T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

SPOR PROFESYONELLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ ALGISININ ÇOK BOYUTLU OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

CEMİLE NİHAL YURTSEVEN

DANIŞMAN
PROF. DR. BİLGE DONUK

SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2020

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı; yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Cemile Nihal YURTSEVEN

İTHAF

Benim bugünlere gelmemde emeği geçen aileme; özellikle rahmetli babama, anne ve ablama bana maddi, manevi destek olan eşime, değerli hocalarıma ve çalışma arkadaşlarıma ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Doktora tez çalışmamın her aşamasında yoğun çalışmalarına rağmen her türlü desteğini ve yardımını esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Bilge DONUK' a teşekkürlerimi borç bilirim.

Doktora eğitimim ve tez süresi içerisinde bilgi ve tecrübelerden sonuna kadar istifade ettiğim yardımını hiçbir konuda hiçbir zaman esirgemeyen başta kıymetli hocam, Sayın Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU'na, Prof. Dr. Ayşe TÜRKSOY IŞIM hocama, Doç Dr. H. Banu ATAMAN YANCI hocama, Doç. Dr. Burçak KESKİN hocama, Dr. Öğr. Üyesi Bülent DURAN hocama, Doç. Dr. Mehmet ÖZTÜRK hocama, Doç. Dr. İlker YÜCESİR hocama, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Güven GÜNVER hocama, Doç. Dr. L.Aylin AKTÜKÜN hocama, Doç. Dr. Sema ULUTÜRK AKMAN hocama, arkadaştanda öte olan sevgili Dr. Öğr. Üyesi Suzan DAL' a, Araş. Gör. Dr. Emrah SERDAR'a, Araş. Gör. Ataman TÜKENMEZ'e, Araş. Gör. Mehmet HOCAOĞLU'na, Araş. Gör. Cemal GÜLER'e maddi ve manevi katkılarından dolayı herbirine ayrı ayrı teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

Doktora eğitimim boyunca destek olan Spor Bilimleri Fakültesi ailesi mensubu diğer değerli hocalarıma, idari personeline ve arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Araştırmalarımda maddi, manevi destekleriyle, her an yanımda olan, güç veren, eşim Prof. Dr. Eray YURTSEVEN'e ve aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI. .....
BEYAN.....İİ
İTHAF.....İİİ
TEŞEKKÜR..... İV
İÇİNDEKİLER V
TABLOLAR LİSTESİ.....Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ .....Xİİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... XİV
ÖZET ..... XVİ
ABSTRACT.....XVİİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....2
2. GENEL BİLGİLER 3
2.1. İŞ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI 3
2.1.1. İş Sağlığı Tanımı.....4
2.1.2. İş Güvenliği Tanımı 5
2.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi.....6
2.1.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri.....6
2.1.5. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....9
2.1.6. Türkiye'de İSG'nin Tarihsel Gelişimi 11
2.1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Cumhuriyet Öncesi Dönem 12
2.1.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Cumhuriyet Dönemi 13
2.1.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Cumhuriyet Dönemi Sonrası Çok Partili Hayata Geçiş: 1999 Yılına Kadarki Dönem 14
2.1.6.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Avrupa Birliği Süreciyle Beraber Gelen Değişim Süreci: 1999 Yılı Sonrası 15
2.1.7.Politikalar.....17
2.1.8.Yasal Düzenlemeler.....18
2.1.9.4857 Sayılı İş Kanunu ve Bu İş Kanununa Dayanılarak Çıkartılan Yönetmelikler……..18
2.1.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 21

2.1.11. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Amaçları....23
2.1.12. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi....24
2.1.12.1 Çalışan Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi....25
2.1.12.2. İşveren Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi....25
2.1.12.3. Toplumsal Açıdan İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi....26
2.1.13. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Kurumların Sorumlulukları....27
2.1.13.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Devletin Sorumlulukları....28
2.1.13.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşverenin Sorumlulukları....28
2.1.13.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Çalışanların Sorumlulukları....30
2.1.13.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İSGB ve OSGB'lerin Sorumluluğu .31
2.1.14. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Önlem Alma ve Amaçları....32
2.1.15. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Farkındalığı....33
2.1.15.1. Davranış Haline Getirme....34
2.2. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMLARI....35
2.2.1. İş Kazası Kavramı....35
2.2.2. Meslek Hastalıkları Kavramı....36
2.3. SPORCULARDA SIK GÖRÜLEN YARALANMA ÇEŞİTLERİ ve TÜRLERİ..37
2.3.1. Ergen Sporcularda Sık Görülen Yaralanma Çeşitleri ve Türleri....37
2.4.SPORCULARDA YAYGIN OLARAK TESPİT EDİLEN MESLEK HASTALIKLARI....39
2.4.1. Sporcu Fıtığı Hastalığı....39
2.4.2. Stres Kırığı Hastalığı....40
2.4.3. Tenisçi Dirseği Hastalığı....40
2.4.4. Yüksek İrtifa Hastalığı....40
2.4.5. Sporda Ani Kardiyak Ölümler....41
2.5. İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ ve SPOR....42
2.5.1. Dünyada Sporun Sınıfsal Olarak İçeriğine Bakış ve İşçi- Spor Hareketi....43
2.6. SPORCULARDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ....46
2.7. SPOR ELEMANLARININ ve SPORCULARIN SAĞLIK ve SOSYAL GÜVENLİĞİ....48
2.7.1. Sigorta Kapsamında olan Sporculara Sağlanan Yardımlar....49
2.7.1.1. Sosyal Güvenlik ve Özel Sigorta Kapsamında Profesyonel Futbol....49
2.8. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ ALGISI....51

2.8.1. Örgüt Kültürü Kavramı....51
2.8.1.2 Kültür Kavramı....51
2.8.1.3. Örgüt Kültürü....51
2.8.1.4. Örgüt Kültürünün Boyutları....52
2.8.1.5. Örgüt Kültürünün Önemli Noktaları....52
2.8.2. Örgüt İklimi Kavramı....53
2.8.3. Güvenlik Kavramı....54
2.8.3.1. Güvenlik İklimi Kavramı....54
2.8.3.2. Güvenlik Kültürü Kavramı....55
2.8.3.3. Güvenlik Kültürünün Özellikleri....58
2.8.3.4. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları....60
2.8.3.5. Güvenlik Kültürü Modelleri....63
2.9. İSG ALGISINI ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER....67
3. GEREÇ VE YÖNTEM....69
3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı....69
3.2. Araştırmanın Hipotezleri....71
4. BULGULAR....78
5. TARTIŞMA....114
5.1. SONUÇ VE ÖNERİLER....123
KAYNAKLAR....125
FORMLAR....141
ETİK KURULU KARARI....144
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI....146
ÖZGEÇMİŞ....147

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo.1. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Soru Skalası……...……...…..70

Tablo.2. Katılımcıların Bazı Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri…….....78

Tablo.3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Yaş Durumu Dağılımı…….……....79

Tablo.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Yaş Dağılımı…..……...79

Tablo.5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Yaş Dağılımı…….……....80

Tablo.6. Katılımcıların Gelir Durumna Göre Yaş Dağılımı…….....80

Tablo.7. Katılımcıların Mesaiye Kalma Süresi ile Yaş Durumu Dağılımı…….....80

Tablo.8. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Eğitim Durumu Dağılımı...……..81

Tablo.9. Katılımcıların Mesaiye Kalma Süresi ile Medeni Durumu Dağılımı…..…....81

Tablo.10. Katılımcıların Mesaiye Kalma Süresi ile Eğitim Durumu Dağılımı…...…...81

Tablo.11. Eğitim Durumuna Göre İş Kazaları Sebepleri…….…...82

Tablo.12. Cinsiyete Göre İş Kazaları Sebepleri Dağılımı……...……82

Tablo.13. Katılımcı "İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır." Sorusunun Frekansı……...83

Tablo.14. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir." Sorusunun Frekansı……..83

Tablo.15. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımı olumlu yönde etkiler." Sorusunun Frekansı……..……..84

Tablo.16. Katılımcı "İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir." Sorusunun Frekansı……...84

Tablo.17. Katılımcı "İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir." Sorusunun Frekansı…….....84

Tablo.18. Katılımcı "Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir." Sorusunun Frekansı……..85

Tablo.19. Katılımcı "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler." Sorusunun Frekansı……85

Tablo.20. Katılımcı "İşimde risk almaktan kaçınamam." Sorusunun Frekansı……..85

Tablo.21. Katılımcı "İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur." Sorusunun Frekansı……...86

Tablo.22. Katılımcı "Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür." Sorusunun Frekansı ……..…..…..86

Tablo.23. Katılımcı "Çalışma arkadaşlarımın güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim." Sorusunun Frekansı……..…86

Tablo.24. Katılımcı "Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir." Sorusunun Frekansı…….……..87

Tablo.25. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm." Sorusunun Frekansı…….….87

Tablo.26. Katılımcı "Kurumumuzda/işletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır." Sorusunun Frekansı……..87

Tablo.27.Katılımcı "Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem." Sorusunun Frekansı…….....88

Tablo.28.Katılımcı "Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiririliz." Sorusunun Frekansı…….....88

Tablo.29.Katılımcı "İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur." Sorusunun Frekansı…….....88

Tablo.30.Katılımcı "Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar." Sorusunun Frekansı…….……..……..……...89

Tablo.31.Katılımcı "Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir." Sorusunun Frekansı……..89

Tablo.32.Katılımcı "Kurum/işyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır." Sorusunun Frekansı……..…89

Tablo.33.Katılımcı "Kurum/işyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir." Sorusunun Frekansı…….....90

Tablo.34.Katılımcı “Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.” Sorusunun Frekansı…….……....90

Tablo.35. Katılımcı “İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.” Sorusunun Frekansı……..…….....90

Tablo.36. Katılımcı “Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.” Sorusunun Frekansı……....91

Tablo.37. Katılımcı “Kurumda/işletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.” Sorusunun Frekansı…….....….91

Tablo.38. Katılımcı “Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.” Sorusunun Frekansı…….....91

Tablo.39. Katılımcı “Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.” Sorusunun Frekansı…….....92

Tablo.40. Katılımcı “Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.” Sorusunun Frekansı……..……92

Tablo.41. Katılımcı “Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.” Sorusunun Frekansı…….....93

Tablo.42. Katılımcı “Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.” Sorusunun Frekansı……...93

Tablo.43. Katılımcı “Kurumda/işletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir.” Sorusunun Frekansı…….....93

Tablo.44. Katılımcı “Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.” Sorusunun Frekansı…….....94

Tablo.45. Katılımcı “Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.”Sorusunun Frekansı……...…94

Tablo.46. Katılımcı “Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.” Sorusunun Frekansı…….....95

Tablo.47. Katılımcı ”Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.” Sorsunun Frekansı…….....95

Tablo.48. Katılımcı “Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.” Sorusunun Frekansı……96

Tablo.49 Katılımcı “Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.” Sorusunun Frekansı……....96

Tablo.50. Katılımcı “Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.” Sorusunun Frekansı……..….97

Tablo.51.Katılımcı “Kurumda/işyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.” Sorusunun Frekansı……..…...97

Tablo.52. Katılımcı “İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.” Sorusunun Frekansı……..……...98

Tablo.53. Katılımcı “Kurumumda/işyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.” Sorusunun Frekansı……..…..98

Tablo.54. Katılımcı “Kurumumda/işyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.” Sorusunun Frekansı….……..…….98

Tablo.55. Katılımcı “Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.” Sorusunun Frekansı……...…...99

Tablo.56. Katılımcı “İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.” Sorusunun Frekansı……..….….99

Tablo.57. Katılımcı “Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.” Sorusunun Frekansı…….100

Tablo.58. Katılımcı “Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.” Sorusunun Frekansı……..…...100

Tablo.59. Katılımcı “Kurumun/işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir / artmaktadır.” Sorusunun Frekansı……....100

Tablo.60. Katılımcı “Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.” Sorusunun Frekansı……...101

Tablo.61. Katılımcı “İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.” Sorusunun Frekansı……..….…....101

Tablo.62. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi……...102

Tablo.63. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Yaş Açısından Değerlendirilmesi…….103

Tablo.64. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından Değerlendirilmesi.....104

Tablo.65. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Gelir Durum Açısından Değerlendirilmesi…….....105

Tablo.66. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Görev Durumu Açısından Değerlendirilmesi…….....106

Tablo.67. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Açısından Değerlendirilmesi……..…..107

Tablo.68. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Görev Yeri Açısından Değerlendirilmesi……..…....108

Tablo.69. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Mesleki Tecrübe Açısından Değerlendirilmesi……..…...109

Tablo.70. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının İşyeri Deneyimi Açısından Değerlendirilmesi……..…....110

Tablo.71. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Mesaiye Kalma Açısından Değerlendirilmesi…….……..111

Tablo.72. “ Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?” sorusunun Alt Boyutlar ile Değerlendirilmesi…….....…….112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1. AB Direktiflerine Göre Çıkarılmış olan Yönetmelikler.....19

Şekil.2. Ergenlik döneminde anatomik bölgelere göre sık yaşanan yaralanmalar…....38

Şekil.3. Örgüt İklimi Tanımları……..……...54

Şekil.4. Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili bazı tanımlamalar…….....58

Şekil.5.Güvenlik Kültürü Pramidi…….60

Şekil.6. Genel Güvenlik Kültürü……...62

Şekil.7. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli…….63

Şekil.8. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli…….64

Şekil.9. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli……....65

Şekil.10. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli…….…...65

Şekil.11. Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli……..……..66

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

AT: Avrupa Topluluğu

BM : Birleşmiş Milletler

Bknz: Bakınız

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DDK: Devlet Denetleme Kurulu

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

EFÇ: Elektrofizyolojik Çalışma

GSMH: Gayri Safi Milli Hâsıla

GSS: Genel Sağlık Sigortası

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

IAEA: Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGB: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi

İSGM: İş Yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

İSGYS: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

KİT : Kamu İktisadi Teşekkülü

KOB: Katılım Ortaklığı Belgesi

KSE: Kızıl Spor Enternasyolneli

OSGB : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi

OHS: Occupational Health and Safety

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSPS: Sosyal Araştırmalar İçin İstatistik Programı

SİSE: Sosyalist İşçilerin Spor Enternasyonali

SSCB: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

TCKB: Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu

TFF: Türkiye Futbol Federasyonu

TTB: Türk Tabipler Birliği

TKİ: Türkiye Kömür İşletmeleri

TMMOB: Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği

UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

Yurtseven, C.N. (2020). **Spor Profesyonellerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi**. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri ABD. Doktora Tezi. İstanbul.

Bu araştırma spor sektöründe çalışan spor profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmış bir araştırmadır. Bu çalışmada çalışan spor profesyonellerin iş sağlığı ve güvenliği açısından algı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Çalışma ortamından kaynaklanan riskler sadece işçileri etkilemez, bunun yanı sıra bütün çalışanlarda bu kapsam içerisindedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve iş güvenliği sadece çalışan işçileri değil o kurum ya da işletmedeki tüm çalışanları da etkilemektedir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen çeşitli temel faktörler vardır. Bu faktörler 7 alt boyutta incelenmiştir. Bunlar: Güvenlik iletişimi, Güvenlik yönetimi, Bireysel sorumluluk, Güvenlik standartları ve hedefleri, Kişisel katılım, Yönetimin bağlılığı ve kaderciliktir. Bu çalışmada tüm alt kategorilerin puanlaması yapılarak istatistiksel analizleri yapılmıştır. Böylece bu tez ile alanındaki eksikliği gidermek, alana yeni bilimsel katkılar sağlamak, spor profesyonelleri gibi önemli bir alanda bilimsel sonuçların elde edilmesi sağlanmıştır. Araştırma; İstanbul ve Ankara illerinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel ve Eğitim Hizmetleri Dairesi Başkanlığında görev yapmakta olan kadrolu çalışan personeller ile 01 Ocak 2019 – 30 Mart 2019 tarihleri arasında yürütülmüştür. Veri toplamak amacıyla Demirbilek (2005), Cheyne vd. (1998), Cox & Cheyne (2000), Williamson vd. (1997), Glendon & Litherland (2001)'in güvenlik iklimi ölçeklerinden yararlanılarak yeni bir güvenlik iklimi ölçeği geliştiren Özaslan'ın (2011) ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada toplam 419 katılımcı olmakla beraber herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmamıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bireylerin, gerek 49 sorunun tamamından, gerekse anılan alt boyutlardan ürettikleri puanlar, Student T Test ve One way Analysis of Variance (ANOVA) testleri ile değerlendirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, yaş, gelir durumu, görev unvanı, görev yeri ve mesaiye kalma durumu açısında alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Araştırma sonucunda, çalışmanın gerçekleştirildiği kuruluşta iş sağlığı ve güvenliği algısının son derce yüksek olduğu hizmet, içi eğitimlerle bu durumun arttırılarak devam ettiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İş Sağlığı, Çalışan Sağlığı, Güvenlik Kültürü, Örgüt Kültürü, Farkındalık, Spor Profesyoneli, Bilgi Düzeyi, İş Güvenliği.*

ABSTRACT

Yurtseven, C.N. (2020). **The Evaluation of Occupational Health and Safety Knowledge Level Perceptions in Multi-Dimensional Sports Professionals**. Istanbul University-Cerrahpasa Institute of Graduate Studies, Department of Sport Management Science. PhD Thesis. Istanbul.

This research is done to determine the perception levels of occupational health and safety of sports professionals working in the sports sector and to evaluate them in multiple dimensions. In this study, it was determined whether the perception levels of the working sports professionals in terms of occupational health and safety differ in terms of various demographic variables. Risks arising from the work environment not only affect workers, but also all employees are covered by this scope. In this context, occupational health and safety affects not only employees but also all employees in that organization or enterprise. There are several basic factors that affect the perception of occupational health and safety at workplaces. These are: Security communication, Security management, Individual responsibility, Security standards and objectives, Personal participation, Commitment of management and fatalism. In this study, all sub-categories were scored and statistical analyzes were made. Thus, with this thesis, it is ensured to overcome the deficiency in the field, to make new scientific contributions to the field and to obtain scientific results in an important field such as sports professionals. The research was carried out between 01 January 2019 – 30 March 2019 with those working in Istanbul and Ankara provinces under the head of the Department of Personnel and Education Services of the Ministry of Youth and Sports. In order to collect data, Demirbilek (2005), Cheyne et al. (1998), Cox & Cheyne (2000), Williamson et al. (1997), Glendon & Litherland (2001) 's security climate benefiting from the scale developed a new security climate scale Özaslan (2011) scale was used. There were a total of 419 participants in the study and no sampling method was used. The data obtained from the questionnaires were analyzed through the SPSS program.

The scores that individuals produced from all 49 questions and from the sub-dimensions were evaluated by Student T Test and One way Analysis of Variance (ANOVA) tests. According to the findings of the research, a statistically significant difference was found in the sub-dimensions in terms of gender, age, income status, job title, duty place and working hours. As a result of the research, it has been found that the service in which the perception of occupational health and safety is extremely high in the organization where the study is carried out, and this situation continues by increasing the situation through in-house trainings.

Key Words: *Occupational Health, Employee Health, Security Culture, Organizational Culture, Awareness, Sports Professional, Knowledge Level, Occupational Safety.*

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Çalışma ortamında herbir olası durum için yapılması gerekenleri detaylı bir şekilde anlatan kapsamlı düzenlemeler her daim yapılmakta iş yerlerinde kısıtlayıcı ifadelerinin uygulanabilirliğini azaltmak için ayrıntılı mevzuatlar hazırlanmakta her türlü işyeri için uygun iş kazaları ve meslek hastalıkları önleyemeyen bir düzenlemede mümkün olmayan her türlü durumu karşılayabilmek adına işyerindeki bir kaza anında işverenin sorumluluğunun mevzuata uygun olarak başarısızlığını tolare etmekte ve insanların çalışmalarına odaklanmak yerine yaşama uyumunu ön plana getirme süreci içerisinde bu alanda köklü bir değişikliğe başvurulmuştır. Farklı iş yerlerindeki benzersiz farklılıkların kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiğine dayanılarak aynı zamanda meslek hastalıklarına yol açabilecek faktörleride yöneterek işlerin önlenmesinde bir takım yaklaşımlar benimsenmiştir. Bu bağlamda, temel mevzuat ve düzenlemelerin, çoğu AB ülkesinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında, insan hakları olarak kabul edilen ekonomik bir faktör olan temel ihtiyaçlarada geçiş olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımda 1980' lerde başlayan değişim sürecinde, adım adım ilerlemek yerine “öz yönetim” modeli getirilmiştir. İşverenler, öz yönetim konusuna daha fazla önem vererek, İSG'nin korunmasından sorumlu olmak zorunda kalmışlardır. Ancak bu sorumluluğun nasıl üstlenileceğine dair çok az talimat verilmiştir. Önleyici yaklaşımın getirdiği risk değerlendirmesi, tehlike ve risk gibi kavramlar; İSG alanında çalışanların eğitimi, katılım ve görüş alma ve temsil edilmeleri gibi temel unsurlar iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer almıştır. Ortak politika araçları, stratejileri, mevzuatı, yönetim modelleri, standartlar, yönergeler, öz yönetim ihtiyacına cevap olarak geliştirilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının tanımları, İSG'nin temel ilkeleri, İSG'nin tarihsel gelişimi ve değerlendirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıkları kavramları, İSG'nin amaç ve ilkeleri, İSG algısı, İSG sorumlulukları gibi kavramlar yer almaktadır.

2.1. İŞ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

"İşçi sağlığı ve güvenliği" kavramı olarak başlangıçta ortaya çıkan ve sadece işçilerin işyerlerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma ve kavuşturmayı hedefleyen çalışmalar ile günümüz koşullarına gelene kadar bu kavram genişlemiş, şekillenmiş bir şimdiki hali olan "İş sağlığı ve iş güvenliği" kavramına dönüştürülmüştür.

Bu kavramlar şekillenirken "işçi" kavramı yerine "iş" kavramının kullanılması işçilerin korunmasına yönelik ilkenin daha az zarar gördüğü şeklinde değerlendirilmesine neden olsada, bunun aksine sanayileşme süreci ile ekonomik, teknolojik ve insan haklarındaki gelişmelerden etkilenerek dahada geniş kapsamlı bir kavram olduğu düşünülmektedir.

Çalışma ortamından kaynaklanan riskler sadece işçileri etkilemez, bunun yanı sıra bütün çalışanlarda bu kapsam içerisindedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve iş güvenliği sadece çalışan işçileri değil o kurum ya da işletmedeki tüm çalışanlarıda etkiler. Ortaya çıkan veya oluşabilecek sorunlar tüm çalışanların sorunları olduğununun anlayışıyla birlikte bu kavram işçi niteliği sınırı oluşturmasından tamamen çıkmıştır. Bununla birlikte çalışanların sadece iş yeri ile sınırlı kalmadan yaşamında ve çevresindede korunma gerekliliğinin şart olduğu görüşlerinide dile getirilmiştir (Kılkış, 2014). "İş sağlığı ve iş güvenliği" işyerlerinde işin yapılması esnasında, iş ortamında ya da çalışma çevresi koşulları münasebeti ile işçilerin karşılaştıkları tüm risklerin azaltılması veya tümüyle ortadan kaldırılması için gereken önlemlere yönelik sistematik çalışmalar olarak dile getirilir.

"İş sağlığı ve güvenliği" kavramı içerik yönünden ele alındığında "iş sağlığı" ve "iş güvenliği" olarak iki farklı içerikten oluşmaktadır. Aslında her iki kavramda bir bütünün parçalarını oluşturur. Her iki kavram aslında işçilerin meslek hastalıkları iş kazaları gibi mesleklerindeki risklerine karşı çalışan işçilerin hayatlarını ve sağlıklarını korumak için önlem almalarını ifade eder. Güvenlik ve sağlık birbirleri ile daima etkileşim içinde olduğundan bu kavramlar tek bir kavrammış gibi ya da aynı anlamdaymış gibi kullanılırlar. Bu nedenle birbirlerinden ayırt etmek son derece zordur (Baloğlu, 2013).

2.1.1. İş Sağlığı Tanımı

Sağlığın tanımı Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre; "Ruhsal, sosyal ve fiziksel açıdan tam bir iyilik hali" olarak açıklanmıştır (Callahan, 1973). Bu tanımı dahada genişletirsek " Bir bireyin sağlıklı olması sadece fiziki olarak gerçekleşmez, bunun yanında sosyal ve ruhsal açılardan da tam bir iyilik halinin olması, bireylerin çalışma koşullarından meydana gelebilecek her türlü risklerden korunmasını sağlayabilmek, çalışan bireylerin genel sağlıklarının bozulmasını engellemek, bireylerin kendilerine uygun işlere yerleştirip, çalışan bu bireyin iş ile birbirlerine adaptesini sağlamak şeklinde ifade edilir " (Gerek, 2000).

İş sağlığı kavramı, çalışan bireylerin korunması ve sağlığında problemi olan bireylerin iyileştirilmesi gibi tıbbi bir boyutta anlam kazanan "iş hekimliği" ile birlikte kullanılmış ve anılmış, iş yerindeki sağlığı etkileyen etkenler ve maddelerde saptanarak, bu saptanan durumların ölçülmesi sağlanmıştır. Gerektiğinde kontrol altına alınması gibi teknik unsurları içeren "iş hijyeni" kavramı ile birliktede geniş bir alanada hitap etmesi sağlanmıştır (Tanır, 2018).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ile 1950 yılında kurulmuş karma bir komisyon ile iş sağlığının ana hedefleri belirlenmiş ve bunları UÇÖ'nün 112 Sayılı Tavsiye Kararıyla bu kurumun üyesi olan tüm ülkelere duyurulmuştur. Bu tasviye kararında,

- Çalışan bireylerin sağlık açısından kapasitelerini maksimum düzeye çıkarmak,
- Bireylerin çalışma koşulları olumsuz ise yaptığı çalışmanın kalitesinin düşmesini engellemek,
- Çalışan bireylerin ruhsal ve fiziksel yeteneklerine istinaden uygun işlerde görevlendirmek,
- İş ve çalışan arasında adaptasyonu sağlamak ve bu şekilde verimliliği sağlama olarak duyurulmuştur (Tanır, 2004).

2.1.2. İş Güvenliği Tanımı

İş güvenliği kavramı ise, çalışan bireylerin güvenli ve rahat bir ortamda çalışabilmesi adına işletmenin güvenliğini sağlayarak kurumda çalışan bireyler için tehlike arz edecek durumların ortadan kalkması için yapılan ve yapılacak faaliyetler bütünü bu kavramın tanımıdır (Yılmaz, 2009). İşveren, iş güvenliği kapsamında yani işin yapılması esnasında karşılaşılan tüm tehlikelerin ortadan kaldırması ile bizzat ilgilenmelidir. Bunun yanında tüm tehlikelerin azaltılması konusunda işverene sorumluluk ve bir takım görevler silsilesi ile hareketle, iş güvenliği daha teknik bilgi gerektiren bir kavram olmasınıda göz ardı etmemek gerekir (Arıcı,1999). İş güvenliği ve iş sağlığı kavramları birbirine çok yakın ve birbirinin tamamlayıcı kavramlarıdır (Gerek, 2000).

İSG faaliyetleri ise; sistemli çalışmaların bir bütününü oluşturmak ve bu sistemli çalışmalar içerisinde çalışan bireylerin iş yerlerinde işlerin yürütülmesi sebebiyle oluşabilecek birtakım tehlikelerden korunmasını sağlamak, iş yeri içerisi ve iş yeri dışarısında çalışanların çalışma koşullarının düzenini sağlayarak iş yeri refahının artmasını sağlamak için yapılmış sistemli çalışmalar bütününü kapsamaktadır. Daha önceki zamanlarda İSG konusunda daha çok işçi odaklı yaklaşımlara gidilse de, bu durum günümüz şartlarında üretim ve çalışma şartlarının değişmesinden kaynaklı olarak yönetim tekniklerinin benimsenerek İSG faaliyetlerinin bakış açısında farklılıklar yaratıp, işçi odaklı olmasından sıyrılarak tüm unsurları bünyesine toplayarak daha kapsamlı bir hale dönüşmesine sebep olmuştur.

"İşçi" kavramının yerini "iş" unsurunun alması, asıl önemli olanın işçi sağlığından ziyade iş üzerine yapılan emeğin korunması ve kollanmasına yönelik koruyucu ilkenin değişim göstermesi ve bu boyuttada işin kendisinin değerlendirilmeye tabi tutulması, İSG anlayışının koruyucu ve daha geniş bir kavram olduğunu ortaya çıkartır (Baloğlu, 2013).

2.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi

İş sağlığı ve güvenliği, işin teknik tıbbi bölümü ile iş güvenliğinin bütünleştirildiği multidisiplinler bir kavram olarak ifade edilmektedir (Demir, 2016).

2.1.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş Sağlığı ve iş güvenliği, teknoloji ve hukuk gibi farklı alanlarla beraber iç içe geniş bir kapsamda olan disiplinleri ifade eder. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olan alanların çeşitliliğine rağmen İş sağlığı ve güvenliğinin bazı temel ilkelerinin olduğunuda unutmamak gerekir. Buna göre bazı temel ilkeleri sıralar isek (Gökpınar, 2014):

i. Öncelik daima insandadır ve üretim sonraki aşamalarda gelmektedir.

ii. Sağlık boyutu ile iş boyutunu bütün halinde düşünülmelidir.

iii. İş sağlığı ve güvenliği tüm işgörenleri sağlığı ile ilgili olup, her türlü işte çalışan bireyi kapsar.

iv. İş sağlığı ve güvenliği sadece meslek hastalıkları ve iş kazalarını içermemektedir.

v. Çalışma koşulları ile yaşama koşulları birbirlerinden ayırılamaz.

vi. Çalışılmayan ve çalışılan dönemler birbirlerinden ayrılamaz. İş sağlığı ve güvenliğinde istatistik, tarama çalışmaları, araştırma çalışmalarının önemi büyüktür.

vii. İş sağlığı ve güvenliği multidisipliner bir konudur (Gökpınar, 2014).

viii. İSG çalışan bireyler için hak diyebiliriz. Çalışan bireylerin bu haklarını iyileştirip geliştirilmesini yaparken hükümetler işverenler kadar fikir ve söz sahibi olmalıdır.

ix. İş sağlığı ve güvenliği alanında politikalar oluşturulmalıdır. Oluşturulan bu politikaların gözden geçirilip, hazırlanması aşamalarında işçi ve işveren tarafları ve diğer temsilcilerle karşılıklı görüş alışverişinde bulunmalıdır.

x. Önleyici ve koruyucu tedbirler, iş sağlığı ve güvenliği'nin başlıca amaçları olmalıdır. Çalışma ve iş yeri ortamının sağlıklı ve güvenli olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

xi. Etkili bir politika ve programın oluşturulmasında önemli unsurların başında bilgi gelir. İş yerinde tehlikeyi oluşturacak her türlü unsur ve faaliyetin risk analizi yapılarak, iş yerinde uygulanan politikaların olumsuz ve olumlu geri dönüşleri de değerlendirilmeli, işyerinin bölümlerinin gözlemlenip buna benzer faaliyetlerin sonuçlarına bakılmalıdır. Bu şekilde elde edilen politika ve programlar daha verimli ve etkili olacaktır.

xii. İş sağlığı uygulamalarının esas unsuru sağlık tanıtımı ile gerçekleşir. İşçilerin ruhsal, sosyal ve fiziksel durumlarını düzeltme ve iyileştirmeye yönelik çabalar gösterilmelidir.

xiii. Bütün işçilerin yararlanabileceği sağlık birimleri; iş yerlerinde olmalı iş yerlerinde sağlık birimleri yok ise sağlık birimleri oluşturulmalıdır. Faaliyetle bulunacak tüm işçilerin sağlıklarının korunması ve desteklenmesi ve işçilerin yararlanması adına önemli bir unsurdur.

xiv. İşçilerde meslek hastalığı veya iş kazasına uğrama durumuna mağruz kalmışlar için iyileştirmeye yönelik servisler oluşturulup, meslek hastalığı ve iş kazası durumlarının olumsuz sonuçlarını en aza indirilmeye çalışılmalıdır.

xv. Öğretim ve eğitim ile ilgili alanlarda sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması çok önemlidir. İşveren ve işçiler bu durumun farkında olmalı ve önemini daima kavramış olarak hareket etmelidirler.

xvi. İşyerlerinde İSG konusunda görevlendirilen kişilerin bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçi bazında düşündüğümüzde iş yerinin kurulmuş düzenine mutlaka işçi uymalı, işveren ise güvenli ve sağlıklı iş yeri için gerekli ortamı ve sistemi hazırlamalı, yetkili kişilerin sorumluluğu ise İSG politikası oluşturmak olmalıdır. Oluşturulan İSG politikasının ise düzenli bir şekilde güncellenmesi ve daima gözden geçirilmesi gerekmektedir.

xvii. Oluşturulan İSG politikalarının yaptırım gücü olmalıdır. İSG politikaları ve yasal düzenlemelere iş yerlerinin uygulayıp uygulanmadığını denetleyen bir sistemin kurulmuş olması gerekmektedir (Alli, 2001).

Yukarıda maddeler halinde bahsettiğimiz temel ilkeler, İSG alanında uygulanması için planlanan politikalar ve programlar hakkında bizlere fikir verirken, fazla ayrıntılarda bünyesinde barındırmadığı gözlemlenmiştir. İSG ilke ve örnekleri farklı ve özgün alanlara görede çoğaltabiliriz (Alli, 2001). Bu bağlamda; İSG tüm çalışanları kapsayan bir haktır. Çalışan bireylerin çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olması, kişilerin kendilerini iş ortamında geliştirmesi, geliştirdiği ortamlar içerisinde çeşitli imkânlar sunması, çalışma koşullarının daima sağlık açısından düzgün olması gereklidir. Çalışanların korunması için çalışan, işveren ve hükümetler her daim çaba göstermelidirler (Çelik, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği politikalarını makro düzeyde geliştirdikten sonra mikro düzeyde uygulama esnasında bazı temel prensiplere dikkat etmek, ulaşılmak istenen sonuçlara daha kolay varılmasını sağlamak gereklidir (Baybora, 2012). Buna göre, tehlikeli hareketlerde bulunan çalışanların davranış biçimleri ile tehlikeli durum yaratacak fiziki koşulların nedenleri incelenerek ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması sağlanmalıdır. İşyerinde önemli ve önemsiz kazaları meydana getiren şartlar derinlemesine incelenmeli istatistikler tutulmalı ve bu önemli ve önemsiz kaza risklerini ortadan kaldırmaya yönelik çeşitli önlemler alınmalı, alınacak bu önlemlerinde tespit edilmesinde farklı disiplinlerden istifade edilmeli, ortak çalışmalar yapılarak çalışanları özendirme ve ikna etme yolları arama ve son çare olarakta gerekirse disiplin cezalarını uygulama yoluna gidilmelidir. Üretim kontrolü yöntemleri ile kazalardan korunma yöntemleri birbirini tamamlayıcı yöntemler olmasından dolayı beraber uygulama yoluna gidilmelidir. Üretim hatalarını önlemede kullanılan faaliyetler iş güvenliğini üst düzeyde tuttuğunu, iş kazalarını da önlemek üzere alınan önlemler ise maliyetleri düşürdüğü için verimliliği arttırmaktadır.

İş güvenliği ve iş sağlığına yönelik çalışmalarda üst kademedeki yöneticilerin öncülük etmesiyle birlikte etkin bir hale geldiği ve çalışana en yakın olan ilk kademe yöneticisinin her daim rol model olduğu unutulmamalıdır (Baybora, 2012).

2.1.5. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

"İş sağlığı ve güvenliği" alanındaki çalışmalara bakıldığında Roma ve Antik Yunan dönemine kadar uzanan derin bir geçmişe sahip olduğu tespit edilmiştir. Heradot işçilerin yaptıkları iş ve çalışan sağlığı arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalarda bulunmuş ve işçilerin çalıştıkları işlerde daha verimli olabilmeleri için yeterli besin tüketmeleri gerektiği kanısı üzerinde durmuştur (Gerek, 2000). Hipokratın üzerinde çok durduğu diğer bir konu ise madenlerde kurşun zehirlemeleri vakaları olmuştur. Pliny ise kükürt ve kurşunun zehirli etkilerini ele alarak işçilere ilk şahsi korunma aracı olan deri maskelerinin kullanılması gerekliliğini savunmuştur. Bunun önlemlerin devamında ise kurşun zehirlenmelerinin patolojisini yunanlı Doktor Galen inceleyerek bakır ocaklarında oluşan asit buharlarının zararlı etkilerini incelemiştir (Çetindağ, 2010).

