, elde edilen olumlu sonuçları yapılan işe transfer etme gibi yönetim uygulamaları içerisinde yer alan öğeler sayesinde işyerlerinde güvenlik katılımının ve güvenli davranışların artması suretiyle güvenlik performansı yükselmektedir.

Şekil 2: Güvenlik Performansı İle Yönetim Uygulamaları Arasındaki Teorik Sistem



Kaynak: Wameedh A. Khdair, Faridahwati Mohd Shamsudin, Chandrakantan Subramaniam, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World Review of Business Research**, Vol. 1, July 2011, s. 39.

[78] Brace vd., **a.g.e.**
[79] Khdair, Shamsudin, Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World ...**, s. 38-39.

Yönetim uygulamaları, yüksek bir güvenlik performansını yakalamak için önemli bir faktördür. İnsan hatalarının kontrol altına alınmasını sağlayarak iş güvenliği konusunda maksimum standardı yakalamak için yönetim uygulamalarının güvenlik performansı ile entegre olması gerekmektedir. Bununla beraber, insan faktörleri ve yönetim uygulamalarının birbiriyle paralel çalışması neticesinde en iyi güvenlik performansını yakalamak mümkün olabilir. Bu şekilde elde edilen güvenlik performansı, iş kazalarını önlemek için çalışanların davranışlarına olumlu yönde etki eder. Ayrıca, eğer çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgiler kazandırılırsa ve uygun prosedürler de uygulanırsa insan hataları azaltılır ve iş kazaları, yaralanmalar kontrol altına alınır.[80] İşletmelerde yönetim uygulamaları, netice itibariyle yüksek bir güvenlik performansı yakalamak için anahtar rolündedir.

Görüldüğü gibi işletmelerde pozitif bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmada üst yönetimin doğru ve etkili uygulamaları ile kararlılığı çok önemli birer unsuru teşkil etmektedir. Dolayısıyla yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına etkin bir şekilde önderlik etmeli ve bu çabalarının çalışanlar tarafından görülmesini sağlamalıdırlar. Yöneticiler sağlık ve güvenlik standartlarını yükseltmek için kararlılık gösterirlerse ve bunu da etkili bir liderlik ile desteklerlerse çalışanların motivasyonu da artar ve işletme genelinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık düzeyi de yükselir. Yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğini en üst düzeyde desteklemeleri ve bunun için kaynak (zaman, para, işgücü) ayırmaları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine bağlılık düzeyini de arttıracağı düşünülmektedir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine ayrılan kaynak miktarı yönetimin bu konudaki bağlılığının da bir göstergesidir.

3.3.2. İşletmedeki Sistemler ve Koşullar

Pozitif güvenlik kültürünü oluşturmak için işletmelerin, sağlık ve güvenliğe ilişkin bir takım sistemsel gereklilikleri yerine getirmesi ve koşulları oluşturması gerekmektedir. Sağlık ve güvenliği temin etmek için gerekli sistemlerin kurulmuş olması ve şartların sağlanmış olması, aynı zamanda işletmelerde, çalışan bireylerin sağlık ve güvenliğe ilişkin farkındalık düzeyini de yükseltmekte, kurallara ve

[80] **A.e.**, s. 39-40.

prosedürlere uyma davranışlarını desteklemekte ve kültür oluşturma sürecine katkıda bulunmaktadır.

Üretim sistemlerinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dahil organizasyonel yapı ve süreçlerde belirsizlik ve karmaşıklık bulunmaması, bireylerin rol ve sorumluluklarının belirgin olması[81] pozitif bir güvenlik kültürü için sistemsel gerekliliklerdendir.

Pozitif bir güvenlik kültürü için etkili bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin olması esastır. Ancak, sadece iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini benimsemiş olmak sağlık ve güvenlik konusunda başarıyı garanti etmek için tek başına yeterli değildir. Bunu sağladıktan sonra sistemin hayatını nasıl sürdüreceğine odaklanılmadır.[82] Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sistematik bir yaklaşım içerisinde olunması, uygun şekilde kaynak dağıtımı yapılmasını da gerektirmektedir. Bununla beraber izleme ve takip mekanizmasının sürekliliği de sistematik yaklaşımı canlı tutmayı sağlamaktadır.

Uygun ve yeterli derecede iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yürütülmesi ve sürekliliğinin sağlanması da sistemsel bir gereklilik olarak değerlendirilebilir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkili bir şekilde yapılabilmesi için gerekli koşulların hazırlanması, eğitim için süre ayrılması, uygun eğitim mekânlarının hazırlanması, yazılı ve görsel eğitim materyallerinin hazırlanması ve bulundurulması bu kapsamda değerlendirilmesi gereken unsurlardır.

İş yükü, zaman baskısı ve stresten arındırılmış çalışma koşullarının oluşturulması da güvenlik kültürüne olumlu etki yapar.[83] Yüksek miktarda üretim beklentisinin ve bireyler üzerindeki zaman baskısının oluşturduğu atmosfer insanların daha çok hata yapmalarına yol açabilmektedir. Kişiler üzerindeki aşırı baskı ile beraber sağlık ve güvenliğin yeteri kadar önemsenmemesi, insanlarda fiziksel veya ruhsal sağlık problemlerine de neden olabilmektedir. Pozitif güvenlik kültüründe ise iş sağlığı ve güvenliğinden ‘kısma’ olmaz, ödün verilmez, aksine

---

[81] Demirbilek, **a.g.e.**
[82] Woodley, King, **a.g.e.**
[83] Demirbilek, **a.g.e.**

önemli olduğu kabul edilir ve desteklenir.[84] Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde çalışanlardan, sağlık ve güvenlikten ödün vermeleri yahut yapılan işler sırasında sağlık ve güvenliği ikinci plana atmaları beklenmez. Çalışanlar da bunun farkındadırlar. Hatta çalışanlar, sağlık ve güvenliği önemsemeden iş yapacak olurlarsa yönetici ve denetçilerin bu durumu kabul etmeyecekleri, belki de kendilerinin yaptırımlara maruz kalacakları bilincindedirler.

Pozitif bir güvenlik kültürünün hâkim olduğu işletmelerde üretimin sürekliliği ve etkinliği için iş güvenliğinden ödün verilmesi beklenmez aksine iş güvenliğine temel öncelik olarak değer verilir.[85] Bu nedenle bu tür işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin amaçlar ile üretim arasındaki denge iyi kurulmuştur. Eğer bir işletmenin çalışanları, iş güvenliği standartlarının yükselmesi ile beraber üretim oranlarının düşeceği kanaatini taşıyorlarsa ya da yüksek üretim oranlarını yakalamak için 'başka yerlerden kısmak' gerektiğini düşünüyorlarsa böyle bir işletmede pozitif bir güvenlik kültürünün oluşması beklenemez.[86] İş sağlığı ve güvenliğinin birinci derecede önceliğe sahip olduğunun, çalışan bireylere benimsetilmesi ve bunu gösteren işyeri koşullarının oluşturulması pozitif güvenlik kültürü için büyük önem taşımaktadır.