17 yy.'da İtalya'da Bernardino Ramazzini tarafından "İş sağlığı ve güvenliği" ilk olarak bilimsel anlamda ele alınmış bu bağlamda Ramazzini bulgu ve tecrübeleriyle kaleme aldığı "De Monbis Artificum Diatriba" meslek hastalıkları kitabı ile "İş sağlığı ve güvenliği" nin kurucusu Ramazzi olarak kabul edilmesini sağlamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili faaliyetler Sanayi Devrimi ile birlikte hız kazanmıştır. Çalışan bireylerin güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamı koşulları, çalışma ücretlerinin düşük olması, çalışma sürelerinin çok uzun olması, kadın ve çocukların ağır işlerde çalıştırılması gibi birçok olayın çalışma hayatını etkileyen değişiklikler; toplum içerisinde huzursuzlukların çıkmasına sebep olmuş, bu sorunlara karşın toplum tarafından artan tepkilerin sonucunda ise iş sağlığı ve güvenliği alanında resmi bir şekilde güvenlik önlemlerinin arttırılması ve yasal düzenlemelerin yapılmasını gündeme getirmiştir. Bu tepkilerin sonucu olarakta 1802 yılında İngiltere'de "Çırakların Sağlığı ve Morali" isimli yasa yürürlüğe girmiştir. Çıkarılan bu yasaya göre günlük çalışma saati 12 saat olarak belirlenmiş, iş yerlerinin de belirli aralıklar ile havalandırılması öngörülmüştür (Gerek, 2000).

"İş sağlığı ve güvenliği" gelişiminde önemli paya sahip olan paydaşlar işverenlerdir. İskoçya'da fabrikasında on yaşın altında kimseyi çalıştırtmayan Robert Owen; aynı zamanda çalışma saatlerini de azaltmıştır. Yetişkinler ve gençler içinse Owen, teker teker eğitim programları hazırlayıp işyerlerinde çevresel koşulların iyileştirilmesi için çeşitli önlemler alınmasını sağlamıştır. 1833 yılında İngiltere'de "Fabrikalar Yasası" ile fabrikalarda denetimi sağlamak adına müfettişlerin atanmasını zorunlu kılınmıştır.

18 yaş altı bireylerin 12 saatten daha fazla çalıştırılmaması, 9 yaşından küçük çocukların ise işe alınmaması zorunluluğu getirilmiştir. 1844 yılında iş yeri hekimlerinin sorumlulukları genişletilip işçi sağlığı açısından tehlikeli yerlerde görev yapan işçilerin sağlık taramalarını için çalıştıkları iş yerindeki hekimler olması zorunlu hale getirilmiştir. Devamında ise 1847 yılında çıkartılan "On Saat Yasası" ile işyerlerinde çalışma saatlerinde düzenleme durumuna gidilmiştir. Bu sürecin devamında ise 1895 yılında tehlikeli olan meslek hastalıklarının bildirimi zorunlu hale getirilmiştir (Yılmaz, 2000).

Yukarıda bahsedilen dönemlerdeki çalışma yaşamındaki benzer sorunlar, farklı ülkeleri yeni arayışlara yönlendirmiştir. 1841 yılındaki düzenlemeler ile birlikte Fransa'da ateş ve makine bulunan iş yerlerinde ve bunun yanı sıra 20'nin üzerinde işçi çalıştıran fabrikalarda çocukların çalışma koşulları revize edilmiştir. Bir başka ülke olan Amerika Birleşik Devletlerinde kazaların önlenmesi için ise Massachusetts eyaletinde ilk yasal düzenleme yapılmış, denetim sistemi 1867 yılında yasal hale gelmiş ve bunun üzerinede 1877 yılında kaldırma makineleri ve asansörlerin kayış ve halatlarının dişli ve transmisyonların korunmalarına yönelik yasa ve düzenlemeler yapılmıştır (Gerek, 2000).

"İş sağlığı ve güvenliği" alanında yapılmış olan çalışma boyutunun uluslararası bir boyuta taşınması hususunda "UÇÖ" nun kurulması alana büyük bir katkı sağlamıştır. Kurulan bu teşkilat ile birlikte ekonomik, sosyal, yasal, sağlık ve işletme ile ilgili tüm boyutları ele alınmaya başlanmış, kendi ülke üyelerinin katkılarıyla uygulamaya konulan tavsiye kararı ile sözleşmelere yönelik çalışmalarını uluslararası düzeyde sürdürmeyi hedeflemiştir. İş sağlığı konusunun uluslararası düzeylerde görüşülmesi ve bu alan içerisindeki sorunların çözümlerinde yardımcı olan başka bir teşkilatta tartışmasız Dünya Sağlık Örgütüdür (Coşkun, 2007).

İş Kazası ve Meslek hastalıklarının önlenmesi adına yapılan çalışmalarda sendikaların katkılarının yanısıra, faaliyetlere 1919 yılında başlayan ILO'da "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak büyük katkılar sağlamıştır. 1946 yılında ILO, Birleşmiş Milletler ile imzalanan anlaşma sonucu olarak "İş sağlığı ve güvenliği" alanında olan uzmanlık kuruluşu olarak kabul görmüştür (Çetindağ, 2010).

Philadelphia'da 1944 yılında toplanan "Uluslararası Çalışma Konferansı" nda bu kuruşulun hedef ve amaçlarını yeniden oluşturan ve kabul eden "Philadelphia Bildirgesi" nde düşünce özgürlüğü, örgütlenme, sosyal adalet ve yoksulluğun toplumları çok yakından ilgilendiren bir konu olduğunu ve toplumların refahını çok ciddi boyutta tehdit edebileceğini ve Dünya barışının sağlanması konularına bu bildirgede fazlası ile temas edilmiştir (Aslantepe, 2002). ILO'nun tüm kararları, işçi ve işveren örgütlerini hükümet ile bir araya getirip ortak bir tutumla ele almıştır.

ILO kadınlara ve erkeklere özgürlük, eşitlik ve saygınlık, güvenlik kapsamında üretken ve insanca iş bulma imkânlarının arttırılması gibi temel konularda bireyleri destekleyen amaçlara sahip bir kuruluştur. ILO sözleşmeleri uluslararası örgütlenmelerin en başında gelir. Avrupa Birliği ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili çalışmalarda yer almışlardır (Aslantepe, 2002).

"İş sağlığı ve güvenliği" alanında yapılmış olan bu yasalar ilk başlarda kadın ve çocukların korunmasına yönelik şekilde düzenlemeler içerir iken, II. Dünya Savaşı ile birlikte yaşanmaya başlanılan siyasi ve iktisadi koşullardaki değişimler ile birlikte "İş sağlığı ve güvenliği" kavramı zenginleştirilmiş genişletişmiş "İş sağlığı ve güvenliği" tek başına bir anabilim dalı haline getirilmiştir (Yılmaz, 2009).

2.1.6. Türkiye'de İSG'nin Tarihsel Gelişimi

"İş sağlığı ve iş güvenliği" iş kazaları ve meslek hastalıklarının iş hayatında çok ciddi bir boyutta problem olarak gündeme gelmesi Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği kavramının öne çıkmasında öncülük etmiştir (TMMOB, 2015).

"İş sağlığı ve güvenliği" nin tarihsel gelişimiyle ile beraber iş yaşamındaki değişim ve gelişimlere bağlı bir şekilde ülkemizde ve Dünyada aynı aşamalardan geçmiş, iş kazaları ve meslek hastalıkları çok büyük problemler olarak görülmeye başlanmış bunun yanısıra sanayileşmenin artmasıyla birliktede "İş sağlığı ve güvenliği" kavramları üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Ülkemizde bu kavrama baktığımızda, sanayileşmenin gelişimiyle birlikle doğru orantılı " İş sağlığı ve güvenliği " ile yasal ve teknik çalışmalar yapılmasıda hız kazanmıştır (ÇSGB, 2016).

"İş sağlığı ve güvenliği" ülkemizdeki gelişmine bakacak olursak birkaç dönemde incelemeye çalışmak daha sağlıklı olacaktır (Baybora, 2014).

2.1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Cumhuriyet Öncesi Dönem

İngiltere'de 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi zamanla, Avrupa ve Amerika kıtalarına yayılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu ise o dönemlerde sanayi devrimine henüz geçememiş, ucuz hammadde kaynağı ve pazarda var olma durumunu devam ettirip, tarım ülkesi olarak bu süreçte konumunu sürdürmeye çalışmıştır (Telman vd. , 2015).

1850'li yıllara kadar olan dönemde Osmanlı İmparatorluğu açısından sanayileşme sürecine bakıldığında tarım ve hayvancılığa bağlı olarak gelişmeler durmuş, 19. yüzyılın 3. çeyreğinden sonra ise sanayileşme sürecine dâhil olmuş fakat Cumhuriyet dönemine kadarda önemli bir gelişme ve ilerleme sağlanamamıştır (Altan, 2007).

Dilaver Paşa'nın 1865 yılında yayımlatmış olduğu Nizamnamesinde Ereğli Kömür Havzası'nda günlük çalışma saatlerini 10 saat olarak belirlemiş, işçilere yatacak bir yer sağlanmış, işçilere dinlenme süreleri verilmiş, hafif hastalık geçiren işçilerde madende çalışan doktor tarafından tedavi altına alınmaları sağlanmış, çalışanların ücretlerini öncelikli olarak ödenmesi gibi düzenlemelere gitmiş "İş sağlığı ve güvenliği" alanında yapılan bu nizamname ile birliktede, Türkiye "İş sağlığı ve güvenliği" alanındaki ilk uygulama özelliğine de sahip olmasınıda beraberinde getirmiştir (Baybora, 2014).

Akabinde maden işletmelerinde 1869 yılında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini genişleten ve bunun yanı sıra zorunlu çalışmayı kaldıran Maadin Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir (Altan, 2007). Maadin Nizamnamesinde ise, iş sağlığı ve güvenliği konularına çok fazla değinilmiş, Dilaver Paşa Nizamnamesindeki birtakım eksiklikler tamamlamış, iş kazalarının önlenmesi adına çeşitli önlemler alınması istenmiştir.

İş kazasına uğrayan işçilere tazminatlar ödenmesi, iş kazası oluştuğunda kusuru olan işverene para cezasının verilmesi gibi birçok yaptırımları kapsayan ayrıntılı bir nizamname özelliğinide taşımaktadır (Gerek, 2008).

İlk medeni kanun olan Mecellenin 1877 yılında ilan edilmesi ile işçilerin çalışma ücretleri ayni olarak (yakacak, giyim, gıda vb.) ödenmesine yasak gelmiştir (Altan, 2007). Mecelle, işveren tarafından zarar gören işçinin, işveren tarafından tüm zararlarının karşılanması gibi bir yaptırım getirmiştir (Baybora, 2014).

Osmanlı İmparatorluğunun 1908'de ikinci meşrutiyeti ilan etmesiyle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konuları gündeme taşınmış lakin 1914 yılında 1. Dünya savaşına girilmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği Cumhuriyetin ilanından sonrasına kadar ertelenmiş, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ise tekrar gündeme getirilmiştir (Gerek, 2008).

2.1.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte ertelenen "İş sağlığı ve güvenliği" konuları, çalışanların haklarının korunması hususundaki ilk düzenlemeler, 1921 yılındaki "151 Sayılı Maden İşçisinin Hukukuna Dair Kanun " ile olmuştur (Kılkış, 2014).

"İş sağlığı ve güvenliği" konusuna giren tüm yasal düzenlemeler 1923 yılında düzenlenen I. İktisat Kongresi sonrasında gerçekleşmiştir (Akpınar,2014). İzmir İktisat Kongresinde işyerindeki çalışanların korunması ile ilgili kararlar alındıktan bir yıl sonra "394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu" çalışanlara hafta tatili hakkını getirmiştir (Baybora, 2014).

1926 tarihli 818 sayılı "Borçlar Kanunu" nda meslek hastalıkları ve iş kazası ile alakalı konulara yasal olarak düzenlemeler getirilmiş, 1930 tarihli 1580 sayılı "Belediyeler Kanunu"yla birlikte denetim konusunda da hükümler getirilmiştir (Yiğit, 2015). Aynı yılda 1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu"yla birliktede kadın çalışanlar ile çocuk çalışanların çalışma şartlarında bir düzenleme getirilmiş iş yerinde revir ile doktor bulundurma zorulukları hükme bağlanmıştır (Gerek, 2008).

1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı ilk İş Kanunu ile ülkemizde çalışma hayatı ve iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler yapılarak, pek çok tüzük çıkarılmıştır (Baybora, 2014).

Çalışma Bakanlığının kurulması, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok önem arz eden bir aşama olmuştur (Yiğit, 2015). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının temeli 1930'lu yıllar olmuşsa da, 1945 yılında 4763 Sayılı Kanun ile kurulmuş ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi bakanlık bünyesinde kurulmuş olan birimlere verilmiştir (Kılkış, 2014).

2.1.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Cumhuriyet Dönemi Sonrası Çok Partili Hayata Geçiş: 1999 Yılına Kadarki Dönem

1946 yılında Türkiye'de çok partili hayata geçilmiş, çalışma hayatında çok önemli değişmeler meydana gelmiştir. Bu döneme ait en önemli ilk nokta; Çalışma Bakanlığı' nın kurulmuş olmasıdır (Özen, 2016). "27 Mayıs 1934 Tarih" ve "2450 Sayılı İktisat Vekâleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun" la, İktisat Vekâleti ile işçiler ve iş bürosu olarak kurulan daha sonrasında ise "3008 Sayılı Kanun" la birlikte iş idaresine dönüştürülen yapı, 28 Ocak 1946 yılında çıkarılan "4841 sayılı Çalışma Vekâletinin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" ile Çalışma Bakanlığı şeklinde kuruluş ismini almasıdır. "4841 sayılı Kanun, 13 Aralık 1983 tarihli 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" çıkarılıncaya kadarda yürürlükte kalmıştır (Kabakçı, 2009).

Türkiye'de İşçi Sigortaları Kurumunun bünyesinde ilk meslek hastalıkları hastanesi 1949 yılında açılmıştır. 1964 yılına kadar maalesef meslek hastalıklarına yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Zonguldak bölgesindeki kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın bir şekilde pnömokonyoz meslek hastalığının çıkmasına karşın meslek hastalıkları artık istatistiklerde yer almaya başlamıştır. 1975 yılında İtalya'da kurulan meslek hastalığı polikliniği örnek alınarak Ankara ve İstanbul illerinde meslek hastalığı polikliniği kurularak BM özel Fon Dairesi'ninde desteğiyle poliklinik için gerekli olan araç ve gereçler temin edilmiştir. Malesefki bu kadar donanımlı olan kuruluşlar, yeterince kapsamlı çalışmalar yapamamış, sorunlar karşısında çözüme ulaşamamış ve fazla katkıda bulunamamışlardır (Özen, 2016).

19 Haziran tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilen "81 Sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi" hakkında Milletler arası Çalışma Sözleşmesi Türkiye tarafından 13 Aralık 1950 tarihinde "5690 Sayılı Kanun" uygun bulunarak, 22 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme ile birlikte işyerleri İSG alanında denetim yapan iş müfettişlerinin iş tanımları yapılmış, yetki görev ve sorumlulukları belirlenmiş ve büyük bir önemede sahip olmuştur (Obuz, 2016).

1963 yılında Türkiye'de ilk kez yayımlanan (1963-1967) " I. Beş Yıllık Kalkınma Planı "ndan ve 1996 yılında VII. " Beş Yıllık Kalkınma Planı" na (1996-2000) kadar geçen dönemler incelendiğinde, Türkiye'de "İş sağlığı ve güvenliği" konusunun uzun bir zaman içerisinde sorun olarak algılanmamış ve "İş sağlığı ve güvenliği"ne kalkınma planlarında yer verilmemiştir. Kalkınma planlarına baktığımızda üzerinde durulan konular istihdam ve sosyal politika, işsizlik konusu üzerinedir (Güven, 2011).

1969 yılı 3 Kasım'da Türkiye'de kurulan II. Demirel Hükümet'nin programında yer alan, işyeri ve çalışma şartlarının düzenlenmesi bunun yanı sıra işçi sağlığını korumak amacıyla bütün tedbirlerin tamamlanmasına önem verildiği ifade edilirken, program ile birlikte ilk defa Hükümet programlarında "İş sağlığı" kavramınada yer verildiği gözlemlenmiştir (Uçak, 2002).

"3008 Sayılı İş Kanunu" nun gelişen çağ karşısında yetersiz kalmasından dolayı 1971 yılında "1475 sayılı İş kanunu" kabul edilerek yürürlülüğe girmiştir. 1475 sayılı Kanunda, "İş sağlığı ve güvenliği" alanında çok fazla hüküm geçmemesine rağmen, bu dönemdeki mevcut hükümlere dayandırılarak çıkarılan yönetmelik ve tüzüklerle "İş sağlığı ve güvenliği" alanında ayrıntılı düzenlemeler yapıldığı söylenebilinir. Fakat kanunun öngördüğü düzenlemelerde, denetim sürecinden kaynaklanan eksik konular nedeniyle tam olarak uygulanma kısmı oluşamamıştır (Yılmaz, 2011).

2.1.6.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Avrupa Birliği Süreciyle Beraber Gelen Değişim Süreci: 1999 Yılı Sonrası

31 Temmuz 1959 tarihinde Türkiye üyelik için AET' yapmış olduğu başvurusu ile birlikte AB ile ilişkileri başlamış olup, Finlandiya'nın o dönem başkanlığı eşliğiyle Helsinki'de 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleşen Zirve'de, AB'ye Türkiye'nin tam üye aday olarak kabulü ve ilan edilmesiyle iş sağlığı ve güvenliğinde yeni bir boyut kazanmıştır (Oflaz, 2016). Helsinki sonuç zirvesinde Türkiye ile katılım ortaklığı hazırlanması öngörülerek, AB bu ortaklığı müktesebatının üstlenilmesine ilişkin ulusal bir programla birlikte katılım hazırlıkları üzerinde durulmasını ifade edilmiştir. Türkiye'nin adaylığının açıklanmasından sonra Katılım ortaklığı Belgesi (KOB) ile katılım öncesi en önemli strateji belgesi 8 Kasım 2000 tarihinde açıklanmış ve Konsey AB üyeliğinde Türkiye için yol haritası niteliği olarka gördüğü bu belgeyi 4 Aralık 2000 tarihinde kabul etmiştir (Fazıl, 2014).

Komisyonun 2000 yılında yayımlamış olduğu ilerleme raporunda geçici işçiler için çalışma sürelerinin düzenlenmesi, sağlık ve güvenlikleri, genç işçilerin korunması gibi yapılması gereken şeylerin olduğunu, merkezi olarak idari kapasitede ÇSGB'nin yetki sahibi olduğunu, işyerlerinde sağlık ve güvenlik konusunda mevzuatın AB müktesebatına uyumlaştırılmasından sorumlu olmasından ve bununla beraber "İş sağlığı ve güvenliği" alanında değişik düzeylerde muhtelif birimler ve kurumların varlığı, mali kaynaklardaki yetersizlikler, uzman personellerde eksiklikler nedeniyle sosyal politika ve istihdam kurallarının uygulanmasında aksaklıklar olduğu belirtilmiştir (Yılmaz, 2007).

2001 yılında Türkiye tarafından yayımlanmış olan ilk Ulusal Programda "İş sağlığı ve güvenliği" ne ilişkin mevzuatın eşleştirilmesine ilişkin konulara öncelik verildiği gözlemlenmektedir. Ulusal Programın, Türk mevzuatı ile AB müktesebatıyla uyumlu hale getirmek için "1475 Sayılı İş Kanunu"nun "İş sağlığı ve güvenliği" konuları ile alakalı hükümlerde değişiklik yapılması adına kanun tasarısı taslağı ve bu kanun tasarısı taslağını dikkate alarak "Çerçeve Tüzük" hazırlandığı ifade edilmiştir. Bu çerçeve tüzüğün "AB 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi" ile bu direktife bağlı kalınarak hazırlanması taahhüt edilmiştir.

Bunun yanı sıra mevzuatın uyumlaştırılması adına 25 adet yönetmeliğinde hazırlık çalışmalarınında devam edileceği belirtilmiştir. "İş sağlığı ve güvenliği" alanındaki sosyal diyalogunun geliştirilmesi, idari kapasiteninde güçlendirilmesi konularına değinilmemiştir (Baloğlu, 2013).

9 Ekim 2002 tarihinde komisyonun yayımladığı "Genişleyen Birliğe Doğru" stratejik belgede, KOB'nin gözden geçirilmesi teklifi sunulmuştur. Gözden geçirilmiş KOB; AB'ye katılan Türkiye'nin kaydetmiş olduğu ilerlemeleri ifade eden 2002 yılı raporunda belirlenmiş, ek çalışma gerektiren öncelikli alanlar, Türkiye'nin öncelikli yerine getirmede yardımcı olacak finansal kaynaklar ve bu kaynaklarında tabi olacağı şartları içeren bir rapor niteliği taşımaktadır (Yılmaz, 2007).

24 Temmuz 2003 tarihinde Bakanlar Kurulunca kabul edilen ve Resmi Gazete'de yayımlanan Ulusal Program, "İş sağlığı ve güvenliği" ne yönelik Birlik Mevzuatın iç hukuka aktarılmasına, İş Teftiş kurulunun yapısının güçlendirilmesi gibi taahhütlerde bulunulmuştur (Aydın, 2014). "4857 Sayılı İş Kanunu", "4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu", "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları" çıkartılmıştır.

18 Şubat 2008 tarihli kararı ile AB Konseyi'nin Türkiye ile bütünleşmesini sağlayıcı 2007 yılı ilerleme raporundaki verilere bakıldığında yeni KOB'un kabul edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda KOB'de istihdamla ilgili kısa vadeli hedefler ile sosyal politikalar ve sendikal faaliyetlere sınırlayan hükümleri kaldıran mevzuat değişikliklerinin tüm düzeylerde etkili bir sosyal diyolog için çeşitli koşulların sağlanması ve müktesebatın tüm gücünü kapsayacak bir şekilde uygulanması adına sıralanmıştır (Oflaz, 2016).

Orta vadeli hedeflerde, AB müktesebatının iç hukuka aktarılmasına ara verilmemesi, ilgili uygulayıcı yapıların güçlendirilmesi için sosyal ortaklar ile işbirliği halinde olunması, sosyal gelişmeler ve iş gücü piyasalarının değerlendirme ve izleme kapasitesinin arttırılması ele alınmıştır. KOB'de 2008 yılında yayımlanan hedefler için, Bakanlar Kurulu'nda 10 Kasımm 2008'de alınan kararlar ile Ulusal Program yayımlanmıştır. Bu ulusal programda KOB'de belirtilen hedeflerin doğrultusunda "İş sağlığı ve güvenliği" ne bağlı çeşitli taahhütlerde bulunulmuştur.

Taahhütlerin içeriğine bakıldığında mevzuat uyumunu işaret etmektedir. Avrupa komisyonu tarafından 2010 ve 2011 yılındaki ilerleme raporlarında ise "İş sağlığı ve güvenliği" alanındaki mevzuat iç hukuka aktarılmamış olması eleştiri konusu olmuştur (Aydın, 2014). 2012'den itibaren ise yasalaşan "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeni bir boyut kazanmıştır (Yigit, 2015).

2.1.7.Politikalar

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşmasında ilk kullanılacak araç mevzuatlardır. Başta Anayasa olmak üzere, "Borçlar Kanunu", "Sosyal Sigortalar Kanunu", "UÇÖ Sözleşmeleri", "Umumi Hıfzısıhha Kanunu", "Genel Sağlık Sigortası Kanunu" nda "İş sağlığı ve güvenliği" ne yönelik düzenlemeler yapılmıştır (ÇSGB, 2017). Ayrıntılı düzenlemeler ise 1936 yılında çıkartılmış olan "3008 Sayılı İş Kanunu"

na dayılı olarak tüzükte yer almaktadır. Sonrasında ÇSGB tarafından hazırlanmış olan Ulusal İSG politika belgeleride politikalar için önemlidir (Baloğlu, 2015).

2.1.8.Yasal Düzenlemeler

Resmi Gazete'de 10 Haziran 2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren "4857 Sayılı İş Kanunu" yasal düzenlemeler bazında Türkiye'de İş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatların başında gelmektedir. "1475 Sayılı İş Kanunu" nun 14. Maddesi dışında yürürlüğüe giren "4857 Sayılı Kanun" ve bu kanuna dayanılarak yapılan yönetmelikler "İş Sağlığı ve Yönetmeliği" alanında önemli yenilikleride beraberinde getirmiştir. En son olarakta ÇSGB tarafından 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlamış ve yürürlülüğe girmiş "6331 Sayılı İSG Kanunu" İş Sağlığı ve Güvenliği alanında büyük değişimler oluşturmasını sağlamak adına yapılmıştır (Kabakçı, 2009).

2.1.9. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Bu İş Kanununa Dayanılarak Çıkartılan Yönetmelikler

İş sağlığı ve güvenliği, Türkiye'de ilk 1936 tarihli İş Kanunu olarak " 3008 Sayılı İş Kanunu " temel metinlerini oluştururken, tüm iş kanunlarında ayrı bir bölüm altında değerlendirilmiş ve düzenlenmiştir.

Otuz yıla yakın bir süredir yürürlükte olan "1475 Sayılı İş Kanunu" ndan sonra, 10 Haziran 2003 tarihli Resmi gazetede yayımlanan "4857 Sayılı İş Kanunu" nun 5. Bölümünde yer almakta olan yönetmelik iş sağlığı ve güvenliği'ne yöneltmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun temeli, AB normları ve ILO normlarına dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında kullanılan terminolojiye yeni bir boyut getirmiştir. "4857 Sayılı İş Kanunu"nda "İş sağlığı ve güvenliği" kavramının "İşçi sağlığı ve iş güvenliği" yerine tehlikenin kaynağı olarak çalışan İSG kavramının bir tezahüratı olarak kullanılmaya başlanılmış ve aynı zamanda önlenmeye çalışılmıştır. İSG ve AB'ye ilişkili temel bir metin olan "89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi " kamu-özel, tüm işyerlerini, tarım-üretim-hizmet sektörünü, işçi-devlet memurlarını 89/391 gibi ayırım yapmadan tüm çalışanları kapsamıştır.

Bu bağlamda "4857 Sayılı İş Kanunu" uyarınca 2003-2004 yıllarında yayımlanmış olan düzenlemeler AB direktiflerine göre hazırlanmıştır (Demircioğlu, 1997)

Şekil 1. AB Direktiflerine Göre Çıkarılmış olan Yönetmelikler

Yönetmelik	İlgili AB Direktifi	Yürürlük Tarihi
İSG Yönetmeliği	89/391/EEC	09.12.2003
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	92/58/EEC	23.12.2003
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	90/270/EEC	23.12.2003
Gürültü Yönetmeliği	2003/10/EC	23.12.2006
Titreşim Yönetmeliği	2002/44/EC	23.12.2006
Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	92/57/EEC	23.12.2003
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	98/24/EC 2000/39/EC	26.12.2003
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	99/92/EC	26.12.2003
Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	90/394/EEC 97/42/EEC	26.12.2003
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	83/477/EEC	15.04.2006
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	89/654/EEC	10.02.2004
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	89/655/EEC	11.02.2004
Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik	90/269/EEC	11.02.2004
Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanılması Hakkında Yönetmelik	89/656/EEC	11.02.2004
Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	92/104/EEC	21.02.2004
Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	92/91/EEC	22.02.2004
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İSG Hakkında Yönetmelik	91/383/EEC	15.05.2004
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	2000/54/EC 93/88/EEC	10.06.2004
Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	93/103/EEC	27.11.2004
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	92/85/EEC	14.07.2004

Kurumsallaşma için ilk adımlar, örgütün hiyerarşisini şekillendiren örgüt teşkilat şemasının şirketin faaliyet ve amaçlarına uygun hale getirilmesi ile iş tanımlarının "89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi" iç hukuka aktarılması adına düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" 9 Aralık 2003'te yürürlüğe girmiştir.

Çerçeve Direktife bağlı olarak; güvenlik ve sağlık işaretleri, kimyasal maddeler, ekranlı araçlarla çalışma, titreşim, gürültü, elle taşıma, yapı işleri, yerüstü maden ocakları, güvenlik gereksinimleri hakkında ilave yönetmelikler Aralık 2003, Şubat 2004, Haziran 2004 tarihlerinde kabul edilerek aşamalı olarak yönetmeliğin çoğu yürürlüğe girecek gürültü, titreşim ve asbest ile ilgili yönetmelikler hariç olacak şekilde yayımlandıkları tarihte yürürlüğüğe girmiştir (Demircioğlu, 1997).

Bu Yönetmelikler; "İş sağlığı ve güvenliği" nde sürekli iyileşme, işyerlerinde genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, işlerin herbir aşamasında risk değerlendirme, tehlikelerin her daim tespiti ve bu tespitlere göre alınacak önlemlere göre belirlenmesi, aynı iş yerini kullanan ve farklı işverenlerin "İş sağlığı ve güvenliği" konularında işbirliği içinde olması, alınan kararlarda yönetim çalışanlarında katılımını sağlanması, çalışanlara alınacak önlemlerde danışma sağlanması, işyerlerinde karşılaşılabilecek riskler konusunda çalışanların bilgilendirilmesi, işyerlerinde güvenlik ve sağlık görevlisi güvenlik işçi temsilcisi bulundurulması gibi konularda yeni bir bakış açısı getirmiştir (Güngör, 2006).

2004 yılında Türkiye'de yapılan yasal düzeltmelerde AB müktesebatına uyum konusunda çok önemli yol kat etmişlerdir. Transfer sürecine baktığımızda Türkiye'deki mevcut kanunların olmasından ötürü ciddi zorluklar yaşanmıştır. " Çerçeve Direktif " e göre hazırlanan İSG Yönetmeliği tüzük yerine yönetmelik şeklinde hazırlanmış olması nedeniyle Danıştay tarafından 2004 tarihinde yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir. İSG alanında çıkmış olan diğer yönetmeliklerde tam olarak uygulanamama sonucunu doğurmuştur (Çelikçapa, 2015).

2007 yılı ilerleme raporu Avrupa Komisyonu tarafından yayımlandığında "İş sağlığı ve güvenliği" alanında yapılan yasal düzenlemeler ile AB müktesabatına önemli bir ölçüde uyumu sağladığı ifadesinin yanında "89/391 Sayılı Çerçeve Direktif" in iç mevzuat dâhil olmaması ve mevcut mevzuatında yansıtılmamış olması mevzuatta özel sektörde çalışan işçilerin bir kısmını kapsayan mevzuatında kamu çalışanlarını kapsamaması çok fazla eleştiri konusu olmuştur (Baybora, 2012).

"İş sağlığı ve güvenliği" yönetmeliğinde yer alan ve Danıştay tarafından iptal edilen aynı zamanda AB mevzuatı tarafındanda son derece önemli olan "Risk Değerlendirmesi" konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. Maddesinde yapılan değişiklerde mevzuattaki yerini tekrar almıştır. Risk değerlendirmesi konusu genel kavramları ile kanunda yer almasına rağmen nasıl yapılacağı, nasıl uygulanacağı, en tarafsız olarak yönetimin nasıl olacağı konuları tam olarak açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu belirsizliği giderecek risk değerlendirilmesi çalışmaları taslak düzeyde sürmektedir (Baloğlu, 2013). Bu yükümlülüğün geçerli olabilmesi için sadece sanayiden sayılan, altı aydan fazla çalışan süreli işlerin yapıldığı iş yerleri, devamlı olarak işlerin içerisindedir. 4857 sayılı Kanunun 80. Maddesinde yer alan İSG kurulu kurma zorunluluğu bulunan iş yerleri içinde geçerli olup, 4857 Sayılı İş Kanununun kapsamında işçi olarak kabul görmüş herkesi kapsamaktadır (Topak, 2004).

2.1.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği konusu Türkiye'de sadece çalışan ve iş yeri düzeyinde varlık göstermez, toplumun genelini ilgilendiren ve uluslararası ve ulusal düzeydede ele alınması gereken bir konudur. Çalışma hayatına yönelik Anayasa'da yer alan 49. ve 56. Maddelerde, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklar Antlaşması, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı "İş sağlığı ve güvenliği" nin önemini ortaya koyan çeşitli düzenlemeri de içerir (Güvercinci, 2005).

Yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanunu bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler ile işverenlerle sınırlı kalmaktadır. Bu sebeple, Türkiye'de çalışan kesimin bir kısmı İş Kanunu kapsamının dışında kalıp, "İş sağlığı ve güvenliği" hizmetlerinden mahrum kalmaktadır.

İşçinin genel tanımında bir iş yerine bağlı olarak ücret karşılığında çalışan kişi olarak ifade edilmesinden dolayı çalışma yaşamında bu kavram malesefki yetersiz kalmaktadır. Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, çeşitli çalışma biçimleri ve çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Birçok gelişmiş ülkede işçi kavramı çalışan kavramı ile ön plana çıkmaktadır. Özellikleri olan bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklı risklere karşı, çalışanların tamamının güvenlik ve sağlığının korunması gerekmektedir (TMMOB, 2014).

"İş Sağlığı ve Güvenliği 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu birçok değişikliği içinde barındıran bir kanun olma özelliğini taşır. Kanun 5 bölümden oluşmaktadır." 1. Bölüm "Amaç, Kapsam ve Tanımlar", 2. Bölüm "İşveren ile Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri", 3. Bölüm "Konsey, Kurul ve Koordinasyon", 4. Bölüm "Teftiş ve İdari Yaptırımlar", 5. Bölüm "Çeşitli ve Geçici Hükümler" şeklindedir (Bilir, 2016).

AB'nin "89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi" ne uyumu açısından son derece önemli olan düzenleme sayesinde ticaret, sanayi, idari işler, tarım, eğitim, hizmet, eğlence kültür, vb. kapsayan faaliyet alanları "İş sağlığı ve güvenliği" kapsamına girmektedir. Yapılan düzenleme ile bağlantılı olarak Kanun'da "çalışan" kavramı kullanılmaktadır.

6331 sayılı kanununda tanımlar başlıklı 3. Maddesinde çalışan; özel kanunlardaki statülerine bakılmaksızın özel ya da kamu işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişilerdir. Çalışanlar daimi ve geçici, tam zamanlı ya da kısmi olarakta gözetilmemektedir (Özen, 2016).

"İş sağlığı ve güvenliği" Kanununun 6331 Sayılı kapsam maddesine göre Türk Tabipler Birliği (TTB), İSG için önemli bir düzenleme arz eden 5510 sayılı SSK ile GSS kanununda kamu çalışanları için meslek hastalıkları ve iş kazası sigortasından yararlanamadıklarını belirtip, tüm çalışanların İSG kapsamına alınacağı yaklaşımın doğru bir yaklaşım olmadığını dile getirilmiştir. Bu eleştiriye yönelik İSG kanununda bir düzenleme yapıldığına dair bir bilgiyede yer verilmemiştir (Taş, 2016).

4857 Sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı Kanunda işçi-işveren bazında İSG konusundaki yükümlülüklerin genişletildiği söylenebilir. Bu durum işverenler tarafından tepki vermelerine sebep olmuştur.

Çerçeve direktif işverenlere birtakım sorumluluklarının sınırlandırılabileceğini ve sorumluluk dışında tutulabileceği konusunda ülkelere serbestlik verirken, Kanun'da sürekli olarakta işverenin sorumluluğu ilkesini hatırlatılmış fakat kaçınılmazlık ilkesine yer verilmemiştir.

"6331 Sayılı Kanun" un "işverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4.üncü Maddesine göre; işverenin çalışanlar için dışarıdan uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet almasının işveren açısından "İş sağlığı ve güvenliği" alanındaki yükümlülüklerinin ortadan kaldırmayacağını ifade eder (Akpınar, 2014). 4877 Sayılı Kanunu ile 6331 Sayılı İş Kanunu'nda bulunan iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu olan işyerilerinin kapsamları da genişletilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan, sanayiden sayılan ve devamlı olarak asgari olarak 50 kişiyi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklinde sınırlandırmaya yer verilmemiştir. Sınırların kaldırılmamasının küçük işletmeler başta olmak üzere mali açıdan sıkıntı yaratacağını savunan görüşler olsada, iş yerlerinde meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazalarının fazlalığı bu düzenlemeleri haklı kılmak konusunda yetkili kurum olarak Bakanlar Kurulu'dur (Bilir vd. 2013).

2.1.11. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Amaçları

İSG'nin temel amacı çalışma ortamlarında meydana gelebilecek olumsuz olgu ve durumların etkilerinden korunma, rahat ve güvenli bir şekilde çalışanlara ortam hazırlanmasıdır. İşletmelerde ısıtma, aydınlatma ve havalandırma ile ilgili koşulların sağlanması birkaç örnek olarak verilebilir. (Zorlu, 2008).

İş sağlığı ve güvenliğinin diğer temel amaçları arasında çalışanların yaşamlarının çok fazla bir kısmının çalıştıkları ortamlarda geçirdiğini varsayarsak, işletmelerde fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmaları anlamına gelen "tam iyilik" halinin sağlanması gerektiği kanaatini oluşturur (Şimşek vd., 2011). İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması her zaman işverenin yararına olan bir durumdur.

Nedeni ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışılmayan iş günü kayıpları için işçilere ödenen tazminatlarla sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getirdiği maliyetler kıyaslandığında, bu kaza ve hastalıkların önlenmesiyle alakalı maliyetlerin çok daha az olacağı sebebiyledir (Eyrenci vd. , 2004). Bu sebepten dolayıda işverenler için iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile yaşanabilecek bir iş kazasından ya da meslek hastalığından doğacak maliyeteri azaltmak, her daim işletme açısından önemli bir amaç olarak görülmektedir. İş sağlığı hizmetlerinin hedefleri ve amaçları, ilk etapta sağlığın korunması, sürekli olarak işin iyileştirmesi ve tedavi edici yönde sağlık profesyonelleri ile sık bir şekilde irtibatta bulunması, çalışanlar ve yönetmelikler için danışmanlık işlevinin olması, ulusal sağlık tarama programlarının desteği ve iş yeri sağlığını geliştirme olarak iş sağlığı hizmet hedefleri olarak sıralayabiliriz (Taşkent vd, 2004).

2.1.12. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği uluslararası sosyal ve insan hakları sözleşmeleri ile garanti altına alınmış olup; işçi, yurttaşlık ve insan hakları olarak literatürde yer alır. İş sağlığı ve güvenliği kavramına gün geçtikçe verilen önem artmakta, güvenli bir çalışma ortamı koşulları oluşturulması adına işletme yönetimlerinde artık temel bir işlevi olarak görülmektedir (Çelik, 2007). Her yıl UÇÖ, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitiren çalışanların rakamlarını açıklamaktadır. Yitip giden kayıpların yanısıra, maddi kayıplarda söz konusu olunca bu durum ciddi boyutlara varmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı konusuna gösterilecek ilgi, genel olarak sağlık düzeyinin iyileşmesini etkilediği gibi, ulusal küresel, sektörel, örgütsel düzeylerde kayıplarında en aza indirilmesine yardımcı olacak bir olgudur. İş sağlığı ve güvenliği kavramının çalışan açısından ele aldığımızda çalışan, işveren ve toplumsal açıdan 3 başlık altında inceleyebiliriz (Karakaş, 2007).

2.1.12.1 Çalışan Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin varlığı, çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmasını ve iş kazalarına uğramalarına her daim engel olmaya çalışır. İş sağlığı ve iş güvenliğine önem verilmediğinde ortaya meslek hastalıkları ve iş kazaları oranlarında yükselmeler meydana çıkabilir. Bu durumdan etkilenenlerin başında ise birinci derece çalışanlar gelmektedir. İş kazası ve meslek hastalığının mali boyutuda çok önemlidir. Vücut bütünlüğü ve sağlığın kaybedilmeside işveren ve çalışanlar açısından bakıldığında son derecede önemli bir boyuta sahip bir kavramdır. İş kazasına uğrayan bir çalışan sosyal güvenlik kapsamı açısından değerlendirildiğinde sürekli ya da geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanabilir. Sürekli iş göremez durumunda olan bir çalışan, bu durumda gelir yaratma yeteneğinin azalması ile karşı karşıya kalabilir veya iş kazasına uğrayan çalışan rehabilitasyon döneminin sonrasında, hiç çalışamayacak durumada gelebilir ve yahut düşük gelirli bir işte çalışmak zorunda kalabilir. Bu durum hem çalışanın kendisini hemde ailesinin üzerinde olumsuz etkiler meydana getirebilir (Karabulut, 2007). Belirli uzuv veya uzuvlarını kaybeden yahut sakat kalan işçi, psikolojik rahatsızlıklarada tutulabilmektedir. Buda hem direkt olarak işçiyi hemde toplumu etkileyen bir durumu ortaya çıkartabilir (TMMOB, 2008).

2.1.12.2. İşveren Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği açısından bu kavramı değerlendirdiğimizde hastalık veya kaza sonucu karşılaşılan tedavi maliyetleri akla gelmektedir (Wolff, 2008). Daha sonrasında ise kaza ölümle sonuçlanmışsa, ölen işçinin yakınlarına ödenecek olan tazminatlar ya da sakatlık geçiren işçi için açılan davalar sonucuda avukatlık ücretleri, mahkeme giderleri, SGK'ya ödenen meslek hastalıkları ve iş kazası primleri, olası meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı ödenen mali mesuliyet risk sigortaları primleri toplamını bu kapsamda ilgilendiren kavramlarıda ortaya çıkartır. Bunların hepsinin bu şekilde değerlendirilmesinin nedeni dolaysız maliyetler kapsamında olmasıdır (Wolff, 2008). Diğer bir dolaysız maliyet unsuru ise, iş kazası sonucu meydana gelen teçhizat ve makinelerin zarar görmesidir. Bu durumda ücret ile aynı unsuru taşır.

Donanım zararı ile ücret açısından maliyetin yanısıra dolaylı finansal maliyetlerde mevcuttur. Dolaysız maliyetler, dolaylı finansal maliyetler ile kıyaslandığında; dolaysız maliyetlerin 8 ile 36 kat arasında değişiklik göstermektedir. İş kazası ile meydana gelen iş akışının durma süreci, üretimin kesintiye uğramasından kaynaklı üretim kayıplarını meydana getirebilir. "İş sağlığı ve güvenliği" uygulamaları ile iş kazalarını önleyerek üretim kayıpları da bu şekilde engellenmiş sayılır (Şardan, 2007).

Gelişmiş ülkelerdeki araştırmalara bakıldığında meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucunda, sakatlanmalar, ölümler, yaralanmalar yaşanıldığında işletmelerin verimli olmalarında büyük ölçüde olumsuz etkiye sahip olduğu kanıtlanmıştır. Güvenli ve sağlıklı olan iş yerlerinde verimlilik her daim artmaktadır. İSG ile iş gücü verimliliği arasında bu sebepten karşılıklı ve olumlu yönde bir etkileşim vardır (TMMOB, 2008).

"İş sağlığı ve güvenliği" önlemlerinin sonuçlarına işveren açısından bakıldığında, vasıflı işçilerini bu sayede elinde tutabilme ve üretim sürecine adapte ettiği işgücünü, yaşanan kazalara rağmen aldığı önlemlerle yitirmemektedir. İSG önlemlerinin alındığı bir işletmede çalışmak işyerine olan güveni arttırmakta, işletmenin güveninide olumlu yönde etkilemektedir. İşletmelerde tehlikelerin oluşmasını önlemek adına mikro ekonomik düzeylerde çalışmalar yürüten işletmeler, daha az personel devri yaşayarak maliyetlerde tasarruf sağlamaktadır. İşletmelerde akışlarda bozulmaların meydana gelmemesi, yüksek verimlilik sağlanmasıyla, müşteri memnuniyetinin yüksek olmasına katkıda bulunduğu önemli noktalardan sayılır. İSG planlamaları işletmelerde bilimsel ve düzenli bir şekilde yapıldığında meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle yapılan harcamalarda her zaman azalma tespit edilmiştir (Çilengiroğlu, 2002).

2.1.12.3. Toplumsal Açıdan İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

"İş sağlığı ve güvenliği" kavramının sosyal, ekonomik ve toplumsal açıdan birçok getirisi vardır. İnsanların ölümlerini ve sakatlanmalarını en aza indirmek, İSG açısından en büyük sosyal getirisidir. "Bu şekilde geleceğe güven ile bakan bireyler toplumsal sorumluluklar karşısında daha etken hale gelebilmektedir.

Sakatlanma ve ölüm ile oluşan psikolojik hastalıklar sadece çalışan bireyi değil, toplumun bütününüde etkilemektedir.” “İş sağlığı ve güvenliği” uygulamaları ile sakatlanma ve ölüm oranlarını en aza çekerek psikolojik rahatsızlıklar oranındada düşüş sağlanabilinir. İş sağlığı ve güvenliği sosyal adalet ve iş barışına her daim hizmet eden bir kavramdır (Wolff, 2008).

Kaynakların kıt olduğu Dünya’da uluslararası rekabet edilebilirliği sadece kaynakların tasarruflu kullanmak şartı ile sağlanabilinir. Karmaşık talepleri olan gelişmiş ekonomilerde insan kaynağı daima bu durumdan etkilenir. İş sağlığı ve güvenliği insan kaynağının korunmasını sağlar (Yılmaz, 2007). Meslek hastalıkları ve iş kazalarının topluma getirdiği maddi yükü her zaman hesaplamak güçtür. Nedeni sağlık sistemi ve sigorta sektörü gibi değişik alanlarıda etkilemesidir. İş kazası ve meslek hastalıkları ile yitirilen iş günü sayılarının artması ülke ekonomisini etkilediği gibi, sosyal yapıyıda aynı doğrultuda etkiler. GSMH yaklaşık olarak %3’ü meslek hastalıkları ve iş kazaları yüzünden kaybedilmektedir. İSG uygulamaları ile bu kayıplar ortadan kalkacak ve elde edilen gelir ülke kalkınmasıda kullanılabilecektir (TMMOB, 2008).

Meslek hastalıkları ve iş kazalarının maliyetleri sadece SGK verileriyle sınırlı değildir. Dolaylı harcamalar, doğrudan harcamaların 4 ile 10 katı arasında yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemi ile beraber rehabilitasyon merkezi, hastane giderleri gibi toplumun bütününü kapsayan ve yüklenen maliyetler söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği uygulama çalışmalarıyla riskler en aza indirilerek, sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yüktede azalma sağlanabilinir (TMMOB, 2008).

2.1.13. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Kurumların Sorumlulukları

Çalışma hayatında işçi, işveren ve devletin bir arada ve sağlıklı bir işleyiş oluşturabilmeleri halinde her daim başarılı sonuçlar elde edebilirler. Bu ilişkilerin yönetilmesi, kurulması, sorumlulukların yerine getirilmesi her bir kurumun doğru zamanda ve yerlerde doğru hamleleri yapması çok önemlidir. İSG konusunda işveren, işçi ve devlet birbirleri tamamlayan kurumlardır. Bu görevler kanunda ayrı ayrı şekillerde belirlenmiştir. Ayrıca kanunlarda geliştirici bazı değişikliklerin yapıldığıda görülmektedir.

2.1.13.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Devletin Sorumlulukları

İş sağlığı ve güvenliği alanı içinde devletin üstlendiği rol işveren, arabuluculuk ve kanun koyucu gibi rollerdir. Bu sistem içerisinde istikrar ve düzeni sağlamak, sorun çözmek, güç dengesini sağlamak, uzlaşmaya öncülük etmek gibi çok önemli görevleri yürütmektedir. En güçlü otorite olarak sistemin devamlılığını etkileme ve ilişkilerin istikrarı olarak devlet kabul edilir. Devletin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik diğer görevleride şunlardır (Koca, 2015):

i. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturmak,

ii. Taraflara danışmanlık ve rehberlik yapmak,

iii. İstatistiksel yayınlar ve bilgiler sunmak,

iv. İş görenlerin güvenliği ve sağlığı, iş ve üretimin güvenli ve sağlıklı yürütülmesi için gerekli mevzuatı oluşturmak,

v. Teşkilatlanmayı sağlamak,

vi. Tüzük, kanun ve yönetmelikler yayınlamak,

vii. Denetimler gerçekleştirerek yeri geldiğinde idari, hukuki ve cezai yaptırımlar uygulayarak dengenin bozulmamasını sağlamak,

viii. Standartlar oluşturarak uluslararası anlaşmalara taraf olmak ".

İş sağlığı ve güvenliği alanı ağırlıklı olarak; " Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" nın sorumluluğunda olmasıyla birlikte, konu ile ilgili birçok kurum, kuruluş, bakanlığın görevi bu kapsamda mevcuttur.

2.1.13.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşverenin Sorumlulukları

İşveren kavramı, tüzel ve gerçek kişiyi istihdam eden şahıs yahut tüzel kişi olmayan kuruluş ve kurumları ifade eder (Ay, 2016). " 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" işverenler için iş ortamında çalışanlar açısından sağlıklı ve güvenli bir çalışma yeri oluşturmak ve her çeşit önemli almak zorunda olan sorumlu bir yapıdır.

Bu gelen sorumluluklara herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. İşverenin gözetme ve koruma borcu, işçilerin işverenlere karşı sadakat ve bağlılık borcunun karşılığıdır. İşçinin gözetme borcunun özel hukuktaki kaynağı taraflar arasında imzalanan iş akdi ile "Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde belirtilmiştir." Eğerki bu maddeye uyulmama söz konusu ise tazminat hakkı isteme hakkı doğar. Kamu hukuku kaynağı ise İş Kanunu'nun 77.Maddesinde belirtilmiştir. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" işverenlerin;

i. Çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğinin sağlanması için önlemleri belirlemek, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleyici politikalar geliştirerek uygulamasını sağlamak, denetleme, izleme, geliştirme ve risk değerlendirmesini yapmak.

ii. Devamlı olarak en az 50 çalışanı olan iş yerlerinde bu hizmetlerin verilmek için iş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) oluşturmak, bir ve / veya birden çok iş yeri hekimiyle diğer çalışanı ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek.

iii. Sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışanların görüşlerini alarak katılımı sağlamak, "İSGB veya OSGB"de görev yapan personelin isim, soy isim, çalışma saatleriyle yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmek, işyerindeki risklerle ilgili çalışanlara eğitim verilmesini sağlamak.

iv. İş yeri hekimiyle iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili öneri ve önlemlerinin yerine getirilmesini sağlamak.

v. Riskli durumlardan kaçınmak ve kaçındırmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek ve mücadele etmek, işin kişilere uygun duruma getirilmesini sağlamak, donanım tasarımları ve üretim metotlarının seçilmesini tek düze çalışma temposunun güvenlik ve sağlığa olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

vi. Çalışanları işletmede maruz kalacakları güvenlik ve sağlık risklerinin karşısında sağlık gözetimine tabi tutmak, bu çerçevede işe girişlerde sağlık durumlarının yapacakları işlere uygun olduğunu sağlık raporu kayıt altına almak ve yapılan işin niteliğine göre, işin devamı süresi boyunca sağlık muayenelerinin düzenli aralıklarla yapılmasını sağlamak.

vii. İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranılması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat ödemek gibi sorumluluklar yüklenmiştir.

2.1.13.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Çalışanların Sorumlulukları

Kendi özel kanunlarına bakılmaksızın kamu ya da özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiler "çalışan" olarak tanımlanır. Kendi sorumlulukları kapsamında işverenler tarafından İSG tedbirlerine uymak, iş görenlerin bağlılık ve sadakat borcunun bir gereğidir. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" gereğince güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları hazırlayabilmek adına gereken tedbirlerin her daim alınması görevi işverenlere aittir ve Kanunun 13. Maddesine görede ilk defa çalışacak olan bireyin güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlanabilmesi adına gereken tedbirlerin alınması işverenlere ait bir konudur. Bu bağlamda iş görenlere de bazı sorumluluk ve haklar verilmiştir bu esaslara göre; (Ay, 2016)

i. Hayati, ciddi ve önlenemez bir tehlikenin karşısında çalışanlar işi bırakabilirler. Çalışamadıkları sürede kanuni bütün hakları saklıdır. Gereken tedbirler alınmadığında sözleşmeyi tek taraflı feshedebilmektedirler. Çalışanların ya ücretleri ödenmekte ya da başka kısımlarda iş verilmektedir. (Bknz. 25. Md.).

ii. Temsilciler ve işgörenler birlikte bu konularda hazırlanmış talimat ve prosedürlere uymak zorundalardırlar. Temsilciler, sağlık birimleri çalışmalarını destekleme, bilgilendirme, muayenelere, tüm eğitim programlarına katılarak gerektiği zamanda iş birliği yapmakla yükümlüdürler.

iii. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların eğitilme hakları vardır. Çok tehlikeli ve tehlikeli olan işlerde çalışacak bireylerin işin yapılışları ile ilgili eğitilmeli ve bu eğitim sonundada belge verilmesi gereklidir.

iv. Çalışanların çalışma ortamlarında karşılaşmaları muhtemel önleyici riskler ve koruyucu tedbirler, ilk yardım, afet, olağan dışı durum, yangın ve yangından korunmak, tüm haklar ve yasal sorumluluk konularında 16. Madde kapsamına istinaden bilgilendirilmedirler.

v. İş görenler koşulların düzeni ve çalışma ortamını seçilecek olan iş donanımı ve yeni teknolojik uygulma konularında karar verme süreçlerine mutlaka katılmalıdırlar.

vi. İş görenlerin tesis ve binalarda, makine, araş gereç ve cihazlarda ciddi ve yakın bir tehlikle gördüklerinde hemen işveren ve temsilcilere bildirmeleri gerekmektedir. (Bknz. 25. Md.).

2.1.13.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İSGB ve OSGB'lerin Sorumluluğu

"İş Yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi" (İSGB) ile "Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri" (OSGB) "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" çerçevesinde oluşturulmaktadır. İSGB ve OSGB'lerin Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlamaları gerekir.

Başlıca görev alanları ise;

i. Çalışanların yaptıkları işler, yapılan risk değerlendirme sonuçlarıyla birlikte işe ilk giriş ve periyodik muayene sonuçlarının, iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtlarının işyerlerindeki bireysel sağlık dosyalarında gizlilik ilkeleri kapsamında saklanmasını sağlamak olarak ifade edilmektedir.

ii. Sağlığı geliştirmeye ve korumaya yönelik gözetimler yapmak.

iii. Bilgilendirme eğitim ve planı yaparak işverenin onayına sunmak.

iv. Sağlık ve güvenlik risklerinin karşısında alınacak olan önleyici, koruyucu ve düzeltici tedbirlerle çalışma ortamının gözetimi konularında işverenlere rehber olmak ve öneriler hazırlayarak işverenlerin onayına sunmak.

v. İş kazası, yangın ve doğal afet gibi acil müdahale gerektiren durumları belirleyip, planların hazırlanması, uygulamaların organize edilmesi ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yapmak.

vi. Yıllık çalışma planları, iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili çalışma ortamlarının gözetimi, sağlık gözetimi, değerlendirme raporu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi ve çalışma sonuçlarını kayıt altına almaktır (Yılmaz, 2007).

2.1.14. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Önlem Alma ve Amaçları

İş sağlığı ve iş güvenliğinin amacı, geniş kapsamda düşünüldüğünde sosyal ve kişisel barışı ve mutluluğu sağlamaktır. İş yerlerinde çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş kazaları sonuçlarına göre ilk olarak kendilerini sonra ailelerini daha sonrasında ise toplumu etkileyecek bir olaydır.

Güvenlik ve sağlık çok disiplinli ve uygulamalı bir bilim olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni iş sağlığı ve güvenliğinin tüm süreç ve işyerindeki bütün durumlardan etkilenen çok yönlü bir konu olmasından kaynaklıdır.

Çalışma saatleri, ücretler, gürültü, aydınlatma, toz, kimyasal biyolojik vb. fiziksel ortamlar, işyerlerinde koruyucu donanım, ergonomik koşullar, kullanılan teknoloji ve kimyasallar, çalışanların yaşı, çevresel ve sosyal faktörleri, motivasyon faaliyetleri, insan kaynakları politikası vb. sağlık ve güvenlik önlemleri hepsini etkiler ve tetikler (Topak, 2004).

Uluslararası mevzuata baktığımızda "İş sağlığı ve güvenliği önlemleri" işten kaynaklı tehlikelerin önlenmesi işin çalışanlara uyumlu bir hale getirilmesidir. Başka bir şekilde söylemek gerekirse, işten kaynaklı sağlık tehlikelelerinden korunma, işyerlerinde iş kazalarından korunma, bunun yanında ise işin insan gereklerine uygunluğunun yapılandırılması temel amaçlarından birisidir. AB yönergeleri esas alınarak hazırlanan " 6331 sayılı Kanun'un 3.maddesinde "önleme" kavramı açısından değerlendirildiğinde genel ifadelerin kullanımı aynı amaca uygun yapılacağının ifadesidir. İlgili düzenden anlaşılacağı üzere iş yerinde yürütülen tüm işlerin safhalarında " kullanılacak araç ve gereçler, işin ve kullanılacak maddelerin içerdiği tehlikeler, çalışanın seçimi, üretim sürecinin belirlenip, iş araç ve gereç dizaynı ergonomik koşullar, ücret yönetimi, personel eğitimi, dezavantajlı grupların uygun işlere yerleştirilmesi, çevre ve fiziksel koşullara uygunluğu vb.) iş sağlığı ve

güvenliği yönünden tehlike arz ederek yaralanma, ölüm hatta diğer zararlı sonuçlar meydana getirme olasılığını ortadan kaldırıp veya azaltmak için planlananmış ve alınacak tüm önleme faaliyetilerinin tümü olarak belirlenmiştir" (Baloğlu, 2013). Üretim süreçlerindeki değişmeler, yeni teknoloji ile donatılmış tezgâhlar, yeni kimyasalların kullanıma girmesi pek çok neden iş kazaları ve meslek hastalıklarının (İKMH) her geçen gün artarak çalışan bireyler için tehdit unsuru oluşmasına yol açmaktadır. Bütün ülkelerde çözüme gidilmesi gereken alanların başında yer almakta ve çok boyutlu olarak önemli bir sorun olma özelliğini de korumaktadır. Koruyucu faaliyetlerin belirli yönlerine odaklanıp bu disiplinlerin karşılıklı olarak işbirliği içerisinde çalışma yaşamında değişen koşulları farklı boyutları ile incelemektir (Çelikçapa, 2015).

2.1.15. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Farkındalığı

Farkındalık kavramı, bir bireyin şu andaki yaşadığı durumun (fiziksel duygular, duygusal algılar ve düşünceler) bilincinde olup, yargılayıcı olmayan bir tavır ile yaklaşılma halidir. Literatüre baktığımız zaman yer alan tanımlarda farkındalık şu anki zaman diliminde meydana gelmekte olan olayların farkında olma haline vurgu yapmaktadır. Bireyler farklı düzeylerde doğuştan gelen farkındalık kapasitesine sahiptirler (Karavardar, 2015).

Bilinç ile ilişkilendirilen farkındalık; genel olarak insanla ve bilhassa psikolojik anlamda olgunlaşmış insanla özdeşleşen bir kavramdır. Farkındalık öğrenilebilen bir beceridir. Farkındalık, günlük olanlara ve olaylara, deneyimler, inanç ve düşüncelerimizi yaşantılarımızı bulanıklaştırmadan bakma yetisidir. İki temel boyutu olan farkındalık, dikkatin sistemli bir şekilde yönetilmesi ve istikrarlığın sağlanması kişinin yaşantısına yönelik özel bir tutum olarak özetlenebilir. Dikkatin isteğe göre yönlendirilmesi diğer yandan bütünüyle o anda olanlara odaklandırılması, diğer bir yandanda istenildiği anda bir yönden diğer bir yöne yönlendirilmesidir (Şahin ve Yeniçeri, 2015).

Farkındalık adına yapılan çalışmalarda bilişsel esneklik ve dikkati geliştirerek performansa büyük katkıda bulunulduğu görülmüştür. Tecrübeleri, bilinçli bir şekilde kabul edildiğinde yaşananların tam olarak farkına varıldığında bireylerin sorunlar ile başa çıkma yetilerinde olumlu yönde artışa sebep olduğu tespit edilmiştir. Role odaklanma bireylerin performansının etkinliğini de arttırmıştır.

Farkındalığın kazandırılmasında iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirdiğimizde davranış haline dönüşmesi gerekmektedir (Karavardar, 2015). Mevzuat doğrultusuda çalışanlara belirli aralıklarla eğitim verilip bu eğitimlerin tekrarlanması yasal bir zorunluluk taşımasıda gerekir. Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bu eğitimler ile birlikte kazandırılaması beklenmektedir. Bunun yanında farkındalığın kazandırılmadığı yetersiz kalınan noktalarda mevcuttur. Bu noktaların başında maalesef iş kazaları gelmektedir. Türkiye'de öğrenim düzeyi, tecrübe ve yaş düzeyi gibi özelliklere bakılmaksızın, çalışanlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği önemsenmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak, eğitimleri dinlemek ve bilinçli bir şekilde anlamak farkındalığı meydana getirmekte yetersiz kalır. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığını tam olarak meydana getirmek için çalışanların ilgisini çekecek yöntemler izlenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve eğitim yönetiminin geliştirilmesi ile farkındalığı oluşturmak mümkündür. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin önemini kavramak, kuralları öğrenmek ve bunları uygulamak üzere teşvik edilebilinirse farkındalık bireylerde ister istemez oluşup iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında davranış haline getirilmesi sağlanabilir (Şahin ve Ark., 2015).

2.1.15.1. Davranış Haline Getirme

Dolaylı güdülenmeye dayanan bir dizi teknik, davranış modifikasyonunu ifade eder. Buradaki temel düşünce, istenen davranışları takviye edip, istenmeyen davranışları yok sayarak ya da cezalandırma uygulamaları örnekleridir (Mcleod, 2015). Öğrenmenin temeline baktığımızda davranışı ısrarlı bir şekilde sürdürmesi ve şevk ile yapılmasına yardımcı olan dıştan kaynaklanan etkinin adı "güdü" dür (Kaya, 2018).

Farkındalık ile güdü kavramı pekiştirildiğine davranış biçimini meydana getirir. Olayı davranış haline getiren kavram ise güdülerdir. Güdülenme ile birlikte bir organizmayı istenilen davranışa en yakın bir şekilde teşvik edecek ödüller ve cezalar sağlanır ise davranışı oluşturmak çok kolay bir hal alır (Mcload, 2015).

2.2. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMLARI

İnsanlar sağlıklarını ve yaşamlarını günlük yaşam içerisinde ağır ve kendilerini tehlikeye sokan işlerde çalışmakta ve koşullara göre bu tehlikeli işler için kendilerini koruma önlemlerini alma çabaları içindedirler. Çalışma hayatında riskler her zaman mevcut olmasına karşın meslek hastalıkları ve iş kazalarının ayrı bir önemi bulunmaktadır (Ünsar, 2003). "İş sağlığı ve güvenliği" nin sorun olarak ortaya çıkmasında iş kazası ve meslek hastalıkları önemli bir etkendir (Çelik, 2007).

2.2.1. İş Kazası Kavramı

İş kazası hakkında birçok tanımlamalar mevcuttur. UÇÖ iş kazasını tanım olarak, "Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay" şeklinde yorumlar iken, DSÖ ise iş kazasını " Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay." olarak yorumlar. Bu şekli ile yorumlanan iş kazası tanımı ekonomik boyutada dikkat çekmektedir (Yılmaz, 2009).

İş Kazası Türkiye'de 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13.Md. ile Sosyal Sigortalar Kanununda tanımlanmaktadır. Bu kanunlara göre;

" İşveren tarafından yürütülmekte olan iş yerlerinde sigortalı hesabına bağımsız ve sigortalı kendi adına çalışıyor ise yürütmekte olduğu iş nedeni ile sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıt ile işin yapıldığı yere gidiş-gelişi esnasında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sonucu asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda, bu kanunun 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmektedir. İş kazalarının önlenebilmesi adına iş kazalarının nedenlerinin iyi bir şekilde tanımlanarak ortadan kaldırılmasının sağlanması gerekilmektedir. İş kazalarının tanımlarının doğru bir şekilde yapılamaması durumunda, iş kazalarında başa çıkma ve sonuca ulaşılabilinilmesi mümkün olmamaktadır."

İş kazalarının nedenleri üç ana grupta temel, doğrudan ve dolaylı olarak sınıflandırabiliriz. Temel nedenlerin başında iş yeri yönetiminin anlayışındaki birtakım eksikliklere bağlı olarak uygulama ve karar alma sonucu ile ortaya çıkan işyerinin fiziksel şartlarına bağlı olan tehlikelerden meydana gelmektedir. Doğrudan nedenler ise, işyerindeki çalışan bireylerin üzerinde direk etkiye sahip olan tehlikeli unsurlar ve emniyetli bir şekilde uzaklaştırılmayan unsurlar olarak nitelendirilir. Dolaylı nedenler, iş yerinde kazanın meydana gelmesinde uygun şartlar ve ortam yaratan tek başına bir kaza nedeni olmayan faktörler olarak söylenebilinir (DDK, 2011).

2.2.2. Meslek Hastalıkları Kavramı

Meslek hastalığı kavramı, sigortalı bir şekilde çalışan bireyin yaptığı ve çalıştığı işlerin niteliğinden dolayı aynı şekilde tekrarlanan bir sebep ile işin yürütme şartları nedeni ile çalışanın uğradığı sürekli ya da geçici hastalık, ruhsal ve bedensel özürlülük halleridir.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanabilmesi için Türkiye'de "Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Sağlık Kurulu" tarafından onaylanması şartı vardır. Sağlık Kurulunun bir hastalığın meslek hastalığı olup olmamasını onaylaması içinse kurum tarafından görevlendirilen sağlık kuruluşlarından esas ve usullere uygun olarak sağlık raporlarının baz alınması gerekmektedir.

UÇÖ tarafından 1964 tarihli, 121 Sayılı Tavsiye Kararı'nda meslek hastalığı için bir tanımlamaya gidilmiştir. Karar'da meslek hastalıklarında her bir üye ülkenin ticari ilişkiler ve tehlikeli süreçlere dayalı şartlara dikkat çekmiştir. İki unsur ön planda yer alır, hastalık ve yapılan iş arasındaki nedensel ilişki ile riske açık bir grup üzerinde hastalığın daha sıklıkla görülmesi olarak değerlendirilir (ILO, 2009).

Çeşitli kriterlere bağlı olarak meslek hastalıklarını sınıflandırmak mümkündür. Meslek hastalıklarını UÇÖ cilt hastalıkları iskelet kas sistemi bozuklukları, solunum sistemi hastalıkları, davranışsal ve psikolojik bozukluklar sınıflandırılmış buna göre de meslek hastalıkları listeleri meydana getirilmiştir (DDK, 2011).

Sosyal Güvenlik tarafından çıkarılan ve Türkiye'de meslek hastalıkları 11.10.2008 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan ve aynı zamanda yürürlüğe giren " Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği " nin Ek-2 sayılı cetvelinde yayımlanan kimyasal etkenlerde bulaşan hastalıklar, meslek hastalıkları, pnömokonyozlar, mesleki deri hastalıkları mesleki solunum sitemi rahatsızlıkları başlıklar altında sınıflandırma yapılmıştır. İşyerindeki olumsuz çalışma koşullarından dolayı meslek hastalıkları baş göstermektedir. İş yerlerinde tıbbi ve teknik önlemler sayesinde meslek hastalıklarının önüne geçilmesi sağlanabilir. Meslek hastalıklarında hastalıkların insan vücudunun dışında yer alması sebebiyle, meslek hastalıkları ve iş kazalarında birlikte ele alınmalıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının arasındaki en büyük fark, meslek hastalıklarında hastalık etkenliği devamlılık gösterir ve hastalığın ne zaman başladığı ve ilerleyişinin tam olarak bilinmemesi ve tespit edilememesidir (DDK, 2011).

2.3. SPORCULARDA SIK GÖRÜLEN YARALANMA ÇEŞİTLERİ ve TÜRLERİ

İşçi sağlığı alanının temel parametreleri kabul edilen iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sporcu sağlığının en önemli unsuru olan spor yaralanmalarının da hem insani hem de ekonomik maliyeti oldukça yüksektir. Genellikle sporcuların yaralanma ve hastalık türleri;

- Sporcuların omurga sorunları, bel-sırt-boyun ağrıları, spondilolizis – listezis,
- Tenisçi dirseği, golfçü dirseği, yüzücü omzu, atıcı omzu, koşucu dizi,
- Omuz, diz, ayak bileği, el bileği gibi eklem yaralanmaları,
- Menisküs yaralanmaları, kıkırdak yaralanmaları,
- Aşil tendiniti, patellar tendinit gibi tendon yaralanmaları,
- Ön çapraz bağ, iç yan bağ, dış yan bağ gibi bağ yaralanmaları,
- Osteitis pubis, sporcu fıtığı, kasık yaralanmaları şeklindedir. (ÇSGB, 2000).

2.3.1. Ergen Sporcularda Sık Görülen Yaralanma Çeşitleri ve Türleri

Spora başlama ile yarışma yaşının düşmesi çocukluk ve ergenlik çağında yaşanan spor yaralanmalarının sıklığını ve çeşitliliğini artırmıştır. Benzer travmaların erişkinde ve ergende yarattığı sonuçlar birbirinden farklılık göstermektedir. Ergenlik dönemindeki hızlı anatomik gelişim ve büyüme süreci, performansı olumsuz yönde etkilerken sportif yaralanma oluşma riskini de artırmaktadır.

Bu yaş grubunda tek travma ile oluşan ve aşırı kullanıma bağlı mikro travmalar sonucu gelişen yaralanmaların sıklığı birbirine çok yakındır. Yaşanan sportif yaralanma ilgilenilen branş ile yakın ilişki gösterir. En sık görülen yaralanmalar apofizitler, bağ yaralanmaları, stres kırıkları, tendonitisler, osteokondral yaralanmalar, sindezmoz yaralanmaları, avulsiyon kırıkarı, sıkışma sendromları ve spondilolizislerdir (Bayraktar, 2011).

Şekil 2. Ergenlik Döneminde Anatomik Bölgelere Göre Sık Yaşanan Yaralanmalar

Omuz	Dirsek	Omurga	Kalça	Diz	Ayakbileği
-Little Leaguer's Shoulder -ACE patolojisi -Biceps tendiriti -Fraktür -Glenohumeral instabilite -Sıkışma sendromu -Labral patoloji -Rotator manşet patolojisi	-Kapitulum avasküler nekrozu -Osteokondritis dissekans -Fleksör/Pronator kas zorlanması -Little Leaguer's Elbow -İYB yaralanması -Medialepikondilit avülsiyonu -Olecranon apofiziti -Posterior sıkışma send. -Olecranon osteokondriti -Triceps/Olecranon avülsiyonu -Eklem faresi -Sinovit	-Lomber spondilolizis -Lomber spondilolistezis -Lumbosakral kas zorlanması -Vertebral osteokondritler (Scheuemann's disease) -Skolyoz	-Avülsiyon kırıkları -SİAİ -Tuber ischiadicum -SİAS -Crista iliaca -Symphysis pubica	-PFA sendromu -Patellada traksiyon apofiziti -Osgood-Schlatter Hastalığı -Osteokondritis dissekans -Patellar tendirit -Quadriceps teniriti -Patellar stres kırığı -Bursitis (prepatellar ve infrapatellar bursalarda)	-Bağ yaralanmaları -Kalkaneal apofizit -Aşil tendiniti -Planter fasiitis -Tibialis post. tendiniti -Tarsal koalisyon -5. metatars kırığı -Freiberg hastalığı -Stres kırıkları -Sindezmoz yaralanmaları -Talusta osteokondiris disekans

ACE: Akromioklaviküler eklem, İYB: İç yan bağ, SİAİ ve SİAS: Spina iliaca anterior inferior ve superior, PFA: Patellofemoral ağrı

İngiltere'de yapılan bir araştırmanın sonucunda bir yılda profesyonel ve rekreasyonel faaliyetlerde meydana gelen 29 milyondan fazla spor yaralanmasının 9.8 milyon işgünü kaybına ve 590 milyon sterlin harcamaya sebep olduğunu bulunmuştur (Nicholl vd., 1995). Araştırma, spor yaralanmalarının toplum sağlığı yönünden önem ve önceliğine işaret etmektedir. Yine İngiltere'de 91 profesyonel futbol takımında 2 sezonda, ortalama 24,2 gün spordan uzak kalmayı gerektiren, %78'i en az bir maç kaçırılmasına neden olan toplam 6.030 yaralanma meydana geldiği ve sezonda oyuncu başına 1,3 yaralanma gerçekleştiği bulunmuştur (Hawkins vd. ,2001).

Bu veriler profesyonel spor-spor yaralanması birlikteliğini çarpıcı şekilde ortaya koymaktadır. Bu noktada sporda, sporcu yaralanmaları için de profesyonel yaklaşımın şart olduğu ve bunun getirdiği bir takım düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu rahatlıkla söylenebilir (Erdoğan, 2004).