İş kazaları, yaralanma oranları ve nedenleriyle ilgili verileri toplamak ve bunları analiz etmek[87] için gerekli sistemlerin kurulması ve istatistiklerin hazırlanması da sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması ve güvenlik kültürünün oluşması bakımından önem arz eder. Çünkü meydana gelen iş kazalarının araştırılıp incelenmesi, bireysel ya da organizasyonel sebeplerinin ortaya çıkarılması 'organizasyonel öğrenme' olarak değerlendirilmelidir. İş kazaları ile ilgili kayıtların tutulması, gerekli incelemelerin yapılması ve bireysel yahut organizasyonel tedbirlerin alınması sayesinde benzer şekildeki iş kazalarının ya da yaralanmaların meydana gelmesinin önüne geçilebilmektedir. Dolayısıyla işyerlerinde meydana gelen sağlık ve güvenliğe ilişkin olumsuzluklarla ilgili verilerin toplanıp analiz edilmesi de pozitif güvenlik kültürü oluşturmak için sistemsel bir gerekliliktir.

---

[84] Woodley, King, **a.g.e.**
[85] Demirbilek, **a.g.e.**
[86] Woodley, King, **a.g.e.**
[87] Cooper, **Improving**…, s. 90.

3.3.3. İletişimin Etkinliği

Çalışanların hem kendi aralarındaki ve yöneticilerle arasındaki iletişimin hem de yöneticilerin kendi aralarındaki iletişimin, kısacası işletmenin bütün bireyleri arasındaki iletişimin etkinliği işyerlerinde pozitif güvenlik kültürü oluşturulmasına önemli bir katkı sağlar.

Örgütsel açıdan, işletmelerde bireyler arasındaki bilgi ve veri aktarımını ifade eden iletişim, işletmelerin performansı için vazgeçilmez bir araçtır. İnsan faktörünün bulunduğu her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinde de iletişim önemlidir. Zira işletmelerde sağlık ve güvenlik sorunlarının büyük kısmı insan hatalarından kaynaklanmaktadır. İşletmelerde sağlık ve güvenlik bakımından iletişimin amacı, çalışma ortamında, çalışanların maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin bilgilerin elde edilmesi, açıklanması ve bunun için çalışanların gerekli bilgilerle donatılmalarının sağlanmasıdır. Sağlık ve güvenlik alanındaki örgütsel amaçların çalışanlara aktarılması ve onların buna ikna edilmeleri, risklere karşı alınan tedbirlerin neler olduğunun aktarılması, yönetimin yahut yasal düzenlemelerin getirdiği değişikliklerin çalışanlara aktarılması, çalışanların istek ve duygularının üst yönetime iletilmesi, sağlık ve güvenliğe ilişkin geribildirimlerin ilgili yerlere ulaştırılması, araştırma ve incelemeler neticesinde elde edilen bilgiler ve çıkarılan derslerin ilgililere aktarılması hep iletişimin etkinliği ile ilgili durumlardır.[88]

Pozitif bir güvenlik kültüründe işletmelerdeki bütün bireyler arasında iş güvenliği ile ilişkili olarak yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay düzlemde etkili iletişim mevcuttur. Bu etkili iletişim, üst yönetim açısından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden açık bir politikayla başarılı bir şekilde yönetilmesini, güvenlikle ilgili haberlerin, bilgilerin ve iş kazası risklerinin çalışanlara anlatılmasını ve açıklanmasını, aynı zamanda çalışanlardan da geribildirim alınmasını gerektirir. Etkili iletişim için ayrıca organizasyonun bireyleri, bölümleri ve takımları arasında

[88] Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s. 116-117.

etkili bir şekilde bilgi transferine de olanak sağlanmalıdır. Pratik anlamda da herkes tarafından gerektiği anda doğru bilgiye hemen ulaşılabilmelidir.[89]

İşyerlerindeki sağlık ve güvenlik, sadece yönetici, danışman ya da bu konudaki görevlilerin sorumluluğunda değildir, bütün çalışanları ilgilendirmektedir. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar, işletme içerisinde her seviyede gündelik konuşmaların bir parçası haline gelmelidir. İletişimin 'iki yönlü' olmasına ayrıca özen gösterilmelidir. Sadece üst yönetimin kararlarının diğer çalışanlara aktarılması, etkili bir iletişim olarak değerlendirilmemeli, çalışanların da üst düzey yöneticiler ile doğrudan iletişim kurabilmelerine olanak sağlanmalıdır.[90]

İşletmelerde birbirini tamamlayıcı unsurlar olan çalışanlar ve yöneticilerin karşılıklı olarak vermek istedikleri mesajları iletebilmek için birbirlerini görmeleri de çoğu zaman bir ihtiyaçtır. Bunun için çeşitli zeminleri kullanmak gerekmektedir. Sağlık ve güvenlik konusundaki mesajlar da bu görüşme zeminlerinde iletilebilmektedir. Kaldı ki karşılıklı iletişim, birbirini görmeden sadece sözlü ya da yazılı şekil ile sınırlı değildir. Davranışlar ve beden dili de iletişim araçları arasındadır. Yöneticilerin sağlık ve güvenlik konusunda önemli bir hususu davranışları ile göstermeleri (örneğin şantiye sahasına çıkarken baret takmaları) çalışanlar tarafından yazılı bir talimattan daha net bir surette algılanır. Aynı şekilde çalışanların sağlık ve güvenlik konusunda gösterdikleri davranışların yöneticiler tarafından görülmesi, çalışmalar sırasında alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerinin yerinde olup olmadığı, ne tür değişiklikler yapmak gerektiği konusunda yöneticilere fikir verir.

Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde yöneticiler, sağlık ve güvenlik konularında açık ve cana yakındırlar, düzenli olarak üretim bölümündeki çalışanlarla görüşür, onlarla sağlık ve güvenlik konusunda konuşurlar. Bunun çalışanlara olumlu etkileri bulunmaktadır. Ancak yöneticilerin sadece söyledikleri değil aynı zamanda yaptıkları da bireyler tarafından takip edilmektedir. Bu yüzden her düzeydeki

---

[89] HSE, **A Review of Safety Culture and Safety Climate Literature for the Development of the Safety Culture Inspection Toolkit (Research Report 367)**, HSE, 2005, s. 5.
[90] Woodley, King, **a.g.e.**

yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutumlarının 'görünür' olması etkili bir iletişim için önem arz eder.[91]

İnsanlar arası ilişkilerin en temel unsurlarından olan 'saygı' ve 'güven' faktörleri de işletmelerde güvenlik kültürünün geliştirilmesi için dikkat edilmesi gereken önemli faktörlerdir. Saygı ve güven ortamı sağlanmazsa insanlar olumsuz da olsa mevcut davranışlarını korurlar ve bunları değiştirme meyli göstermezler. Sonuçta bir güvenlik programının esas amacı, bütün bireylerin olumsuz davranışlarını değiştirmektir. Eğer onların çalışma davranışlarına hitap edilebilirse onların gerçekleştirdikleri eylemlere ilişkin düşünme şekilleri de değiştirilmeye başlanır.[92]

İletişimde açıklık, işbirliği ve takım çalışması, güvenlik kültürünün iletişime ilişkin temel hususiyetlerindendir. Yine, yöneticiler ve örgütün her düzeyindeki çalışanlar arasındaki iletişimin yaygın, samimi ve dürüst olması pozitif güvenlik kültürü için esas bir unsurdur.[93] İşletmede yürütülen çalışmaların hiçbir düzeyinde gerçeğin dışına çıkılmaması gerekmektedir. Zira işletme içi iletişimde yalana yer verilmesi etik sorunlara neden olmaktadır.[94]