2.4. SPORCULARDA YAYGIN OLARAK TESPİT EDİLEN MESLEK HASTALIKLARI

2.4.1. Sporcu Fıtığı Hastalığı

Belirli boşluğun içerisinden dokuların bu boşluğun dışına taşımasına tıbbi terim olarak fıtık denir. İnsan vücudunda değişik noktalarda görülebilen bu hastalığın en sık görülen tipi kasık fıtığıdır. Sporcu fıtığı diye bilinen hastalık ise tıp dilinde "Point Herni – Nokta Fıtık" şeklinde adlandırılan bir kasık fıtığı tipidir. “ Sporcuların karın içi basınçları spor yapmayan insanlardan fazladır. Karın içi basınç hem antrenmanlar sırasında, hem de gelişmiş karın kası yapısının yüksek basıncı nedeni ile sporcularda normal insanlara göre daha yüksektir. Bu da Karın fıtıkları açısından risk oluşturabilir ”. Kasık fıtığında karın boşluğundaki artan basınç sonucunda kasık bölgesinde insanoğlunda doğuştan var olan zayıf bölgeden dışarı doğru şişkinlik olur. Bu durum erkeklerde özellikle kasıklarda gözükür. Sporcularda ise kasıkta bu bombeleşme durumu olmayabilir, dışarıdan belli olmayan ve ancak fizik muayene sonucu cerrah tarafından hissedilen bir fıtık saptanabilir. Sporcu fıtığı olan bir futbolcu veya sporcu, belirli bir süre çaba sarf etmeye devam edebilir. Genellikle futbolcular ortalama 45–50 dakika oynamaya devam eder. Bu süre zarfında herhangi bir sorun oluşmaz fakat geçen süre sonrası futbolcu kasığına saplanan ani bir ağrı ile durmak ve dinlenmek zorunda kalır. Sırt üstü yatıp biraz dinlendikten sonra bu ani saplanan ağrı geçer. Bir futbolcu 90 dakika topunu oynayamıyorsa, son 15–20 dakika da kasığına saplanan fakat sonradan dinlenerek kaybolan bir ağrı saplanıyorsa, sporcu fıtığı veya diğer adıyla kasık fıtığı açısından mutlaka tetkik edilmelidir (Taşçı, 2019). 2001 Akdeniz Olimpiyatları'nda ve 2009 Madrid Maratonu'nda altın madalya kazanan Milli Atlet Mehtap Sapmaz, geçirdiği ameliyat ile uzun süre sahalardan uzak kalmıştır.

2.4.2. Stres Kırığı Hastalığı

Stres kırıkları tekrarlayan eşik-altı streslerin kemik şekillendirme yanıtını bozması sonucu meydana gelen bir durumdur. Çoğu zaman altta yatan biyomekanik bozukluklar, antrenman süresi, şiddeti ve yoğunluğundaki değişiklikler, antrenman yapılan yüzey ve kullanılan malzemeler, beslenme özellikleri, kas kuvveti ve esnekliğindeki dengesizlikler stres kırığı için alt yapı oluşturan nedenlerdir. Koşucular diğer sporlara nazaran stres kırığı için daha fazla risk altındadır. Tibia ve metatarslar en sık stres kırığı görülen kemikler olup etkilenen bölge spora göre değişkenlik gösterir. Korunma ve erken dönemde tanının koyulup aktivite kısıtlamasının sağlanması tedavide anahtar rol oynar (Doral, 2010).

2.4.3. Tenisçi Dirseği Hastalığı

Tenisçilerde en önemli risk faktörü kötü backhand tekniğidir. Bunun yanında raketin "sweet spot" bölgesinin küçük olması, tel gerginliğinin aşırı olması ve anti-vibrasyon parçalarının kullanılmaması riski artırır. Raketin sapının (grip) el boyuna göre küçük olması, ağır ve ıslak toplarla oynamak ta tenisçi dirseğine yol açabilir.

Raket sporları ile uğraşan sporcularda sık olarak ortaya çıkmasına rağmen, hastalık el bileği ile tekrarlayan ve zorlayıcı işleri yapan her kişide ortaya çıkabilir. Günde 2 saatten fazla zorlayıcı el bileği hareketleri yapan tüm meslek gruplarında tenisçi dirseği görülebilir. Özellikle boyacılar, tesisatçılar, marangozlar ve hatta yoğun ev işi yapan ev hanımlarında da tenisçi dirseği sık olarak ortaya çıkar. Sık görüldüğü yaş aralığı 30-50 yaşları arasıdır (Açar, 2017).

2.4.4. Yüksek İrtifa Hastalığı

Yüksek irtifa Hastalığı modern çağımızda sürekli artış gösteren bir sağlık sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak da yüksek irtifaya yolculuk yapan sporcu, mesleki dağcı veya kurtarma çalışanı olan herkes, yüksek rakım hastalığı gelişme riski altındadır. Yüksek irtifa hastalığı, hafif bir baş ağrısı ve yıpranma derecesinden yaşamı tehdit eden akciğer ve beyin ödemine kadar değişebilen deniz seviyesine göre yaklaşık 4800 ft veya 1500 mt'lik rakımın üzerindeki yüksekliklerde oksijen miktarı ve basıncın azalmasına bağlı gelişen bir hastalıktır.

Hastalık, yüksek irtifaya ilaveten tırmanışın hızı, oluşan efor, uyuma yüksekliği ve kişinin bireysel duyarlılığına da bağlı olarak değişkenlik gösterir. Hastalığa bağlı semptomlar ağırlık derecesine göre efor kısıtlaması, istirahat ve kısa mesafeli inişlerle önlenebildiği gibi, ağır vakalarda ilaveten medikal ve hiperbarik oksijen gibi kompleks tedavilere ihtiyaç duyabilir. Yüksek irtifa tırmanışları bazı iş kollarında zaruri olmakla birlikte tatil, spor veya hobi olarak ta yapılmaktadır (Durak vd., 2018).

2.4.5. Sporda Ani Kardiyak Ölümler

Sporda görülen ani ölümler nadir olmakla birlikte oldukça trajik durumlardır ve spora katılım öncesi sağlık değerlendirmeleri sırasında altta yatan kardiyovasküler nedenlerin saptanmasıyla önlenebilmektedir. Kardiyovasküler hastalığı olan sporculardaki ani kardiyak ölüm riski sporcu olmayan, kardiyovasküler hastalığı olan kişilere göre daha yüksektir. Sporcularda ani ölüme kardiyak hastalıklar dışında pulmoner hastalıklar, serebrovasküler hastalıklar ve ilaçlar da sebep olabilir. Özellikle 35 yaş üzerindeki sporcular spora katılım öncesinde mutlaka taranmalıdır. Kardiyak tarama sporcuların yaşlarına ve risk faktörlerine göre özellikli olarak uygulanmalıdır. Sporcularda muayenenin ilk basamağı risk belirlemesi olmalıdır. Ardından detaylı anamnez, fiziksel muayene, tam kan tahlili ve EKG tetkiki yapılmalıdır. Klinik belirti saptanan veya şüphe bulunan sporcularda EKO ve Efor testleri planlanmalıdır. Gerek görülmesi halinde holter, kardiyak MR, koroner anjiyografi, elektrofizyolojik çalışma (EFÇ) ve genetik testler uygulanabilir.

- Jokey Frank Hayes 4 Haziran 1923'te ABD New York kentinde su engelli bir at yarışının ortasında kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmiştir.
- Charles Frederick Hughes 24 Ekim 1971 de Chicago Bears karşılaşmasında arter tıkanması sebebiyle hayatını kaybetmiştir.
- Saint Louıs Cardinals te forma giyen J.V. CAİN 22 Temmuz 1979 da antrenman sırasında hayatını kaybetmiştir.
- Galatasaray alt yapısındaki 17 yaşındaki futbolcu Dursun ÖZBEK 9 Aralık 1986 günü Florya Metin Oktay tesislerinde yapılan antrenman sırasında hayatını kaybetmiştir.
- Deny Hulme 4 Ekim 1992 de binek otomobil yarışında direksiyon başında hayatını kaybetmiştir.

- Boston Celtics de oynayan Reggie LEWİS 27 Temmuz 1993'te sezon öncesi antrenmanda hayatını kaybetmiştir.
- Sergei Grinkov 20 Kasım 1995'te gösteri öncesi hazırlıkta hayatını kaybetmiştir.
- Conrad Mcrae 10 Temmuz 2000 de Orlando Magic ile katıldığı yaz kampı antrenmanında depar attığı sırada hayatını kaybetmiştir.
- Taekwondocu Seyithan Akbalık Mısır Luksor kentinde düzenlenen Afrika kupasında müsabakada kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmiştir.
- Sergei Zholtok Buz hokeyi oyuncusu 3 Kasım 2004'te karşılaşmada iyi hissetmediğini belirtip soyunma odasında hayatını kaybetmiştir.
- Elazığsporlu futbolcu Gökmen Yıldıran 10 Ağustos 2006 antrenman sırasında kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmiştir.

Yukarıda bahsi geçen sporcular, ani kardiyak ölümlere örnek olarak gösterilmektedir (Açar, 2017).

2.5. İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ ve SPOR

Kültürel, sosyal ve ekonomik haklar Uluslararası Sözleşmesinin 12. Maddesine göre "Sağlık standardı hakkı birinci maddesi, sözleşmeye taraf olan devleter, mümkün olan yüksek bir seviyede ruhsal, fiziksel sağlık standartlarına sahip olma hakkını tanır" demektedir. Halk sağlığının önemli bir parçası da iş sağlığı ve iş güvenliğidir. Sendikalar ve işçi hareketi, sağlık ve koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında temiz, adil ve sağlıklı gıdaya ulaşma ve iş yerindeki yaşam alanlarındaki beslenme süreçlerine müdahele eder ve bunun yanı sıra halk sağlığı ve işçi sağlığınıda geliştirmek üzere halkın ve işçilerin spor yapma hakkını savunarak halk-işçi spor kulüplerininde kurulmasını var olan kulüplerinde geliştirilmesini sağlamakla yükümlüdürler. Sağlıklı beslenme ve spor dikkat, yoğunlaşma ve çok yönlü hareket ve kontrol olanağı sağladığı için işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanmasında önemli kıstaslardan biridir. Halk-işçi spor kulüpleri burjuvaspor anlayışı olan rekor kırma, rekabet, kazanma hırsının beslediği doping, kulüplerdeki sermaye egemenliğine karşı yeşermeye başlayan direniş biçimlerini daha örgütlü bir düzeye taşıyabilir, hayatta kalabilecek ücret sınırının çok altında yaşamaya çalışan milyonlarca işçi ve aileleri için spor yapma olanağını dayanışma ile hayata geçirebilirler (Durukanoğlu, 2019).

Emekçi ve işçi tarafından bakıldığında sağlıklı bir yaşam idame ettirebilmek adına gerekli olan fiziksel aktivitelerden faydalanmak için serbest zamana ihtiyaç vardır. Resmi bir şekilde çalışanlar için 8 saat olan işgününün fiili olarak en az 10 saat, hatta birçok iş kolunda çalışma saatleri 12 saate çıkması ile serbest zamanı geçirmek maalesefki bir hayli zordur. Büyük ölçekli birçok iş yerinde sendikalar olmasından dolayı iş yeri temelli sporlar yaptırılıyor. Çalışanların %88'nin sendikasız olduğunu düşündüğümüz zamanda işçilerin iş yeri temelli sporlardan faydanlanmaları bu durumda uzak bir ihtimal taşır. İşçilerin yaşamlarını idame ettikleri bölgelerde mahalle ölçeğinde kendi olanakları ile bireysel spor etkinliklerine çoğu zaman katılmaktadır. Yaygın olarak halı saha turnuvaları düzenlenmektedir. Fabrika gerçekleştirilen turnuvalar ile halı saha futbolu genellikle erkeklere özgü bi spor dalları olduğu içinde, kadın işçiler bu faaliyetlerden faydalanmaları zordur. İşçiler yaşam alanları ve iş yerlerinin dışında spor faaliyetlerini belediyelerin yapmış olduğu spor kompleksleri, parklarda yapılan egzersiz alanları, bisiklet yolları ve belirli periyotlarda düzenlenen halk koşuları ve şehir maratonları işçilerin faydalandığı spor aktiviteleri olarak değerlendirebiliriz (İ.B.B.Hizmetler, 2018).

2.5.1. Dünyada Sporun Sınıfsal Olarak İçeriğine Bakış ve İşçi- Spor Hareketi

Kapitalizm ile meydana çıkan sınıfsal kompozisyon işçi sınıfının ilk etapta 10 saat sonrasında ise 8 saatlik iş günü ile birlikte hafta sonu mücadelesini de ortaya koymuştur. İşçilerin mücadeleleri sonuç vermiş 1860'larda ve 1870'lerde İngiltere'de Cumartesi günlerinin yarı tatil haline gelmesi ve 10 saatlik çalışma yasası ile 1880'lerde futbola işçiler bu şekilde damga vurmuştur. Aynı yıllarda ise cimnastik kulüpleri ve spor kulüpleri çok farklı ülkelerde kurulmaya başlamıştır (Durukanoğlu, 2019).

Bir iş gününün 8 saatlik olması 1. Dünya Savaşı'ndan sonra bu şekilde tanınması, devrimci mücadele ve işçi hareketine paralel olarak, işçi-spor hareketlerine büyük bir ivme kazandırdı. Kapitalist toplumun meydana getirdiği bireysel yabancılaşmaylada spor, grup ruhunu diri tutup hep birlikte eğlenmenin koşullarını yaratmıştır. Futbol, bisiklet, cimnastik, doğa yürüyüşü gibi kolektif uyuma bağlı sporlar işçi sınıfının gelişiminde çok önemli roller üstlenmiştir. Almanya'da 1. Emperyalist Dünya Savaşının başlangıcından önce, 350.000 civarında işçi spor kulüplerinin üyesi vardı.

1913'te Belçika'nın Gghent kentide Sosyolist Enternasyonal Bürosu sırasıyla Belçika, İngiltere, Fransa, Almanya ve İtalya'dan işçi federasyonlarının temsilci katılımlarıyla, "Sosyalist Enternasyoneli" kurulmasını sağlamıştır. Ghent Enternasyoneli 1920 yılında yeniden faaliyete başlayıp, 13-14 Eylül tarihinde İsviçre'nin Luzern kentinde yapmış oldukları toplantıda "İşçi Sporu ve Fizik Eğitimi için Uluslararası Birlik" kuruldu. Bu yapı 1925 tarihinde adını değiştirerek "Sosyalist İşçilerin Spor Enternasyonali" (SİSE) ismini aldı. Bu enternasyonel sosyalist enternasyonal'e bağlı işçi enternasyolalidir (Sözmen, 2018).

1.Emperyalist Dünya Savaşının başlangıcından önce işçi-spor kulüplerinin üye sayısı 350.000 kadardı. Belçika'nın Ghent kentinde 1913'te Sosyalist Enternasyonal Bürosu'nun çağrısıyla Fransa, İtalya, Almanya, Belçika ve İngiltere'den işçi-spor federasyonlarının temsilcilerininde katılımıyla "Fizik Eğitiminin Sosyalist Enternasyolnali" kuruldu. Kısa bir süre sonra ortaya çıkan savaş, bu oluşumun sonu oldu. Fakat Ghent toplantısında kurulan Enternasyonal Luzern'de 1920 de "Sosyalist İşçilerin Spor Enternasyonali" ninde temelini atmış oldu. Kızıl Spor Enternasyolneli, (KSE) 1921 de komünist spor kulüplerinden meydana gelmiştir ve Moskovadaki bir toplantıda kurulmuştur. Bu bağlamda Almanya başta olmak üzere hemen hemen başlıca kapitalist ülkelerse yığınsal işçi spor federasyonları kurdu. İşçi hareketinin yüksek düzeyde örgütlü olduğu ve ülkelerde milyonlarca işçide bu spor hareketlerinin aktif katılımcısı olmuştur (Sözmen, 2018). İlk olarak resmi bir şekilde İşçi Olimpiyatı da 1925 yılında Almanya'nın Frankfurt kentinde yapıldı ve Sovyetler Birliği'nden sporcu ve komünistlerin katılımının yasaklanması gibi kötü bir duruma rağmen, 1925'te Frankfurt'ta yapılan İşçi Olimpiyatı oldukça başarılı oldu. Bu İşçi Olimpiyatlarında Kızıl Spor Enternasyonelinin dışlanmasının ardından, 1928'de cevap olarak Moskova'da 1. Spartakiyat Oyunları'nı düzenledi. Oyunlar'a 18 ülkeden katılan atlet sayısı 7000'di. Oslo'da aynı yıl Kış Spartakiyadı Viyana'da düzenlendi. Viyana'ya 26 ülkeden toplam sporcu ve 250.000 izleyici katılım sağladı. 1932 yılına baktığımızda 2. İşçi Olimpiyatları izleyici ve sporcu bakımından Los Angleles (burjuva) olimpiyatlarını geçti.

Julius Deutsch işçi spor hareketlerinin önemli isimlerinden biri olarak burjuva ve işçi sporlarını çok açık bir şekilde tanımlamış ve işçi sporunun kolektivist dayanışmacı ve halkı güçlendirilmesi özelliği ile burjuva sporununda rekabetçi ve bireyci olmasına vurgu yapmıştır (Tekin vd., 2018).

1920 ve 1930'larda Avrupa'da ortaya çıkan işçi sporu örgütlenmesini andıracak bir spor örgütlenmesi olmamasına rağmen kendisini işçi sınıfı takımı olarak lanse eden kulüpler varlıklarını hep idame ettirmişlerdir.

Özellikle SSCB'nin Kamu İktisadi Teşekkülü (KİT) fabrikalarını işçilerin hayatını bütünlüklü olarak gören bir persfektifle kurması, fabrika alanlarında sanatsal, kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin gerçekleştireceği bir kompleks olarak ortaya çıkartmıştır. Ortaya çıkan bu durum Kamu iktisadi teşekküllerini de etkileyince Kamu İktisadi Teşekkülünde kurulan onlarca işçi spor kulübü vardı. Şeker Spor, Demir Spor, Soma Linyit Spor, Erdemir Ereğli Spor, TKİ Tavşanlı Linyit Spor Kulübü, Murgul Bakır Spor, Alüminyum Spor, Etibank Ferrokrom Antalya Elektrometalurji Spor, Nazilli Sümer Spor, Mazıdağı Fosfat Spor, Zonguldak Kömür Spor, Karabük Demir Çelik Spor, Murgul Bakır Spor gibi birçok kulüp çeşitli spor dallarında faaliyet gösteren spor kulüpleri oluşmuştur. 1960 ve 1970 yıllarda devrimci ve işçi hareketinin çok yüksek olduğu dönemlerde 1. Ligde Metin KURT'ta sembolleşen bir kavram olan spora soldan bakma anlayışı amatör ligde yaygınlaşmıştır.

Eser Özaltındere başkanlığını yaptığı Beşiktaş temsilcisi Mehmet ekşi Trabzon'nunda temsilcisi olan Şenol Güneş'in olduğu Amatör Sporcular Derneğini kurmuş oldu. Denetimin farklı türleri bulumaktadır. Genelde denetim üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; finansal tabloların denetimi, uygunluk denetimi ve faaliyet denetimidir (Erdoğan ve ark., 2012).

2.6. SPORCULARDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Sporcuların çalışma ilişkileri konusunda tıpkı hava çalışanları (pilot ve hostesler) gibi kanunları bulunmamaktadır. “4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4.Maddesi” ne göre, sporcular hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Bundan dolayı sporcular işçi sayılmamakta; yasal olarak kıdem tazminatları, ihbar tazminatları, senelik izin hakları bulunmamaktadır.

Sporcular her ne kadar “4857 Sayılı İş Kanunu” kapsamında sayılmasalar da bu durum sigortalı sayılmalarına engel değildir. Hatta sporcular SSK'lı yapılmak zorundadır. Ancak sporcuları bu noktada ikiye ayırmak gerekir. Bir kısmı geçimini sporculuktan sağlayıp sporculuğu meslek olarak (profesyonelce) yaparken, bir kısmı ise meslek edinme ve para kazanma gayesi gütmeksizin (amatörce) yapmaktadır. Eski sosyal güvenlik sistemimizde, yani 1 Ekim 2008'den önceki dönemde amatör sporcu federasyon ve derneklerinin, SSK ile yapacakları protokolle iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarından birine, birkaçına veya tümüne tabi tutulmak üzere topluluk sözleşmesi imzalamak suretiyle amatör sporculara sosyal güvenlik imkânı getirilmiş ise de 5510 Sayılı Kanun'la topluluk sigortası kaldırılmış bulunmamaktadır. Yani amatör sporcuların 1 Ekim 2008 gününden sonraki dönemde sosyal güvenlikleri konusunda yasal boşluk vardır (Tezel, 2019).

Çalışma yaşamına ilişkin esasların evrensel değerler şeklinde uygulanabilmesi yönünde faaliyet gösteren ve birçok sözleşmesini Türkiye’nin de kabul ettiği UÇÖ’nün (Uluslararası Çalışma Örgütü) işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde önleme, koruma, uyarlama, geliştirme ve hafifletme olarak tanımlanan beş temel ilke bulunmaktadır. Bunları sağlamaya yönelik kullanılmak üzere düzenleme, standartlaştırma, denetim, teknik araştırma, tıbbi araştırma, psikolojik araştırma, istatistiki araştırma, öğretim, eğitim, ikna ve sigorta araçları önerilmektedir. Bu ilkeler güçlük çekilmeden sporcu sağlığı alanına adapte edilebilir. Önerilen ve bir kısmının sporda tamamen göz ardı edildiğini gördüğümüz araçlar da bütünüyle bu alanın ihtiyaçlarına denk düşmektedir (Gençler, 2002). Benzer şekilde UÇÖ tarafından “belli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” olarak ifade edilen iş kazası tanımı, spor yaralanmaları için de geçerlidir.

Ancak farklı işkollarının farklı kaza ve hastalık risklerine bağlı değişik tedbirler gerektirmesi gibi, sporun değişik branşlarında farklı yaklaşımlarada ihtiyaç duyulmaktadır. Burada kastedilen, yapılan sporun niteliğine bağlı meydana gelen değişik spor yaralanmalarının da ötesinde, her branşa özgü yerleşmiş yapıların koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmeti sunumuna olan direkt ya da dolaylı etkileridir (Erdoğan, 2004).

İş hayatında sıkça bahsedilen ve üretim, sözleşme, görev, çalışma zamanı, süresi ve mekânı ile ilgili olarak tanımlanan "esneklik" kavramı, bir önceki sezondaki performansına göre belirlenen sözleşmeyle çalışan, yine performansına göre prim alma, kadro dışı kalma, kiralık verilme, alt takımlara gönderilme gibi durumlarla yüz yüze olan profesyonel sporcular için de geçerlidir. Bu nedenle futbolcuların da ilk bakışta esnek üretimin işçilere getirdiği sıkı denetim, yoğun iş yükü, iş devamlılığı olmaması ve ücret esnekliğine bağlı stres gibi sağlığı bozucu etkilere maruz kaldıkları görülmektedir (Tarcan, 2000).

Sağlıksızlığı yaratan faktörlerden bir tanesi de hem sporcular hem de takvim yöneticilerinden kaynaklanan optimum değil maksimum performans beklentisidir. Bu beklenti bir ölçüde profesyonel spor hayatının kısa süreli olmasından kaynaklanmaktadır. Bu noktada iş alanı için iyi tanılanmış malûliyet ve iş göremezlik kavramlarının futboldaki karşılığına değinilebilir. Her şeyden önce spor yaralanmalarına bağlı maluliyet oldukça muğlak bir kavramdır. Futbolda maluliyete neden olan sakatlık durumları genelde sporcunun daha düşük kategorilerde (alt liglerde) spora bir süre daha devam etmeye çalışması ve zaten sınırları net olmayan "spor hayatının" birkaç yıl öncesinden sona ermesiyle sonuçlanmaktadır. Bunu değerlendirilmesi gereken mesleki bir riskten ziyade sporcunun şanssızlığı olarak görme eğilimi de yaygındır. Bu hususların farkında olan hekimlerce yapılabilecek olan sporcu sağlığını geliştirme uğraşı mutlaka ilgili konularda sporcuların eğitimini de içermelidir (Erdoğan, 2004).

2.7. SPOR ELEMANLARININ ve SPORCULARIN SAĞLIK ve SOSYAL GÜVENLİĞİ

08.10.1997 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile spordan sorumlu Devlet Bakanlığı arasında yapılan protokol ile dernekler yasasına göre kurulan ve amatör sporculardan oluşan dernek, birlik, federasyon veya başka kuruluşların, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri aracılığı ile Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurmaları halinde topluluk sigortası kapsamında yer alarak amatör sporcularımızın sigortalı olmaları sağlanmıştır. Topluluk sigortası uygulaması ile devlet sporcuları zorunlu olarak sosyal güvence altına almamış ancak istemeleri halinde kulüp, dernek veya federasyonlarla anlaşarak, sigortalı olma hakkı sağlamıştır. Ancak bu uygulamanın başarılı olmadığı gözlenmektedir.

Böylece 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformunun ardından bu uygulamaya son verilmiştir. Reform kanunu olarak ifade ettiğimiz "5510 Sayılı Kanun", sporcular için sigortalı olma zorunluluğu getirmemiştir. Bu nedenle, sabit bir maaş hakkı ve zorunlu sigorta hakkına sahip olmayan amatör sporcular, bundan sonra da zorunlu sigorta kapsamında yer almayacaklardır (TCKB, 2014). Pek çok ülkede amatör sporcuların sporu bir hobi olarak yaptıkları düşünülse de, amatör sporcuların, sporu bir meslek olarak yaptıkları hemen hemen herkes tarafından kabul edilmiştir. Örneğin ABD'de 1978 yılında Amatör Spor Yasası çıkarılmış ve amatör sporcuların federal yasalar ile maddi olarak teşvik almaları sağlanmıştır.

Amatör sporcular için, amatör durumunu kaybetmeden fonlar ve sponsorluk desteği almalarını sağlayan ve amatör sporcuların güvence ödemelerini alması için ulusal bir vakıf fonu organı oluşturulmuştur (Donuk, 2005). Ülkemizde ise çok sayıda amatör sporcu geçimlerini sağlayabilecekleri kadar maaş alamamaktadır. Böylece amatör sporcular, spor dışında başka bir iş yapamaya çalışmakta ve bu da sporcularımızın sportif başarılarının düşmesine sebep olabilmektedir. Bunun yanı sıra amatör sporcuların sosyal güvencesi olmaması spora bir meslek gözüyle bakılmamasına neden olmakta bu da sporla uğraşan kişi sayısının artmasını engellemektedir (TCKB, 2018).

Ülkemizde sporcular açısından bir diğer önemli konu sağlık sigortasıdır. Amatör sporcularımızın zorunlu olarak sağlık sigortalarının yapılmasını sağlayan bir kanun ne yazık ki bulunmamaktadır (Donuk, 2008). Genel Sağlık Sigortası hükümleri gereği 18 yaşın altındaki amatör sporcular doğrudan sağlık güvencesi kapsamında sayılabilmektedir. 18 yaşın üzerindeki sporcular ise, Olimpiyat Oyunlarında, Dünya veya Avrupa Şampiyonalarında ferdi ya da takım sporlarında takım halinde birinci, ikinci ve üçüncü olmak şartıyla sağlık sigortası kapsamına alınabilmektedir. Ancak bu kriterlerin dışında kalan sporcularımız maalesef hiçbir şekilde ücretsiz sağlık haklarından yararlanamamaktadırlar (TCKB, 2014). Sigortalının, eşinin, çocuklarının ya da bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının hastalanması halinde hekimlere muayene ettirilmesi ve gerekli sağlık yardımlarının yapılması gerekmektedir.

2.7.1. Sigorta Kapsamında olan Sporculara Sağlanan Yardımlar

Türkiye'de sigortalı sporculara sağlanan yardımlar: sigortalı sporcunun ölümü halinde geride kalan eş ve çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları ana ve babasına aylık bağlanması, iş kazası geçiren sporcunun eş ve çocuklarına ya da geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babalarına gelir bağlanması, koşulların yerine getirilmesiyle birlikte yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması, sigortalı sporcunun maluliyeti durumunda, gerekli şartların yerine getirilmesi halinde maluliyet aylığının bağlanması, iş kazası halinde sağlık yardımı yapılması, geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği verilmesi, protez araç ve gereç sağlanması veya tedavi için başka bir yere ya da başka bir ülkeye gönderilmesi şeklinde sıralayabiliriz (Tezel, 2018).

2.7.1.1. Sosyal Güvenlik ve Özel Sigorta Kapsamında Profesyonel Futbol

Devlet, Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında yer alan 59. maddesine göre her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri almak, sporun yayılmasını teşvik etmek ve başarılı sporcuları da koruyup desteklemekle yükümlüdür (Aydın, 2017).

TFF Statüsü 'nün 35. maddesine göre yönetim kurulunun yetkileri arasında futbolla ilgili yetiştirici, idareci, teknik eleman, hakem, futbolcu, sağlık personeli vb. elemanları eğitmek ve bu elemanların gelişmesi için her türlü tedbiri almak, sosyal güvenlik haklarını sağlamak gibi faaliyetler yer almaktadır

Bu doğrultuda futbolcuların sosyal güvenlik kapsamında TFF Yönetim Kurulunca da korunması gerektiği ifade edilebilir. Profesyonel futbolcuların tıpkı diğer çalışanlar gibi Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmeleri gerekir (Ilıman, 2015).

Performans kelimesi, Türk Dil Kurumu (TDK) büyük sözlüğünde insanın ya da örgütün göstermiş olduğu üretimin sonucu beklentiyi simgelemektedir. Performans, işgörenlerden, örgütten, işletme ve kurumlardan, amaçlarına yönelik olarak, istenilen görevleri yerine getirebilme başarısı ile değerlendirilebilir.

PFSTT'nın 24/1-f. maddesine göre kulüpler; profesyonel futbolcularını yurt içinde ve yurtdışında yapacakları maçlarda ve antrenmanlarda, antrenmanlara gidiş ve gelişlerde, taşıt araçlarında meydana gelmesi muhtemel kazalar ve sakatlıklar için kısmi ve daimi maluliyet ve ölüm durumuna karşı TFF tarafından belirlenmiş özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmek ve gerçekleşen rizikoyu 5 günlük süre içerisinde özel sigorta şirketine bildirmekle yükümlüdürler. Bu hüküm profesyonel futbolcular bakımından önemli ve koruyucu düzenlemedir (Aydın vd, 2013).

Profesyonel sporcular dışında kalan amatör sporcular başta İş Kanunu'na dâhil edilememekte, çalışmaları hizmet akdine dayanmaması nedeniyle de haklarında 5510 sayılı Kanun'un 4/A fıkrası yani sigortalılık hükümleri uygulanmadığını belirtmiştir. Sporcuların sosyal güvenlikleri ile ilgili geçmişten bugüne yapılmış çalışmaların neredeyse tamamında, eksik görülen noktanın sporcuların sosyal güvenliği olduğu vurgulanarak bu duruma ilişkin pek çok öneri ortaya konulmuştur. Fakat bugün itibari ile bakıldığında halen daha bu konuya tam manasıyla bir çözüm yolu bulunmadığı tespit edilmiştir (Menevşe, 2019). Spor alanında çalışanlarının sosyal güvenliklerinin belirlenmesinde, özellikle profesyonel spor alanı ile ilgili olarak ülkemiz mevzuatındaki İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na; birde belirtilen alanda çıkarılmış talimatlara bakmak gerekliliği olduğunu, yani bir bütünsellikten söz etmek pek mümkün olmadığını açıklamışlardır (Tokuç vd., 2007).

2013 yılında bakanlıklar tarafından ortak imzalanan protokolde de görülmektedir ki, protokolü oluşturan maddelerde bir netlik olmadığını, sporcular ücretsiz olarak tedavisini görmediğini ya da lisansını o dönem vize etmemiş bir sporcuyu koruyacak bir yazı bulunmadığını belirtmiştir (Menevşe, 2019). Sporcuların tedavilerinin ücretleri daha sonra adreslerine postalanacaktır, şeklinde ifade olduğunu, hangi rahatsızlıklar yada tedavilerde ne

kadar ücret ödeyecekleri ya da indirim yapılacağı hususunda boşluk bulunduğunu belirterek, ülkemizdeki Kalkınma Planları incelendiğinde ise altıncı ve yedinci kalkınma planlarda genellikle sporcu sağlığı, eğitimi ve güvenliği gibi konular yer alırken, birinci, üçüncü ve dokuzuncu planlarda sporcuları içeren herhangi bir düzenleme yer almadığını belirtmişlerdir (Amcaoğlu vd., 2018).

2.8. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ ALGISI

2.8.1. Örgüt Kültürü Kavramı

2.8.1.2 Kültür Kavramı

"American Heritage Dictionary" tanımlamasına istinaden nüfus ve toplumların, sınıfların ve belirli bir dönemin yansıdığı, fikirleri, sanatları insan içinde olan tüm davranış ve ürünleri olarak tanımlamıştır (Choudry, 2007). Kluckhohn ve Kroeber (1952) göre ise kültür, insan gruplarının özgün yapılarını, yaratan ve aktaran simgeler ile ifade edilen duygu, davranış ve düşünceler biçimi olarak diğer bir tanımlamayı yapmışlardır (Akalp ve Aytaç, 2005). İnsanın meydana getirdiği bilgi, fikir ve inanç değerlerin oluşturduğu bir dünya olarakta kültürün diğer tanımları arasında yer almaktadır (Akşit , 1997).

2.8.1.3. Örgüt Kültürü

Örgütün genel olrak tanımı örgüt üyeleri tarafından inanç, değerler ve varsayımlar olarak tanımlanır (Glendon ve Stanton, 2000). Mintzberg' e göre örgütü diğer örgütten ayırmak için kullanılan derine yerleştirilmiş zengince geliştirilmiş inaçlar sistemi olarak örgütü tanımlar (Aydın, 2003).

Hardy'e göre dört tür örgüt kültürü ayırımı yapar:

- Rol Kültürü: Bürokrasilerde görülen uzamanlık, süreç ve kurallar, akılcılığı düzenlemeye yarayan kültürdür.
- Görev Odaklı Kültür: Esnekliğin hakim olduğu matriks organizasyonları tarafından temsil edilen proje ve işlerdir.
- Güç Kültürü: Kritik konuma olan kişilerin gücü merkezden dağıttığı, ortak merkez olan halka görünümü olarak tanımlanır.
- Kişi Kültürü: Bireyin organizasyonun tam merkezinde olduğu, örgütten ziyade aile gibi küçük topluluklarda olduğu geçerli kültür tipidir (Grint, 1998).

2.8.1.4. Örgüt Kültürünün Boyutları

Örgüt kültürünün boyutları en üst düzeyde gözlemlenebilir ilişkili norm ve davranışlar, orta düzeyde algılar ve tutumlar, en alt düzeydede çekirdek değerler olarak boyutlar olarak ortaya çıkar (Glendon ve Stanton, 2000).

Kültür kolay bir şekilde egemenlik altına alınmaz, çeşitli durumlar ve zamanla adaptasyon olarak gelişir ve istenilen sonuçlara ulaşmak için norm ve değerleri tanımlar. Kültür, yapacağımız şeylerin etrafında yaptığımız ve niçin böyle yaptığımızı belirlemeye yarayan bir yoldur. Uzun süreli değişimler olacak ise, kültüre uygun olmalıdır. Liderler her zaman rol model olmalı ve risk almalıdır. Mevcut kültüre karşı çıkmak yerine, mevcut kültürel güçler üzerine derece derece değişimi yapılandırmak daha etkilidir. Değişim her daim zaman alacağı için sabırlı olunmalıdır (Carrol ve Quijada, 2004).

2.8.1.5. Örgüt Kültürünün Önemli Noktaları

Örgüt Kültürü, bir örgütün çevresindeki diğer örgütler ve bireyler ile olan ilişkilerini ve ilişki düzeylerini yansıtır. Bu özelliği ile kültür, toplum ile örgütü birbirine bağlayan toplum içerisindeki yeri, başarısını ve önemini belirlemeye yarayan en önemli araçlardan biri haline getirir. Her örgüt kültürü içerisinde yaşadığı toplumsal kültürün ve etkileşimde bulunduğu diğer örgütsel kültürün etkilerini de içerisinde barındırır (Şimşek vd., 1998). Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan işletmeler çalışanların olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında nasıl davranması gerektiğini belirten kalıplaşmış davranışsal parametrelere sahiptir. Bunun yanısıra güçlü bir örgüt kültürüne sahip olamayan işletmelerde bu durum çalışan bireylerde neyi nasıl gerektiğini bilememekte ne yapmalarını kestirememekte bunun sonucunda ise çalışanlar zaman kaybına uğramaktadırlar. Sonuç olarak, paylaşılan her ortak değer, davranış ve inanışlara sahip olmayan zayıf kalmış kültürler, belirlenen örgüt stratejisini yürütme aşamasına geldiğinde, güçlü örgüte sahip organizasyonlara kıyasla, örgüt içinde veya çevreyle olan ilişkilerinde hızlı davranış durumunu gösteremedikleri için rekabette dezavantajlı konuma düşmektedirler (Eren, 2008). Örgüt kültürünün belli başlı fonksiyonlarını sıralamak gerekirse;

- Örgütsel sorunların çözüm yöntemlerinden birisidir.
- İşlerin yapma süreç ve yöntemlerinde standart uygulama ve kuralları getirerek örgütsel verimliliği arttırır.

- Çalışanların belli standartları, norm ve değerleri anlamalarına ve böylece örgütsel amaçlar doğrultusunda kendilerinden beklenen davranışları sergileyerek başarıya ulaşmaları konusunda tutarlı ve kararlı olmalarına imkân tanır.

- Ortak değer, davranış ve normlar aracılığı ile sosyal tatmin duygusu yaratarak bireyin motivasyonunu arttırır.

- Değişim zaman alacağı için, sabırlı olunmalıdır.
- Liderler, rol model olarak risk almalıdır (Carrol ve Quijada, 2004).

2.8.2. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi değişik boyutlar içermekle beraber, iş çevresi açısından geniş bir açıda kişisel değerlendirmeleri bünyesinde barındırır (Neal ve ark., 2000). Örgütsel ve kişisel etkileşimleri yansıtan değerler sınıfıdır. Örgüt tutumu için örgüt iklimi önerilirken, kişisel düzeyde bakıldığında psikolojik iklim önerilir. Bu iklim türleri çok boyutlu kavramlar olup, iklim araştırmalarının metodolojik ve kavramsal sorunları vardır (Dedobbeleer ve Beland, 1998). Örgüt ikliminin, kişilerin motivasyon ve başarı üzerine güçlü bir etkisi vardır. Genel örgüt ikliminin, çoğunlukla güvenlik iklimi algılamasını etkilediği görülmüştür (Neal ve ark. 2000). Rousseau (1998) tarafından yapılan ve literatürde yer alan örgüt iklimi kavramlarının kronolojik sıralaması görülmektedir.

Şekil.3. Örgüt İklimi Tanımları

Yazar	Tanım
Forehand ve Gilmer (1964)	1) Bir organizasyonu diğer bir organizasyondan ayıran 2) Zaman içeresinde sürekliliği olan 3) Organizasyondaki insanların davranışlarına etki eden karakteristiklerdir. Organizasyonun kişiliğidir.
Findlater ve Margulies (1969)	Örgütsel karakteristikler ile davranışlar arasında aracılık eden algılanan örgütsel özelliklerdir.
Campbell ve diğerleri (1970)	Organizasyonun durağan karakteristikleri ve davranış-çıktı ve çıktı-çıktı olasılıkları olarak tanımlanan beklentiler ve tutumların bir setidir.
Schneider ve Hall (1972)	Bireysel ve örgütsel karakteristikler tarafından etkilenen, organizasyona yönelik bireysel algılardır.
James ve Jones (1974)	Psikolojik olarak anlamlı bilişsel durum temsili, algılar
Schneider (1975)	Bireylerin dünyayı anlamalarına ve nasıl davranmaları gerektiğini bilmelerine yardım eden anlam yorumlamaları veya algılardır.
Payne ve diğerleri (1976)	Bireylerin organizasyonu tanımlamalarındaki ortak görüşü
James ve diğerleri (1978)	Organizasyon hakkında bireysel algıların toplamıdır.
Litwin ve Stringer (1978)	Örgütsel karakteristikler ve davranışlar arasında aracılık eden psikolojik bir süreçtir.
James ve Sell (1981)	Yakın çevreye yönelik bireylerin bilişsel temsilidir. Psikolojik olarak bireylerle ilgili anlam ve önem olarak ifade edilebilir. Öğrenilen, tarihsel ve değişime karşı dirençli bireysel bir özelliktir.
Schneider ve Reichers (1983)	Bütüncü (molar) algıların bir değerlendirmesidir.
Glick (1985)	Psikolojik olmaktan ziyade bireysel eylemler kapsamında tanımlanan, geniş bir örgütsel sınıf içinde kapsamlı bir terimdir.

Kaynak: Furnham, (2005)

2.8.3. Güvenlik Kavramı

Her bir birey yaşamak için temel gereksinimlerini oluşturduktan ve yerine getirdikten sonra, geleceğini güvence altına almak ister. Güvenlik en genel manası ile "emniyet içinde olma" olarak tanımlanabilir. Diğer bir tanıma bakacak olursak, güvenlik "mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyide korumak için zamansız ölüm, yaralanma ve endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma" anlamına gelir (Akalp ve Aytaç, 2005).

2.8.3.1. Güvenlik İklimi Kavramı

Güvenlik iklimi kavramı tanım olarak çok çeşitliliğe ve fikir birliğine sahip olup, en genel tanımını yapmaya kalkarsak iş ortamındaki çalışan bireylerin iş güvenliğine yönelik algısı olarak yapabiliriz.

Güvenlik iklimi ile ilgili literatürdeki bazı tanımlamalara bakacak olursak; ilk tanım 1980 yılında Zohar tarafından yapılmış olup "Güvenlik iklimi çalışan bireylerin iş çevresi hakkındaki paylaşmış oldukları bütüncül algıların toplam özeti olarak dile getirmiştir" (Zohar 1980:akt. Flin, 2007; Çelik,2014).

Güvenlik iklimi "Çalışan bireylerin iş yerinde iş güvenliğine ilişkin algı ve inançların özeti ve iş yerindeki iş güvenliğine görede çalışan bireylerin davranış biçimlerinin tahminidir" (Ann M. Williamson, 1997; Özaslan,2011; Flin ve Cox,1998). Güvenlik iklimini çalışan bireylerin davranış ve tutumlarını açıklayan güvenlik kültürü kavramının yansıması olarak görmektedir (Mearns, Whitekar, Flin, 2003: ;Çelik,2014). Frank W. Guldenmund (2007)'a göre güvenlik iklimi, çalışanların kurumdaki güvenliğe ilişkin bakış açısından ve güvenlik kültürünü ise çalışanların işletmedeki güvenliğe ilişkin bakış açısıdan ve çalışanların çevresi ile olan ilişkilerinden meydana gelmesi olarak ifade etmiştir (Guldenmund, 2007). "Güçlü bir örgüt güvenlik ikliminin, iş güvensizliğinin olumsuz sonuçlarını (bilgi, uyum, kaza ve yaralanmalar ve raporlamalar yönünden) azalttığı, güvenlik performansının bir öncüsü olduğu saptanmıştır" (Probst, 2004; Griffin ve Neal, 2000; Larsson ve ark., 2008, Siu ve ark., 2004; Nielsen ve ark., 2008).

2.8.3.2. Güvenlik Kültürü Kavramı

Güvenlik kültürünün meydana çıkmasının başlıca sebebi yaşanmış olan felaketler ve kazalardır. 1986 yılında Çernobil'de meydana gelen nükleer kazadan sonraki yıl "Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu" (IAEA) tarafından oluşturulmuş raporda ilk defa güvenlik kültürü kavramı kullanılmıştır (Cox ve Flin, 1998; Antonsen, 2009). Raporda faciaya neden olan en başta gelen sebep, güvenlik kültürünün eksik olması olarak belirtilmiştir (Çelik, 2014).

Güvenlik kültürünün tanımı "Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu" (IAEA) tarafından "Bir kurumun güvenlik ve sağlık açısından programın yeterliliği, uygulamadaki ısrarına ve tarzına karar veren grup ve bireylerin tutum, yetkinlik, değer ve davranış görüntülerinin ürünü" olarak tanımlanmıştır (Özkan ve Lajunen, 2003).

Güvenlik kültürünün literatürdeki bazı tanımlarına bakacak olursak; Uttal'a (1983) göre birçok davranışsal normları ortaya koyup, örgüt yapısı ve kontrol sistemleri ile etkileşim halinde olan inanç ve değerler olarak dile getirmiş, Turner'e (1991) göre ise bir organizasyonda çalışanların tehlikelere maruz kalıp en aza indirgemesi ile ortaya çıkan inanç, rol, tecrübeler, tutumlar olarak tanımlama yapmış (Vredenburgh, 2002), Reason ve Hobbs (2003) Sosyal bilimler alanında güvenlik kültürünü iki alt bölüme ayırmış ve ilk örgütte çalışanların güvenliği ile ilişkili tutum, inanç, çoğunlukla söylenmeyen değerlerdir demiş, ikinci alt bölümünü ise örgütte çalışanların güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak adına uygulanan politikalar olduğunu belirten bir ifade kullanmıştır (Reason&Hobbs, 2003; Çelik, 2014). Güvenlik kültürünün etkileşim halinde olduğu kültürler, örgüt ve toplumdur. Amacı ise çalışanların işyerinde tehlike ve risklere karşın farkında olmaları ve bunun yanı sıra her daim çalışanlarına dikkat etmeleridir (Ostrom, Wilhelnsen ve Kaplan, Ostrom, Wilhelnsen ve Kaplan, 2002:260; Çelik, 2014). Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak kabul edilmiştir (Clarke,1999; Cooper, 2000; Cai,2005; Wu, Li ve Shiau, 2010). Güvenlik kültürü ile ilgili en fazla alıntı yapılan tanım HSE (Health & Safety Executive) tarafından yapılmıştır. HSE (1993) güvenlik kültürünü, organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, algıların, tutumların, bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin yetkinliklerin bir ürünü olarak tanımlamaktadır (Fleming, 2005). Cox ve Cheyne'e (1998) göre bu tanım sosyo-psikolojik bir bakış açısını yansıtmaktadır. Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili olan literatürde yer alan tanımlamaların bir özeti aşağıda yer almaktadır.

Şekil.4. Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili bazı tanımlamalar

Yazar(lar)	Tanım
Ciavarelli ve Figlock (1996)	Güvenlik kültürü, işyerindeki her seviye ve gruptaki, herkes tarafından benimsenen, çalışan güvenliği ve kamu güvenliği üzerinde yüksek bir değeri (öncelik) ifade eder.
Kennedy ve Kirwan (1998)	Organizasyonda işleri yapmanın belli yollarıyla ilgili, bireysel ve grup algılarının düşünce süreçleri, duygular ve davranışların birleştirilmesiyle desteklenen, soyut bir kavramdır. Genel örgüt kültürünün bir alt elementidir.
Carrol (1998)	Güvenlik kültürü, güvenlik hakkında bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır. Güvenlik kültürü ayrıca, güvenliği korumak ve yükseltmeye yönelik eylemler, güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alma ve bu değerlerin tutarlı olarak ödüllendirilmesiyle ilgili beklentileri de ifade etmektedir.
Avustralya Madenler Konseyi (1999)	Firmadaki yönetim, denetim ve yönetim sistemleri algıları ile ilgili biçimsel güvenlik konularını ifade eder.
INSAG (1991)	Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumların bir yansımasıdır.
Cox ve Cox (1991)	Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtır.
Mearns ve diğerleri (1998)	Belli bir grup insan tarafından, risk ve güvenlikle ilgili paylaşılan inançlar, normlar, değerler ve tutumlardır.
McDonald ve Ryan (1992), Mearns ve Flin (1999), Pidgeon (1991) ve Pidgeon ve Oleary (1994)	Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları minimize etmekle ilgili, sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançların bir setidir.
ACSN (1993)	Güvenlik kültürü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır. Organizasyonlarda pozitif bir güvenlik kültürü, karşılıklı güvene dayalı iletişim temelinde, güvenliğin önemiyle ilgili paylaşılan algılar ve önleyici ölçümlerin etkinliğine güvenle karakterize edilir.

Yazar(lar)	Tanım
Ostrom ve diğerleri (1993)	Eylemler, politikalar ve prosedürlerde açığa çıkan ve organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, organizasyonun, inanç ve tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.
Berends (1996)	Organizasyon üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlamasıdır.
Helmreich ve Merritt (1998)	Bir grubun üyelerine davranışlarında yol gösterir. Bu yol gösterme, grup üyelerinin, güvenliğin önemi konusunda ortak inançları ve grubun güvenlik normlarını kendi isteğiyle onaylama ve diğerleri tarafından da destekleneceği konusunda ki anlayışı paylaşmasıyla sağlanır.
Flin ve diğerleri (1998)	Bir grup insan tarafından güvenlikle ilgili paylaşılan fikirler ve tutumları ifade eder.
Cooper (2000)	Kültür, insan (psikolojik), iş (davranışsal) ve organizasyon (durumsal) arasında çok amaçlı doğrudan etkileşimlerin bir ürünü iken, güvenlik kültürü, bütün örgüt üyelerini yönlendiren günlük temelde güvenliği arttırmaya yönelik ilgi ve eylemleriyle ilgili görünür çabaların seviyesidir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşüncelerdir.
Hale (2000)	Çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır.
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.
Richter ve Koch (2004)	Rehber insanların, riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.
Westrum (2004)	Organizasyonun karşılaştığı fırsatlar ve problemlerle ilgili tepki örüntüsüdür.
Fang ve diğerleri (2006)	Organizasyonun güvenlikle ilgili sahip olduğu, inançlar ve değerler ile hâkim göstergelerin bir setidir.

Kaynak: Choudhry, Fang ve Mohammed,2007; Guldenmund,2010; Wiegmann vd.,2002.

2.8.3.3. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürünün özelliklerini Ryan (2000) istenilen bir güvenlik kültürünün şu özelliklerde olması gerektiğini ifade etmiştir. Ryan'a göre;

- Çalışan bireyler güvenlik ile ilgili aktivitelere katılma eğilimi içindedirler. Güvenlik ile ilgili aktivitelerede katılımlar teşvik edilir.

- Tüm çalışan bireyler güvenlik kurallarına ve güvenlik için yaplıan her türlü düzenlemelere uymak zorundadırlar.
- Çalışan bireyler sürekli olarak tehlikeli durumları araştırır, tehlikeli bir durum ile karşılaşıldığında onu düzeltmek adına inisiyatif almakta çekinmez.
- Güvenlik ile ilgili konularda açık bir iletişim hakimdir. Bu gibi durumlarda, azarlama ve ceza korkusu yoktur.
- Çalışanlar hiçbir zaman gereksiz yere risk almazlar.
- Eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliği sağlamaları için gerekli bilgi, beceri ve yeteneği sağlamaktadır.
- Tüm iş aktiviteleri ve yönetimi tehlikelerin ortadan kaldırılması ve yaralanma risklerinin önlenmesi üzerine odaklanmıştır.
- Güvenlik meselelerinde, düzenli olarak davranış temelli bir geribildirim, bir yaşam biçimi olarak görülür ve düzeltici bir geribildirim sistemi vardır.
- İş arkadaşlarının güvenliğe yönelik destek sağladığı, destekleyici bir çalışma çevresi vardır.

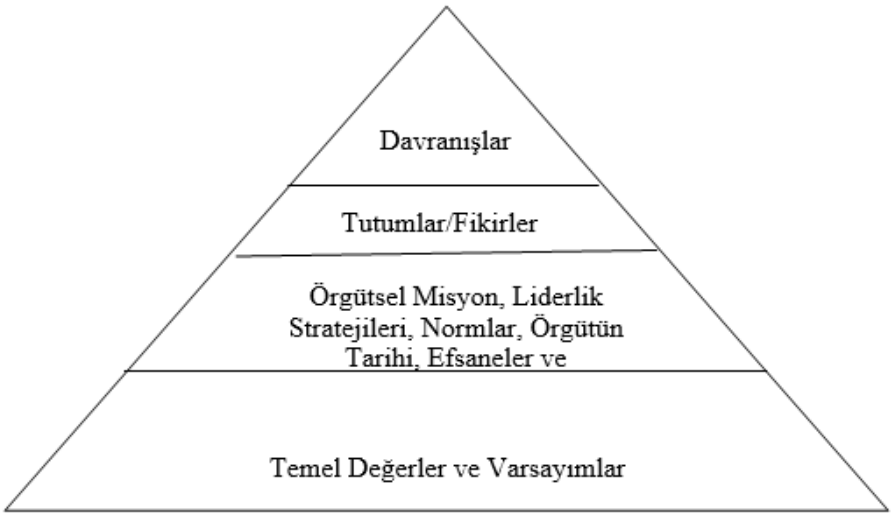
Güvenlik kültürü özelliklerini (Parker, Lawrie ve Hudson, 2006) ise aşağıda yer alan şekilde olduğunu ortaya koymuşlardır:

- İnsanların güvenlikle ilgili teşvik edildiği, gerekli bilgileri sağlamaya yönelik ödüllendirildiği ve kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların sınırının çizildiği bir güven kültürüne sahip olma,
- İnsanların hataları, yanlışları ve ihlalleri raporladığı bir raporlama kültürüne sahip olma,
- Sistem üzerinde düzenleyici kontrollerin yanı sıra, kazalardan ve ramak kala olaylardan bilgi toplayan, analiz eden ve bu bilgileri yayan bir güvenlik bilgi sistemine sahip olma,

- Güvenlik sisteminin doğru bir şekilde sonuçlanmasına yönelik ve reform istenildiğinde gerçekleştirmeye istekli olunan bir gönüllülük ve yeterliliğe sahip olma.
- Şekillendirme yeteneği olan bir örgütsel yapı anlamında, dinamik ve istenen bir iş çevresi esnekliğine sahip olma şeklinde yorumlamışlardır.

2.8.3.4. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları

Sabin ve Patankar (2010) örgüt içerisindeki güvenlik kültürünün yapısını dört basamak ile oluştuğunu bir piramit olarak incelemişlerdir (Şekil 5). Güvenlik kültürü piramidinin en altında temel güvenlik değerleri, bir üstünde örgütsel faktörler " Güvenlik Lideri Stratejileri" bir üzerinde ise tutum ve fikirler "Güvenlik İklimi", piramidin en üst noktasında ise güvenli davranışlar "Güvenlik Performansı" yer almaktadır.



Kaynak: Patankar ve Sabin, 2010

Şekil 5: Güvenlik Kültürü Piramidi

Güvenlik değerleri örgütsel yapılar ve güvenlik sistemi ile birlikle, bireysel çalışan güvenliğininde ayrı bir değer olarak yer almasını sağlar. Güvenlik konuları örgüt iş planı ve günlük uygulamalar ile birleştirilip bütünleştirilmelidir (Çavuşoğlu, 2011). Güvenlik liderliği stratejileri, politika, prosedürler, örgütsel misyon, çalışan bireyleri değerlendirme araçları, ceza ve ödüllendirme sistemleri liderlik uygulamalarını kapsar.

Güvenlik iklim ve tutumları çalışanların politika ve prosedürleri uygulamaları liderlik hakkındaki tüm algıları, tepki ve fikirlerin geçici bir anlık yansımasıdır. Tutumsal ölçümler, örgütteki genel güvenlik algılarını grup ve bireysel seviyede değerlendirmeye çalışır. Güvenlik performansı kavramı, gözlenlenebilen güvenli davranışların bir çıktısı olarak görülür. Güvenlik performansı, özellikle büyük kazalar da devlet ve araştırma kuruluşları tarafından hazırlanan raporlara göre belirlenebileceği gibi, günlük veya haftalık olarak, donanım zararı raporları, personel yaralanmaları gibi güvenlik performansının örgüt içi gözlemi şeklinde de yapılır.

Wiegmann vd. (2002)'ne göre genel geçer olarak kabul edilen güvenlik kültürü boyutları şunlardır:

Yönetimin Katılımı: Üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almalarıdır. Yöneticilerin seminer ve eğitimlerde katkıda bulunması, güvenlikle ilgili önemli işlemlerde aktif bir gözetimde bulunmaları, örgütsel yapı içinde üstten aşağı veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını ifade eder.

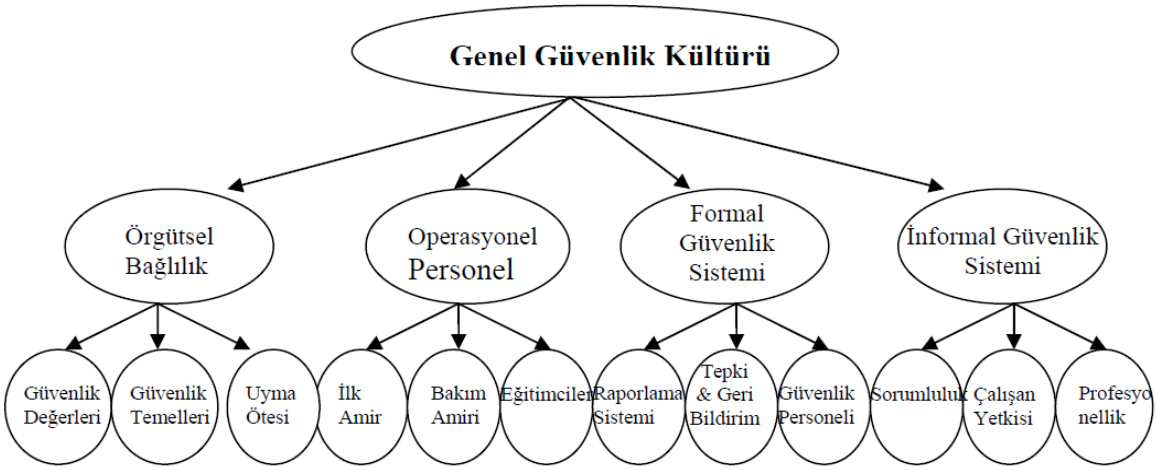
Çalışanı Yetkilendirme - Çalışanların Katılımı: Güvenlik kültürü iyi düzeyde olan organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin arttırılmasındaki anahtar rolü üstlenir ve çalışanları açıkça bilgilendirir. Güvenlik kültürü kapsamında güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında kaldıraç görevi görmesi, çalışanları yetkilendirme, çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması, eylemlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile ortaya çıkar.

Örgütsel Bağlılık: Güvenliğe açısından örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bir örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır. Aynı şekilde donanım, örgütün, seçim, prosedürler, eğitim ve iş takvimlerinin rutin olarak değerlendirilmesi ve eğer gerekli görülürse güvenliği iyileştirici yönde değiştirmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır.

Ödüllendirme Sistemleri: Güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden ödüllendirme sitemleridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir.

Raporlama Sistemleri: Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Çalışanların raporlama sisteminin bir sonucu olarak olumsuz sonuçlarla veya misilleme davranışlarıyla karşılaşmamasının sağlanması gereklidir. Çalışanlar yapılandırılmış bir geribildirim sistemiyle, çalışanların öneri ve ilgilerinin ödüllendirileceği ve problemin çözümünde ne çeşit bir eylem alacağı konusunda bilgilendirilmelidir.

Wiegmann, von Thaden ve Gibbons (2007) farklı bir çalışmalarında ise, güvenlik kültürünün örgütsel göstergelerini, örgütün güvenliğe bağlılığı, operasyonel ilk amirlerin güvenlikle ilgili aktivitelere katılımı, organizasyondaki biçimsel güvenlik sistemi ve organizasyondaki informel güvenlik sistemi olmak üzere dört boyuttan oluşan bir modelle açıklamaya çalışmışlardır.



Kaynak: Wiegmann, von Thaden ve Gibbons, (2007)

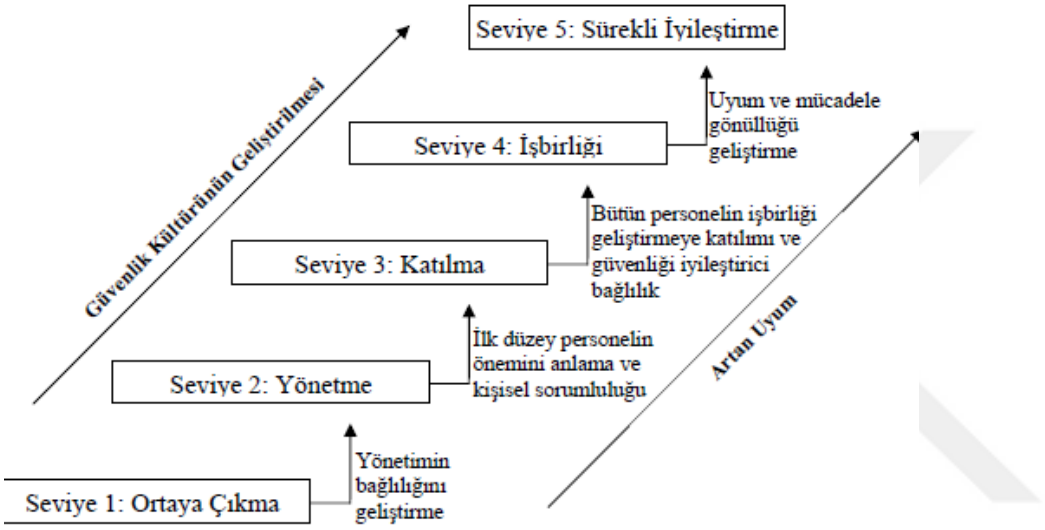
Şekil 6: Genel Güvenlik Kültürü

2.8.3.5. Güvenlik Kültürü Modelleri

Güvenlik kültürü tanımlamaları hangi boyutan oluştuğu noktasında belirsizliklerle beraber aynı durum modeller içinde geçerlidir. Araştırmacılar tarafından birçok modeller geliştirilmiştir. Literatürde yer alan bazı modeller;

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

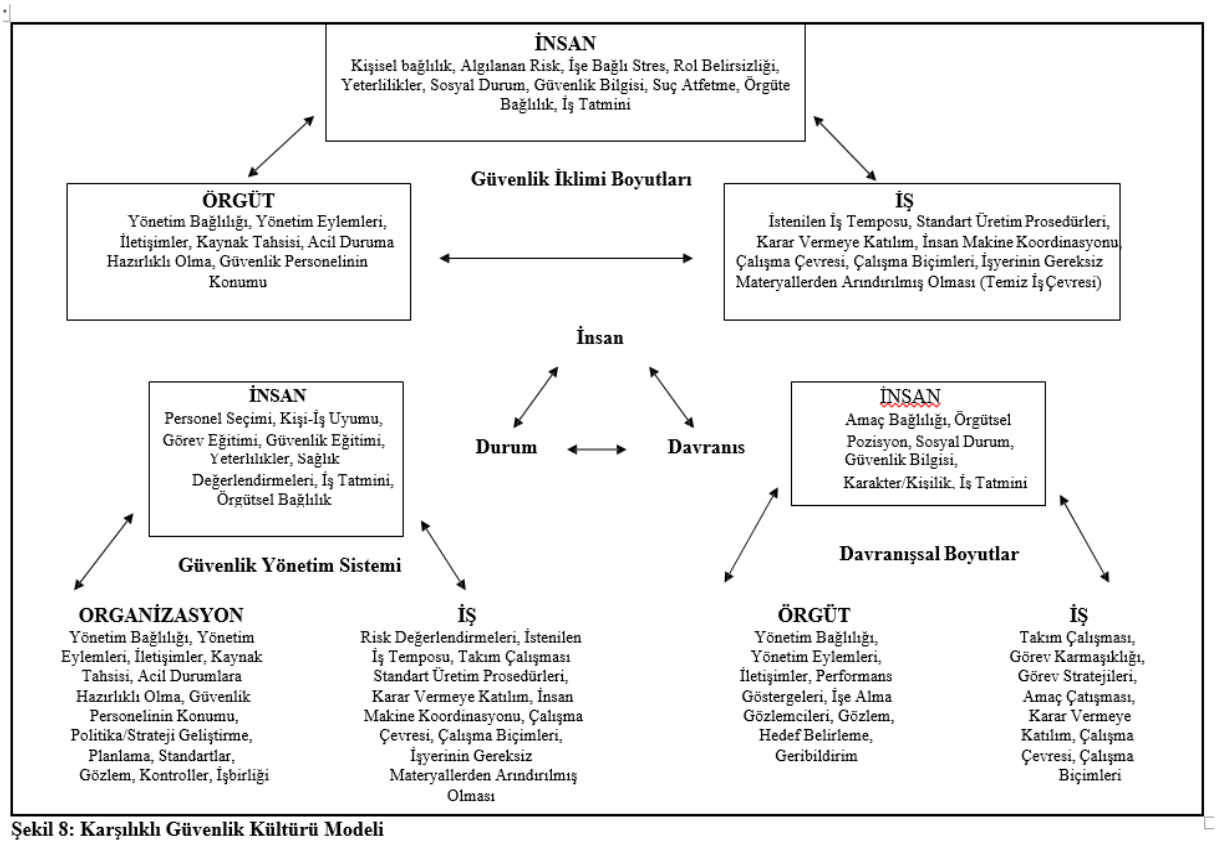
Fleming (2000) tarafından geliştirilen bu model, güvenlik kültürü en alt seviyeden en üst seviyeye kadar 5 aşamadan oluşan bir süreçtir.



Şekil .7. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli
Kaynak: Fleming, 2000

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

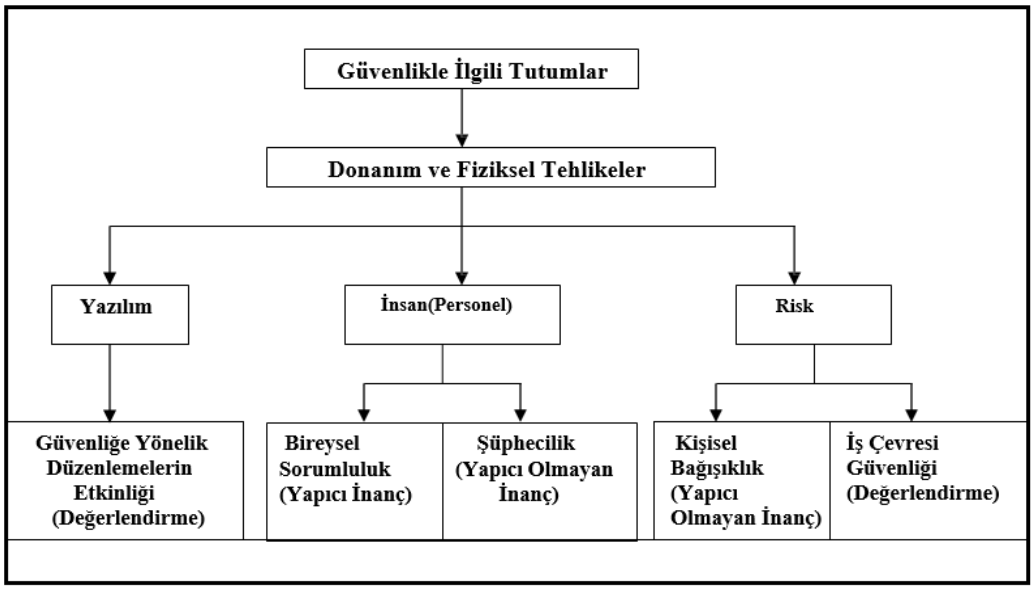
Cooper (2000) bu modeli, Bandura'nın (1977,1986) karşılıklı belirnenimcilik modelinden geliştirmiştir. Bu model, sübjektif iç psikolojik faktörler, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar ve objektif durumsal özellikler olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. İç psikolojik faktörler (tutumlar ve algılar) güvenlik iklimi anketleri yardımıyla, güvenlikle ilgili davranışlar, davranışsal güvenlik niyetlerinin bir parçası olarak geliştirilen kontrol listeleri ile ve durumsal özellikler ise, güvenlik yönetim sistemi denetimi/kontrolü ile değerlendirilebilir.



Şekil 8: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli
Kaynak: Cooper (2008)

Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

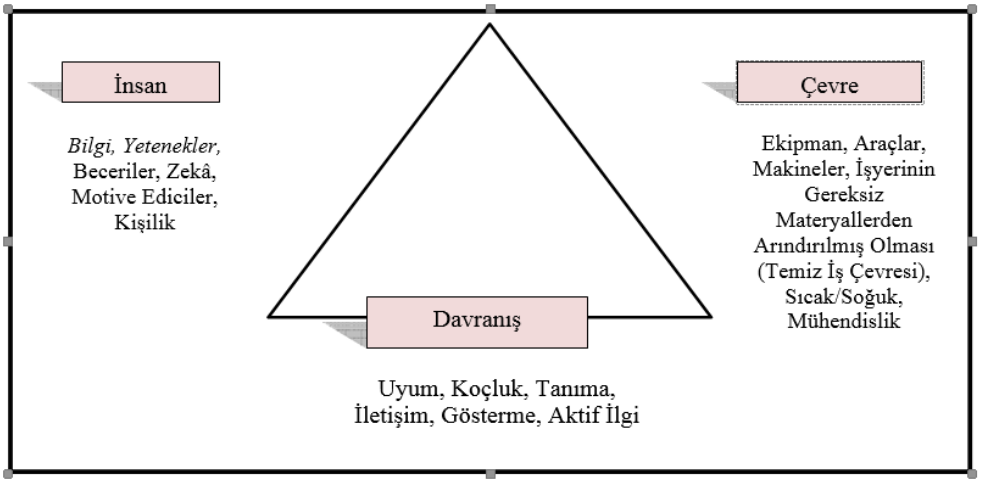
Güvenlik kültürü konusunda geliştirilen modellerden biri Cox ve Cox'un (1991) tarafından geliştirilen *" Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli*" dir. Model ile temel olarak organizasyonda güvenlikle ilgili tutumları 4 temel kategori altında incelemektedir.



Şekil 9: Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli
Kaynak: Guldenmund (2000)

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

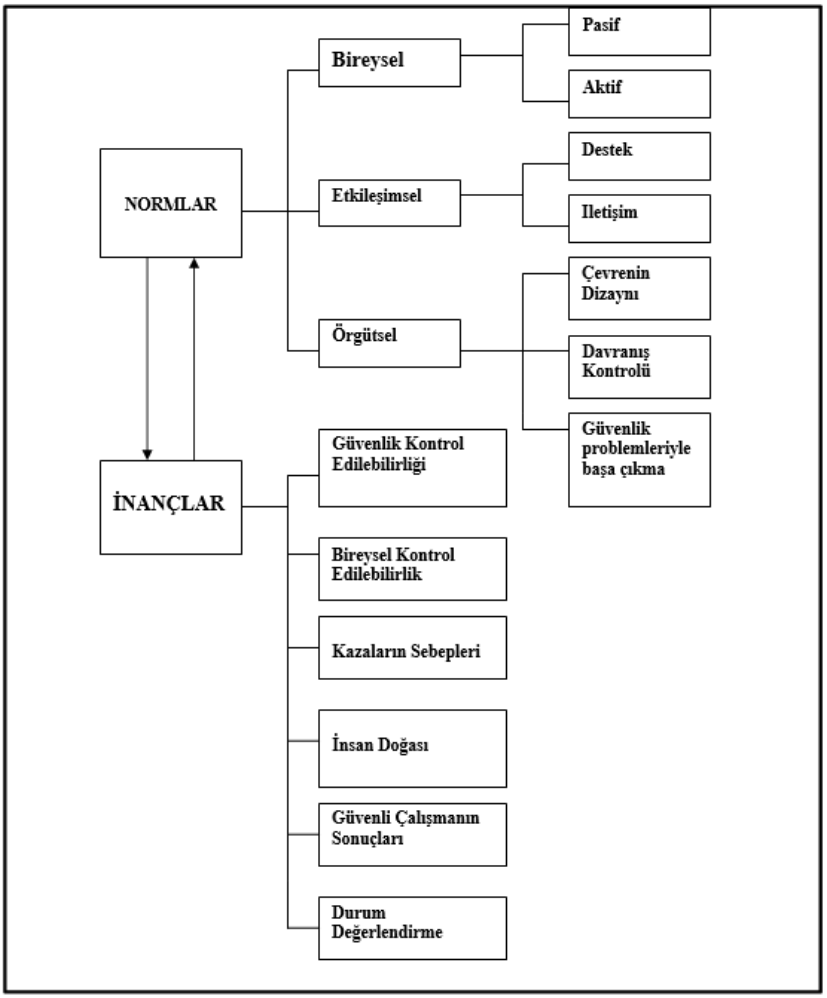
Geller (1994) tarafından geliştirilen model, çevre ve davranış ve insan açısından aktif ve dinamik bir "güvenlik üçgeni" üzerine vurgu yapmaktadır.



Şekil 10: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli
Kaynak: Geller (1994)

Güvenlik Kültürü Modeli

Güvenlik kültürü ile ilgili bir diğer model ise Berends (1995) tarafından geliştirilen "Güvenlik Kültürü Modeli"dir (Guldenmund, 2000). Bu modelde güvenlik kültürüyle ilgili bütün kavramlar, normlar ve inançlar olmak üzere, temelde iki başlık altında sınıflandırılmaktadır.



Şekil 11: Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli
Kaynak: Guldenmund (2000)

2.9. İSG ALGISINI ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen çeşitli temel faktörler vardır. Bu faktörler çeşitli boyutlar ile sınıflandırılmıştır. Zoha'a göre (1980) iş yerinde güvenliği oluşturmak için güvenlik programının başarısını etkileyen en temel faktör yönetimin göstermiş olduğu bağlılığıdır (Vredenburgh, 2002; Çelik,2014). Güvenlik iklimini meydana getiren boyutlara bakıldığında boyutların nasıl meydana geldiği konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. 1980 yılında İsrail'de yapmış olduğu çalışma neticesinde Zohar güvenlik iklimine ait ilk ölçümü gerçekleştirerek faktör analizi sonucunda aşağıdaki belirtilen boyutlar altında sınıflandırılma yapmıştır (Havold vd. 2009; Çelik, 2014).

- Güvenli davranışların teşviki,
- Yönetimin güvenliğe karşı tutumu,
- Güvenlik eğitiminin önemi,
- İşyerindeki risk düzeyi,
- Güvenlik temsilcisinin durumu,
- Güvenlik kurullarının durumu
- Çalışma hızının güvenliğe etkisi,

Çalışmada yer alan ve kullanılan Özaslan'nın (2011) geliştirdiği Güvenlik İklimi ölçeği 7 boyuttan oluşmaktadır. Yani iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen faktörler yedi boyutta ele alınmıştır.

Bunlar:

Güvenlik İletişimi: "İş Sağlığı ve Güvenliği işletme içerisinde işletme iletişim düzeyini tespit etmeye yöneliktir. "İşletmede İSG konuları ile ilgili bir iletişim vardır."gibi ifadelerden meydana gelir.