İşletmelerde pozitif güvenlik kültürünü oluşturmak için çalışanların sağlık ve güvenlik uygulamalarına katılımını sağlamak da etkili bir tekniktir. Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmeler, çalışanlarının sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara daha aktif şekilde katılımlarını teşvik etmek için çeşitli faaliyetler yürütürler. Çalışanlarının iş güvenliğiyle ilgili kuralları ve prosedürleri takip etmelerini temin etmek için onların bu konudaki ilgilerini ve gelişimlerini arttırmaya gayret ederler. Kurallar ve prosedürlerin belirlenmesi, geliştirilmesi ve yazılması çalışmalarına çalışanlarını da dahil ederler. Meydana gelen iş kazalarını incelemeye ve işyerindeki sağlık ve güvenlik denetimlerine çalışanlarını da katarlar. Genellikle üretimde çalışan

---

[91] **A.e.**
[92] Hanson, **a.g.e.**
[93] Demirbilek, "İşletmelerde …"
[94] Karalar, **a.g.e.**, s. 82.

işçilerin sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümüne katkı sunabileceğini de göz önünde bulundururlar.[95]

İletişim yönüyle diğer bir önemli husus da işletmelerde yürütülen işler sırasında meydana gelen hataların ve sorunların gizlenmemesi aksine örgütsel öğrenmeye katkı sağlamak için açığa kavuşturulması ve raporlanmasıdır.[96] Bunun güvenlik kültürünün oluşması için önemli bir adım olduğu gözden kaçırılmamalıdır. İşyerinde sağlık ve güvenliği temin etmek için hata ve sorunların raporlanması gerektiğine çalışanların da ikna edilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden işletmelerde çeşitli iletişim yöntemleri ve araçları bulunmaktadır. Bu araç ve yöntemlerden bazıları şunlardır: yönetimin kendi kurallarına uyulmasını sağlamak amacıyla örnek davranış oluşturması, çalışanların katılımını sağlama, sağlık ve güvenlik toplantıları, işçi-işveren ortak komiteleri, işçi güvenlik temsilcileri (çalışan temsilcileri), güvenlik bülten tahtaları, iş kazalarına ilişkin araştırma raporları veya özetleri, yeni alınan çalışanların sosyalleştirilmesi, iş güvenliğini izleme ve analiz etme, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sohbetler, motivasyonel çalışmalar. İşletmelerde etkili iletişimi sağlamak için yazılı (sağlık ve güvenlik posterleri, kısa notlar, güvenlik kitapçıkları, bültenler, ilan tahtaları, raporlar), sözlü (anons sitemi, sunumlar, bölüm ya da takım toplantıları, yüz yüze görüşmeler), davranışsal (beden dili dâhil) ya da teknik (sesli mesaj, elektronik posta, telefon, internet, teyp ya da videokasetleri, kısa filmler) gibi iletişim türleri ve kanalları kullanılabilmektedir.[97]

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mesajların paylaşımı açısından işyerlerinde çeşitli seviyelerde yapılan görüşme ve toplantılar önemli birer platformdurlar. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurulların toplantılarına yöneticilerin de aktif bir şekilde katılması ve buralarda etkin rol almaları, işletmelerdeki iş güvenliğine ilişkin

[95] Woodley, King, **a.g.e.**
[96] Demirbilek, "İşletmelerde …"
[97] Demirbilek, **İş Güvenliği**…, s. 120-121.

çabaları destekler. Bu toplantılarda sağlık ve güvenliğe ilişkin konuların birincil olarak görüşülen konular olmasına da özen gösterilmesi gerekir.[98]

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konuların ele alındığı işyeri düzeyindeki kurulların oluşturulması Türkiye'de mevzuatla teşvik edilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesi gereği elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü tutulmuştur. Aynı kanunun 30. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'e[99] göre işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurullarında şu kişilerin bulunması gerekmektedir: işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, varsa işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi. İş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev yapacak kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitilmeleri gerektiği ve bu kişilere verilmesi gereken asgari eğitimlerin konuları 2. Bölüm'de ifade edilmişti. Verilmesi gereken eğitim konuları içerisinde "*iletişim teknikleri*"nin de bulunması sağlık ve güvenlik konusunda iletişimin önemine dikkati çekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda, çalışanların görüşlerinin alınması ve onlarla iletişim halinde olma gereği, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına yansımıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "*Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması*" başlıklı 18. maddesi gereğince, işveren, çalışanlara veya varsa sendika temsilcilerine yoksa da çalışan temsilcilerine, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda bir takım imkânları sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

---

[98] Woodley, King, **a.g.e.**
[99] R.G. 18.01.2013, S. 28532, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.

3.3.4. Güvenli Davranışların Desteklenmesi

İşletmelerde iş güvenliği kültürü oluşturmada, çalışanların güvenli davranışlarının desteklenmesi[100] ve pekiştirilmesi de önem arz etmektedir. Güvenli davranışların desteklenmesi bu türdeki davranışların artışına yol açmaktadır. Güvenli davranışların artması sonucunda da işletmedeki sağlık ve güvenlik performansı yükseltmekte ve iş kazalarında azalma yaşanmaktadır.

İşyerlerinde meydana gelen kaza ve yaralanmalarda, çalışanların güvensiz davranışlarının büyük etkisi olduğu önceki kısımlarda ifade edilmişti. Güvensiz davranışlara genellikle negatif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde karşılaşılmaktadır. İş kazalarına sebep olan güvensiz davranışlar işyerlerinde büyük ihtimalle süreklilik arz eden davranışlardır. Yani yapılan bir iş sırasında iş kazasına sebep olan güvensiz bir davranış, muhtemelen iş kazası meydana gelmeden önce de devam edilegelen bir davranıştır. Güvensiz davranışların her zaman iş kazaları ile sonuçlanmaması, çalışanların bu davranışlarını sürekli hale getirmesi ve bu şekilde davranmaya alışmasına yol açmaktadır. Ancak işletmede pozitif bir güvenlik kültürü oluşturulabilirse ve güvenli davranışlar teşvik edilip güvensiz davranışların terk edilmesi sağlanırsa işyerlerinde yapılan çalışmaların daha güvenli bir şekilde yapılacağı, iş kazası ve yaralanma ihtimalinin de düşeceği muhakkaktır.

Güvenlik kültürünü sağlamak amacıyla çalışanların güvenli davranışlarının desteklenmesi için işyerlerinde ödül ve takdir sistemi kurulması[101] etkili bir yöntemdir. Psikolojide, beklenen davranışların arttırılması için olumlu pekiştirme yöntemi ile beklenen davranışların sergilenmesinden sonra ödül verilmesi uygulaması, edimsel koşullanma yöntemlerinden biri olarak değerlendirilir.[102] Ödül ve takdir sistemi ile çalışanların iş güvenliği farkındalığı desteklenmiş ve geliştirilmiş olur. Bunun için işletme tarafından gerekli kaynaklar ile beraber özendiriciler ve ödüller de sağlanmalıdır.

---

[100] Demirbilek, "İşletmelerde …"
[101] Cooper, **Improving**…, s. 22.
[102] Jerry M. Burger, **Kişilik**, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2006, s. 520.

İnsanların davranışları, içinde bulunulan çevre ile ilişkili haldedir. Davranışlar, içinde bulunulan çevreyi yani diğer insanları etkilediği gibi diğer insanların da davranışları bireyin davranışına etki eder. Bireyin davranışları ile insanların davranışları arasında karşılıklı bir etkileşim hali bulunmaktadır. Bireyin davranışı kısmen de olsa çevresindeki insanların davranışlarından etkilenmenin sonucudur.[103] Bu bakımdan işyerlerinde çalışan insanların sağlık ve güvenlik risklerine karşı güvenli davranışları, işyerlerinde çalışan bütün bireylere olumlu yönde etki eder. Bu yönüyle işyerlerinde güvenli davranışlar sergileyen çalışanların sayısının artması güvenlik kültürünün gelişmesine yardımcı olur. Dolayısıyla çalışanların güvenli davranışlarının desteklenmesi, takdir edilmesi ve pekiştirilmesi işletmenin sağlık ve güvenlik performansını geliştirir.