Güvenlik Yönetimi: "İşletmede/Kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur", "İşletmede/Kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir". "Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir" ifadelerden oluşmaktadır. Genel olarak İSG yönetim sistemini yerleştirmek için gerekli olan unsurlar yer almaktadır.

Bireysel Sorumluluk: "Bireylerin, kendileri ve başka çalışanların sağlık ve güvenliklerine karşı ne derece sorumluluk hissettikleri ifadeler yer almaktadır." gibi ifadelerden meydana gelir.

Güvenlik Standartları ve Hedefleri: "İşletmede İSG konusunda geliştirilen başarı standartları mevcuttur." gibi ifadelerden oluşan ölçek İSG algısı için çok önemli olan güvenlik standartları ve hedeflerini tanımlar. Çalışanların güvenlik ve sağlıklarını korumaları için gerekli kuraları içerir.

Kişisel Katılım: Çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile birlikte güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir (Vredenburgh, 2002).

Yönetimin Bağlılığı: Yönetim pozitif İSG algısının sağlanmasında önemli bir rol oynar. Üst yönetim sağlık ve güvenlik önlemlerini almada üzerine düşen sorumlulukları ifade etmektedir.

Kadercilik: Çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir. "Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.'' gibi ifadelerden meydana gelir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırma, spor sektöründe çalışan spor profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmış bir araştırmadır. Bu çalışmada çalışan spor profesyonellerin iş sağlığı ve güvenliği açısından algı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği tespit edilecektir. Bu bağlamda, çalışan spor profesyonellerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, toplam iş deneyimi, kurumdaki iş deneyimleri gibi faktörlere göre anlamı farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır. Araştırma İstanbul ve Ankara illerinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel ve Eğitim Hizmetleri dairesi başkanlığında görev yapmakta olan kadrolu çalışan personeller ile 01 Ocak 2019 – 30 Mart 2019 tarihleri arasında yürütülmesi planlanmıştır. Çalışmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmamış olup kadrolu olarak çalışan 525 personele ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplamak amacıyla Demirbilek (2005), Cheyne vd. (1998), Cox & Cheyne (2000), Williamson vd. (1997), Glendon & Litherland (2001)'in güvenlik iklimi ölçeklerinden yararlanılarak yeni bir güvenlik iklimi ölçeği geliştiren Özaslan'ın (2011) ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu anket 49 soru ve 7 boyuttan oluşmaktadır. Bunagöre; "İletişim" boyutu için 9, "Güvenlik Yönetimi" boyutu için 11, "Bireysel Sorumluluk" boyutu için 4, "Güvenlik Standartları ve Hedefleri" boyutu için 5, "Kişisel Katılım" boyutu için 5, "Yönetim Bağlılığı" boyutu için 10 ve "Kadercilik" boyutu için 5 ifade olmak üzere toplam 49 ifade geliştirilmiştir. Likert'in 5'li ölçeği dikkate alınarak boyutlara ilişkin ifadeler test edilmiştir. Buna göre; "5: Tam Katılıyorum", "4: Çok Katılıyorum", "3: Orta Katılıyorum", "2: Biraz Katılıyorum", "1: Hiç Katılmıyorum" olarak değerlendirmeye alınmıştır. Olumsuz sorular ters kodlanmıştır. Anket formunda yer alan "Güvenlik iklimi ölçeği" kullanılarak çalışanların kadercilik, bireysel sorumluluk, iletişim, kişisel katılım, yönetimin bağlılığı, güvenlik standatları ve hedefleri ve güvenlik yönetimi boyutları ölçülmüş ve bu ölçekler özdeğerleri ile ağırlandırılarak kişilerin genel faktörleri oluşturulmuştur. Oluşturulan genel faktör skor değeri negatif olanlar olumsuzlar grubu pozitif olanlar ise olumlular grubu olarak sınıflandırılmıştır. Anket içinde yer alan soruların bazıları sınıflama (nominal) ölçme düzeyinde ölçülürken; algı ve kanaat gibi durumları ölçen sorular ise beşli likert ölçeği sorularını içermektedir.

Bazı sorular açık uçludur. Cevaplayan kişilerin verdikleri cevaplara göre gruplandırılarak yorumlanmıştır. Anket formu elektronik ortamda 480 mail adresiyle, sosyal medya ve posta yolu vasıtasıyla 45 olmak üzere toplam 525 çalışana ulaştırılmış olup, tüm bu çabaların sonucunda 419 çalışandan geri dönüş sağlanabilmiştir. Anketlerin kâğıt ortamından bilgisayar ortamına aktarılmasından önce açık uçlu soruların kodlaması ve anket veri kontrolleri yapılmıştır. Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü alan yazındaki yazılı, basılı ve elektronik kaynaklardan elde edilen bilgiler oluşturmaktadır. Bu taramadan sonra elde edilen bilgiler ışığında veri toplama araçları olan ölçekler belirlenmiş ve araştırmanın ikinci kısmında belirlenen ölçeklerle elde edilen veriler analiz edilmiştir. Anketler IBM SPSS 23 programı aracılığıyla anket veri girişleri tamamlanmştır. 49 sorudan 5., 8., 10., 15., 19., 21., 25., 28., 29., 35., 41. ve 45. sorular, ters kodlama maddeleri olduğu için, sorulara verilen cevaplar tersine çevrilerek (5➔1, 4➔2, 3➔2, 2➔4, 1➔5) hesaplamalara dahil edilmiştir.

Anket soruları aşağıdaki tabloda belirtilen maddeler özelinde 7 alt boyuta indirgenmiştir.

Tablo.1. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Soru Skalası

İletişim	Güvenlik Yönetimi	Bireysel Sorumluluk	Güvenlik Standardı ve Hedefleri	Yönetimin Bağlılığı	Kadercilik	Kişisel Katılım
1	2	3	4	7	8	27
6	5	11	14	21	10	30
12	9	23	17	29	15	35
13	18	32	34	33	25	40
16	20		49	36	41	44
22	24			37		
28	26			39		
38	31			42		
48	43			45		
	47			46		

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada dikkate alınan değişkenlerle ilgili olarak geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1a: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Çalışanların Cinsiyetleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2f: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2g: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2h: Çalışanların yaşları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3f: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3g: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Çalışanların medeni durumları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4b: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4c: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4d: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4e: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4f: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4g: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4h: Çalışanların gelirleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5a: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5b: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5c: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5d: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı Ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5e: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5f: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5g: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5h: Çalışanların görevleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6a: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6b: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6c: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6d: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6e: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6f: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6g: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6h: Çalışanların kurumda çalıştıkları süre ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7a: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7b: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7c: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7d: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7e: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7f: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7g: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7h: Çalışanların görev yerleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8a: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8b: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8c: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8d: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8e: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8f: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8g: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8h: Çalışanların mesleki tecrubeleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9a: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9b: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9c: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9d: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9e: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9f: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9g: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9h: Çalışanların mesaiye kalmaları ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10a: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "İletişim" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10b: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Yönetimi" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10c: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Bireysel Sorumluluk" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10d: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Güvenlik Standartı ve Hedefleri" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10e: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Yönetimin Bağlılığı" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10f: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kadercilik" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10g: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Kişisel Katılım" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10h: Çalışanların iş kazalarına neyin neden olduğu düşünceleri ile İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarından "Toplam" boyutu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bireylerin, gerek 49 sorunun tamamından, gerekse anılan alt boyutlardan ürettikleri puanlar, Student T Test ve One way Analysis of Variance (ANOVA) testleri ile değerlendirilmiştir. ANOVA testi uygulanan demografik değişkenlerde, bağımsız değişkene göre Bonferroni düzeltmesi yapılmış ve post-hoc analizler (Tamhane) yapılmıştır. Analizlerde, istatistiksel anlamlılık seviyesi (alpha) 0,05 olarak seçilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmamıza katılan 419 çalışandan 194'ü (%46,3) kadın, 225'i (%53,7) erkek olup, 214'ü (51,1) evli, 197'si (%47) bekârdır. Tablo 2 de katılımcıların bazı demografik özellikleri gösterilmektedir.

Tablo.2. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Cinsiyet	Kadın	194	46,3	46,3	46,3
	Erkek	225	53,7	53,7	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	-
Yaş	18-25	88	21,0	21,0	21,0
	26-35	144	34,4	34,4	55,4
	36-45	140	33,4	33,4	88,8
	46-55	44	10,5	10,5	99,3
	56	3	0,7	0,7	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	-
Eğitim Durumu	Lise	64	15,3	15,3	15,3
	Önlisans	51	12,2	12,2	27,4
	Lisans	266	63,5	63,5	90,9
	Yüksek Lisans	35	8,4	8,4	99,3
	Doktora	3	,7	,7	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	-
Medeni Durum	Evli	214	51,1	51,1	51,1
	Bekâr	197	47,0	47,0	98,1
	Boşanmış	8	1,9	1,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	-
Aylık Gelir	2301-2800 ₺	100	23,9	23,9	23,9
	2801-3300 ₺	80	19,1	19,1	43,0
	3301-3800 ₺	79	18,9	18,9	61,8
	3801-4300 ₺	42	10,0	10,0	71,8
	4301-4800 ₺	68	16,2	16,2	88,1
	4801₺ ve Üzeri	50	11,9	11,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	-
Görev Yaptığınız Yer	Merkez	123	29,4	29,4	29,4
	Taşra	296	70,6	70,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 2'de çalışmaya katılan grubun bazı demografik özellikleri belirtilmektedir. Katılımcıların %46,3'ü kadın, %53,7'si erkek olup; en yüksek katılımın sağlandığı yaş grubu %34,4 ile 26-35 arası olarak bulunmuştur. Katılımcıların %63,5'i lisans mezunu iken, %51,1'i evli ve %29,4'ü taşrada görev yaptığını belirtmiştir.

Tablo.3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Yaş Durumu Dağılımı

		Yaş			Toplam
		18-25	**26-35**	**36+**	
Cinsiyet	Kadın	35	80	79	194
	Erkek	53	64	108	225
Toplam		88	144	187	419

Tablo 3 de ise çalışmada yer alan grubun cinsiyete göre yaş dağılımı özellikleri yer almaktadır. Toplam 419 katılımcının 187'i 36+ yaş grubunda olup, bununda 108'i erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Yaş Dağılımı

		Yaş			Toplam
		18-25	**26-35**	**36+**	
Eğitim Durumu	Lise - Önlisans	27	39	49	115
	Lisans	56	90	120	266
	Lisansüstü	5	15	18	38
Toplam		88	144	187	419

Spor profesyoneli olan katılımcıların 120'si lisans mezunu olup 36+ yaş grubunda yer almaktadır. 18-25 yaş grubunda olup lisanüstü mezun sayısı ise 5 olarak bulunmuştur. Tablo 4'te eğitim durumu ve yaş arasındaki dağılım gösterilmektedir.

Tablo.5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Yaş Dağılımı

		Yaş			Toplam
		18-25	26-35	36+	
Medeni Durum	Evli	1	69	144	214
	Evli Değil	87	75	43	205
Toplam		88	144	187	419

Medeni durum incelendiğinde, evli olan katılımcı sayısı 214, bekâr 205 iken evli olan ve 36+ yaş grubunda olan katılımcı sayısı 144 olarak tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo.6. Katılımcıların Gelir Durumna Göre Yaş Dağılımı

		Yaş			Toplam
		18-25	26-35	36+	
Aylık Gelir Durumu	3800 ve altı	81	67	32	180
	3800 üstü	7	77	155	239
Toplam		88	144	187	419

Tablo 6'da gelir durumu ve yaş dağılımı incelendiğinde yaşın artmasına bağlı olarak gelir durumununda arttığı ve 36^{+} yaş grubunda 187 katılımcının olduğu görülmektedir (Tablo 6).

Tablo.7. Katılımcıların Mesaiye Kalma Süresi ile Yaş Durumu Dağılımı

		Yaş			Toplam
		18-25	26-35	36+	
Mesaiye Kalınıyorsa Mesaiye Kalma Süresi	0 - 1 Saat	15	30	23	68
	1 - 2 Saat	18	45	63	126
	Mesaiye kalmıyorum	55	69	101	225
Toplam		88	144	187	419

Mesaiye kalma durumları açısından değerlendirme yapıldığında, çalışanların 101'i mesaiye kalmadığını beyan etmiş olup, 36+ yaş grubunda 1-2 saat mesayi yapanların sayısı 63 olarak hesaplanmıştır (Tablo 7).

Tablo.8. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Eğitim Durumu Dağılımı

		Eğitim Durumu			Toplam
		Lise-önlisans	Lisans	Lisansüstü	
Aylık Gelir Durumu	3800 ve altı	78	91	11	180
	3800 üstü	37	175	27	239
Toplam		115	266	38	419

Tablo 8'den spor profesyoneli olarak görev yapan katılımcılar arasında, gelir durumu 3800₺ ve üzerinde olan 175 lisan mezunu, 27 lisanüstü mezun ve 115 lise - önlisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo.9. Katılımcıların Mesaiye Kalma Süresi ile Medeni Durumu Dağılımı

		Medeni Durum		Toplam
		Evli	Evli Değil	
Mesaiye Kalınıyorsa Mesaiye Kalma Süresi	0 - 1 Saat	31	37	68
	1 - 2 Saat	67	59	126
	Mesaiye kalmıyorum	116	109	225
Toplam		214	205	419

Medeni durum ve mesaiye kalma durumları incelendiğinde, mesaiye kalmayan grubun en yüksek sayı olan 116 ile evli olan grupta görülmektedir (Tablo 9).

Tablo.10. Katılımcıların Mesaiye Kalma Süresi ile Eğitim Durumu Dağılımı

		Eğitim Durumu			Toplam
		Lise - Önlisans	Lisans	Lisansüstü	
Mesaiye Kalınıyorsa Mesaiye Kalma Süresi	0 - 1 Saat	17	47	4	68
	1 - 2 Saat	35	71	20	126
	Mesaiye kalmıyorum	63	148	14	225
Toplam		115	266	38	419

Eğitim durumu ve mesaiye kalma süreleri değerlendirildiğinde, 1-2 saat mesayiye kaldığını beyan eden 126 kişiden 71'i lisans mezunu olup, 225 katılımcı mesaiye kalmadığını bildirmiştir (Tablo 10).

Tablo.11.Eğitim Durumuna Göre İş Kazaları Sebepleri

		İş Kazalarına En Fazla Neyin Sebep Olduğunu Düşünme			Toplam
		Çalışanın güvenli olmayan davranışı	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Çalışanın güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	
Eğitim Durumu	Lise - Önlisans	16	30	69	115
	Lisans	27	100	139	266
	Lisansüstü	7	9	22	38
Toplam		50	139	230	419

Katılımcılardan 230'u, çalışma ortamında iş kazalarına neden olan sebeplerin başında "Çalışanın güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı" olarak belirtmişlerdir. Bu düşünceye katılanların 139'u lisans mezunu olup, 50 katılımcı ise sebepler arasında "Çalışanın güvenli olmayan davranışı" olduğunu düşünmektedir (Tablo 11).

Tablo.12. Cinsiyete Göre İş Kazaları Sebepleri Dağılımı

		İş Kazalarına En Fazla Neyin Sebep Olduğunu Düşünme			Toplam
		Çalışanın güvenli olmayan davranışı	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Çalışanın güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	
Cinsiyet	Kadın	12	62	120	194
	Erkek	38	77	110	225
Toplam		50	139	230	419

Tablo 12 ise, cinsiyete göre iş kazalarına neden olan sebeplerin dağılımını göstermekte olup, kadınların 62'si, erkeklerin'de 77'si İş güvenliği olmayan çalışma ortamlarını iş kazalarının ana nedenleri arasında göstermektedir.

Tablo.13. Katılımcı "İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	59	14,1	14,1	14,1
	Biraz	76	18,1	18,1	32,2
	Orta	166	39,6	39,6	71,8
	Çok	74	17,7	17,7	89,5
	Tam	44	10,5	10,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Toplam 419 katılımcıdan "İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır." İfadesine tam olarak katılanların oranı %10,5 iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %39,6 (n:166) olarak bulunmuştur (Tablo 13).

Tablo.14. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	43	10,3	10,3	10,3
	Biraz	43	10,3	10,3	20,5
	Orta	184	43,9	43,9	64,4
	Çok	111	26,5	26,5	90,9
	Tam	38	9,1	9,1	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılardan "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir." İfadesine orta derece olarak katılanların oranı %43,9 iken, çok olarak değerlendirenlerin oranı %26,5 (n:111) olarak bulunmuştur (Tablo 14).

Tablo.15. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımı olumlu yönde etkiler." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	20	4,8	4,8	4,8
	Biraz	31	7,4	7,4	12,2
	Orta	110	26,3	26,3	38,4
	Çok	158	37,7	37,7	76,1
	Tam	100	23,9	23,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımı olumlu yönde etkiler." İfadesine çok ve tam olarak beyan eden katılımcıların sayısı sırasıyla 158 ve 100' dür (Tablo 15).

Tablo.16.Katılımcı "İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	30	7,2	7,2	7,2
	Biraz	54	12,9	12,9	20,0
	Orta	106	25,3	25,3	45,3
	Çok	143	34,1	34,1	79,5
	Tam	86	20,5	20,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İşletmelerde işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir." İfadesine 143 katılımcı (%34,1) çok önemli olduğunu belirtmiştir. Bu ifadenin hiç önemli olmadığını düşünen kişi sayısı 30 (%7,2) olarak tespit edilmiştir (Tablo 16).

Tablo.17.Katılımcı "İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	51	12,2	12,2	12,2
	Biraz	95	22,7	22,7	34,8
	Orta	166	39,6	39,6	74,5
	Çok	61	14,6	14,6	89,0
	Tam	46	11,0	11,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 17'de "İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir." İfadesine tam olarak katılan kişi sayısı 46 olup, bunun tam tersi düşünen kişi sayısı 51 olarak hesaplanmıştır (Tablo 17).

Tablo.18.Katılımcı "Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	19	4,5	4,5	4,5
	Biraz	49	11,7	11,7	16,2
	Orta	175	41,8	41,8	58,0
	Çok	105	25,1	25,1	83,1
	Tam	71	16,9	16,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan 71 (%16,9) kişi "Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisinin çalışanlara iletildiğini" belirtirken, 19 katılımcı bu ifadeye hiç olarak cevaplamıştır (Tablo 18).

Tablo.19.Katılımcı "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	6	1,4	1,4	1,4
	Biraz	28	6,7	6,7	8,1
	Orta	142	33,9	33,9	42,0
	Çok	160	38,2	38,2	80,2
	Tam	83	19,8	19,8	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılardan "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler." İfadesine çok olarak katılanların oranı %38,2 iken, biraz olarak değerlendirenlerin oranı %6,7 (n:28) olarak bulunmuştur (Tablo 19).

Tablo.20. Katılımcı "İşimde risk almaktan kaçınamam." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	81	19,3	19,3	19,3
	Biraz	79	18,9	18,9	38,2
	Orta	130	31,0	31,0	69,2
	Çok	79	18,9	18,9	88,1
	Tam	50	11,9	11,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İşimde risk almaktan kaçınamam." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 50 (%11,9), orta derecede katılan 130 (%31,0) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 81 (%19,3) olarak belirlenmiştir (Tablo 20).

Tablo.21.Katılımcı "İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur."Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	1	,2	,2	,2
	Biraz	41	9,8	9,8	10,0
	Orta	150	35,8	35,8	45,8
	Çok	145	34,6	34,6	80,4
	Tam	82	19,6	19,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 21'de "İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur." İfadesine tam olarak katılan kişi sayısı 82 olup, bunun tam tersi düşünen kişi sayısı 1 olarak ortaya çıkmıştır (Tablo 21).

Tablo.22.Katılımcı "Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	12	2,9	2,9	2,9
	Biraz	54	12,9	12,9	15,8
	Orta	104	24,8	24,8	40,6
	Çok	94	22,4	22,4	63,0
	Tam	155	37,0	37,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Toplam 419 katılımcıdan "Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür." İfadesine tam olarak katılanların oranı %37 iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %24,8 (n:104) olarak bulunmuştur (Tablo 22).

Tablo.23.Katılımcı "Çalışma arkadaşlarımın güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	1	,2	,2	,2
	Biraz	15	3,6	3,6	3,8
	Orta	86	20,5	20,5	24,3
	Çok	162	38,7	38,7	63,0
	Tam	155	37,0	37,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Çalışma arkadaşlarımın güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim". İfadesine 155 katılımcı tam olarak eşlik ederken, 15 katılımcı biraz katıldığını belirtmiştir (Tablo 23).

Tablo.24. Katılımcı "Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	36	8,6	8,6	8,6
	Biraz	86	20,5	20,5	29,1
	Orta	139	33,2	33,2	62,3
	Çok	77	18,4	18,4	80,7
	Tam	81	19,3	19,3	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 24'te katılımcıların %20,5'i "Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir." ifadesine biraz katılırken, %19,3'ü tam olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 24).

Tablo.25. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	49	11,7	11,7	11,7
	Biraz	32	7,6	7,6	19,3
	Orta	111	26,5	26,5	45,8
	Çok	130	31,0	31,0	76,8
	Tam	97	23,2	23,2	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılardan "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm." İfadesine çok olarak katılanların oranı %31 iken, tam olarak katılanların oranı %23,2 (n:97) olarak bulunmuştur (Tablo 25).

Tablo.26. Katılımcı "Kurumumuzda/işletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	22	5,3	5,3	5,3
	Biraz	65	15,5	15,5	20,8
	Orta	124	29,6	29,6	50,4
	Çok	125	29,8	29,8	80,2
	Tam	83	19,8	19,8	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Kurumumuzda/işletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 83 (%19,8), orta derecede katılan 124 (%29,6) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 22 (%5,3) olarak belirlenmiştir (Tablo 26).

Tablo.27. Katılımcı "Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	1,00	37	8,8	8,8	8,8
	2,00	83	19,8	19,8	28,6
	3,00	128	30,5	30,5	59,2
	4,00	92	22,0	22,0	81,1
	5,00	79	18,9	18,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 27'de "Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem". İfadesine tam olarak katılan kişi sayısı 79 olup, bunun tam tersi düşünen kişi sayısı 37 olarak ortaya çıkmıştır (Tablo 27).

Tablo.28.Katılımcı "Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiririliriz." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	46	11,0	11,0	11,0
	Biraz	72	17,2	17,2	28,2
	Orta	144	34,4	34,4	62,5
	Çok	96	22,9	22,9	85,4
	Tam	61	14,6	14,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılardan "Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiririliriz." İfadesine orta derece olarak katılanların oranı %34,4 iken, tam olarak katılanların oranı %14,6 (n:61) olarak bulunmuştur (Tablo 28).

Tablo.29.Katılımcı "İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	43	10,3	10,3	10,3
	Biraz	82	19,6	19,6	29,8
	Orta	128	30,5	30,5	60,4
	Çok	103	24,6	24,6	85,0
	Tam	63	15,0	15,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 63 (%15), orta derecede katılan 128 (%30,5) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 43 (%10,3) olarak belirlenmiştir (Tablo 29).

Tablo.30.Katılımcı "Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	14	3,3	3,3	3,3
	Biraz	52	12,4	12,4	15,8
	Orta	142	33,9	33,9	49,6
	Çok	146	34,8	34,8	84,5
	Tam	65	15,5	15,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 30'da katılımcıların %15,5'i "Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar." ifadesine tam olarak katılırken, %34,8'i çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 30).

Tablo.31.Katılımcı "Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	58	13,8	13,8	13,8
	Biraz	92	22,0	22,0	35,8
	Orta	128	30,5	30,5	66,3
	Çok	88	21,0	21,0	87,4
	Tam	53	12,6	12,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir." Şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 53 (%12,8), orta derecede katılan 128 (%30,5) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 58 (%13,8) olarak belirlenmiştir (Tablo 31).

Tablo.32.Katılımcı "Kurum/işyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	25	6,0	6,0	6,0
	Biraz	69	16,5	16,5	22,4
	Orta	145	34,6	34,6	57,0
	Çok	94	22,4	22,4	79,5
	Tam	86	20,5	20,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Toplam 419 katılımcıdan "Kurum/işyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır." İfadesine tam olarak katılanların oranı %20,5 (n:86) iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %34,6 (n:145) olarak bulunmuştur (Tablo 32).

Tablo.33.Katılımcı "Kurum/işyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	24	5,7	5,7	5,7
	Biraz	56	13,4	13,4	19,1
	Orta	88	21,0	21,0	40,1
	Çok	85	20,3	20,3	60,4
	Tam	166	39,6	39,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 33'de katılımcıların %15,5'i "Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar." ifadesine tam olarak katılırken, %34,8'i çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 30).

Tablo.34.Katılımcı "Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	6	1,4	1,4	1,4
	Biraz	37	8,8	8,8	10,3
	Orta	131	31,3	31,3	41,5
	Çok	149	35,6	35,6	77,1
	Tam	96	22,9	22,9	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo.35. Katılımcı "İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	6	1,4	1,4	1,4
	Biraz	30	7,2	7,2	8,6
	Orta	63	15,0	15,0	23,6
	Çok	148	35,3	35,3	58,9
	Tam	172	41,1	41,1	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 172 (%41,1), orta derecede katılan 63 (%15) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 6 (%1,4) olarak belirlenmiştir (Tablo 35).

Tablo.36. Katılımcı "Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	42	10,0	10,0	10,0
	Biraz	52	12,4	12,4	22,4
	Orta	135	32,2	32,2	54,7
	Çok	100	23,9	23,9	78,5
	Tam	90	21,5	21,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Toplam 419 katılımcıdan "Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir." ifadesine tam olarak katılanların oranı %21,5 (n:90) iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %32,2 (n:135) olarak bulunmuştur (Tablo 36).

Tablo.37. Katılımcı "Kurumda/işletmede güvensiz davranışlar hoş görülür." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	27	6,4	6,4	6,4
	Biraz	55	13,1	13,1	19,6
	Orta	82	19,6	19,6	39,1
	Çok	64	15,3	15,3	54,4
	Tam	191	45,6	45,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 37'de katılımcıların %45,6'sı " Kurumda/işletmede güvensiz davranışlar hoş görülür." ifadesine tam olarak katılırken, %15,3'i çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 37).

Tablo.38. Katılımcı "Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	34	8,1	8,1	8,1
	Biraz	56	13,4	13,4	21,5
	Orta	124	29,6	29,6	51,1
	Çok	118	28,2	28,2	79,2
	Tam	87	20,8	20,8	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo.39. Katılımcı "Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	27	6,4	6,4	6,4
	Biraz	60	14,3	14,3	20,8
	Orta	131	31,3	31,3	52,0
	Çok	118	28,2	28,2	80,2
	Tam	83	19,8	19,8	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 83 (%19,8), orta derecede katılan 118 (%28,2) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 27 (%6,4) olarak belirlenmiştir (Tablo 39).

Tablo.40. Katılımcı "Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	41	9,8	9,8	9,8
	Biraz	89	21,2	21,2	31,0
	Orta	120	28,6	28,6	59,7
	Çok	93	22,2	22,2	81,9
	Tam	76	18,1	18,1	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 40'da katılımcıların %18,1'i "Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez." ifadesine tam olarak katılırken, %22,2'si çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 40).

Tablo.41. Katılımcı "Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	54	12,9	12,9	12,9
	Biraz	88	21,0	21,0	33,9
	Orta	127	30,3	30,3	64,2
	Çok	65	15,5	15,5	79,7
	Tam	85	20,3	20,3	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler." ifadesine tam olarak katılanların oranı %20,3 (n:85) iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %30,3 (n:127) olarak bulunmuştur (Tablo 41).

Tablo.42. Katılımcı "Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	17	4,1	4,1	4,1
	Biraz	35	8,4	8,4	12,4
	Orta	144	34,4	34,4	46,8
	Çok	110	26,3	26,3	73,0
	Tam	113	27,0	27,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo.43. Katılımcı "Kurumda/işletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	16	3,8	3,8	3,8
	Biraz	33	7,9	7,9	11,7
	Orta	107	25,5	25,5	37,2
	Çok	176	42,0	42,0	79,2
	Tam	87	20,8	20,8	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Kurumda/işletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 87 (%20,8), orta derecede katılan 176 (%42) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 16 (%3,8) olarak belirlenmiştir (Tablo 43).

Tablo.44. Katılımcı "Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	30	7,2	7,2	7,2
	Biraz	43	10,3	10,3	17,4
	Orta	144	34,4	34,4	51,8
	Çok	112	26,7	26,7	78,5
	Tam	90	21,5	21,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 44'de katılımcıların %21,5'i "Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller." ifadesine tam olarak katılırken, %26,7'si çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 44).

Tablo.45. Katılımcı "Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler."Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	18	4,3	4,3	4,3
	Biraz	67	16,0	16,0	20,3
	Orta	161	38,4	38,4	58,7
	Çok	95	22,7	22,7	81,4
	Tam	78	18,6	18,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 78 (%18,6), orta derecede katılan 161 (%38,4) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 18 (%4,3) olarak belirlenmiştir (Tablo 45).

Tablo.46. Katılımcı "Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	23	5,5	5,5	5,5
	Biraz	61	14,6	14,6	20,0
	Orta	147	35,1	35,1	55,1
	Çok	102	24,3	24,3	79,5
	Tam	86	20,5	20,5	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılardan "Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar." ifadesine tam olarak katılanların oranı %20,5 (n:86) iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %35,1 (n:147) olarak bulunmuştur (Tablo 46).

Tablo.47. Katılımcı "Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz." Sorsunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	44	10,5	10,5	10,5
	Biraz	102	24,3	24,3	34,8
	Orta	129	30,8	30,8	65,6
	Çok	92	22,0	22,0	87,6
	Tam	52	12,4	12,4	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 47'de katılımcıların %12,4'i "Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz." ifadesine tam olarak katılırken, %30,8'si orta dercede katıldığını beyan etmiştir (Tablo 47).

Tablo.48. Katılımcı "Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	25	6,0	6,0	6,0
	Biraz	54	12,9	12,9	18,9
	Orta	129	30,8	30,8	49,6
	Çok	116	27,7	27,7	77,3
	Tam	95	22,7	22,7	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 95 (%22,7), orta derecede katılan 129 (%30,8) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 25 (%6) olarak belirlenmiştir (Tablo 48).

Tablo.49 Katılımcı "Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	24	5,7	5,7	5,7
	Biraz	46	11,0	11,0	16,7
	Orta	152	36,3	36,3	53,0
	Çok	118	28,2	28,2	81,1
	Tam	78	18,6	18,6	99,8
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılardan "Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır." ifadesine tam olarak katılanların oranı %18,6 (n:78) iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %36,3 (n:152) olarak bulunmuştur (Tablo 49).

Tablo.50. Katılımcı "Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	30	7,2	7,2	7,2
	Biraz	51	12,2	12,2	19,3
	Orta	166	39,6	39,6	58,9
	Çok	99	23,6	23,6	82,6
	Tam	73	17,4	17,4	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 50'de katılımcıların %17,4'ü "Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır." ifadesine tam olarak katılırken, %23,6'sı çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 50).

Tablo.51.Katılımcı "Kurumda/işyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	21	5,0	5,0	5,0
	Biraz	43	10,3	10,3	15,3
	Orta	146	34,8	34,8	50,1
	Çok	126	30,1	30,1	80,2
	Tam	83	19,8	19,8	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılar "Kurumda/işyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 83 (%19,8), orta derecede katılan 146 (%34,8) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 21 (%5) olarak belirlenmiştir (Tablo 51).

Tablo.52. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	36	8,6	8,6	8,6
	Biraz	69	16,5	16,5	25,1
	Orta	153	36,5	36,5	61,6
	Çok	109	26,0	26,0	87,6
	Tam	52	12,4	12,4	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 52 (%12,4), orta derecede katılan 153 (%36,5) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 36 (%8,6) olarak belirlenmiştir (Tablo 52).

Tablo.53. Katılımcı "Kurumumda/işyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	40	9,5	9,5	9,5
	Biraz	70	16,7	16,7	26,3
	Orta	131	31,3	31,3	57,5
	Çok	79	18,9	18,9	76,4
	Tam	99	23,6	23,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Toplam 419 katılımcıdan "Kurumumda/işyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam." ifadesine tam olarak katılanların oranı %23,6 (n:99) iken, orta derece olarak değerlendirenlerin oranı %31,3 (n:131) olarak bulunmuştur (Tablo 53).

Tablo.54. Katılımcı "Kurumumda/işyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	21	5,0	5,0	5,0
	Biraz	58	13,8	13,8	18,9
	Orta	156	37,2	37,2	56,1
	Çok	111	26,5	26,5	82,6
	Tam	73	17,4	17,4	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 54'de katılımcıların %17,4'ü "Kurumumda/işyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır." ifadesine tam olarak katılırken, %26,5'i çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 54).

Tablo.55. Katılımcı "Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	21	5,0	5,0	5,0
	Biraz	59	14,1	14,1	19,1
	Orta	122	29,1	29,1	48,2
	Çok	125	29,8	29,8	78,0
	Tam	92	22,0	22,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılar "Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 92 (%22), orta derecede katılan 122 (%29,1) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 21 (%5) olarak belirlenmiştir (Tablo 55).

Tablo.56. Katılımcı "İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	10	2,4	2,4	2,4
	Biraz	47	11,2	11,2	13,6
	Orta	121	28,9	28,9	42,5
	Çok	135	32,2	32,2	74,7
	Tam	106	25,3	25,3	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

"İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 106 (%25,3), orta derecede katılan 121 (%28,9) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 10 (%2,4) olarak belirlenmiştir (Tablo 56).

Tablo.57. Katılımcı "Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	71	16,9	16,9	16,9
	Biraz	98	23,4	23,4	40,3
	Orta	124	29,6	29,6	69,9
	Çok	70	16,7	16,7	86,6
	Tam	56	13,4	13,4	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılar "Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer." şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 56 (%13,4), orta derecede katılan 124 (%29,6) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 71 (%16,9) olarak belirlenmiştir (Tablo 57).

Tablo.58. Katılımcı "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	20	4,8	4,8	4,8
	Biraz	50	11,9	11,9	16,7
	Orta	147	35,1	35,1	51,8
	Çok	120	28,6	28,6	80,4
	Tam	82	19,6	19,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Tablo 58'de katılımcıların %19,6'sı "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder." ifadesine tam olarak katılırken, %35,1'i çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 58).

Tablo.59. Katılımcı "Kurumun/işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir / artmaktadır." Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	18	4,3	4,3	4,3
	Biraz	33	7,9	7,9	12,2
	Orta	133	31,7	31,7	43,9
	Çok	132	31,5	31,5	75,4
	Tam	103	24,6	24,6	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

“Kurumun/işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir / artmaktadır.” şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 103 (%24,6), orta derecede katılan 133 (%31,5) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 18 (%4,3) olarak belirlenmiştir (Tablo 59).

Tablo.60. Katılımcı “Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.” Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	56	13,4	13,4	13,4
	Biraz	60	14,3	14,3	27,7
	Orta	134	32,0	32,0	59,7
	Çok	102	24,3	24,3	84,0
	Tam	67	16,0	16,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcıların %16’sı “Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.” ifadesine tam olarak katılırken, %24,3’ü çok olarak katıldığını beyan etmiştir (Tablo 60).

Tablo.61. Katılımcı “İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.” Sorusunun Frekansı

		Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç	19	4,5	4,5	4,5
	Biraz	56	13,4	13,4	17,9
	Orta	141	33,7	33,7	51,6
	Çok	119	28,4	28,4	80,0
	Tam	84	20,0	20,0	100,0
	Toplam	419	100,0	100,0	

Katılımcılar “İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.” şeklindeki değerlendirmeye tam olarak katılan kişi sayısı 84 (%20), orta derecede katılan 141 (%33,7) iken hiç katılmayan çalışan sayısı 19 (%4,5) olarak belirlenmiştir (Tablo 61).

Tablo.62. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi

Cinsiyet		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	Kadın	194	28,83	6,61	0,09
	Erkek	225	29,96	6,83	
Guvenlik Yönetimi	Kadın	194	35,93	6,20	***<0,01***
	Erkek	225	37,96	6,99	
Bireysel Sorumluluk	Kadın	194	14,79	2,74	***<0,01***
	Erkek	225	15,73	2,71	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	Kadın	194	17,58	4,25	***<0,01***
	Erkek	225	16,15	3,74	
Yönetimin Bağlılığı	Kadın	194	33,43	5,95	0,10
	Erkek	225	34,47	6,84	
Kadercilik	Kadın	194	17,67	3,92	***<0,01***
	Erkek	225	16,35	3,98	
Kişisel katılım	Kadın	194	16,71	2,80	0,22
	Erkek	225	17,06	2,94	
Toplam	Kadın	194	163,52	24,47	***0,03***
	Erkek	225	169,10	26,94	

Cinsiyet açısında İSG Algı anketi alt boyutları değerlendirildiğinde " Güvenik Yönetimi, Bireysel sorumluluk, Güvenlik Standartı ve Hedefleri ile Kadercilik" alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Erkeklerin Güvenlik Yönetimi açısından aldıkları puan 37.96±6.99, kadınların 35.93±6.20 olup istatistiksel açıdan $p<0.01$ olarak bulunmuştur. Ayrıca erkeklerin güvenlik algısı kadınlara göre daha yüksektir. Tablo 62'de cinsiyetler açısından İSG algı anketi alt boyutları belirtilmektedir.

Tablo.63. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Yaş Açısından Değerlendirilmesi

						Post-hoc		
YAŞ		**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**p**	**18-25**	**18-25**	**26-35**
						26-35	**36+**	**36+**
İletişim	18-25	88	31,14	7,03	***0,01***	***0,01***	0,19	0,27
	26-35	144	28,29	7,10				
	36 +	187	29,52	6,16				
Güvenlik Yönetimi	18-25	88	38,95	7,23	***0,01***	***0,01***	0,05	0,68
	26-35	144	36,09	6,80				
	36+	187	36,82	6,22				
Bireysel Sorumluluk	18-25	88	15,49	2,90	0,43	1,00	0,63	0,64
	26-35	144	15,43	2,99				
	36+	187	15,10	2,50				
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	18-25	88	17,89	4,16	***<0,01***	***<0,01***	0,37	0,06
	26-35	144	16,06	4,32				
	36+	187	17,12	3,73				
Yönetimin Bağlılığı	18-25	88	36,23	6,37	***<0,01***	***<0,01***	***0,01***	0,34
	26-35	144	32,78	6,95				
	36+	187	33,87	5,83				
Kadercilik	18-25	88	17,32	3,70	0,05	1,00	0,19	0,09
	26-35	144	17,42	4,39				
	36+	187	16,43	3,78				
Kişisel Katılım	18-25	88	17,63	3,09	0,02	***0,04***	0,08	0,92
	26-35	144	16,60	3,01				
	36+	187	16,78	2,61				
Toplam	18-25	88	174,64	28,19	***<0,01***	***<0,01***	***0,03***	0,64
	26-35	144	162,68	26,20				
	36+	187	165,65	23,87				

Yaş açısında İSG Algı anketi alt boyutları değerlendirildiğinde "İletişim, Güvenik Yönetimi, Yönetimin Bağlılığı" alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmuştur. 18-25 yaş grubu 26-35 yaş grubuna göre iletişimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde 18-25 yaş, 26-35 yaşa göre güvenlik algıları istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Yönetime bağlılık alt kategorisi açısından 18-25 yaş, kendilerini hem 26-35 yaştan hem de 36 yaştan daha fazla yönetime katkı yapar durumda olarak görmektedir. Kişisel katılım açısından incelendiğinde anlamlı derecede 18-25 yaş grubu, 36 yaş ve üzeri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Tablo 63'de yaş açısından İSG algı anketi alt boyutları değerlendirilmektedir.

Tablo.64. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından Değerlendirilmesi

Medeni Durum		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	Evli	214	28,97	6,49	0,15
	Evli Değil	205	29,92	6,98	
Güvenlik	Evli	214	36,69	6,58	0,31
	Evli Değil	205	37,36	6,84	
Bireysel Sorumluluk	Evli	214	15,27	2,66	0,85
	Evli Değil	205	15,32	2,87	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	Evli	214	16,73	4,02	0,34
	Evli Değil	205	17,11	4,15	
Yönetimin Bağlılığı	Evli	214	33,29	6,68	***0,02***
	Evli Değil	205	34,72	6,14	
Kadercilik	Evli	214	16,90	3,93	0,76
	Evli Değil	205	17,02	4,09	
Kişisel Katılım	Evli	214	16,65	2,72	0,07
	Evli Değil	205	17,16	3,01	
Toplam	Evli	214	164,51	25,33	0,11
	Evli Değil	205	168,60	26,47	

Tablo 64'de medeni durum açısından İSG algı anketi alt boyutları değerlendirilmektedir.

Alt boyutlar açısından sadece yönetimin bağlılığı, medeni durum açısından anlamlı bulunmuştur. Evli olmayanların skoru 34.72±6.14, evli olanların ise 33.29±6.68 olup $p<0.05$ olarak görülmektedir.

Tablo.65. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Gelir Durum Açısından Değerlendirilmesi

Gelir		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	3800 ve altı	180	30,08	7,29	0,09
	3800 üstü	239	28,95	6,27	
Güvenlik Yönetimi	3800 ve altı	180	36,22	7,37	***0,01***
	3800 üstü	239	38,07	6,06	
Bireysel Sorumluluk	3800 ve altı	180	15,01	2,92	***0,02***
	3800 üstü	239	15,67	2,61	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	3800 ve altı	180	17,29	4,23	0,10
	3800 üstü	239	16,64	3,95	
Yönetimin Bağlılığı	3800 ve altı	180	33,04	6,77	***<0,01***
	3800 üstü	239	35,25	6,05	
Kadercilik	3800 ve altı	180	17,54	4,20	***0,01***
	3800 üstü	239	16,52	3,79	
Kişisel Katılım	3800 ve altı	180	16,60	3,25	***0,02***
	3800 üstü	239	17,29	2,53	
Toplam	3800 ve altı	180	171,19	28,16	***<0,01***
	3800 üstü	239	162,99	23,60	

Çalışanlar gelir durumları açısından değerlendirildiğinde iletişim ve güvenlik standartı ve hedefleri alt boyutları haricindeki diğer tüm boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir. Geliri 3800₺'nin altında olanlar, kendilerini güvenli, bireysellikleri yüksek, yönetime daha fazla katkı yapan, daha kaderci, kişisel katılıma daha eğilimli gördükleri belirlenmiştir. Geliri düşük olanların puanlarının yüksek çıkması, meslek kıdemleri ve medeni durumları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Tablo 65' de sonuçlar detaylı bir şekilde belirtilmektedir.

Tablo.66. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Görev Durumu Açısından Değerlendirilmesi

Görev		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	Spor Uzmanı	200	30,22	7,00	***0,02***
	İdari Birim	219	28,72	6,43	
Güvenlik Yönetimi	Spor Uzmanı	200	38,20	7,32	***<0,01***
	İdari Birim	219	35,94	5,90	
Bireysel Sorumluluk	Spor Uzmanı	200	15,89	2,48	***<0,01***
	İdari Birim	219	14,75	2,89	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	Spor Uzmanı	200	17,36	4,32	***0,03***
	İdari Birim	219	16,52	3,81	
Yönetimin Bağlılığı	Spor Uzmanı	200	34,91	6,74	***0,01***
	İdari Birim	219	33,15	6,08	
Kadercilik	Spor Uzmanı	200	16,97	4,17	0,96
	İdari Birim	219	16,95	3,85	
Kişisel Katılım	Spor Uzmanı	200	17,31	2,96	***0,01***
	İdari Birim	219	16,53	2,75	
Toplam	Spor Uzmanı	200	170,85	27,03	***<0,01***
	İdari Birim	219	162,56	24,30	

Tablo 66'da çalışmada katılımcıların görev durumu açısından alt boyutlar incelenmiş olup, "İletişim, Güvenlik Yönetimi, Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartı ve Hedefleri, Yönetimin Bağlılığı ve Kişisel Katılım" alt boyutlarından alınan puanlar anlamlı derecede farklı bulunmuştur. Tüm katılımcıların toplam puan ortalamaları değerlendirildiğinde, Spor uzmanları 170.85±27.03 iken İdari Birim çalışnalarının skoru 162.56±24.30 olup; $p<0.01$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo.67. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Açısından Değerlendirilmesi

Kurumdaki Süre		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	0-5 yıl	242	29,96	6,80	0,06
	6+ yıl	177	28,72	6,61	
Güvenlik Yönetimi	0-5 yıl	242	37,49	6,62	0,09
	6+ yıl	177	36,37	6,79	
Bireysel Sorumluluk	0-5 yıl	242	15,40	2,77	0,35
	6+ yıl	177	15,15	2,75	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	0-5 yıl	242	17,17	4,00	0,15
	6+ yıl	177	16,58	4,17	
Yönetimin Bağlılığı	0-5 yıl	242	33,09	6,57	***0,01***
	6+ yıl	177	34,65	6,20	
Kadercilik	0-5 yıl	242	17,19	3,87	0,17
	6+ yıl	177	17,19	2,98	
Kişisel Katılım	0-5 yıl	242	16,64	4,16	***0,01***
	6+ yıl	177	16,50	2,68	
Toplam	0-5 yıl	242	169,05	26,11	***0,02***
	6+ yıl	177	163,05	25,38	

Kurumdaki çalışma süreleri açısında yapılan değerlendirme sonucunda 0-5 yıl arasında olanların "Yönetimin Bağlılığı" alt kategorisindeki puan ortalaması 34.65±6.57 iken, 6 ve fazla yıl görev yapanların puan ortalaması 33.09±6.20 olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde "Kişsel Katılım" alt boyutu açısından yapılan hesaplama sonucunda 0-5 yıl arasında görev yapan personelin ortlama puanı 17.19±26.11, 6 yıldan fazla çalışanların puanı 16.50±2.68 olarak bulunmuştur. Yapılan istatistik değerlendirme sonucunda puan ortalamaları anlamlı şekilde birbirlerinden farklı bulunmuştur ($p<0,05$). Tablo 67'de sonuçlar detaylı bir şekilde sunulmaktadır.

Tablo.68. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Görev Yeri Açısından Değerlendirilmesi

Görev Yeri		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	Merkez	123	29,53	7,71	0,86
	Taşra	296	29,40	6,31	
Güvenlik Yönetimi	Merkez	123	37,38	8,16	0,47
	Taşra	296	36,86	6,01	
Bireysel Sorumluluk	Merkez	123	15,90	3,01	***0,00***
	Taşra	296	15,04	2,61	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	Merkez	123	16,85	4,70	0,83
	Taşra	296	16,95	3,80	
Yönetimin Bağlılığı	Merkez	123	35,18	7,02	***0,01***
	Taşra	296	33,50	6,15	
Kadercilik	Merkez	123	16,62	3,94	***0,01***
	Taşra	296	17,77	4,04	
Kişisel Katılım	Merkez	123	17,42	3,13	***0,02***
	Taşra	296	16,68	2,74	
Toplam	Merkez	123	170,04	30,04	0,07
	Taşra	296	165,05	23,94	

Tablo 68'de Merkezde çalışanlar ile taşrada görev yapan personelin İSG algısı ölçülmüş olup, "Bireysel Sorumluluk, Yönetimin Bağlılığı, Kadercilik ve Kişisel İletişim" alt boyut puanları ortalamaları anlamlı şekilde farklı bulunmuştur. Bireysel sorumluluk alt bıyutu açısında Merkezde çalışanların puanı 15.90±3.01, taşrada çalışanların 15.04±2.61 dir.

Tablo.69. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Mesleki Tecrübe Açısından Değerlendirilmesi

Mesleki Tecrübe		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	0-5 Yıl	231	29,93	6,89	0,10
	6+ Yıl	188	28,83	6,52	
Güvenlik Yönetimi	0-5 Yıl	231	37,39	6,70	0,21
	6+ Yıl	188	36,56	6,71	
Bireysel Sorumluluk	0-5 Yıl	231	15,39	2,79	0,44
	6+ Yıl	188	15,18	2,73	
Güvenlik Standartı Ve Hedefleri	0-5 Yıl	231	17,12	4,06	0,26
	6+ Yıl	188	16,67	4,11	
Yönetimin Bağlılığı	0-5 Yıl	231	34,57	6,56	***0,04***
	6+ Yıl	188	33,28	6,26	
Kadercilik	0-5 Yıl	231	17,06	3,85	0,57
	6+ Yıl	188	16,84	4,18	
Kişisel Katılım	0-5 Yıl	231	17,24	3,00	***0,01***
	6+ Yıl	188	16,48	2,66	
Toplam	0-5 Yıl	231	168,70	26,29	0,06
	6+ Yıl	188	163,83	25,33	

Mesleki tecrübe açısında yapılan analiz sonucunda 0-5 yıl arasında çalışanların skoru 34.57±6.56, 6 ve üzerinde tecrübesi olanlar ise 33.28±6.26 olup, $p<0,05$ bulunmuştur. Kişisel Katılım alt boyutu açısında da benzer sonuçlara ulaşılmış olup, diğer boyutlar açısından herhangi bir fark ortaya konamamıştır (Tablo 69).

Tablo.70. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının İşyeri Deneyimi Açısından Değerlendirilmesi

İşyeri Deneyimi		N	Ortalama	Standart Sapma	p
İletişim	0 - 5 yıl	239	29,88	6,75	0,12
	6+ Yıl	180	28,84	6,70	
Güvenlik Yönetimi	0 - 5 yıl	239	37,35	6,82	0,24
	6+ Yıl	180	36,57	6,55	
Bireysel Sorumluluk	0 - 5 yıl	239	15,28	2,80	0,87
	6+ Yıl	180	15,32	2,72	
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	0 - 5 yıl	239	17,09	4,01	0,32
	6+ Yıl	180	16,69	4,17	
Yönetimin Bağlılığı	0 - 5 yıl	239	34,33	6,30	0,21
	6+ Yıl	180	33,54	6,65	
Kadercilik	0 - 5 yıl	239	16,98	4,02	0,91
	6+ Yıl	180	16,93	3,99	
Kişisel Katılım	0 - 5 yıl	239	17,08	2,85	0,14
	6+ Yıl	180	16,66	2,91	
Toplam	0 - 5 yıl	239	167,99	26,05	0,18
	6+ Yıl	180	164,56	25,74	

Tablo 70'de işyerinde görev yapma yılı açısından yapılan değerlendirme sonuçları verilmekte olup, herhangi bir salt boyut açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Tablo.71. İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı Anketi Alt Boyutlarının Mesaiye Kalma Açısından Değerlendirilmesi

MESAİ		N	Ortalama	Standart Sapma	p	0 - 1 Saat	0 - 1 Saat	1 - 2 Saat
						1 - 2 Saat	Yok	Yok
İletişim	0 - 1 Saat	68	31,26	6,89	0,03	***0,04***	0,12	0,75
	1 - 2 Saat	126	28,66	6,62				
	Yok	225	29,32	6,70				
Güvenlik Yönetimi	0 - 1 Saat	68	38,34	7,11	0,08	0,11	0,51	0,43
	1 - 2 Saat	126	36,09	7,13				
	Yok	225	37,02	6,71				
Bireysel Sorumluluk	0 - 1 Saat	68	15,40	2,78	0,61	1,00	0,92	0,70
	1 - 2 Saat	126	15,46	2,54				
	Yok	225	15,17	2,88				
Güvenlik Standartı ve Hedefleri	0 - 1 Saat	68	18,34	4,32	***0,01***	***0,02***	***0,02***	0,98
	1 - 2 Saat	126	16,55	4,12				
	Yok	225	16,70	3,91				
Yönetimin Bağlılığı	0 - 1 Saat	68	34,78	6,38	0,35	0,39	0,82	0,71
	1 - 2 Saat	126	33,40	6,42				
	Yok	225	34,08	6,49				
Kadercilik	0 - 1 Saat	68	16,00	4,86	***0,01***	0,79	0,07	0,10
	1 - 2 Saat	126	16,57	3,82				
	Yok	225	17,47	3,75				
Kişisel Katılım	0 - 1 Saat	68	17,41	2,98	0,15	0,16	0,55	0,62
	1 - 2 Saat	126	16,58	2,71				
	Yok	225	16,92	2,93				
TOPLAM	0 - 1 Saat	68	171,53	28,19	0,11	0,13	0,52	0,52
	1 - 2 Saat	126	163,30	25,31				
	Yok	225	166,80	25,44				

Katılımcıların mesaiye kalma süreleri açısında yapılan değerlendirme sonucunda "İletişim" alt boyutu açısından 0-1 saat mesaiye kalan grubun İSG algı anket skoru 31.26±6.89, 1-2 saat mesaiye kalan 28.66±6.62 iken mesaiye hiç kalmayanların skoru 29.32±6.70 olarak hesaplanmıştır.

0-1 saat arası mesai yapanlar, hem mesai yapmayanlara göre hem de 1-2 saat mesai yapanlara göre "Kendi Güvenlik Standartları" alt boyutu skorları açısında anlamlı düzeyde daha yüksek gördükleri ortaya çıkmaktadır ($p<0.05$). Tablo 71'de mesayi açısından yapılan değerlendirme detaylı bir şekilde sunulmaktadır.

Tablo.72. " Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?" sorusunun Alt Boyutlar ile Değerlendirilmesi

İşyerinde Çalışmaktan Memnuniyet		N	Ortalama	Standart Sapma	p	A	A	B
						B	A ve B	A ve B
İletişim	A	50	31,84	6,48	***<0,01***	***<0,01***	0,12	0,06
	B	139	28,07	6,40				
	A ve B	230	29,74	6,85				
Güvenlik Yönetimi	A	50	39,48	7,19	***<0,01***	***0,01***	0,12	0,18
	B	139	35,87	6,52				
	A ve B	230	37,17	6,58				
Bireysel Sorumluluk	A	50	14,82	2,85	0,40	0,67	0,47	0,97
	B	139	15,29	2,55				
	A ve B	230	15,40	2,86				
Güvenlik Standartı ve herifleri	A	50	18,32	3,67	0,03	***0,01***	***0,05***	0,80
	B	139	16,51	3,90				
	A ve B	230	16,86	4,22				
Yönetimin Bağlılığı	A	50	35,18	7,05	0,04	0,14	0,84	0,10
	B	139	32,92	6,37				
	A ve B	230	34,38	6,31				
Kadercilik	A	50	15,62	3,80	***<0,01***	0,44	***0,01***	***0,05***
	B	139	16,49	4,08				
	A ve B	230	17,53	3,91				
Kişisel Katılım	A	50	16,96	3,43	0,90	0,99	1,00	0,96
	B	139	16,81	2,70				
	A ve B	230	16,94	2,86				
TOPLAM	A	50	172,22	28,53	0,02	0,07	0,72	0,07
	B	139	161,96	23,65				
	A ve B	230	168,03	26,37				

Tablo 72’de veriler kategorize edilirken yapılan kodlama:
Çalışanın güvenli olmayan davranışı: A
İş güvenliği olmayan çalışma ortamı: B

Çalışanın güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı: A ve B şeklinde kodlanmış olup yapılan analizler sonucunda; iş kazalarının çalışanın güvenli olmayan davranışından kaynaklandığını belirtenlerin iletişim durumları, iş kazalarının iş güvenliği olmayan çalışma ortamından kaynaklandığını belirtenlerden daha yüksektir. İş kazalarının çalışanın güvenli olmayan davranışından kaynaklandığını belirtenlerin güvenlik durumları, iş kazalarının iş güvenliği olmayan çalışma ortamından kaynaklandığını belirtenlerden daha yüksektir. İş kazalarının çalışanın güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamından kaynaklandığını belirtenlerin kader puanı, hem iş kazalarının çalışanın güvenli olmayan davranışından kaynaklandığını düşünenlerden hem de iş kazalarının iş güvenliği olmayan çalışma ortamından kaynaklandığını düşünenlerden daha yüksektir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırma spor sektöründe çalışan spor profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmış kesitsel nitelikte bir araştırmadır.

Bu çalışmada söz konusu algı düzeyini ölçmek ve değerlendirmek amacıyla; 7 alt boyutta "iletişim, güvenlik yönetimi, bireysel sorumluluk, güvenlik standartları ve hedefleri, kişisel katılım, yönetim bağlılığı ve kadercilik" boyutu için hesaplanan algı düzeyi skorları çeşitli demografik özellikler ile karşılaştırılarak anlamlı farkların olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Günümüzde gelişen teknoloji ve bilimsel çalışmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin alışılmış anlayıştan farklı olarak daha yeni bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yeni durum sayesinde pek çok iş kolunda ve işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetimin çevre yönetim sistemleri ve kalite süreçleriyle birlikte ele alındığını görmekteyiz. Bu sistemlerin performans göstergeleri ile yapılan takipleri ve süreçlerin sonuçları izlendiğinde; hem işletmelerin genel başarı düzeyleri hem de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve algılarının olumlu yönde geliştiğini görmekteyiz.

Araştırmaya n=194 (%46,3) kadın, n=225 (% 53,7) erkek olmak üzere toplamda n=419 (%100) bireyin katıldığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılanların % 21 (n=88)'nin 18-25yaş, % 4,4 (n=144)' nün 26-35 yaş aralığında, % 33,4 (n=140)'ü 36-45 yaş aralığında, % 10,5 (n=44)'nin 46-55 yaş aralığında, % 0,7 (n=3)'nin 56 yaş ve üstünde olduğu, %51,1 (n=214)'nin evli, % 47 (n=197)'nin bekar olduğu, % 15,3 (n=64)'nün lise, % 12,2 (n=51)'nin ön lisans, % 63,5 (n=266)'nin lisans, % 8,4 (n=35)'nin lisans üstü eğitim seviyesine sahip oldukları, % 23,9 (n=100)'unun 2301-2800₺, %19,1 (n=80)'inin 2801-3300₺ arası, % 18,9 (n=79)'sinin 3301-3800₺ arası, % 10 (n=42)'unun 3801-4300 ₺ arası, % 16,2 (n=68)'si 4301-4800₺, %11,9 (n=50) 4801₺ ve üstü gelire sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Araştırmanın ilişkisel analiz kısmında; "İSG Güvenlik Kültürü" ve "Güvenlik İklimi Algısı" puan ortalamaları ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam iş deneyimi ve kurumdaki iş deneyimi gibi demografik faktörlerin spor profesyonelleri açısından değerlendirilmesi yapılmıştır.

Güvenlik iklimi algısı puanları 7 alt boyut açısından cinsiyet durumlarına göre yorumlandığında: "İletişim" alt boyutu açısından kadınların puanı 28,83±6,61 erkeklerin 29,96±6,83 olup p:0,09 bulunmuştur.

"Güvenlik Yönetimi" açısından kadınların puanı 35,93±6,20 erkeklerin 37,96±6,99 olup p<0,01 bulunmuştur. Erkeklerin puan ortalamasının yüksek olmasının çalışma alanında görev yapan ve sahada aktif olarak yönetici pozisyonunda yer alan spor uzmanı erkek sayısının fazla olması nedeniyle yüksek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca idari pozisyonda görev alan erkek yönetici sayısıda aynı şekilde yüksek olması bu sonuca pozitif yönde katkıda bulunmaktadır.

"Bireysel Sorumluluk" puanları kadınlarda 14,79±2,74 erkeklerde 15,73±2,71 olup p<0,01olarak hesaplanmıştır. Bu durumda erkeklerin ortalaması anlamlı şekilde yüksek çıkmasındaki ana faktörün erkek grubun sorumluluk noktasında kendilerine daha iyi bir konum sağlayacak pozisyonlarda daha fazla sorumluluk almak istemeleri ve davranmak niyetinde olmaları sonucunda olduğu kanaati oluşmuştur.

"Güvenlik Standartı ve Hedefleri" alt boyut puan hesaplamasında kadınlarda 17,58±4,25 erkeklerde 16,15±3,74 olup p<0,01 dir.

"Kadercilik" alt boyutunda kadınlar 17,67±3,42 erkeklerde 16,35±3,98 olup p<0,01 hesaplanmıştır. Aydın ve Ceylan'nın 2020 yıllarında orman ürünleri sanayi çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliğine kaderci bakış açılarının tespit edilmesine yönelik bir alan araştırmasında da kadınların kaderciliğe yaklaşım puanları erkeklere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuş olup, bizim çalışmamızla aynı niteliktedir. Buna karşın Dursun 2011 yılındaki çalışmasında kadercilik alt boyutu cinsiyet açısında anlamlı fark bulunmamıştır.

2017 yılında ÇASGEM tarafından yapılan Türkiye'de İSG algısı bulgularındada benzer sonuca ulaşılmıştır. 2005 yılında Demirbilek tarafından bir tekstil fabrikasında yapılan çalışmada; erkeklerin güvenlik katılımı puan ortalaması, kadınlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, 2009 yılında Ocaktan tarafından yapılan bir başka araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada "İSG Güvenlik Kültürü" ve "Güvenlik İklimi Algısı" puan ortalaması alt boyutlarının yaş açısından değerlendirilmesi incelendiğinde; iletişim, güvenlik yönetimi, güvenlik standardı ve hedefleri ile yönetimin bağımlılığı kategorileri açısından anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,01$). Söz konusu alt boyut puan ortalamaları sırasıyla (18-25 yaş ve 26-35 yaş) için: 31,14±7,03 28,29±7,10; 38,95±7,23 36,09±6,80; 17,89±4,16 16,06±4,32; 36,23±6,37 32,78±6,95 dir. Söz konusu sonuçlar incelendiğinde; 18-25 yaş grubunun puan ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun bu yaş kategorisi için diğer yaş grubuna göre daha yeni mezun olmaları ve bilgi düzeylerinin daha güncel olması sebebiyle yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca bu yaş grubunun bilgiye daha hızlı ulaşma yolları olan sosyal medya, internet, basın yayın ve görsel materyalleri daha iyi ve etkin kullanmaları neticesinde olabileceği değerlendirilmektedir. Demirbilek 2005 yılında yaptığı çalışmasında algı düzeyinin yönetimin bağlılığı ve güvenlik iletişimi arasındaki algı düzeyinin karşılaştırılmasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Birgül 2016 yılında yaptığı çalışmada ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamakla beraber; yaş gruplarının artmasıyla güvenlik uygulamalarının algı düzeyinde yükselme gözlenmiştir. 1997 yılında Diaz ve Cabrera tarafından İspanya'da havayolu firmalarında çalışan kişilerle yapılan çalışmada; güvenlik tutumları, güvenlik iklimi ve firmalardaki güvenlik seviyesi arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırmadan çıkan sonuçlar, güvenlik tutumları ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki (genç çalışanlar daha yaşlı çalışanlara göre daha pozitif güvenlik tutumuna sahip) tespit edilmiştir.

Medeni durum açısından "Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı" puanları hesaplandığında; tüm alt boyutlardan sadece "Yönetimin Bağlılığı" alt kategorisinde fark bulunmuştur. Bu alt kategori için evli grubun ortalaması 33,29±6,68 iken; bekâr grubun puan durumu 34,72±6,14 p<0,02 bulunmuştur. Çalışmada diğer alt kategorilerde herhangi bir puan farkı bulunmamış olup, benzer şekilde Dursun (2009)'un gerçekleştirdiği çalışmadada hiçbir güvenlik kültürü boyutunda medeni durum açısından anlamlı bir puan farkı bulunmamıştır.

Buna karşın Yıldız ve Yılmaz tarafından inşaat sektöründe 2017 yılında İSG kültürü açısından yapılan çalışmada, evli grubun puan ortalaması bekâr gruba göre tüm kategorilerde anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Bu durumun inşaat sektörünün çalışma koşullarının riskli olması nedeniyle evli grupta daha yüksek olabileceği değerlendirilmektedir. 2009 yılında Ocaktan tarafından yapılan değerlendirmede, çalışanların "Yönetimin Bağlılığı" ve "Güvenlik İletişimi" alt kategorilerinde medeni durum açısından anlamlı derecede farklılık ortaya konulmuştur.

Birgül (2016) çalışmasındada medeni durum açısından herhangi bir fark bulunmamış olup, bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir.

"İSG Güvenlik Kültürü" ve "Güvenlik İklimi Algısı" anketi alt boyutlarının gelir durum açısından değerlendirilmesinde; "Güvenlik Yönetimi" kategorisi için <3800₺ geliri olan grubun ortalaması 38,07±7,37; >3800₺ gelire sahip olan kesimin puanı ise 36,22±6,06 olup p<0,05 olarak bulunmuştur. "Bireysel Sorumluluk" için puan durumlarına bakıldığında <3800₺ geliri olan grubun ortalaması 15,01±2,92; >3800₺ gelire sahip olan kesimin puanı ise 15,67±2,61 olup p:0,02 olarak hesaplanmıştır.

"Yönetimin Bağlılığı, Kadercilik ve Kişisel gelişim" alt kategorileri için puan ortalamaları gelir durumları (<3800₺, >3800₺) açısından sırasıyla 33,04±6,77 35,25±6,05 (p:0,01); 17,54±4,20 16,52±3,79 (p:0,01); 16,60±3,25 17,29±2,53 (p:0,02) olarak bulunmuştur. Gelir düzeyi yüksek olan çalışan grubun daha çok yönetim kademesinde olduğu düşünüldüğünden; güvenlik yönetimi, yönetimin bağlılığı ve bireysel sorumluluk alt kategorisinde bu grubun puan ortalamasının anlamlı şekilde yüksek olduğu düşünülmektedir.

Yönetim kademesinde görev yapanların mevzuat çerçevesinde daha fazla sorumluluk almaları gerektiğinden algı düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Buna karşın "Kadercilik" ve "Kişisel Katılım" alt kategorileri için <3800₺ grubun ortalaması >3800₺ gruptan anlamlı derecede daha yüksektir. Bu sonucun daha düşük pozisyonlarda görev alanların yükselme amacıyla daha fazla kişisel gelişim ve atılıma önem vermemeleri nedeniyle ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Çalışanların görev pozisyonlarına göre yapılan hesaplama sonucunda "Kadercilik" haricindeki tüm alt kategorilerde, spor uzmanı konumunda çalışanların, idari birimde çalışanlara göre "İSG Güvenlik Kültürü" ve "Güvenlik İklimi Algısı" puanları istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Genel açıdan değerlendirdiğimizde, yönetim kademesinde çalışanların güvenlik kültürü puan ortalamaları, idari birim düzeyinde çalışanlara göre daha yüksektir. Spor uzmanı olarak görev yapan grubun iletişim alt boyutunda 30,22±7,00 iken idari personelin puanı 28,72±6,43'tür. Güvenlik yönetimi için sırasıyla 38,20±7,32; 35,95±5,90 iken; Bireysel sorumluluk için bu skorlar 15,89±2,48 ve 14,75±2,89'dur. Bu konuda literatürde yer alan diğer çalışmalara bakıldığında, farklı bulgular gözlenmektedir. Fung ve arkadaşları tarafından (2005) yapılan çalışmada; yönetim kademesinde görev alanların güvenlik algısı, örgütsel bağlılık ve iletişim skorları kısım yönetiminin bağlılığı, kişisel rol ve iş arkadaşlarının etkisi boyutlarında, çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Başka bir araştırmada ise Diaz ve Cabrera (1997) çalışanların iş yerindeki konuma göre alt boyutlar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Ocaktan (2009) tarafından yapılan değerlendirmede yönetimin bağlılığı alt boyutu açısından uzmanların idari birim personellerinden anlamlı derecede yüksek puana sahip oldukları gösterilmiştir.

Kurumdaki çalışma süreleri ile "Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklim Algısı" değişkenleri arasında yapılan analizlerde "Yönetimin Bağlılığı" alt kategorisi için 0-5 yıl deneyimli olan grup puanı 33,09±6,20 iken 6 yıldan fazla deneyimli olan grubun skoru 34,65±6,57 olarak bulunmuş olup iki grup arasında anlamlı derecede farka ulaşılmıştır ($p<0,01$).

Aynı şekilde "Kişisel Katılım" kategorisinde iş yerindeki deneyim süresi (0-5 yıl ve ≥6 yıl) puanları sırasıyla 16,50±2,68 ve 17,19±2,98 olup $p<0,01$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar bize iş yerindeki çalışma süresinin artmasıyla birlikte, işyerine olan bağlılığın ve kişisel katılımın pozitif yönde etkilendiği sonucuna ulaştırdığı düşünülmektedir.

Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada işyeri deneyimine göre hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Mearns, Whitaker ve Flin (2003) çalışmasında ise, sağlık ve güvenliğe ilgi dışındaki diğer boyutlarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre; 1 yıl ve daha az çalışanların sağlık ve güvenliğe ilgi ortalaması, 6 ve daha fazla çalışanlardan daha düşük bulunmuştur.

Dursun (2009) çalışmasında işyerlerinde çalışma süreleri daha az olanların algı düzeyi anlamlı bir şekilde daha düşük bulunmuştur ($p<0,05$). Bu değerler bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Aydın ve Ceylan (2020) çalışmasında kadercilik ile çalışma yılı arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Görev yeri açısından "Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı" puanları hesaplandığında "Bireysel sorumluluk ve Yönetimin bağlılığı" alt kategorilerinde merkez de ve taşrada görev yapanların puanı sırasıyla 15,90±3,01 15,04±2,61; 35,18±7,02 33,50±6,15 olup aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,001$).

Bu sonuçlardan merkezde görev yapanların puanının yüksek olması, sorumluluk gerektiren daha üst pozisyonlarda görev almalarına ve yönetim kademesinde görev yapma şanslarının daha fazla olmasıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. "Kadercilik" alt kategorisi için ise sonuçlar tam tersi nitelikte olup, taşrada görev yapan personelin puanı merkezdekilere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durumda merkeze uzakta görev yapmaları ve karar alma süreçlerine direk etki ihtimallerinin düşük olması nedeniyle olduğu düşünülmektedir.

"Mesleki tecrübe" açısından yapılan analizler sonucunda çalışmaya katılanların, İSG Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Algısı puanları değerlendirildiğinde; "Yönetimin Bağlılığı" Kategorisi için 0-5 yıl tecrübesi olanlarda puan durumu 34,57±6,56; >6 yıl olanlarda 33,28±6,26 olup $p<0,05$ olarak bulunmuş ve anlamlı farka ulaşılmıştır. "Kişisel Katılım" alt boyutu için ise 0-5 yıl tecrübesi olanlarda puan durumu 17,24±3,00; >6 yıl olanlarda 16,48±2,66 olup aralarında anlamlı farka ulaşılmıştır.

Araştırmada mesaiye kalma açısından yapılan değerlendirilme sonucunda "İletişim" alt boyutu açısından 0-1 saat mesaiye kalan grubun İSG algı anket skoru 31.26±6.89, 1-2 saat mesaiye kalan 28.66±6.62 iken mesaiye hiç kalmayanların skoru 29.32±6.70 olarak hesaplanmış olup; aralarında istatistiksel açıdan anlamlı farka ulaşılmıştır. 0-1 saat arası mesai yapanlar, hem mesai yapmayanlara göre hem de 1-2 saat mesai yapanlara göre "Kendi Güvenlik Standartları" alt boyutu skorları açısında anlamlı düzeyde daha yüksek gördükleri ortaya çıkmaktadır ($p<0.05$). Diğer alt boyutlar açısından mesaiye kalma ve mesai süreleri değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır.

Çalışmada, spor uzmanlarına yöneltilen sorulardan "İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişimin varlığı" konusunda yapılan değerlendirmede, orta düzeyde bir iletişim olduğunu beyan eden katılımcı sayısı 166 ile en yüksek sayıda bulunmuştur. Çok ve tam bir iletişim olduğunu belirten katılımcı sayısı 74 ve 44 olarak bulunmuştur.

Katılımcılar "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir." İfadesine çok ve tam olarak beyan eden kişi sayısı 149 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlardan işletmede çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde alındığı algısının oluştuğu düşünülmektedir. Ancak bu algının tüm çalışanlar tarafından tam olacak düzeye getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Benzer şekilde çalışanlara yöneltilen bir başka ifadede "İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımı olumlu yönde etkiler." düşüncesine tam ve çok olarak katılan kişi sayısı 258 olup; bu skorun iş yeri için olumlu bir durum olduğu düşünülmektedir.

Çalışanlar mevzuata uyum ve bu uyumun sonucunda da kendilerine olumlu şekilde başarılarına katkı vereceği kanaati çalışma ortamı açısından son derece önemli bir durumdur. İş yerindeki işleyiş ve ortaya çıkabilecek riskler açısında önem taşıyan süreç ve proses değişiklikleri konusunda katılımcılara yöneltilen "Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir." İbaresine olumlu yönde katılan kişi sayısı 351 olup, bu uygulamanın son derece başarılı yapıldığı düşünülmektedir.

Bir diğer önemli husus; olan ve ortaya çıkan sorunların giderilmesinde önemli olan, mevzuat ve yönetmeliklerde yönetimin görevleri arasında sayılan konulardan olan "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler." ifadesine 385 kişi olumlu cevap vermiştir. Bu sonuca bakarak çalışmanın gerçekleştiği yerde yönetim açısında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam olarak oluştuğunu ve içselleştirildiği düşünülmektedir.

İş yerinde iş sağlığı konularında yapılanların sürekli iyileştirilmesi süreçleri açısında çalışanlara yöneltilen "İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur." ifadesine olumlu kanaat gösteren çalışan sayısı 377 olup, oldukça yüksek bir skor olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesinde önemli bir gösterge olan eğitim ve buralarda elde edilen yetkinliğin hayata geçirilmesinde kullanılan çalışma arkadaşları başlığı altında katılımcılara yöneltilen "Çalışma arkadaşlarımın güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim." ibaresine 403 katılımcı olumlu dönüş yapmıştır.

Bu durum çalışma ortamında tam bir iş sağlığı güvenlik kültürünün oluştuğunu göstermektedir. Benzer şekilde çalışanların tehlikeli olabilecek veya tehlike yaratabilecek durumları yöneticilere haber verme durumları için yöneltilen sorulardan biri olan "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm." ibaresine toplam 338 çalışan pozitif yönde görüş bildirmiştir.