Bazı işletmelerde yerleşik kültürün sonucu olarak çalışma hızları, üretimin kalitesi ya da miktarı, çalışma davranışının güvenli ya da güvensiz olmasına etki edebilmektedir. Ancak, pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde üretim miktarı yüksek de olsa düşük de olsa güvensiz davranışlara ender rastlanır. Üretimin yüksek ya da düşük miktarda olması iş güvenliğini etkilemez, iş güvenliğinden ödün verilmez. Bu bakımından üretimde bir aksamanın olması, çalışmalar sırasındaki güvenli davranışlara bağlanmamalıdır. İşyerindeki çalışmalar sırasında meydana gelen sorunlara yönelik tepki, bireylerin suçlanmasına değil aksine sistemdeki aksaklıkların giderilmesi ve performansın gelişimine yönelik olmalıdır.[104] İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği performansının düşürülmesi pahasına üretim miktarının ya da kalitesinin arttırılmak istenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olumsuz sonuçlar nedeniyle mali açıdan daha büyük kayıplara neden olabilir. Bu nedenle ne pahasına olursa olsun, yapılan çalışmalarda, güvenli davranışlar desteklenmeli ve 'güvenli çalışma'nın üretimde kalitenin bir gereği olduğu anlayışı benimsenmelidir.

3.3.5. İnsan Faktörleri

İnsanların güvenlik davranışlarını ve insanların doğası gereği yaşamı ile bağı arasındaki ilişkiyi açıklamanın en önemli alt boyutu insan faktörüdür. İşyerlerinde iş

---

[103] **A.e.**
[104] Demirbilek, "İşletmelerde …"

güvenliğini sağlamak için çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara önem vermesi gerekmektedir. İşletmelerde sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirmek için herkesin kendi sorumluluğunu bilmesi ve hissetmesi gerekir. Bunun gerçekleşmesi için elbette zamana da ihtiyaç vardır. Diğer taraftan insan faktörüne ilişkin, insan davranışı temelinde bireylerin kabiliyetlerinin arttırılarak müdahalelerinin (davranışlarının) disipline edilmesi lazımdır.[105] Davranış faktörüne yukarıda yer verilmişti. Davranışlara etki eden organizasyonel veya işle ilgili faktörler iş güvenliği kültürü için yararlı olduğu gibi bireysel özellikler de işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yardımcı olabilir.[106] Daha önce de ifade edildiği gibi insanların tutum ve davranışları arasında bir ilişki bulunmaktadır. İnsanların tutumları davranışlarını etkiler, davranışları da tutumlarını etkiler. Ancak bu etkileşim karşılıklı zorunluluğa dayanmamaktadır. Dolayısıyla az bir ihtimalle de olsa irade sahibi oldukları için insanlar, tutumlarının aksine davranışlar sergileyebilmekte yahut davranışları tutumlarını yansıtmayabilmektedir.

Her ne kadar güvensiz durumları ortadan kaldırmakla iş kazalarına karşı etkili iş güvenliği önlemleri alınacağı konusu yaygın ise de her kazanın başında ve sonunda bir insan bulunduğuna göre, özellikle tehlikeli davranışlara yönelme, iş güvenliği konusunda insana ilişkin faktörler üzerinde de durulması gerektiğini göstermektedir. Bazı kimselerde, edinilen bilgiler daha kalıcı olmakta bazılarında ise daha az kalıcı olmaktadır. Ayrıca insanların bazısı bir kısım yeteneklere doğuştan sahiptir, bazıları da sahip değildir. Buna bağlı olarak insanlar, bir takım şeyleri öğrenmede ve bunları yapmada birbirlerine göre farklılıklar gösterirler. Bu nedenle insanların, özelliklerine ve sahip oldukları yeteneklere uygun işlerde eğitilmeleri, hem iş sağlığı ve güvenliği hem de ülke ekonomisi açısından önemlidir.[107]

Çalışma ortamındaki güvenlik kültürü, işyerindeki çalışanların iş güvenliğine ilişkin algılamaları ile de ilişkilidir. Son otuz yılda, farklı çalışma gruplarında, farklı işletmelerde ve tesislerde çalışan işçilerin iş güvenliğine ilişkin algılamalarının da

---

[105] Khdair, Shamsudin, Subramanim, "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World …**, s. 29.
[106] Babette Fahlbruch, "Integrating Human Factors in Safety and Reliability Approaches," **4th European-American Workshop on Reliability of NDE**, 2010, s. 1.
[107] Nursel Telman, **İş Psikolojisi**, Amaç Basımevi, İstanbul, Mayıs 1987, s. 62.

farklı olduğunu ortaya koyan birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar çeşitli karşılaştırmalara (çalışanlar ve yöneticilerin algılamalarının karşılaştırılması, yüksek ve düşük kaza oranlı işletmelerin karşılaştırılması, bireysel ve organizasyonel seviyede güvenlik iklimi algılamalarının karşılaştırılması, mavi yakalı-beyaz yakalı çalışanların karşılaştırılması) dayandırılarak yapılmıştır. Bütün bu çalışmaların ortaya çıkardığı en temel sonuç, çalışanların güvenlik konularındaki tutumlarının ve işyerindeki risklerle ilgili algılamalarının belirleyici bir rolünün olduğudur.[108] Çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili tutumları ve algılamaları elbette önemlidir. Hatta, işletmede çalışanların sayısının yeterliliği, eğitimleri ve becerileri, iş doyumları ve motivasyonları da işletmenin güvenlik kültüründe etkili rol oynamaktadır. Ancak bunlar, çalışanların davranışlarına yüzde yüz oranında yön veremezler.

Dolayısıyla iş kazalarının meydana gelmesinde insana ilişkin faktörler de etkili olmaktadır. İşyerlerinde meydana gelen iş kazalarının insani faktörler ile ilgili unsurlarını, "Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları" isimli çalışmasında Ercüment N. Dizdar şu şekilde özetlemektedir:

> "Kazaların insan hatalarından kaynaklanması bir çok faktöre dayanır. Kuşkusuz, kaza yapan işçinin eğitimsizliği, işe uygun olmayışı, uyumsuzluğu, eğitim ve bilgi eksikliği, tecrübesizliği, yorgunluğu, heyecanlı veya üzüntülü oluşu, dalgınlığı, dikkatsizliği, ilgisizliği, düzensizliği, meleke noksanlığı ve hastalıkları vb. nedenler; ya da işçinin her şeye karşın kurallara uymamış olması da insan faktörüne bağlı temel sebepler arasındadır."[109]

Bu bakımdan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık düzeylerini arttırmak, tutumlarını iyileştirmek, ilgi ve dikkatlerini sağlamak amacıyla işletmelerde iş güvenliği kültürünü oluşturmaya çalışmak en temel gerekliliktir.

Aytaç, işletmelerde iş güvenliği kültürü oluşturmak için çalışanların istekliliği ve işyerlerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerine, özellikle de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmaları ve bunlardan yeterince istifade etmeye çalışmaları

---

[108] Seth A. Gyekye, Simo Salminen, "Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions of Workplace Safety?", **Safety Science**, 47, 2009, s. 21.

[109] Ercüment N. Dizdar, "Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** Türk Tabipler Birliği Yayını, Sayı: 41, Temmuz 2001, s. 28.

gerektiğini önemle vurgulamaktadır. Aytaç buna ilişkin şu ifadelere yer vermektedir:[110]

> "İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda devlet, işletmeler ve sendikalar kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getirmede ne kadar istekli ve gayretli olsalar da bu çabalar işçiler tarafından benimsenmez ve desteklenmezse istenen sonuçlara ulaşılamaz. Bu nedenle işçiler de kurallara uymalı, alet ve makineler hakkında yeterli bilgiye sahip olmalı, eğitim faaliyetlerinden olabildiğince yararlanmaya çalışmalı, yapılan eğitim çalışmalarının önce kendi yararına olduğunu düşünerek eğitim çalışmalarından olabildiğince yararlanmaya çalışmalıdırlar. Kısaca bilinçli davranmalıdır."

Hem kendilerinin hem de iş arkadaşlarının sağlık ve güvenlikleri konusunda sorumluluk hisseden, işyerindeki tehlike ve risklerin farkında olan ve bunlara karşı sürekli dikkatli olan, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunları düzenli olarak yönetici ve denetleyicilerin dikkatine sunan bireyler pozitif güvenlik kültürünün insan faktörüne ilişkin bazı normlarıdır.[111] Çalışanlara verilen eğitimler ve örgütsel öğrenme süreçleri de örgütlerin güvenlik kültürü özelliklerini etkileyen insan faktörlerine ilişkin diğer önemli hususlardır.[112]

İşgücünün iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımı ve bunları sahiplenmesi pozitif bir güvenlik kültürünün önemli bir unsurudur. Çünkü bir işletmedeki güvenlik kültürünü, bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki normları, inançları, rolleri, tutumları ve uygulamaları etkiler.[113] Güvenlik kültürünün oluşumu tüm işçiler için motivasyonel bir faktördür aynı zamanda.[114] Bu nedenle işyerinde pozitif güvenlik kültürü sürecini başlatmak ve bunu yerleştirmek için, yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine tüm çalışanların katılımının sağlanması gerekmektedir. Nihayetinde çalışanlar da yaptıkları işler sırasında karşılaşabilecekleri risklere karşı kendi sağlıklarından ve şahsi can güvenliklerinden sorumludurlar.

---

[110] Serpil Aytaç, "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi", **Türkmetal Dergisi**, Türk Metal Sendikası Yayını, Sayı: 148, Ankara, Kasım 2011, s. 39.
[111] Brace vd., **a.g.e.**
[112] Demirbilek, "İşletmelerde …"
[113] Woodley, King, **a.g.e.**
[114] Khdair, Shamsudin, Subramanim, , "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World …**, s. 35.

SONUÇ

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler insanlığın refahını arttırmaya devam ederken iş hayatında güvenli olmayan koşullar ve çalışmalar ile olumsuz sonuçlar da meydana gelmeye devam etmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları çok sayıda insanın hayatını tehdit etmekte ve büyük mali kayıplara neden olmaktadır. Buna rağmen toplumun iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem ve bu konudaki bilinci henüz düşük bir seviyededir.

ILO'ya göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenebilir niteliktedir. Sağlıklı, güvenli çalışma konusundaki bilinçsizliğin ve eğitimsizliğin iş kazalarının en önemli nedenleri olduğu ve bunların önlenebilir nitelikte oldukları yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. İş kazalarını ve iş yaşamından kaynaklanan sağlık sorunlarını azaltmanın en önemli yolu işyerlerinde pozitif güvenlik kültürü oluşturmaktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerlerinde bu kültürü oluşturmanın hızlı ve etkili bir adımını teşkil eder. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların ve yöneticilerin, işyerlerinde, iş kazaları, meslek hastalıkları risklerini hızlı ve etkili bir biçimde tanımalarına yardımcı olup bu risklere karşı tedbirli davranışlar sergilemelerini sağlar. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine tabi tutulması, iş kazalarına karşı önleyici nitelikteki düşük maliyetli bir tedbirdir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin işyerlerinde güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilediği yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Hatta pozitif güvenlik kültürünün oluşmasında etkili olan faktörlerin en önemlisi iş sağlığı ve güvenliği eğitimleridir. Çalışanların güvenli çalışma için yeterli bilgi seviyesine ulaşması, güvenli çalışma davranışını bir refleks haline getirmesi, yaptıkları işi bilinçli ve emniyetli şekilde yapması ve çevresindeki çalışanları da olumlu yönde etkilemesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemli katkısı ile gerçekleşmektedir.

Yapılan çalışmalarda güvenlik kültürü ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi arasında yakın bir ilişki olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin pozitif güvenlik kültürü oluşumunu desteklediği, iş kazası ve yaralanma oranlarını düşürdüğü, maliyetleri azalttığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin

güvenlik kültürünü olumlu yönde etkileyen ve uzun vadede iş kazalarını azaltan güçlü bir mekanizma olduğu söylenebilir. Bunu idrak eden işletmeler pozitif güvenlik kültürünü teşvik etmek için iş sağlığı ve güvenliği eğitimine gereken önceliği ve önemi vermektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin davranışları, işyerlerinin sağlık ve güvenlik performansının en önemli unsurudur. Zira iş kazası ve yaralanma gibi olumsuz sonuçların en önemli sebebi, iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenli olmayan davranışlardır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği iyileştirmeleri yanında çalışanların güvenli olmayan bu davranışlarını değiştirmeye yönelik girişimlere de ihtiyaç bulunmaktadır.

Bununla beraber çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olumlu bir tutum içerisinde olmasını sağlamak da gerekmektedir. Nitekim genellikle insanların davranışları ile tutumları arasında bir tutarlılık, uyum ve etkileşim bulunmaktadır. Bu etkileşim bir zorunluluğa dayanmamakla beraber çoğunlukla tutum ve davranışlar karşılıklı olarak birbirini destekler ve pekiştirirler.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından da durum farklı değildir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğe dair tutumları davranışlarına, davranışları da tutumlarına yön vermektedir. Sağlık ve güvenlik yönünden çalışanların olumlu tutum içerisinde olması, güvenli davranışlar sergilemelerine yol açmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanların hem tutumlarını hem de davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışan davranışlarına etkisinin iki yönlü olduğu söylenebilir: Hem direkt olarak etkiler hem de olumsuz tutumlarını değiştirmek vasıtasıyla olumlu davranışlarını teşvik eder.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri aynı zamanda çalışanların güvenlik kurallarına ve prosedürlerine uymalarını da desteklemektedir. Böylece söz konusu eğitimler, sağlık ve güvenlik risklerine karşı en önemli tedbirin bizzat çalışanın kendisi tarafından alınmasını temin etmektedir.

Çalışanların almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sonucunda iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgi ve becerileri artmakta, güvensiz davranışları güvenli davranışlarla yer değiştirmekte, yaptıkları işlere ilişkin riskleri bilip görmeleri sağlanmakta ve bunun sonucunda işlerini daha güvenli bir şekilde yapmaları mümkün olmaktadır. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yoluyla elde ettikleri bilgi ve becerileri yaptıkları işe transfer edince iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları azalmaktadır.

Son yıllarda güvenlik kültürü ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üzerine yapılan çalışmalar sadece çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden gelişmesini sağlamakla kalmamış aynı zamanda işletmelerin ilerlemelerini ve rekabet avantajı elde etmelerini de sağlamıştır.

Pozitif güvenlik kültürünün işyerlerinde etkin olması temelde bütün çalışanların sorumluğundadır. Ancak işletme yöneticilerinin bu konudaki tutarlılığı, bağlılığı, özendirici rolleri ve motivasyonları güvenlik kültürünün yerleşmesi bakımından çok önemlidir. Ayrıca yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kararlılığının çalışanlar üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Bu nedenle güvenlik kültürü oluşturmada işletme yönetiminin kararlılığı esaslı bir unsuru teşkil etmektedir.

Bütün bunlar göz önüne alındığında, çalışma hayatında olumlu manadaki güvenlik kültürünün oluşmasının ne kadar ehemmiyetli olduğu ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği bakımından alınan tedbirlerin geçici olmak mahiyetinden çıkıp kalıcı olması için pozitif güvenlik kültürünün işletmelerde hâkim kılınması esastır. Böylece işletme çalışanları şahsi güvenlikleri için gereken özeni, işletmenin güvenlik kültürü dinamiği sayesinde elde etmiş olacaklardır.

Ancak ne var ki gelişmekte olan ülkemizde, güvenlik kültürü kavramının önemi henüz tam olarak anlaşılamamıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizin ihtiyaç duyduğu politikaların belirlenmesi, uygun stratejilerin uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için toplumun tüm kesimlerinde iş sağlığı ve

güvenliği bilinci ve kültürünün oluşturulması için yoğun çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Pozitif güvenlik kültürünün yerleşmesi için önemli bir adımı teşkil eden iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri üzerinde hassasiyetle durulmalı, yaygınlaştırılmalı ve teşvik edilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sadece çalışanların eğitim aldığına dair imzalarını alıp kurtulunması gereken zorunlu bir kanuni prosedür olarak ele alınmamalı, davranış değiştirme sonucuna odaklı olup zengin bir içerikle sunulmalı ve bunun için yeteri kadar zaman, kaynak ve emek sarfedilmelidir.

Sonuç olarak iş kazaları ve yaralanmaları engelleyen güvenli davranışların sergilenmesi, pozitif güvenlik kültürünün yerleştiği ortamlarda sağlanabilir. Bu yüzden güvenlik kültürüne yeterince önem verilmesi gerekmekte ve güvenlik kültürü bilinci sosyal tarafların aktif katılımı ile ulusal düzeyde ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Aerosafe Risk Management: **Overview of Best Practice in Organizational & Safety Culture**, Canada, May 2010.

Akgün, Şinasi: **Endüstriyel Psikoloji Notları**, Batur Matbaası, İstanbul, 1974.

Alli, Benjamin O.: **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayınları Genel Yayın No: 130, Ankara, 2001.

Antonsen, Stain: **Safety Culture: Theory, Method and Improvement**, Ashgate Publishing Limited, England, 2009.

Aydın, Orhan: **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No:722, Eskişehir, 2005.

Başbuğ, Aydın: **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Türkiye Şeker-İş Sendikası Yay., Ankara, 2013.

Bayram, Fuat: **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.

Brace, Charlotte, Alistair Gibb, Martyn Pendlebury, Philip Bust: **Phase 2 Report: Health and Safety in the Construction Industry: Underlying Causes of Construction Fatal Accidents –External research**, Loughborough University, July, 2009.

Burger, Jerry M.: **Kişilik**, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2006.

Cohen, Alexander, Michael J. Colligan: **Assessing Occupational Safety and Health Training: A Literature Review**, NIOSH Publications, Ohio, June 1998.

Cooper, Dominic: **Improving Safety Culture: A Practical Guide**, J. Wiley&Sons Ltd, London, 1998.

ÇSGB: **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Yay. Haz. Mehmet Berk, Buhara Önal, Rana Güven, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), Ankara, 2011.

Demirbilek, Tunç: **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.

Demircioğlu, Murat; Tankut Centel: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.

Erkal, Mustafa E.: **Sosyoloji**, DER Yayınları, İstanbul, 2011.

EUROCONTROL : **Safety Culture in Air Traffic Management: A White Paper**, Eurocontrol/Faa Action Plan 15 Safety, December, 2008.

Gadd, S., A. M. Collins: **Safety Culture: A Review of the Literature**, Health & Safety Laboratory (HSL), 25, Sheffield, 2002.

Gerek, Nüvit: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 868, Eskişehir, 2006.

Glendon, A. Ian, , Sharon G. Clarke, Eugene F. McKenna: **Human Safety and Risk Management**, Second Edition, Taylor & Francis, Boca Raton, 2006.

Güvenç, Bozkurt: **Kültürün ABC'si**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2007.

HSE: **A Review of Safety Culture and Safety Climate Literature for the Development of the Safety Culture Inspection Toolkit (Research Report 367)**, HSE, 2005.

HSE: **Successful Health and Safety Management,** 2. Edition, HSE, London, 2011.

IAEA: **Key Practical Issues in Strenghtening Safety Culture - A Report by the International Nuclear Safety Advisory Group**, IAEA INSAG 15, Austria, 2002.

ILO: **İşçi Eğitimi ve Teknikleri,** Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını, Ankara, 1983.

Karalar, Rıdvan: **Genel İşletme**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 704, Eskişehir, 2005.

Kılıç, Mustafa: **Eğitim Psikolojisi**, Pegem Akademi Yay., 6. Baskı, Ankara, Mart 2010.

Locke**,** John: **Eğitim Üzerine Düşünceler**, Çev. Hakan Zengin, 2. baskı, Morpa Kültür Yay., İstanbul, 2004.

OSHA: **Training Requirements in OSHA Standards and Training Guidelines**, OSHA, USA, 1998.

Önsal, Naci: **Endüstri İlişkileri Notları**, Türk-İş Yay., Ankara, 2010.

Özkalp, Enver: **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 722, Eskişehir, 2005.

Özkalp, Enver, Çiğdem Kırel: **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir, 2004.

Özkılıç, Özlem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, TİSK, Ankara, Mart 2005.

Senemoğlu, Nuray: **Gelişim Öğrenme ve Öğretim**, Pegem Akademi Yayınları, 20. Baskı, Ankara, 2011.

Soehod, K., L. K. P. Laxman: **Laws on Safety and Health in Malaysia**, Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia, 2007.

Taşçı, Deniz: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 902, Eskişehir, 2009.

Telman, Nursel: **İş Psikolojisi**, Amaç Basımevi, İstanbul, Mayıs 1987.

Tezcan, Mahmut: **Eğitim Sosyolojisi**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1985.

TİSK: **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, 2. baskı, TİSK Yayınları, Ankara, 2008.

Tozan, Celal: **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları**, TİSK Yayınları, Ankara, 2011.

Tredgold, R.F.: **Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişiler Arası İlişkiler**, Çev. Cevdet Aykan, 3. Baskı, Mert Yay., İstanbul, 1991.

YERELSEN: **İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı**, YERELSEN Yayınları, Kocaeli, 2009.

Yeşilyaprak, Binnur, Ertuğrul Uçar: "Öğrenmeden Öğretime", **Eğitim Psikolojisi**, Ed. Binnur Yeşilyaprak, Pegem Akademi Yay., Ankara, 2010.

Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, Yenilenmiş ve Geliştirilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.

Zeytinoğlu, Güneş N.: **Yönetim Organizasyon**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 774, Eskişehir, 2007.

MAKALELER

Adalı, Pınar, Esat Mahmut Çağlayan: "Gemi İnşa Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği", **Mühendis ve Makina**, Cilt: 52, Sayı: 616, Mayıs 2011, s. 37-42.

Aguinis, Herman, Kurt Kraiger: "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society", **Annual Review of Psychology**, 60, 2009, s. 451-474.

Aydınlı, H. İbrahim, Muhsin Halis: "Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi", **Mevzuat Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 74, (e-dergi), (Çevrimiçi) www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm, (14.12.2009).

Aytaç, Serpil: "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi", **Türkmetal Dergisi**, Türk Metal Sendikası Yayını, Sayı: 148, Ankara, Kasım 2011, s. 36-39.

Baldwin, Timothy T., J. Kevin Ford: "Transfer of Training: A Review and Direction for Future Research", **Personnel Psychology**, V. 41, 1988, s. 180-206.

Balkır, Z. Gönül: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 1, Ankara, 2012, s. 56-91.

Cooper, M. D.: "Towards a Model of Safety Culture", **Safety Science,** Vol. 36, 2000, s. 111-136.

Cooper, M. D., R. A. Phillips: "Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship", **Journal of Safety Research**, V. 35, 2004, s. 497-512.

Cox, Sue, Tom Cox: "The Structure of Employee Attitudes to Safety-A European Example", **Work and Stres**, 5, 1991, s. 93-106.

Demir, Engin: "Metal İşkolunda İş Güvenliği ve İş Kazalarının Maliyeti", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı: 40, Ankara, 2008, s. 13-19.

Demirbilek, Tunç: "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 96, Ankara, Ocak-Şubat, 2008, s. 5-7.

Dizdar, Ercüment N.; "Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** Türk Tabipler Birliği Yayını, Sayı: 41, Temmuz 2001, s. 26-31.

Durğun, Serpil: "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim", **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: III, Sayı: II, Van, Aralık 2006, s. 112-132.

Ekenes, J. M.: "Effective Safety Training Programs for Aluminium Cast Shops", **JOM**, 53(11), 2001, s. 14-15.

Esin, Alp: "Dikkatsizce kullanılan Önlemler-'Dikkat Et/Dikkatli Ol!'", **Çimento İşveren Dergisi**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt: 25, Sayı: 2, Mart 2011, s. 4-11.

Galbraith, Diane D., Sandra E. Fouch: "Principles of Adult Learning-Application to Safety Training", **Professional Safety**, 52, September 2007, s. 35-40.

Gödelek, Ertuğrul: "İş Güvenliği Motivasyonu", **Mühendis ve Makina**, Cilt: 46, Sayı: 543, Nisan 2005, s. 34-50.

Guldenmund, F. W.: "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research", **Safety Science**, 34, 2000, s. 215-257.

Güçlü, Nezahat: "Örgüt Kültürü", **Manas Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, Bişkek, 2003, s. 147-159.

Gyekye, Seth A., Simo Salminen: "Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions of Workplace Safety?", **Safety Science**, 47, 2009, s. 20-28.

Haslam, R. A., S. A. Hide, A. G. F. Gibb, D. E. Gyi, T. Pavitt, S. Atkinson, A. R. Duff: "Contributing Factors in Construction Accidents", **Applied Ergonomics,** 36, 2005, s. 401-415.

Holton, E. F.: "The Flawed Four-Level Evaluation Model", **Human Resource Development Quarterly**, 7(1), Spring 1996, s. 5-21.

ILO: "Promoting Safe and Healthy Jobs: The ILO Global Programme on Safety", **World of Work (The Magazine of ILO)**, 63, 2008, s. 4-11.

Johnson, K. A., J. A. Ruppe: "A Job Safety Program for Construction Workers Designed to Reduce the Potential for Occupational Injury Using Tool Box Training Sessions and Computer-Assisted Biofeedback Stres Management Techniques", **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics,** V. 8, No: 3, 2002, s. 321-329.

Kabakçı, Mahmut: "İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", **TBB Dergisi**, Türkiye Barolar Birliği Yay., Sayı: 86, 2009, s. 249-267.

Kenar, Necdet: "Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi", **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Sayı: 56, Ekim, 2009, s. 103-118.

Khdair, Wameedh A., Mohd Shamsudin Faridahwati, Chandrakantan Subramaniam: "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", **World Review of Business Research**, Vol. 1, July 2011, s. 27-45.

Kraiger, K., J. K. Ford, E. Salas: "Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation", **Journal of Applied Psychology**, 78(2), 1993, s. 311-328.

Krause, T. R., K. J. Seymour, K. C. M. Sloat: "Long Term Evaluation of a Behaviour-Based Method for İmproving Safety Performance", **Safety Science**, Vol. 32, 1999, s. 1-18.

Ma, Qingguo, Jingpeng Yuan: "Exploratory Study On Safety Climate in Chinese Manufacturing Enterprise", **Safety Science**, 47, 2009, s. 1043-1046.

Mearns, K., S. M. Whitaker, R. Flin: "Safety Climate, Safety Management Practices and Safety Performance", **Safety Science**, 41, 2003, s. 641-680.

Neal, Andrew, Mark A. Griffin: "A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individualand Group Levels", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 91, 2006, s. 946–953.

Özer, M. Akif: "Etkin Öğrenmede Yeni Arayışlar: İşbirliğine Dayalı Öğrenme ve Buluş Yoluyla Öğrenme", **Bilig Dergisi**, Sayı: 35, Ankara, Güz 2005, s. 105-129.

Pidgeon, Nick F.: "Safety Culture and Risk Management in Organizations", **Journal of Cross-Cultural Psychology**, V. 22, No: 1, March 1991, s. 129-140.

Reason, James: "Achieving a Safe Culture: Theory and Practice", **Work and Stres**, 12, 1998, s. 293-306.

Selimoğlu, Emel, Hatice Biçen Yılmaz: "Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri", **Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Yıl: 5 Sayı: 1, Ocak 2009, (e-Dergi), (Çevrimiçi) http://www.paradoks.org, (31.03.2012).

Smith, P. M., C. A. Mustard: "How Many Employees Receive Safety Training During Their First Year of a New Job?", **Injury Prevention**, V. 13, 2007, s. 37-41,

Smith, S. M., T. Perry, D. Moyer: "Creating a Safer Workforce: Training Needs for Hispanic and Foreign-Born Workers", **Professional Safety**, 51(12), 2006, s. 20-25.

Sungur, Elif, Ali Rıza Tiryaki, Çiğdem Vatansever: "Davranış odaklı Güvenlik Yönetimi", **Önlem Dergisi**, Mart-Nisan, 2009, s. 54-56.

Şerifoğlu, Ulus Kürşat, Elif Sungur: "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı", **Yönetim Dergisi**, Yıl: 18, Sayı: 58, İstanbul, Ekim 2007, s. 41-50.

Wiegmann, Douglas A., Scott A. Shappell: "Human Error Analysis of Commercial Aviation Accidents: Application of the Human Factors Analysis and Classification System (HFACS)", **Aviation, Space and Environmental Medicine**, V. 72, November 2011, s. 1006-1016.

Yılmaz, Fatih: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği", **Kamu-İş Dergisi**, C: 1, S: 1, 2009, s. 107-138.

"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, sayı: 57, 2009, s. 450-479.

Yılmaz, Gürbüz: "İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti", **Mühendis ve Makina**, Cilt: 50, Sayı: 592, s. 27-32.

Zhang, Hui, Douglas A. Wiegmann, Terry L. von Thaden, Gunjan Sharma, Alyssa A. Mitchell: "Safety Culture: a Concept in Chaos?", **Human Factors and Ergonomics Society**, Santa Monica, 2002, s. 1404-1408.

TEZLER

Bahari, Siti Fatimah: **An Investigation of Safety Training, Safety Climate and Safety Outcomes: A Longitudinal Study in a Malaysian Manufacturing Plant**, Unpublished Doctoral Thesis, Manchester Business School, Manchester, April 2011.

Pekel, Hüseyin Nail: "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta, 2001.

Yılmaz, Fatih: **AB ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, Yayınlanmış Doktora Tezi, ÇASGEM Yayınları, Ankara, 2011.

Yule, Steven: **Senior Management Influence On Safety Performance in the UK and US Energy Sectors**, Doctoral Thesis, University of Aberdeen, Scotland, 2003.

BİLDİRİLER

Broadbent, David G.: "What Kind of Safety Leader Are You?", **Proceedings of the Safeguard National Health and Safety Conference**, Skycity Convention Centre, Auckland, 1st-2nd May 2007.

Fahlbruch, Babette: "Integrating Human Factors in Safety and Reliability Approaches," **4th European-American Workshop on Reliability of NDE**, 2010.

Gordon, Rachael, Barry Kirwan: "Developing a Safety Culture in a Research and Development Environment: Air Traffic Management Domain", **Europe Chapter of the Human Factors and Ergonomic Society Conference**, EUROCONTROL Experimental Centre-France, 27-29 January 2004.

Smith, Peter, Craig Garrett, Daryl Calvert: "A Five Factor Measure of Safety Culture", **Queensland Mining Industry Health and Safety Conference**, Townsville, 6-9 August 2006.

Takala, Jukka: "Introductory Report: Decent Work-Safe Work", **16. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi**, Viyana, 27 Mayıs 2002.

ÇEVRİMİÇİ KAYNAKLAR

Bilgit: "İş Mevzuatı", (Çevrimiçi) http://www.bilgit.com/, (05.01.2014).

Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü: "Tutum", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr, (17.04.2012).

Büyük Türkçe Sözlük: "Eğitim", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (20.10.2011).

Büyük Türkçe Sözlük: "İş Kazası", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (20.10.2011).

Büyük Türkçe Sözlük: "Kültür", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (20.10.2011).

Çalık, Temel: "Öğrenen Örgütler Olarak Eğitim Kurumları", (Çevrimiçi) http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/manasdergi/sbd/sbd8/sbd-8-09.pdf, (06.04.2012).

Erdem, Binnur: "Etkin Eğitim Yöntemleri", (Çevrimiçi) http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/kriz/belge/etkin_egitim_yont.pdf, (20.04.2012).

Güncel Türkçe Sözlük: "Öğretim", (Çevrimiçi) http://tdkterim.gov.tr/bts/, (06.04.2012).

Hanson, Ron: "Real Safety Begins With Real Values", (Çevrimiçi) http://www.safetymanagementgroup.com/articles/Real-Safety-Begins-with-Real-Values.aspx, (29.03.2012).

ILO: "Chernobyl 20 Years After: From Disaster, Breeding a New Safety Culture", (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_069141/lang--en/index.htm, (20.09.2011).

İnsan Hakları Derneği: "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi", Çevrimiçi) http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id= 156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37, (22.07.2012).

İSGİP: "Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları", Çevrimiçi) http://www.isgip.org/site/wp-content/uploads/2012/02/iyi-uygulamalar.pdf, (23.04.2012).

İş ve Güvenlik: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı", (Çevrimiçi) http://www.isveguvenlik.com/son-haberler/isci-sagligi-ve-is-guvenliginin-tanimi.html, (03.01.2010).

Khdair, Wameedh A., Mohd Shamsudin Faridahwati, Chandrakantan Subramaniam: "A Proposed Relationship Between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq", (Çevrimiçi) http://www.researchgate.net/publication/228433327_A_Proposed_Relationship_Between_Management_Practices_and_Safety_Performance_In_The_Oil_and_Gas_Industry_In_Iraq, (23.04.2014).

Piers, Michael, Carolynne Montijn, Arjen Balk: "Safety Management System and Safety Culture Working Group", (Çevrimiçi) http://easa.europa.eu/essi/ecast/wp-content/ uploads/ 2011/08/WP1-ECASTSMSWG-SafetyCultureframework1.pdf, (03.03.2011).

SGK: "2009 İstatistik Yıllığı", (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (15.10.2011).

SGK: "2011 İstatistik Yıllığı", (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr, (24.01.2013).

Simon, Steven I. : "Safety Culture Assessment as a Transformative Process", (Çevrimiçi) http://www.culturechange.com/ safetycultureassessment.pdf, (13.01.2011).

TÜİK: "25 Mart 2008 tarihli Haber Bülteni", Sayı 50, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri, (26.12.2009).

Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü: "Kültür", (Çevrimiçi) http://www.tubaterim.gov.tr, (01.01.2014).

Wikipedia: "Effective Safety Training", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Effective_safety_training#cite_note-2, (26.04.2012).

Wikipedia: "Kültür", (Çevrimiçi) http://tr.wikipedia.org/wiki/Kültür, (04.08.2014).

Wikipedia: "Safety Culture", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_culture, (29.08.2011).

Wikipedia: "Safety Management Systems", (Çevrimiçi) http://en.wikipedia.org/wiki/Safety_Management_Systems, (31.01.2012).

Woodley, M., G. King: "Developing a Safety Culture", (Çevrimiçi) http://www.e-t-d.org/pages-engl/index.htm, (29.08.2011).

MEVZUAT

RG. 08.05.1926, S. 366.

RG. 06.05.1930, S. 1489.

RG. 08.04.1937, S. 3591.

RG. 01.09.1971, S. 13943.

RG. 11.01.1974, S. 14765.

RG. 09.11.1982, S. 17863.

RG. 18.10.1983, S. 18195.

RG. 18.01.1985, S. 18639.

RG. 19.06.1986, S. 19139.

RG. 10.06.2003, S. 25134.

RG. 07.04.2004, S. 25426.

RG. 06.06.2006, S. 26200.

RG. 04.02.2011, S. 27836.

RG. 30.06.2012, S. 28339.

RG. 29.12.2012, S. 28512.

RG. 18.01.2013, S. 28532.

RG. 25.04.2013, S. 28628.

RG. 15.05.2013, S. 28648.

RG. 02.07.2013, S. 28695.

RG. 28.07.2013, S. 28721.

RG. 12.08.2013, S. 28733.

YARGI KARARLARI

Yargıtay 10. Hukuk D., 23.03.1982 tarih ve E1498 ve K1701 sayılı kararı, **Sendikal Mücadelede Hukuksal Dayanaklar ve Kazanımlar**, y.y., Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası Yayını, t.y., s. 76, (Çevrimiçi) http://www.bts.org.tr/images/bts-raporlar/HUKUKsoni.pdf, (01.11.2014).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.06.2004 tarih ve 2004/21-365 Esas, 2004/369 sayılı karar, **Yargıtay Kararları Dergisi**, Cilt: 36, Sayı: 6, Haziran 2010.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.07.1982 tarih ve 10-1853 Esas, 768 sayılı karar, **Sendikal Mücadelede Hukuksal Dayanaklar ve Kazanımlar**, y.y., Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası Yayını, t.y., s. 76, (Çevrimiçi) http://www.bts.org.tr/images/bts-raporlar/HUKUKsoni.pdf, (01.11.2014).

ÖZGEÇMİŞ

Necdet AKTAY, 1982 yılında Bitlis'te doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Bitlis'te tamamladı. 2004 yılında Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği Bölümü'nü, 2010 yılında da Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İşletme Bölümü'nü bitirdi.

2006 yılından bu yana farklı kamu kuruluşlarında devlet memuru olarak görev yapmakta olan Necdet AKTAY, evli olup iki çocuk babasıdır.