Bu sonuçların yakarıdaki kanaatimizi destekler nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada “Kurumumuzda/işletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.” ibaresine olumlu görüş bildiren 332 katılımcı olarak bulunmuştur. Bu sonuç işletme açısından çok olumlu bir durumun olduğunu göstermektedir. Buna karşın çalışanlar “Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiririliriz.” sorusuna 118 kişi olumsuz şekilde görüş bildirmiştir. Bu açıdan işletmede yapılan toplantılarda alınan kararların tüm çalışanlara eksiksiz bir şekilde iletilmesini sağlayacak yöntemlerin geliştirilmesi önerilmektedir.

5.1. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada spor profesyoneli olarak görev yapan idari ve uzmanların üzerinde iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmış kesitsel nitelikte bir çalışmadır. Araştırma yürütüldüğü alan ve çalışma grubu açısından son derece önemli sonuçlar elde edilmesiyle beraber, zaman ve ulaşılabilirlik sorunları açısından daha sonraki çalışmalarda daha geniş ve farklı meslek gruplarınında araştırmalara dahil edilmesi önerilmektedir.

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler hayati bir rol oynamaktadır. Özelikle yeni risklerin ortaya çıkması, ön görülmeyen sorunların değerlendirilmesi ve risk analizlerinin yapılması çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği kültürü açısından vazgeçilmez bir süreçtir. Bu açıdan pek çok riski bünyesinde barındıran spor işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili akademik çalışmaların desteklenmesinde yarar olacağı; bu sayede mevcut bilgi birikimi ve alınacak önlemlerin daha teknik sonuçlar doğurmasının sağlanacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma kültürünün oluşmasında sahadaki eğitim etkinliğinin arttırılması sayesinde oluşacağı ve bu nedenle hizmet içi eğitimlerin arttırılarak farkındalığın daha da arttırılması önerilmektedir. Bulgular çerçevesinde özellikle merkezde yapılan iyi uygulama örneklerinin tüm ülke geneline yayılması ve bu bilgilendirme ve farkındalığın tüm işletmedeki personele eksiksiz bir şekilde aktarılması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışmamızdan daha geniş bir perspektif çizdiğimizde; iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilköğretimden başlayarak, davranışsal değişimlerin ortaya çıkacağı sürekli eğitim sistemlerinin geliştirilmesi önerilmektedir. Bu eğitim hareketine kamu kurum ve kuruluşlarıda öncülük etmeli ve tüm alanlarda örnek bir eğitim hamlesiye yaşam boyu eğitim algısı sayesinde, çalışanlarının bilgi ve farkındalığı en üst seviyede tutarak tüm diğer işletmelerde örnek olmalıdır.

Topluma ulaşmada en hızlı ve etkili yöntemlerden biri olan spor işletmelerinde görev yapan spor uzmanı profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliği konsundaki bilgi düzeylerinin yüksek olması toplumsal eğitim ve onlara rol model olmaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizdeki yasal mevzuat son derece gelişmiş ve dünya ortlamasının üzerinde uygulamalara sahip olmakla birlikte, özellikle pratik uygulamalar ve bu uygulamaların sonuçlarının takibi ve yorumlanması konularında sıkıntı olduğu düşünülmektedir. Bu durumun özellikle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanlarda ve yöneticilerde oluşmasıyla birlikte, hem aşağıdan yukarı hemde yukarıdan aşağa karşılıklı bir etkileşimle birlikte, sürekli iyileşme ve yenilik perspektifinden; mevzuatın ilerici ve en az risk düşüncesinin hayata geçirilebileceği anlaşılmaktadır.

Burada en önemli konu; anlaşılması zor ve yoruma açık olan kısımların açıklayıcı ve yol gösterici bilgileri içeren talimat ve prosedürler şekline dönüştürülerek, tüm personelin kolaylıkla anlayıp tatbik edebileceği bilgi notlarının oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Açar B., Kara M. (2017). *Sporcularda Ani Kardiyak Ölüm: Klinik Pratikte Güncel Yaklaşımlar (Derleme)*. Turkish Journal of Sports Medicine Sayı: 2017, Cilt 52, Sayı 1 Sayfa: 014-024 DOI: 10.5152/tjsm.2017.002.

Akalp, G.,ve Aytaç S. (2005*). "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama"*, Ministry of Labour and Social Security, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4 International "Occupational Health. And Safety Regional Conference. 15–17 October 2005, Ankara.

Akkurt,İ., *Mesleki Akciğer Hastalıkları sitesi*. http://www.toraks.org.tr/kis okulu 3- ppt-pdf/ibrahim Akkurt .pdf. (Erişim Tarihi: 27.12.2017).

Akşit, B. (1997). *Toplum, Kültür ve Sağlık, Halk Sağlığı Temel Bilgiler.* (Editörler) Bertan, M., Çağatay G. Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı.

Akpınar, T. (2014). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Bursa: Ekin Yayınları.

Alli, B.O. (2001). *Fundemantal Principles Of Occupational Health and Safety.* Geneva:ILO Organization Office.

Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Amcaoğlu D., Yetim A.A. (2018).Sporcuların Sosyal Güvenlik Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi. *İÜ Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt (Vol) 8, Sayı (No) 1, 1303-1414.

Antonsen, S. (2009). S*afety Culture: Theory, Method and Improvement, Ashgate Publishing Limited,* England.

Arıcı, K.(1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. *Ankara:Tes-İş Sendikası Yayınları,* s.50.

A. Durdu. (2006). *"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma"* Yüksek Lisans Tezi, İşletme Bölümü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Alkış, H.,Temizkan, V. (2010). İşletmelerin Kurumsallaşma Düzeylerinin İncelenmesi. *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 21, Sayı 76, 73-92.

Arslan C., Koz M.,Gür E., Mendeş B. (2003). Üniversite Öğretim Üyelerinin Fiziksel Aktivite Düzeyleri Ve Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *F. Ü. Sağlık Bil. Dergisi*, 17(4), 249-258.

Aslan Ş., Durak V.A. (2018). *Türkiye Klinikleri,* J Emerg *Med-Special Topics*.4(2):182-8.

Aslantepe, G. (2002). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye İle İlişkiler. *Mercek*, 25 (20), ss. 144-175.

Aydın, A., & Ceylan, G. (2020). Orman Ürünleri Sanayi Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliğine Kaderci Bakış Açılarının Tespit Edilmesi Yönelik Bir Alan Araştırması. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi* , *8* (1), 1033-1041.

Ay, F. (2016). "*İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi"*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Üsküdar Üniversitesi SBE.

Aydın F. (2014). *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Yayın No: 12, Ankara.

Aydın U., Canbey Özgüler V., Kocabaş F., Yalız Solmaz D., Katırcı H., Demirkaya S.,Yüce A., Etci H. (2017). Türkiye'de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(55), 1873-1912.

Aydın, U. (2013). *"Profesyonel Futbolcuların Örgütlenme Deneyimleri Işığında Atipik İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Sendika ve Toplu Sözleşme Hakkı"*, Kocaeli Barosu, Kocaeli Üniversitesi ve Türk Barolar Birliği tarafından düzenlenen "Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları" Sempozyumu, 4 Mayıs 2013, Kocaeli: Kocaeli Barosu .

Balcı, V. (2013). *"Çalışan Sporcular"*,T. Çağlar (Ed.), Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu Av. Ömer Remzi Arıkan Armağanı içinde, Ankara: Mattek Matbaacılık, 191-201.

Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, Beta Yayınevi, İstanbul.

Baloğlu, C. (2015). *Avrupa Birliğin'de İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları Kamu-İş*; C:14, S: 2.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, *84*(2), 191.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, *4*(3), 359-373.

Baybora, D. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Baybora, D. (2012). "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", İş Sağlığı ve Güvenliği, Dilek Baybora (Editör), *Anadolu Üniversitesi Yayını*, Eskişehir.

Bayraktar B. (2011). Ergen Sporcularda Sık Görülen Yaralanmalar. *Türk Ped Arş.* 46 Özel Sayı: 43-5.

Berends, M. (1995). "Educational stratification and students social bonding to school". *British Journal Of Sociology Of Education*, 16(3), 327-351.

Donuk, B. (2005). *Spor yöneticiliği ve istihdam alanları.* Ötüken Neşriyat.

Donuk, B. (2008). *" Yönetim istifa": etkin spor yönetim modelleri.* Ötüken Neşriyat.

Bilir, N. (2016). İş Sağlığ ve Güvenliği, *Güneş Tıp Kitabevi*, İstanbul.

Bilir, N. (1997). İş Sağlığı. (İçinde: Bertan M., Güler Ç., Halk Sağlığı Temel Bilgiler), 26 3- 81, Ankara.

Bilir, N. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Blanc, P.D. (1994). Environmental and Occupational Disorders. General Principles and Diagnostic Approach. In: Murray J.F, Nadel J.A. Eds. Texbook of Respiratory Medicine. *Second ED. Philadelphia: W.B. Saunders Comp*., pp: 54.

Bostanco, Y. (2013). *"Futbol Kulüplerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi"*.T. Çağlar (Ed.), Spor Hukuku Kurulu Av. İsmail İnan Armağanı içinde, Ankara Barosu: Ankara, 135- 156.

Callahan, D. (1973). *The Who Definition of Health*. The Hastings Center Studies. 1(3), 77-87, s.77.

Cai, W. (2005). *"The Impact of Safety Culture on Safety Performance: A Case Study of A Construction Company"*, Doctoral Thesis, Indiana University, United States.

Carrol, Js., Quıjada, Ma. (2004). *Redirecting traditional professional values to support safety: changing organisational culture in health care*. Qual Saf Health Care. 13(Supp lII), p:16-21.

Clarke, S. (1999). "Perceptions of Organizational Safety: Implications for the Development of Safety Culture", *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 185–198.

Coşkun, B. (2007). *"Türkiye'de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısında Görev ve Sorumlulukları".* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, s.7.

Cox, S. ve Cox, T. (1991). "The Structure of Employee Attitudes to Safety - A European Example", Work and Stress, 5, 93 – 106.

Cox, S. J., ve Flin, R. (1998). "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?", Work and Stress, 12 (3), 189 - 201.

Choudry, Rm., Dongpıng, F., Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: a survey of the state of the art. *Safety Science*. 45, p:993-1012.

Cooper, Dominic M. (2000). "Towards A Model of Safety Culture". *Safety Science*, 36, 111–136.

Çavuşoğlu, S. B. (2011). *Marka Yönetimi ve Pazarlama Stratejileri.* Nobel Yayın.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Raporu 2000, Ankara.

Çelik, A. (2007). "Bir İşçi Hakkı Olarak Sağlık ve Güvenlik", *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları,* Ankara, TÜRK-İŞ Yayını, , s. 13.

Çelik, E. (2014). *"Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü".* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çelik, E. (2016). *"Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması".* İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi İstanbul.

Çelik, N. (2007). İş Hukuku Dersleri. Ankara: *Beta Yayınevi,* s.167, 168.

Çelikçapa, S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Tekstil Sektöründe Risk Değerlendirmesi, *Ekin Basım*, Bursa.

Çetindağ, Ş. (2010). http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf. Erişim Tarihi: (01 Eylül 2018).

Çetindağ, Ş. (2010). İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve mevzuattaki güncel durum. *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 86 (3), ss. 26-28.

Çilengiroğlu, O. (2002). *"AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği"*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiçek, B., & Erkal, S. (2016). " Determination of occupational health and safety practices and the level of perception of safety culture from the perspective of housekeeping personnel in hospitals". *Journal of Human Sciences, 13*(3), 4416-4431.

ÇASGEM. (2017). "Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği algısı". *Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.*

ÇSGB. (2016). "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu". *Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.*

Demir, S. (2016). *"İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği"*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi SBE.

Fung, Ivan W.H.; Tam, C.M.; Tung, C.F.K ve Man, A.S.K., (2005). "Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups in Hong Kong Construction İndustry", *International Journal of Project Management,* 23, 504–512.

Diaz Isla R. ve Cabrera, D.D. (1997). "Safety Climate and Attitude As Evaluation Measures of Organizational Safety", *Accident Anal. Prev.,* 29, 643–650.

Demirbilek T., (2005). İş Güvenliğinde Takım Yönetimi. Süleyman Demirel Üniversitesi *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. 3(3), OS: Ergonomi, 275-284.

Demircioğlu, M., (1997). "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Yeri Hekimliği*".İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, Kamu-İş Yayını, Haziran.

Devlet Denetleme Kurulu. (2011). Araştırma ve İnceleme Raporu (Rapor No: 2011/3). Ankara: *Devlet Denetleme Kurulu,* s.30-32.

Dirican, R., Bilgel, N. (1993). Halk Sağlığı (Toplum Hekimliği), *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayını*, 429 - 52.

Díaz, R. I., & Cabrera, D. D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis & Prevention*, 29(5), 643-650.

Dursun, S. (2011). *"Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama"*. Doktora Tezi, Bursa:Uludağ Üniversitesi,Yönetim ve Çalışma Psikolojisi ABD.

Doral M.N., Dönmez G., Atay Ö.A., Diliçıkık U., Mermerkaya M.U., Kaya D., Üzümcügil A. (2010). Sporcularda Stres Kırıkları.*Türkiye Klinikleri J Orthop & Traumatol-Special Topics*;3(1):29-36.

Erdoğan A., (2004). İş Yeri Çalışan Sağlığı Olarak Spor Kulupleri ve Sporcu Sağlığı, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,* Temmuz-Ağustos-Eylül .

Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. b., *Beta Yayınları,* İstanbul.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S.ve Ulucan, D. (2004). Bireysel İş Hukuku, İstanbul*: Legal Yayınları.*

Fişek, G., (1992). Meslek Hastalıkları Çalışma Ortamı Dergisi. *Fişek Sağlık Hizmetleri Araştırma Enstitüsü Yayını*, 4: 11 - 12.

Flin, R. (2007). "Measuring Safety Culture in Healthcare: A Case for Accurate Diagnosis", *Safety Science* 45, 653 - 667.

Fleming, M. (2000), "Safety Culture Maturity Model", Offshore Technology Report 2000/049, *Health and Safety Executive,* http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf (08.08.2019).

Fleming, M. , Mearns, K.; Rundmo, T.; ve Gordon, R. (2005), "Evaluation of Psychosocial and Organizational Factors in Offshore Safety: A Comparative Study", *Journal of Risk Research*, 7(5), 545–561.

Havold, J.I., ve Nesset, E. (2009), "From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners", *Safety Science*, 47, 305–326.

Gençler A. (2002). *"İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre Eğitim Treni Paneller Serisi"*, Çorlu Bölümünde Sunulan Tebliğ.

Geller, E Scott (1994), "Ten Prenciples for Achieving a Total Safety Culture" *Professional Safety***,** 39(9), 18–24.

Gerek, N. (2000). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi Yayını*, s.3-4.

Gerek, N. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi.*

Gerek, N. (2013). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. *Ankara: Anadolu Üniversitesi.*

Gökpınar, S. (2004). İşçi sağlığı iş güvenliğinin temel ilkeleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,* 19(20) ss. 18-25.

Guldenmund, F.W. (2000). "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research", *Safety Science,* 34, 215–257.

Guldenmund, F. W. (2007). "The Use of Questionnaires in Safety Culture Research - An Evaluation", *Safety Science*, 45, 723-743.

Guldenmund, Frank W. (2010). "(Mis)understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management", Risk Analysis, 30(10), 1466–1480.

Glendon, A.I., Stanton N.A., (2000). Perspectives on safety culture. Safety Science. 34, p:193-214.

Grınt, K., (Çeviri Editörü: Veysel Bozkurt) (1998). Çalışma Sosyolojisi. Alfa Basım Yayım. 1. Baskı, İstanbul.

Grıffın, M.A., Neal A., (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge and motivations. J Occup Health Psychol. 5(3), p:347-358.

Menevşe, A. Arslan, C., (2012). Comparison of Levels of Occupational Diseases Between Physical Education Teachers and Teachers in Other Branches. *World Journal of Medical Science,* 7 (3): 178-184, 2012 ISSN 1817-3055, DOI: 10.5829/idosi.wjms.2012.7.3.62187.

Güngör, V., (2016). "Güral Premier Tatil Köyü şantiyesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi", Süleymanı Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisansı Tezi Isparta.

Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5.Basım). *Ankara: Seçkin Yayıncılık.*

Güven, R.(2011). Mesleki Hastalıkları Rehberi, *ÇSGB,* Ankara.

Güvercinci, M., (2005). "İSG Konusunda Yeni Dönem", *İşveren Dergisi,* Cilt: 43, Sayı: 9, İstanbul.

Güzel, A, Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N., (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku (16.baskı). *İstanbul: Beta Yayıncılık.*

H. Joachim Wolff., (2008). "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Rekabet Edilebilirliğe Katkısı*," MESS Mercek Dergisi*, S. 50, Nisan, s. 129-131.

Harrington, J.M., F.S. Gill, T.C. AW and K. Gardiner, (1998). *Occupational Health*. 4 ed. Cambridge Blackwell Sci., pp: 3.

Taşcı,H.,Hasan-tasci-kasik-fitigi.https://bahcelievler.medicana.com.tr/haber-detay/3230/genel-cerrahi-uzmani-prof-dr. (Erişim Tarihi: 20.09.2019).

Habertürk, (2019). www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel-1016/646022-gecimi-spor-yaparak-kazanan-isci-sayilmiyor (Erişim Tarihi 16.03.2019).

Hawkins RD., Hulse MA., Wilkinson C., Hodson A., Gibson M., (2001). The Association Football Medical Research Programme: An Audit of İnjuries İn Professional Football. *Br J Sports Med*;35:43-47.

http://www.itobiad.com/download/article-file/542218 (Erişim Tarihi: 12.09.2019).

Durukanoğlu, (2019). http://www.milliyet.com.tr/spor-yaparken-yasamini-yitirenler---1838006-skorerhaber/ (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

https://www.ibb.istanbul/SitePage/Index/197 (Erişim Tarihi: 02.05.2019).

Ilıman E.Z.,(2015). Türkiye'de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi* cilt: 1, sayı: 1.

ILO. (2009). Identification and Recognation of Occupational Diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO List of Occupational Diseases. Geneva: ILO Office, s.1.

İnternet: Sağlık Bakanlığı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, (2015). http://www.ankarameslekhastanesi.gov.tr/hastanemiz.html (Erişim Tarihi:19.03.2017)

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kurallarının Gelişimi. (t.y.). http://uzem.isguvenligi.com.tr/file.php?src=dc&id=4220114 (Erişim Tarihi: 12 Ağustos 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www. mevzuat.gov.tr.

İş Kanunu (1936). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www.mevzuat.gov.tr.

İş Kanunu (1971). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www.mevzuat.gov.tr.

İş Kanunu (2003). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www.mevzuat.gov.tr.

Kabakçı, M.(2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, *Beta Yayınları*, İstanbul.

Kahraman, Ö. & A. Demirer.,(2010). In The Ohsas 18001 Contents Fmea Aplication. *Electronic Journal of Machine Technologies,* 7(1): 53-68.

Karabulut,Ö., (2007). "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Gelişmeler ve TÜRK-İŞ'in Yaklaşımı", İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Ankara, *TÜRK-İŞ Yayını,* s. 23.

Karakaş, İ.,(2007). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, Ankara, *Adalet Yayınevi*, s. 30.

Karavardar, G., (2015).İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:13, Sayı: 1.

Kaya,H.(2018). Öğrenme, Tutum ve Güdüler (Ders Notu), https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjLsobgtN3YAhWJkywKHRHyArYQFggoMAA&url=http%3A%2F%2Faves.istanbul.edu.tr%2FImageOfByte.aspx%3FResim%3D8%26SSNO%3D93%26USER%3D40468&usg=AOvVaw1rFhiKcAID-uU1w-dsov7M (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2018).

Kılkış İ., (2014). İş Sağlığı Ve Güvenliği, *Dora Yayınları*, Bursa.

Koca, F., (2015). *"Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi SBE.

Kroeber, AL–Kuckhohn, and Clyde Kluckhohn., (1952). "Culture", A Critical Review of the Concepts and Definitions. *Cambridge, Mass.: The Museum, Papers of Peabody Museum of Archeology and Ethnography* (1963).

Mcload, S. (2015) Skinner – Operant Conditioning, https://www.simplypsychology.org/operant-conditioning.html (Erişim Tarihi: 7 Eylül 2017).

Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety science*, *41*(8), 641-680.

Menevşe,A.(2019). "*Spor Yönetiminde Temel Alanlar"*, Nobel Akademik Yayıncılık. S.187-214,

Neal, A.; Griffin, M.A. ve Hart, P.M. (2000). The İmpact of Organizational Climate on Safety Climate and İndividual Behavior", *Safety Science*, 34, 99–109.

Nicholl JP., Coleman P., Williams BT.(1991). Injuries in Sport and Exercise: Main report. A national study of the epidemiology of exercise-related injury and illness. Medical Care Research Unit, Department of Public Health Medicine, Sheffield University Medical School: A report to the Sports Council.

Nicholl JP., Coleman P., Williams BT. (1995). The Epidemiology of Sports and Exercise Related İnjury İn The United Kingdom. *Br J Sports Med*.29(4):232-8.

Nıelsen, K.J., Rasmussen, K., Glasscock, D., Spengenberg, S., (2008). Changes İn Safety Climate And Accidents At Two İdentical Manufacturing Plants. *Safety Science*. 46, P:440-449.

Obuz, S.(2016). "*İnşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyleri*". Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi İstanbul.

Ocaktan, M. E. (2009). *"Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi"*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Oflaz, G.(2016). "*Madenlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İşverenin Maden Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu"*, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Öner, S., (2011). *"Sporda Sosyal Güvenlik"*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi

Özen, İ., (2016). İnşaatı sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerine bir alan araştırması, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Özkan, T. ve Lajunen, T., (2003). "Güvenlik Kültürü ve İklimi", Pivolka, Cilt: 2, Sayı: 10,[http://www. elyadal. org/pivolka/10/guvenlik.htm] (Erişim Tarihi:30.06.2017).

Özaslan, B.Ö., (2011). *"İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma"*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,

Tüzüner, V. L., & Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration, 40*(2).

Parker, Dianne; Lawrie, M. ve Hudson, P. (2006). "A Framework for Understanding The Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science*, 44, 551–562.

Probst, T.M., (2004). Safety and Insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*. 9(1), p: 3-10.

Pousette, Anders.; Larsson, S. ve Törner, M. (2008), "Safety Climate Cross-Validation, Strength and Prediction of Safety Behaviour", *Safety Science*, 46, 398–404.

Ryan, Alan (2000). “Shaping A Safety Culture”, http://www.qrc.org.au/conference/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf. (19.07.2019).

Reason, J. ve Hobbs, A., (2003). Managing Maintenance Error A Practical Guide, Ashgate Publishing Limited.

R.L. Brown, H. Holmes, (1986). The Use of a Factor-Analytic Procedure for Assessing the Validity of an Employee Safety Climate Model. Accident Analysis & Prevention. 18 (6), 455-470.

Redlich, C.A., (1998). Occupational Lung Disorders General Principles and Approaches. In: Fishman’s Pulmonary Disease and Disorders, 3 ed. Ed., AP. Fishman, New York: McGraw-Hill, pp: 867-876.

Rousseau, D. M., (1998). The ‘problem’of the psychological contract considered. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19(S1), 665-671.

Sabin, E. ve Patankar, M. (2010). “The Safety Vulture Perspective”, In E. Salas and D. Maurino (Eds.) Human Factors in Aviation, Second Edition. Chennai, India: Elsevier.

Sözmen,M.F.,2018. https://www.evrensel.net/yazi/81096/isci-sporlari-hareketi-1-burjuva-ve-isci-sporu-ayrimi (Erişim Tarihi: 17.06.2019).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, “Mevzuat Bilgi Sistemi”, [http://www.mevzuat. gov.tr]

Şahin, H. Ş., Yeniçeri, Z. (2015). “Farkındalık” Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütünleyici Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (76), 48-64.

Şardan, S.,(2007). “İş Sağlığı ve Güvenliğini Yönetmek”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, S. 35, Temmuz-Ağustos-Eylül, s. 13.

Şimşek M. Şerif, Akgemici T., Çelik A., (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, *Ankara: Gazi Kitabevi*.

Siu, Oi-ling; Phillips, D.R. ve Leung, T. (2003). “Age Differences in Safety Attitudes and Safety Performance in Hong Kong Construction Workers”, *Journal of Safety Research*, 34, 199–205.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı 2014 -2018, Spor Özel İhtisas Komisyon Raporu Ankara 2014.

Tanır, F., (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 4(17), 10-14, s.10.

Tanır, F. (t.y.). İş Sağlığı ve Güvenliği. Erişim:15 Mayıs 2018 http://cukurovatip.cu.edu.tr/halksagligi/dersnotlari/B%C3%B6l%C3%BCm-11-TANIR-2011.pdf.

Tarcan E., (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerde Çalışanlar Üzerine Etkileri, *GÜ İİBF Dergisi*; 2(3):1-18.

Taş, B., (2016). "*Ameliyathane Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği*", Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi , İstanbul.

Taşçı, H., (2019). http://www.hasantasci.com/uzmanlik-alanlari/kasik-fitigi/(Erişim Tarihi: 16.12.2019).

Tekin, Z., & Karakuş, K., (2018). Gelenekselden akıllı üretime spor endüstrisi 4.0. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7(3), 2103-2117.

Telman, N., Önen, L., & Özgeldi, M., (2015). Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği. Ankara: *Nobel Akademik Yayıncılık.*

Türk Borçlar Kanunu (1926). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www.mevzuat. gov.tr

Türk Borçlar Kanunu (2011). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www.mevzuat. gov.tr.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", http:// www. mevzuat.gov.tr.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1953). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "*Mevzuat bilgi sistemi*", http:// www. mevzuat.gov.tr.

TMMOB İl Koordinasyon Kurulu, (2008). Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, *Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir*

Seri İş Kazaları Hakkında Rapor, DİSK/LİMTER–İŞ/TMMOB/İstanbul Tabip Odası, 22 Ocak 2008.

TMMOB (2014). Makine Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, Yayın No: MMO/617, Ankara.

TMMOB (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (6 b.). Ankara: Makina Mühendisleri Odası.

Tokuç B. Berberoğlu U. (2007). Edirne Merkez İlçe İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerde Sağlığı Geliştirici Davranışlar TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 2007: 6(6) 421-426 Araştırma/Research Article.

Topak, O. (2004). "İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, *Türk Tabipleri Birliği Yayını*, Ankara.

Turner, J. C. (1991). Mapping social psychology series. Social influence. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Uçak, İ. (2002). *"Türkiye'de Dünyada ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Organizasyonların, Düzenlemelerin ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı Bir İncelemesi"*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Uttal, B. (1983). "The corporate culture vultures".Fortune, Vol. 108 No. 8, pp. 66.

Ulusoy, M. (2016). http://arkeofili.com/futbolun-kulturel-tarihi-ortacag-avrupasinda-futbol (ErişimTarihi: 23.11.2019).

Ünsar, A.S. (2003). Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 100-110, s.101.

Vredenburgh, A. (2002). Organizational Safety: "Which Management Practices Are Most Effective in Reducing Employee İnjury Rates?" Journal of Safety Research, 33, 259 - 276.

www.mevzuat.gov.tr/1.5.5510.doc

Wu, Tsung Chih; Lin, C.H ve Shiau, S.Y. (2010). "Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional", Journal of Safety Research, 41, 423–431.

Williamson, A.M.; Feyer, A.M.; Cairns, D. ve Biancotti, D. (1997), "The Development of A Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes", Safety Science, 25, 15–27.

Wiegmann, Douglas A.; Zhang, H.; von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A. (2002). "A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research", Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Aviation Research Lab Institute of Aviation, http://www.humanfactors.illinois.edu/Reports&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf, (19.07.2019).

Wiegmann, Douglas A.; von Thaden, T.L. ve Gibbons, A.M. (2007). "A review of safety culture theory and its potential application to traffic safety", http://www.aaafoundation.org/pdf/wiegmannvonthadengibbons.pdf, (21.11.2019).

Yardım, N., Çipil, Z., Vardar, C., Mollahaliloğlu, S. (2007). Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2005 Yılları Ölüm Hızları, *Dicle Tıp Dergisi:*Dicle, Cilt 34, Sayı 4, 264-271.

Yılmaz, F. (2010). Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(13), 268-284, s. 270.

Yılmaz, F. (2011). AB ve İş Sağlığı Güvenliği, ÇASGEM Yayını, Ankara.

Yılmaz, F. (2007). "Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği", *İş Güvenliği Dergisi*, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 9, Ocak– Şubat–Mart, ss. 26–30, İstanbul.

Yılmaz, F. (2009). "*Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi"*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s.7.

Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 50 (592), 27-32.

Yıldız, S., & Yılmaz, M. (2017). Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi. *Politeknik Dergisi*, 20(1), 137-149.

Yılmaz, G. (2020). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi.

Yiğit, A. (2015). İş Güvenliği. *Bursa: Alfa Aktüel*.

Zohar D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*. 65 (1), 96-102.

Zohar, D. (2008). "Safety Climate and Beyond: A Multi-level Multiclimate Framework", *Safety Science*, 46, 376-387.

Zorlu, A. V. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Ve Konuyla İlgili Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.

FORMLAR

SPOR PROFESYONELLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ ALGISININ ÇOK BOYUTLU OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Anket, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Lisanüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Programı tarafından yürütülen Doktora Tez araştırması için uygulanmaktadır. Araştırmada Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim ve Personel Daire Başkanlığında görev yapmakta olan çalışan bireylerde **"spor profesyonellerinde iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi algısının"** incelenmesi amaçlanmıştır. Değerli zamanınızı anket için ayırdığınız ve değerli katkınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Bilge DONUK
İ.Ü.Cerrahpaşa Spor Bilimleri Fakültesi
Öğretim Üyesi

Cemile Nihal YURTSEVEN
İ.ÜC.L.Üstü Eğitim Enst./Spor Yönt.Bil.ABD.
Doktora Öğrencisi

1. **Cinsiyetiniz?**
   Kadın ( ) Erkek ( )
2. **Yaşınız**
   18-25 ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 56 ve üzeri ( )
3. **Eğitim durumunuz?**
   İlköğretim ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora ( )
4. **Medeni durumunuz?**
   Evli ( ) Bekâr ( )
5. **Aylık geliriniz ne kadar?**
   1500-2000( ) 2001-2500 ( ) 2501-3000( ) 3001-3500( ) 3501-4000 ( ) 4001 ve üzeri ( )
6. **Çalıştığınız kurum türü?**
   Kamu ( ) Özel ( )
7. **İş yerinizdeki çalıştığınız birim?**
   ……..
8. **Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?**
   ……
9. **Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz** ……
10. **Toplammesleki deneyiminiz kaç yıldır?**
    0-1 yıl ( ) 1-5 yıl ( ) 6-9 yıl( ) 10-25 yıl ( ) 26 yıl ve üzeri ( )
11. **Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl)**
    0-1yıl ( ) 1-5 yıl ( ) 6-9 yıl( ) 10-25 yıl ( ) 26 yıl ve üzeri ( )
12. **Günlük Ortalama Çalışma Süreniz** …….
13. **Şu An Kurumunuzdaki Çalışma Şekliniz:** Kadrolu ( ) Sözleşmeli ( ) Yarı zamanlı ( )
14. **Mesaiye kalıyor musunuz?**
    Evet ( ) Hayır ( )
15. **Mesaiye kalıyorsanız günde kaç saat mesaiye kalıyorsunuz?**
    0-1 saat arası ( ) 1-2 saat ( ) 2-3 saat( ) 3-4 saat ( ) 4-5 saat ( ) 5 saatten fazla ( )
16. **Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?**
    Evet ( ) Hayır ( )
17. **Aldığınız eğitimi yeterli buldunuz mu?**
    Evet ( ) Hayır ( )
18. **İş sağlığı ve Güvenliğinden sorumlu bir departmanınız var mı?**
    Yok ( ) Var ( )
19. **Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?**
    Evet ( ) Hayır ( )
20. **Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?**
    Evet ( ) Hayır ( )

21. İş Kazası Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak) ?
……. Gün

22. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?
Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen ( )

23. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?
Çalışanın güvenli olmayan davranışı ( )
İş güvenliği olmayan çalışma ortamı ( )
Çalışanın güvenli olmayan davranışı ve İş güvenliği olmayan çalışma ortamı ( )

24. Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?
Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen ( )

Aşağıdaki ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz...		**Hiç 1**	**Biraz 2**	**Orta 3**	**Çok 4**	**Tam 5**
1	İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.					
2	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.					
3	İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımı olumlu yönde etkiler.					
4	İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.					
5	İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.					
6	Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.					
7	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.					
8	İşimde risk almaktan kaçınamam.					
9	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.					
10	Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.					
11	Çalışma arkadaşlarımın güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim.					
12	Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.					
13	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.					
14	Kurumuzda/işletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.					
15	Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.					
16	Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiririliriz.					
17	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.					
18	Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.					
19	Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.					
20	Kurum/işyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.					
21	Kurum/işyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.					
22	Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.					
23	İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.					
24	Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.					

25	Kurumda/işletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.					
26	Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.					
27	Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.					
28	Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.					
29	Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.					
30	Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.					
31	Kurumda/işletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir.					
32	Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.					
33	Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.					
34	Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.					
35	Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.					
36	Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.					
37	Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.					
38	Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.					
39	Kurumda/işyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.					
40	İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.					
41	Kurumumda/işyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.					
42	Kurumumda/işyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.					
43	Kurum/işletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.					
44	İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.					
45	Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.					
46	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.					
47	Kurumun/işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir / artmaktadır.					
48	Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.					
49	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.					

Kaynak: Özaslan, B. Ö. (2011). *"İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde bir araştırma."* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.

ETİK KURULU KARARI

Tarih ve Sayı: 13/09/2018-245600

BENN0CKR0

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı :35980450-663.05-
Konu :Cemile Nihal YURTSEVEN

Sayın Cemile Nihal YURTSEVEN

İlgi :10/08/2018 tarihli, 78425 sayılı yazı

Sorumlu araştırıcılığını üstlendiğiniz 2018/155 dosya numaralı "Spor Profesyonellerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi" konu başlıklı çalışma Kurulumuzun 03.09.2018 tarih 07 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

EK :
1-Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

12/09/2018 B.İşl. : S.ARIK

Doğrulamak İçin:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENN0CKR0
Ayrıntılı bilgi için irtibat : Süleyman ARIK Dahili : 10689

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
34452 Beyazıt/Fatih-İstanbul
Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88
e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

K - Q TSE-ISO-EN 9000

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

TELİF HAKKI İZNİ

T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

Sayı : 63296879-044-E.613267 09.10.2018
Konu : Anket İzni

Sayın Cemile Nihal YURTSEVEN
(İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Avcılar Kampüsü
Spor Bilimleri Fakültesi Prof. Dr. Turgay ATASÜ Spor Kompleksi
Dekanlık 2. Kat Avcılar/İSTANBUL)

İlgi : 03.10.2018 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile talep etmiş olduğunuz "Spor Profesyonellerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi" konulu anket çalışmanız değerlendirilmiş olup ilişikte bulunan tasdiklenmiş suretin çoğaltılarak Genel Müdürlüğümüz merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm personele uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir. Söz konusu anket çalışmasının sonucunun Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'na bildirilmesi hususunda;

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Ahmet Serdar ÇOBAN
Genel Müdür a.
Personel ve Eğitim Dairesi Başkan V.

Ek : Onaylanmış Anket Sureti (3 Sayfa).

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak Doğrulama Kodu : NWNKYDYYWLXIETHBHNIL Evrak Takip Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/gsb-eimzali-belge-dogrulama
Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Altındağ/ANKARA
Bilgi için:Mehmet Aykut KELEŞ
Spor Eğitim Uzmanı
Telefon No:(312) 596 73 38

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

SPOR PROFESYONELLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ ALGISININ ÇOK BOYUTLU OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

%7	%5	%2	%4
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCI ÖDEVLERI

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	casgem.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
2	Submitted to Mersin Ãniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
3	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<%1
4	Submitted to Istanbul Aydin University Öğrenci Ödevi	<%1
5	cdn.istanbul.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
6	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
7	acikarsiv.atilim.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
8	Submitted to Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	<%1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Cemile Nihal	**Soyadı**	YURTSEVEN
Doğ. Yeri	Ankara	**Doğ. Tar.**	
Uyruğu	T.C.	**TC Kim No**	
Email		**Tel**	

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora	İstanbul Üniveristesi – Cerrahpaşa, Lisanüstü Eğitim Ensitüsü, Spor Yönetim Bilimleri ABD. Spor Yöneticiliği Programı, İstanbul	2020
Yük. Lis.	İstanbul Üniveristesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri ABD. Spor Yöneticiliği Programı, İstanbul	2016

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	Öğretim Görevlisi	İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa	2016-Devam

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**(Diğer) Puanı**
İngilizce					

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
ALES Puanı			
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**

Yayınları/Tebligleri Sertifikaları/Ödülleri: