

T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



107453

İŞ KAZALARINI ÖNLEMEDE EĞİTİMİN
ETKİLERİ VE OTOMOTİV
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

107453

Murat Baha BAYIR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Yard.Doç.Dr.Adnan CEYLAN

GEBZE

2001

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Murat Baha BAYIR'ın Tez çalışması, G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21.12.2001 Tarih ve 2001/22 Sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından İŞLETME Anabilim Dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE : Yard.Doç.Dr.Adnan CEYLAN (GYTE)
(Tez Danışmanı)

ÜYE : Prof.Dr.Salih AYNURAL (GYTE)

ÜYE : Yard.Doç.Dr.Lütfihak ALPKAN (GYTE)

ONAY

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 20.12.2001 tarih ve 2001/24. sayılı kararı.



ÖZET

Kuruluşların ,yasalar ve iş etiği açısından, çalışanların iş güvenliğini sağlama ve çalışma koşullarının personelin sağlığını tehlikeye sokmaması konusuna özen gösterme sorumluluğu vardır. İş güvenliği ve işçi sağlığına gösterilen önem iş gücü kayıplarını minimuma indirerek işletmenin verimli çalışmasını sağlayan bir kavram olarak, iş yaşamının vazgeçilmez bir ögesi haline gelmiştir. İş güvenliği sağlamanın ve işçi sağlığını korumanın çeşitli yöntemleri vardır. İlk yöntem yasal zorunlulukların yerine getirilmesi için , yasanın emrettiği maddelere , kesin olarak uyulması ve gereğinin tek tek yerine getirilmesi, ilgili düzenlemelerin ödünsüz takibidir.

İkinci yöntem , iş risklerini azaltmak hatta tamamen yok etmek için oluşturulmuş , güvenlik yönetimi sistemi ve buna bağlı olarak işletme tarafından belirlenmiş yazılı kurallar veya işletme kültürünün oluşturduğu düzenlemeler olarak açıklanabilir. Bir üçüncü yöntem ise işletme çalışanlarını koruyucu ve direkt insan sağlığına yönelik tedbirler almak ve sosyal yönü ağır basan bir sistem uygulayarak iş güvenliğini sağlamak olarak özetlenebilir.

Bu tez, bir işletmenin yaşaması için gerekli insan kaynağını en etkin biçimde kullanarak ,iş güvenliği ve işçi sağlığının sosyal,hukuksal ve felsefi boyutları da göz önüne alınarak hazırlanmıştır.

Bu tezin hazırlanmasında Chrysler Kamyon A.Ş de bazı araştırmalar ve gözlemler yapılmıştır.

SUMMARY

Organizations have responsibilities to maintain necessary safety conditions for employee and not create dangerous conditions for employee health. Importance showned to labour safety will decrease man power loss to minimum level and ensure to increase performance of organization,as a never give-up concept. There are some methods to ensure employee health and labour safety.First method is to comply with law and governmental regulations,this rules must be applied one by one precisely. Second method should be explained; to minimize risk of labour or render non-exsistent and related to this, written rules which are determined by organization and safety management system maintained by company. The third method is to prevent health of employee and directly take precautions for human health and apply a system which social side is more powerful.

This project is prepared, regarding usage of human resource is the most effective factor for future of organization, accompanied with with social, governmental regulations,philosophical dimensions of labour safety concept.

Some investigations and observations were made for this project at Chrysler Kamyon İmalat ve Tic. San. A.Ş.

TEŞEKKÜR

Bu projenin hazırlanmasında katkısı bulunan başta danışmanım Sayın Yard. Doç. Dr. Adnan Ceylan olmak üzere, gerek kaynaklara ulaşmamda yol gösteren ve gerekse bilimsel önerileri ile katkıda bulunan Chrysler Kamyon İma. Ve Tic. AŞ'nin Personel Daire Müdürü Sayın Av. Tolun Benön'e, aynı iş yerinden eğitimler sorumlusu Sayın Mesut Yıldız'a, ARÇELİK AŞ. Genel Müdürlük İnsan Kaynaklarından Sayın Kenan Dülger'e,MESS eğitim vakfı Gebze Şubesi yetkililerine, Gebze Çıraklık Eğitimi Merkezi öğretmenlerinden Sayın Güzide Bayhan'a,uygulama safhasında, anket çalışmalarında her türlü bilgi ve veriyi kullanımıma sunan ve elinden gelen yardımı esirgemeyen Birleşik Metal Sendikası Chrysler Kamyon İşyeri Temsilcisi Cevdet Yortumluk'a, teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Murat Baha Bayır

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET	IV
SUMMARY	V
TEŞEKKÜR	VI
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	VII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
TABLolar DİZİNİ	XI
GİRİŞ	1
1- İŞ KAZASINDA TEMEL KAVRAMLAR VE SÜREÇLER	3
1.1 İş Kazası	3
1.1.1 İş Kazalarının Özellikleri	4
1.2 Meslek Hastalıkları	5
1.2.1 Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması	8
1.3 İş Güvenliği	9
1.3.1 İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	12
1.3.1.1 İş Güvenliğinin Dünyadaki Gelişimi	12
1.3.1.2 İş Güvenliğinin Türkiye'deki Gelişimi	14
1.4 İş Kazalarının Türleri	18
1.4.1 Yaralanma Nedenlerine Göre	18
1.4.2 Yaralanma Ağırlığına Göre	19
1.4.3 Yaralanma Ve Şiddeti	19
1.5 İş Kazasını Meydana Getiren Sebepler	19
1.5.1 Güvensiz Hareketler	20
1.5.2 Güvensiz Koşullar	23
1.5.3 Eğitimle İlgili Nedenler	24
1.6 İş Kazalarının Etkilediği Faktörler	25
1.6.1 İşgörene Etkileri	25
1.6.2 İşverene Etkileri	26
1.6.3 Ülke Ekonomisine Etkileri	27
2. İŞ KAZALARINDAN KORUNMA VE EĞİTİM	29
2.1 İş Kazalarından Korunma	29
2.1.1 İş Kazalarından Korunmada Bireysel Çabalar	29
2.1.2 İş Kazalarından Korunmada Örgütsel Çabalar	32
2.1.3 İş Kazalarından Korunmak İçin Eğitim	33
2.2 Eğitim Kavramı	33
2.2.1 İşgörene Yönelik Eğitim Yöntemleri	35
2.2.1.1 İşbaşı Eğitim Yöntemleri	35
2.2.1.1.1 Gözetimci Nezaretinde Eğitim	36
2.2.1.2 Hizmet İçi Eğitim	40
2.2.2 Eğitimin planlanması	42
2.2.2.1 Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi	45
2.2.2.2 Örgüt (Organizasyon) Analizi	46
2.2.2.3 İş (Görev) Analizi	46
2.2.2.4 Kişi (Performans) Analizi	47
2.2.2.5 Eğitim Programının Hazırlanması ve Uygulanması	49
2.2.2.6 Amaçların Belirlenmesi	49

2.2.2.7 Eğitim Programının Kapsamı**2.3 Eğitimin İş Kazalarını Önlemedeki Rolü****3. OTOMOTİV SEKTÖRÜNDEKİ (Endüstriyel Ortamlarda) İŞ KAZALARININ İNCELENMESİ VE İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE EĞİTİMİN ETKİSİ****3.1 Araştırmanın Amacı**

55

3.2 Araştırmada Yöntem

55

3.2.1 Araştırma Anket Formunun Tanıtımı

55

3.2.2 Ön Araştırma Ve Düzeltmeler

56

3.2.3 Örnek Kütle Ve Araştırma Yerinin Seçimi

57

3.2.4 Araştırma Uygulamasının Tanıtımı

60

3.2.5 Araştırma Modelinin Tanıtımı

60

3.2.6 Araştırmada Yararlanılan İstatistik Ölçümlerin Tanıtımı

60

3.3 Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

61

3.3.1 Araştırmaya Katılan Bağımsız Grupların Özellikleri

61

3.3.2 İş Kazalarında Bireysel Faktörlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

72

3.3.3 İş Kazalarında Örgütsel Faktörlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

74

3.3.4 İş Kazalarında Eğitim Faktörüne İlişkin Bulgu ve Yorumlar

78

4. SONUÇLAR / ÖNERİLER

81

KAYNAKLAR

84

ÖZGEÇMİŞ

87

EKLER**EK 1 Chrysler Kamyon AŞ. Yapılan anket****EK 2 Chrysler Kamyon AŞ. İmalat sahasından önlemlerle ilgili resimler****EK 3 İşgörenler için iş kazalarını önlemede kullanılan çeşitli uyarı işaretleri**

SİMGELER VE KISALTMALAR

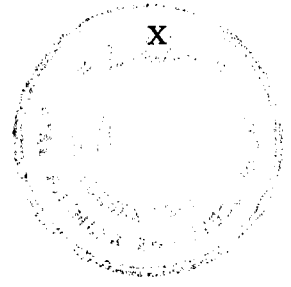
Simgeler

Açıklama

MESS	Türkiye Metal İşverenleri Sendikası
ILO	International Labour Organization
WHO	World Health Organization
NIOSH	National Institute Of Occupational Safety and Health
OSHA	Occupational Safety and Health Administration
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
CITB	Construction Industry Training Board's



ŞEKİLLER DİZİNİ



Şekil		Sayfa
1.1	Yaralanma Büyüklüğü	19
1.2	İş Kazalarının Nedenleri	22
3.1	Medeni Hal Durumuna Göre Dağılımları	64
3.2	İşe Karşı Tutumlara Göre Dağılımlar	65
3.3	İş Kazası Sonucu Etkilenen Organ Durumlarına Göre Dağılımları	67
3.4	Yaralanma Durumlarına Göre Dağılımları	68
3.5	Kaza Nedeni İfadelerine Göre Dağılımları	69
3.6	Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar (Bireysel)	72
3.7	Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar (Örgütsel)	74
3.8	İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları	75
3.9	Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar (Eğitimsel)	78

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
3.1 Araştırmaya Katılanların Görevlerine Göre Dağılımları	61
3.2 Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	62
3.3 Araştırmaya Katılanların Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları	63
3.4 Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları	63
3.5 Araştırmaya Katılanların Mesleği Öğrenme Durumuna Göre Dağılımları	63
3.6 Araştırmaya Katılanların Medeni Hal Durumuna Göre Dağılımları	64
3.7 Araştırmaya Katılanların İşlerine Karşı Tutumlarına Göre Dağılımları	65
3.8 Araştırmaya Katılanların Sağlık Durumlarına Göre Dağılımları	66
3.9 Araştırmaya Katılanların İş Kazası Geçirme Durumlarına Göre Dağılımları	66
3.10 İş Kazası Sonucu Etkilenen Organ Durumlarına Göre Dağılımları	67
3.11 Araştırmaya Katılanların Yaralanma Durumlarına Göre Dağılımları	68
3.12 Araştırmaya Katılanların Kaza Nedeni İfadelerine Göre Dağılımları	68
3.13 Araştırmaya Katılanların Kazaların Eğitim İle Önlenebilmesi İfadesine Göre Dağılımları	69
3.14 Göreve Göre Kaza Nedeni Dağılımları	70
3.15 Çalışma Yıllarına Göre İş Kazası Geçirme Dağılımları	71
3.16 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar (Bireysel)	72
3.17 İş Kazalarında Bireysel Faktörler Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları	73
3.18 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar (Örgütsel)	74
3.19 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları	75
3.20 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	76
3.21 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Meslek Edinme Durumlarına Göre Dağılımları	77
3.22 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar (Eğitimsel)	78
3.23 İş Kazalarında Eğitim Faktörü Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları	79
3.24 İş Kazalarında Eğitim Faktörü Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	80

GİRİŞ

Dünya Sağlık Teşkilatı'nın (WHO) Uluslar arası Çalışma Teşkilatının verilerine dayanarak hazırladığı rapora göre her sene dünyada işe bağlı kaza ve hastalıklardan 1.1 milyon kişi ölmektedir ve bu dünya çapında malarya hastalığından ölenlerin toplamına neredeyse eşittir (WHO, 1999, S.1).

Teknolojik gelişmelerin olağanüstü hızda ilerlediği bu zamanda iş kazaları konusu gerçekten incelenecek değerdedir. Bu çalışmada, bir taraftan hızla gelişen endüstri ve teknoloji, diğer taraftan bilgi çağı gibi iddialı bir yaklaşımın yeni bir yüzyıla hatta binyıla damgasını vuracağı beklentisi, bilgi işlem sistemlerinin hızla günlük hayatımızda daha çok yer alması, internet bilgi ağının sayesinde bilgi akışının hızlanması ve şeffaf yönetim anlayışı gibi süslü zor anlaşılır terimlerle açıklanan yönetim politikaları insanlığın refahı için umut verici olmakla birlikte sağlık alanında yapay organlar ve hücre kolonlama konuşulurken ,kıyıda kalmış ama süregelen iş kazalarının nedenlerini çözmekte daha neler yapılabilir, değişik bakış açıları getirebilmeyi araştırmaya çalıştım.

Bu çerçevede tezin esas araştırma konusu olan iş kazalarını, genel anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının ayrılmaz parçası olarak yorumlamaya çalıştım.

Araştırmaya önce iş kazaları ile ilgili olan her türlü yabancı ve yerli kaynakları taramakla başladım. Gerek okulumuzun ve gerekse İstanbul'daki diğer üniversitelerin kütüphanelerinde bulabildiğim kaynakların yanı sıra Milli Prodüktivite Merkezi'nin İstanbul ve Ankara bürolarında , Devlet Planlama Teşkilatının Ankara'daki kütüphanesindeki kaynaklardan faydalanmaya çalıştım. Çalışma bakanlığı (İŞGÜM) iş sağlığı ve güvenliği merkezinin dokümanlarını,aynı bakanlığın KKTC deki çalışmalarını, T.K.İ taş kömürü havzasında konu ile ilgili yapılanları toplayıp derledim ve inceledim. Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı, bağlı kuruluşları, Amerikan Milli İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü (NIOSH) ile internet üzerinden Amerika Birleşik Devletlerinde'ki uygulama ile ilgili bilgi ve doküman aldım. Gebze Çıraklık Eğitimi merkezinde öğretim görevlileri ile birlikte yapılan çalışmaları izleme fırsatı buldum. Ülkemizin önde gelen şirketlerinden ARÇELİK AŞ nin işçi sağlığı ve iş

güvenliği konusundaki çalışmaları ve yayınlarını yine bizzat ilgili çalışanların yardımları ile araştırma imkanı buldum. Bütün bu araştırmaların tercümeleri, sınıflandırılmasını müteakiben Türkiye'deki uygulamalar için çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı teşkilatlarına giderek veri toplamaya çalıştım. İşletmelerdeki uygulamaları açısından 16 yıldır görev yaptığım Chrysler Kamyon Aş'de gözlem ve mülakatlar yaptım, ayrıca yazılı raporları olabildiğince derlemeye çalıştım. Bu işletmedeki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları toplantılarıyla eğitim çalışmalarına iştirak ettim. Eğitim dokümanlarını ve işletme içi oluşturulan standartları inceledim.

Bu tezde iş kazaları konusuna girmeden önce iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli yaklaşımlar ele alınmıştır. Sonraki bölümde iş sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı dünya ve Türkiye'deki tarihsel gelişim ortaya konmuş, tanımlamalar yapılmıştır. Takip eden bölümde iş kazaları, sebepleri, giderilme yöntemleri, yasal düzenlemeler, Türkiye uygulaması açıklanmaya çalışılmıştır. Uygulama kısmında Chrysler Kamyon Aş bünyesinde yapılan araştırma, gözlem, mülakat yöntemleriyle elde edilen sonuçların değerlendirilmesi yapılmıştır. Tezin sonuç bölümünde konu hakkında kişisel yorumla birlikte öneriler sunulmuştur.

1. İŞ KAZASINDA TEMEL KAVRAMLAR VE SÜREÇLER

İnsanlığın son yüzyıllarda içine girdiği sanayileşme akımı, çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü, hızla çoğalan fabrikalarda sürdürmelerine, buna paralel olarak da önce rastlanmayan yeni tehlikelerle karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Bugün endüstride, tarımda, denizcilikte, sporda ev için yaratılan tekniğin yaşam ve sağlığı tehdit ettiği görülmektedir. İşte böyle bir sanayileşme, kazaları ve meslek hastalıklarını çoğaltmıştır.

İşçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmez bir yer tutmaktadır. Bunda işçilerin nüfusun içinde geniş yer tutmalarının ve ekonomiye yüksek etkisinin olmasının önemi büyüktür. Bu önem çerçevesinde bu bölümde, iş kazaları ve meslek hastalıkları incelenerek, nedenleri ve etkileri üzerinde durulacaktır.

1.1 İş Kazası

Genel olarak kaza kavramı, beklenmeyen veya herhangi bir kasıt olmaksızın karşılaşılan ve arzu edilmeyen durumu anlatmaktadır. İş kazası ise;

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ansiklopedisinde, belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlanan İş Kazası, çalışma ortamından kaynaklanan çeşitli etkenlere bağlı olarak oluşmaktadır (Yılmaz,1999,S.1)

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar araştırıldığında, İş kazalarının teknik ve hukuksal olmak üzere iki açıdan incelendiği görülmektedir.

Teknik açıdan iş kazası (Manço,2000,S.116) ; Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış, çevresinde sakıncalar yaratabilecek olaylardır. Güvenlik açısından kimi zaman olayın çevresindeki canlı veya cansızlara zarar getirmesi söz konusudur. Kişilere veya eşyalara zarar verdiği gibi, işletmedeki faaliyetlerin durmasına veya kesintiye uğramasına

neden, olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı davranış veya teknik bir arıza ile ortaya çıkan, dıştan ve ani bir etkiyle meydana gelen bir unsurdur.

Hukuksal açıdan iş kazası (Mess,1999,S.6); Türkiye’de İş kazasının yasal tanımı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, “ iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır”.

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada.
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla.
- c) Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda.
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermesi için ayrılan zamanlarda.
- e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla götürülüp getirilmesi sırasında.

Yukarıda yapılan tanımlara göre sosyal sigortalar kanununda iş kazasından söz edebilmek için zarar verici olayın mutlaka işyerinde veya işverence yürütülen iş dolayısıyla meydana gelmesi şart değildir. Kaza işverenin işçiyi görevlendirdiği herhangi bir yerde veya toplu olarak götürülmesi sırasında veya getirilirken de olabilir.

1.1.1 İş Kazalarının Özellikleri

İş kazaları ile kazaları birbirinden ayıran birtakım faktörler bulunmaktadır. Kaza; “istenmeyen ve zararlı sonuçlanan durumdur”. Tüp gaz ocağının açık kalması, zehirli madde yüklü tankta sızıntıya neden olan çatlak, nükleer santralin patlaması, hep birer kazadır. Fakat bu olayların işyerinde olması ile kurbanlarının iş kazası geçirdiğinin kanıtı değildir. Ancak bunlar, gerçekleşen bir kaza sonucu ortaya çıkan tehlikeli gazlar, radyasyon gibi nedenlerle meslek hastalığına yakalanmışlardır. Meydana gelen olay dışsal bir etki ile değil içsel bir süreç sonucu ortaya çıkmıştır (Fişek,1997).

İş kazaları, bir yaralanma veya ölümlle sonuçlanan, üretimle ilgili olan ve istenmeyen bir olaydır. Üretimin mutlaka kesintisiz sürdürülmesi gerekirken, çalışanların korunması ve bunun için gerekli önlemlerin alınması gözardı edilmemelidir. Bu nedenle son yıllarda daha da önem kazanan kavram olan “iş güvenliği” açısından bu konuda önemli çalışmalar yapılmaktadır.

1.2 Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı (Sönmez ve Hürer, 1988, S.15); işçinin çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütülme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. Meslek hastalıkları, bazı durumlarda işçinin fiilen işten ayrılmasından sonra da ortaya çıkabilir.

İş kazaları dışsal etkilerle ortaya çıkarken, meslek hastalıkları tersine içsel etkilerle ortaya çıkarlar. Meslek hastalıkları genellikle aşağıdaki özellikleri gösterirler (Fişek,1997).

- Meslek hastalıkları genellikle önlenabilir bir olgudur. Önlenmesinde vücuda giriş yolunun bilinmesi önemlidir.
- Meslek hastalıkları sadece bir tek etmenin değil, birçok etmenin bir arada etkilediği olgulardır. Bunlar arasında; sigara, beslenme, alkol vb. sayılabilir.
- Fizyolojik olarak insanın ihtiyaç duyduğu ortam koşulları, her zaman işin gerekleri ile bağdaşmaz. Sözelimi soğuk hava deposunda çalışanlar için, işin işçiye değil; işçinin işe uydurulması gerekir.
- Meslek hastalıkları, özellikle, belli işlerde çalışan işçilerde görülen, genel toplumda ya hiç görülmeyen ya da çok düşük sıklıkla görülen hastalıklardır. Ancak, fabrikaların çevresel atıkları dolayısıyla, benzer hastalık tabloları, o bölgede yaşayan kişilerde de görülmeye başlanmıştır. Böylece meslek hastalıkları, giderek “çevresel ve mesleksi hastalık”lara dönüşmeye başlamışlardır.

- Meslek hastalıkları, iş kazalarından farklı olarak, uzun zaman sürecinde de ortaya çıkabilirler. Ancak çok kısa süre içinde ortaya çıkabilen meslek hastalıkları da vardır. Ama ne olursa olsun, meslek hastalığına yakalanabilmenin koşulu, bir süre o işyerinde çalışmaktır. Bu süre, büyük ölçüde, sunuk (maruz) kalınan etmenin yoğunluğu ile ilgilidir.

- Meslek hastalığı sunuk (maruz) kalmanın, hemen ardından çıkabildiği gibi, yıllar sonra da görülebilir.

- Meslek hastalıkları, en sık görülen hastalıklardan olmadıkları halde, toplumsal önemi olan hastalıklardır. Çünkü, yakalanma olasılığı, bütün atölye çalışanlarını ve gelecekte o atölyede çalışacak olanları kapsar. Kurbanları, yalnızca küçük bir gelir için çalışmak zorunda olanlardır.

- Çalışma biçimlerinden kaynaklanan bir takım nedenlerle (duruş bozukluğu, psiko-sosyal nedenler) ortaya çıkan hastalıklar vardır ki, bunlar da meslek hastalığı sayılır. Meslek hastalıklarının tanılarının konulması için özgün örgütlenme ve düzenlemeler gereklidir. Çünkü meslek hastalıkları, ancak bilinçli olarak arandıkları zaman bulunabilirler.

- Meslek hastalığı tanısı konulabilmesi için, nesnel ve kesin ölçütlere gerek vardır.

- Meslek hastalıklarının, diğer hastalıklardan farklı, kendilerine özgü tanı ve tarama yöntemleri vardır.

- Meslek hastalıklarının ortaya çıkarılmasında tarama, araştırma ve istatistik çalışmalarının önemli bir yeri vardır.

- Meslek hastalığı ile mesleki olmayan hastalığın ayırımı belirli bir bilgi birikimi ve teknik donanım gerektirmektedir. Bu da onun gözden kaçmasına neden olabilmektedir.

- Meslek hastalıklarının değerlendirilmesinde doz - tepki ilişkisinin önemli bir yeri vardır. "Doz"la, işçinin sunuk kaldığı yoğunluk ; tepkiyle de vücudunun buna yanıtı (belirtiler vs) anlatılmak istenmektedir.

- Sağlık için zararlı olan çeşitli gaz halindeki maddelerin, eşik sınır değer (TLV) ve en yüksek izin verilebilir konsantrasyonlarının (MAC) izlenmesi zorunludur.

- Meslek hastalıkları dinamik bir konudur. Bilimsel ve teknik alandaki gelişmeler, sürekli izlenmesini ve sürekli eğitimi zorunlu kılar.

- Meslek hastalıkları konusunda işçilerin bilgilendirilmesi bir insan hakkıdır.

- Çalışma süresinin sınırlandırılması çabaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi çabaları arasında yakın bir bağlantı vardır.

- Meslek hastalığını değerlendirirken hekim, hastasını ve hem de onun çevresini birlikte değerlendirmelidir.

- Meslek hastalıklarının bir toplumsal faturası vardır.

- Meslek hastalığına yakalanması, işçinin yalnızca kendisini değil, ailesini de yakından etkiler (Sağlık, psikolojik, ekonomik vs).

- Meslek hastalığı tanısı, o tanıyı alan işçinin yakın çalışma arkadaşları için, erken tanı olanağı verir. Biz buna toplumsal düzeyde erken tanı diyoruz.

- Özel olarak korunması gereken kümelerin (çocuk, kadın, sakat, göçmen vb) meslek hastalıklarına yakalanma riski daha yüksektir.

- Meslek hastalıklarının yaptığı zedelenmeler, genellikle, geri dönüşü olmayan zedelenmelerdir.

- Meslek hastalığı tanısının geç konulması ya da hiç konulmaması çok boyutlu sorunlara yol açar.

- Meslek hastalıklarının önlenmesinde, vücuda giriş yolunun tıkanmasına yönelik "kişisel" önlemler, genellikle, son çare olarak kullanılır.

- Ortam ölçümleri ve periyodik sağlık muayeneleri ile yakınma öncesi veya yakınma - başvuru sürecinde hastalıklar ortaya konulabilir.

- Meslek hastalıklarının önlenmesi bir ekip işidir.

- Meslek hastalıklarına yol açan etmenlerin belirli hedef organları vardır; hastalık tablosunu bu organlar üzerindeki etkilerle ortaya koyarlar.

- Meslek hastalıklarından korunmada şu yöntemler kullanılabilmektedir ;

1. Yerine koyma
2. Yer değiştirme
3. Ayırma
4. Yaş yöntem
5. Havalandırma
6. Kapatma

7. Kişisel korunma araçları.

- Meslek hastalıklarının izlenmesi ve denetimi (dolayısıyla uygulama) yetersizse, bütün yük, işçiyi son çalıştıran işverenin üzerinde kalır.
- Meslek hastalığı tanısı, beraberinde “tazminat”, “yüksek işgöremezlik ödentisi”, “çalışma ortamının geliştirilmesi için yatırım” ve “cezai sorumluluk” getirdiği için, gözlerden saklanmaya çalışılabilmektedir.
- Toplumda çalışanların bir kaç kümeye bölünmüş olması (işçi, memur, sözleşmeli, kapsam dışı, çiftçi, esnaf vs) ve büyük bir kısmının işçi sayılmaması, onların kendisini işçi saymaması, meslek hastalıkları konusunda tavır geliştirilmesini güçleştirmektedir.
- Meslek hastalıkları konusunda, politika üreten, uygulamaya yön veren, toplumda güçlü bir odağı bulunması gereklidir.

1.2.1 Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

Meslek hastalıkları, yol açan etmenlere göre sınıflandırılır :

1. Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları

- a) Ağır metaller
- b) Çözücüler
- c) Gazlar

2. Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları

- a) Gürültü ve sarsıntı
- b) Yüksek ve alçak basınçta çalışma
- c) Soğuk ve sıcakta çalışma
- d) Tozlar
- e) Radyasyon

3. Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları

- a) Bakteri kaynaklı olanlar
- b) Virüs kaynaklı olanlar
- c) Biyoteknoloji kaynaklı olanlar.

4. Psikolojik kaynaklı olan meslek hastalıkları

5. Ergonomiye özensizlikten kaynaklanan meslek hastalıkları.

1.3 İş Güvenliği

Günümüz örgütleri için, gelişen sanayi ve teknoloji ile her an değişim içinde bulunmakta ve buna yetişmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenledir ki örgütlerde insan faktörü her zamankinden çok daha büyük önem kazanmaktadır. İnsana yapılan yatırımla, teknolojiyi geliştirme ve kullanabilme için zemin hazırlanmaktadır. Bu önem doğrultusunda, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılan çalışmalara olan ihtiyaç her geçen gün daha da artmaktadır. İşçilerin sağlık ve güvenlik ile ilgili sorunlarının giderilmesi amacı ile alınması gerekli önlemleri içeren iş güvenliği kavramı, gelişen sanayi ve teknoloji ile giderek artış göstererek, iş kazaları sonucu gerçekleşen zararlar nedeni ile günümüzde daha önemli hale gelmiştir.

İş güvenliği deyiimi içinde çalışma ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerden kaynaklanan; çalışanların can güvenliği, makine ve araçların güvenliği, iş yerinin güvenliği, çevrenin güvenliği gibi kavramlar bulunmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin boyutlarını kavrayabilmek için üzerinde anlaşma sağlanmış iki tanıma göz atmak gereklidir (Fişek,1997).

Bu tanımlardan ilki, Uluslar arası Çalışma Örgütü ile Dünya sağlık Örgütü uzmanlarının 1950 yılında bir araya gelerek üzerinde anlaştıkları tanımdır: "İşçi sağlığı şunu amaçlar: Her çeşit işte çalışan işçilerin, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışmaları sırasında, işçilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları; işçilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesi. Özetle, işin işçiye, işçinin işe uydurulması. "Bu tanımlardan ve çağdaş gelişmelerden yola çıkarak, işçi sağlığının boyutlarını da ortaya koyan şu temel ilkeler sıralanabilir (Fişek,1997).

1. Temel görev, koruyucu hizmetlerdir.
2. İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılamaz.
3. Öncelikle üzerinde durulması gereken insandır. Üretim ikinci plandadır.
4. İşçi sağlığı iş güvenliği, her işte çalışanların sağlığı ile ilgilidir.
5. İşçi sağlığı iş güvenliği, yalnızca iş kazalarıyla meslek hastalıklarından oluşmamaktadır.
6. İş kazalarıyla meslek hastalıkları önlenabilir nitelikte olgulardır. Dolayısıyla varlıkları, gerekli önlemlerin alınmadığının göstergesidir.
7. İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda, sürekli olarak savunma halinde değildir. Yalnızca işçinin sağlığının korunması değil, geliştirilmesi de amaçlanmaktadır.
8. Yaşama ve çalışma koşulları birbirinden ayrılmaz.
9. Çalışılan ve çalışılmayan (işsizlik, grev vb) dönemler birbirinden ayrılamaz.
10. İşçi ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar vardır.
11. İşçi sağlığı ile iş güvenliği birbirinden ayrılamaz.
12. İşçi sağlığı iş güvenliği, çok-bilimli (multi-disipliner) bir konudur.

Bunlar:

- Tıp bilimleri ile ilgilidir. Bunlar içerisinde tek tek uzmanlık dallarıyla ilgisinden söz edilirken, halk sağlığı ile yakın ilgisine dikkat çekmek gerekmektedir. İşçi sağlığı konusu, halk sağlığının içinden doğmuş ama çok özel koşulları dolayısıyla, farklılaşarak ayrı bir bilim dalına dönüşmüştür.
- Mühendislik bilimleri ile ilgilidir. İşçi sağlığı iş güvenliğinin mühendislik bilimleri ile ilgisini iki kümede toplamaktayız.

Bunlardan biri dolaylı katkılardır; doğrudan işçinin sağlığını korumak amacıyla yapılmayan ama dolaylı olarak böyle bir hizmet de gören uygulamalardır. Bunlar arasında, yangına yönelik önlemleri, kaldırma - iletme araçlarının (vinç vs), basınçlı kapların, elektrik sisteminin periyodik kontrollerini sayabiliriz. Diğer bir küme de mühendislik bilimlerinin yaptığı dolaysız katkılardır. Bunlar arasında, ortam ölçümlerini, işyeri ortamına yönelik toplu önlemleri (havalandırma, ayırma, yaş çalışma vb) sayabiliriz.

- Sosyal bilimler ile ilgilidir. Hukuktan, eğitime; sosyal güvenlikle işletme bilim dallarına; psikolojiden, sosyoloji ve sosyal antropolojiye kadar bir çok bilim dalı, işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgilenmektedir.

13. İşçi sağlığı iş güvenliği bir ekip hizmetidir. Bu çok-bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmaktadır.

14. İşçi sağlığı hizmetlerinde kurumlar arası işbirliği zorunludur.

15. İşçi sağlığı iş güvenliği tüzesinin odak noktasında işyeri hekimi bulunmaktadır.

16. İş hukuku tüzesi bir bütündür.

17. Hukuka saygı bir bütündür.

18. Konunun ekonomik boyutu, hizmet planlayıcılarından sunucularına kadar herkesi ilgilendirir.

19. Bireysel çabalarla ve tek bir işyerinde "mükemmeli yaratma" düşü ile istenilen sonuç elde edilemez. Çünkü ülke ölçeğinden ve bir ölçüde de dünya ölçeğinden soyutlanarak kalıcı sonuçlar alınamaz. Bunun için öncelikle bölgesel işbirliği programlarının oluşturulması gerekmektedir.

20. Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, işçi sağlığı alanındaki bilgilerin de sürekli olarak yenilenmesini getirmekte, dolayısıyla sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.

21. İşçi sağlığı iş güvenliğinde, araştırma, istatistik ve tarama çalışmaları çok önemli bir yer tutar.

22. İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlülüğüdür.

23. işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır.

İşçilerin sağlığını koruyabilmek ve geliştirebilmek, sağlıklı yaşam sürelerini uzatabilmek, yukarıdaki temel ilkeler doğrultusunda uygulamayı yönlendirmeyi gerektirir. Bu uğraş, aynı zamandaki yaklaşımdaki yanlışlıkları sergilemekten ve aşmaktan da geçmektedir.

1.3.1 İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İlk insanla başlayan, giderek gelişen ve günümüzdeki konumuna ulaşan üretimin, insan ve üretim araçları olmak üzere iki temel unsuru bulunmaktadır. Üretim sürecinin temel unsurları olan üretim araçları ve onları kullanan insan, çalışma ortamında birlikte bulunmak ve karşılıklı etkileşim içinde olmak zorundadır. Denetim altına alınamamış ve kontrolsüz üretim sürecinin yarattığı tehlikeler ile karşı karşıya bulunan insan, iş kazalarına uğramakta ve bunun sonucunda sakat kalmakta veya yaşamını yitirmektedir.

1.3.1.1 İş Güvenliğinin Dünyadaki Gelişimi

İş ve insan arasındaki ilişki iş ile birlikte başlamış ve dolayısı ile iş kazalarıyla da karşılaşmış olması şüphe götürmez bir gerçektir. Ancak bunları önleme veya inceleme yönünde yani işçi sağlığı - iş güvenliği konusunda dünya örneklerindeki çalışmaların endüstri devrimi ile başladığı ve personele önemin arttığı yönünde birçok yazar birleşmektedir.

İtalyan hekim Bernardino Ramazzini^① işçi sağlığı konusunda yaptığı köklü ve modern çalışmalardan dolayı iş hekimliğinin babası olarak tanınmaktadır.

Tarihsel gelişim içinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğurdukları zararın tazminine ilişkin ilk sistemler Bismark tarafından

^①Bernardino Ramazzini 4 Ekim 1633 İtalya Modena bölgesi Carpi bölgesinde doğdu. Parma üniversitesinde Felsefe ve Tıp doktoru oldu. Uzun yıllar Tıp fakültelerinde öğretim görevlisi ve pratik tıp bölüm başkanlığı yaptı ve "De Morbis Artificum Diatriba" bu aralar yayınlan en ünlü eseridir. Ramazzini 1714 yılında 81 yaşında öldü.

Almanya'da kurulmuştur. Bismark, Almanya'da sosyal sigorta sistemlerini oluştururken, diğer ülkelerdeki çabalar daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde olmuştur. 19. yy. başlarında sanayi kesiminde çalışan işçileri, iş kazaları riskine karşı korumaya yönelik kanunlar çıkarılmıştır. 1884 yılında Almanya'da kabul edilen, iş kazası sigortasına ilişkin kanun, kazanın yükünün işverene ait olduğu esasını benimserken, 1898 Fransız Kanunu işverenin şahsi sorumluluğu ilkesini kabul eder. Bu yasaya göre sınıai işletmelerde çalışan ve işverene bir hizmet sözleşmesiyle bağlı olan işçilerin, iş kazasına uğraması halinde, işveren kusursuz sorumludur ve kusurun ispatı zorunlu değildir. Kazaya uğrayanın kazanın meydana gelmesinde ağır kusuru bile, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamakta, sadece bunun kapsamını daraltmaktadır. İşverenin sorumluluğunun kapsamı açısından 1898 tarihli Yasa, " maktu sorumluluk" esasını benimsemiştir. Maddi zarar kısmen tazmin edilirken, geçici iş görmezlik halinde ücretin yarısına kadar bir ödenek verilmesi gerekiyordu. Manevi tazminatın istenmesi ise mümkün değildi. Yasa, işverenin ödeme gücüne sahip olmaması olasılığı karşısında, kazaya uğrayan lehine bir imtiyaz hakkı tanımakta ve " garanti fonu " oluşturulmasını öngörmekteydi. (Güzel & Okur, 1998, S.21)

Frederick Taylor'un fikir babalığı yaptığı, en az zaman, en az millet, en çok üretim temeline dayanan Bilimsel Yönetim anlayışının teknikleri sonrasında neoklasik yönetim anlayışı gelişmiş ve işçilere daha iyi hayat şartları temin ederek verimliliği sağlama yolunda çeşitli yaklaşımlar geliştirmiştir.

Günümüzde gelişen sanayi beraberinde; işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını artarak getirmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği toplumun sosyal ve ekonomik yapısı ile doğrudan ilgilidir. Genel olarak sağlık ve sosyal güvenlik konularının bir bölümünü teşkil ederler. Artık işçi işveren ilişkileri insan hakları mantalitesi üzerine bina edilmiş Refah Yaklaşımının etkisi altındadır . Tüm toplumla beraber çalışanlarının hayat standartlarının yükseltilmesi ve refah düzeylerinin artırılması günümüzde hemen her hükümetin amaçları arasına girmiştir (Sikula & McKenna, 1990, S.10). Nitekim 1970 yılı öncesinde her yıl yaklaşık 14000 kişinin iş kazaları

sonunda hayatlarını kaybetmesi ve 2.5 milyonu aşkın iş kazasının planlaması bunlara ek olarak 300.000 iş hastalığının tespit edilmesi Amerika Birleşik Devletleri Kongresini harekete geçirmiş ve kısaca OSHA adlandırılan iş güvenliği ve iş sağlığı yasası 1970 yılında kabul edilmiştir. Yasada standartlar belirlenmiş, işçi ve işveren sorumlulukları tanımlanmıştır. İş kazası yahut hastalığında kayıt zorunluluğu, üstelik şeffaf rapor sistemi getirilmiştir. Denetlemeler sonunda büyük küçük demeden bir çok firmaya acımadan ceza kesilmiştir. Çok ağır müeyyidelerle karşı karşıya kalan işletmeler kendilerine çeki düzen vermeye başlamış, yasanın meyveleri kısa zamanda toplanmaya başlamıştır. Ancak OSHA'daki standartların oldukça kapsamlı hazırlanması ve yasa uygulayıcılarının agresif davranmaları sonucu işletmelerde yasaya tepkiler başlamıştır. Büyük şirketler olduğu kadar asıl etkilenen küçük ve orta boy işletmeler için iş güvenliği tedbirleri yüksek maliyetlere mal olmaya başlamıştır. Nitekim 1980 li yılların başında Reagan yönetimi baskılar sonucu OSHA uygulamalarını cezadan çok , önleyici tedbirleri almaya yönlendirmiştir.

1.3.1.2 İş Güvenliğinin Türkiye'deki Gelişimi

Türkiye'de insan sağlığı iş güvenliği konusundaki çalışmalar tarihi dönemlere göre üç gruba ayrılmaktadır.

1. Tanzimat'tan Önceki Dönem
2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
3. Cumhuriyet Dönemi

Tanzimat'tan Önceki Dönem: Bu dönemde üretim şekli esas olarak zanaatkarlıktı, yalnızca esnaf teşekküllerine rastlanmaktaydı. Hem dini, hem de esnaf birliği şeklindeki bu kuruma esnaf zaviyeleri de denirdi. Daha sonraları, esnaf zaviyelerinin yerlerini loncalar almaya başlamıştır.

Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi: Bu dönemde çeşitli mesleklere mensup işçiler için kanun ve tüzükler çıkarılmıştır. İşçiyi koruyan ilk mevzuat 1865 yılında çıkarılan "Dilaver Paşa Nizamnamesi"'dir.

Dilaver Paşa Nizamnamesi; Türkiye'de işçi sağlığını koruma ve çalışma şartlarını düzenleme konusunda ilk girişim, 1865'de Maden-i

hümayun nazırı Dilaver Paşanın hazırladığı Ereğli kömür maden-i hümayun nizamnamesidir. Dilaver Paşa nizamnamesi olarak anılan bu nizamname yüz maddeden oluşur. Ereğli kömür havzasına gerek idari gerekse hukuksal açıdan bir düzenleme getiren nizamnameye göre, Zonguldak ve çevresindeki 14 kazada yaşayanlara ve deniz erlerine madenlerde zorunlu çalışma yükümlülüğü konulmuş ve bazı küçük ocaklar özel kişilere kiralanmıştır. Bununla beraber üretimi devlete satmaları şartı getirilmişti. Ayrıca, ocaklarda çalışması gereken usta işçilerin Sırbistan ve Karadağ'dan getirileceği belirtiliyordu.

“Nizamnamenin çalışma koşulları ile ilgili 5. Bölümü, ocaklarda çalışacak işçilerin Ereğli sancağından 13-50 yaşları arasındaki sağlam erkeklerden alınacağı, bir günde 10 saat çalışılacağı, bu saatin iki nöbette tamamlanacağı, kömür taşıma işinden kaçanlara ya da bir başkasının kaçmasına yardım edenlere iki kat süreyle çalışma zorunluluğu getirileceği vb. gibi kurallar getiriyordu.” İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde, zamanına göre, oldukça ileri sayılabilecek bir gelişme ise 1869 tarihli “Maidin Nizamnamesi”'dir . Maidin Nizamnamesi, Dilaver Paşa nizamnamesindeki boşlukları kapatarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda düzenlemeler içermektedir. (Gülmez, 1983, S.279-280)

“1880'lerin başında, bölge halkı maden ocaklarının artan işçi ihtiyacını karşılamaya yetmeyince zorunlu çalışma mecburiyeti kaldırıldı. İsteyen herkese madenlerde çalışma izni verildi. Bunun üzerine, Doğu Karadeniz ve Doğu Anadolu'dan bölgeye işçi akını başladı.

1920'de, yöredeki kömür yatakları Ankara hükümetinin eline geçti. Hükümet, “Havza-i Fahmiyye maden amelesinin hukukuna müteallik kanun adıyla yeni bir yasa çıkardı (1921). İşçilere çeşitli haklar tanıyan bu yasaya göre, 18 yaşından küçüklerin ocaklarda çalışmaları yasaklanıyor iş kazalarında ölen ya da yaralananlara tazminat ödenmesi zorunlu kılınıyor , yardım sandıkları kuruluyor çalışma saatleri günde 8 saate indiriliyor ücretlere belirli bir taban getiriliyordu” (Büyük Larousse, 1986, S. 3171).

Osmanlı Sanayii 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiği.

1913 ve 1915 yılları arasında Ticaret ve Ziraat Bakanlığı bir sanayi istatistiği düzenlemiştir. İstanbul ,Manisa, Bursa, İzmit, Karamürsel, Bandırma ve Uşak şehirlerini kapsayan bu istatistiğin sonuçları 1917 yılında yayınlanmıştır. Yetersiz ancak şüphesiz Osmanlı topraklarında ilk olarak yapılması açısından oldukça önem arz eden bu çalışmada işçiler ile ilgili oldukça ilgi çekici sonuçlar beyan edilmiştir.

Çalışmanın ilk başında 100 işçiye yakın sayıda personel istihdam eden bir fabrikada kayıtların kurşun kalemle bir duvar üstünde tutulduğu belirtilmektedir.(Ökçün, 1997, S.8)

En az gündelik, en çok kadın işçi çalıştıran ipek ve tütün fabrikalarında ödeniyor. (Ökçün, 1997,S.12)

Kaza ve yangın hallerinde işçinin korunması için hiçbir tedbir alınmadığı iş yerlerinin başında değirmenler geliyor (Ökçün , 1997,S.44).

Çalışma saatleri bir düzene bağlı değildir. Sektörden sektöre değişmektedir. Mesela şekercilik, tahin ve bisküvi imalatında çalışma saatleri günde 9-11 saat arasında değişmektedir. Çimento üretiminde bu 10-11 saattir. Kunduracılar 12-14 saat çalışmaktadır. Kısıtlı imkanlarla yapılan bu araştırmada iş kazalarının adedi ve sebepleri hakkında tek bir cümle olmamakla beraber, araştırmayı yapanların alınan tedbirlerle ilgilendikleri ancak kayıt düzeninin yetersiz oluşu sebebiyle bu bilgileri derleyemedikleri görülmektedir. Nitekim iş kazaları ile ilgili bir tek cümlecikten başka bir cümleye çalışmanın herhangi bir yerinde rastlanılmamıştır.

Cumhuriyet Dönemi : Cumhuriyet döneminde , işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk kararlar 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde alınmıştır. (DİE, 1973,S.148) Ancak bu kararlar uygulamaya konulmamıştır ve 1925 yılında çıkarılan Takriri Sükun yasası ile bütün işçi eylemleri yasaklanmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birkaç hüküm, 1926'da çıkan borçlar kanununda, 1930'da çıkan Belediyeler kanununda ve daha geniş olarak da yine 1930'da çıkan Umumi Hıfssıssıhha Kanununda yer almıştır. (Centel, 1982, S. 136) 1936'da ise çalışanların 1/3'nü kapsamı içine alan 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunda Türkiye'de ilk kez sosyal sigortaların

kurulması öngörülmüştür. 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile toplu sözleşmeler kapsamı dışındaki çalışanların tamamı, kanun kapsamı içine alınmıştır.

Planlı ekonomiye önem verilen dönemlerde (1963 – 1982) Devlet Planlama Teşkilatının hazırladığı raporlar ve kalkınma planlarında iş güvenliği ile ilgili hedefler bir paragrafı geçmemektedir. Hatta bu paragrafta bile iş güvenliği işçi sağlığı problemleri ile ilgili sözler gayet muğlaktır. Bundan daha vahimi dördüncü beş yıllık kalkınma planının 1983 yılı programında sağlık istihdam ile ilgili bölümlerde işçi sağlığı ile alakalı tek bir cümle yoktur. (DPT, 1983, S.339, 367)

1995 yılında toplam 87.960 iş kazası olayında 2.188 işçi sakatlanmış ve 798 işçi ölmüştür. Aynı yıl 975 meslek hastalığı olayında 802 işçi sakat kalmış ve 121 işçi ölmüştür. 1996 yılında ise toplam 86.807 iş kazası meydana gelmiş, bunun 2.249'u sürekli iş görmezlik ve 1.296'sı ölümle sonuçlanmıştır. Aynı yıl gerçekleşen toplam 1.115 meslek hastalığında 991 kişi sakat kalmış ve 196 kişi yaşamını yitirmiştir.

Ülkemizde en fazla iş kazasının meydana geldiği faaliyet alanı inşaat sektörü olmuştur. 1995 yılında bu işkolunda toplam 12.809 iş kazası olmuş ve bu kazalarda 348 işçi yaşamını yitirmiştir. 1996 yılında ise aynı işkolunda 11.784 iş kazası meydana gelmiş ve bunların 555'i ölümle sonuçlanmıştır. Ölümle sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının yoğunluğu açısından ilk sırayı kömür madenciliği almaktadır. ILO istatistiklerine göre, ölümle sonuçlanan iş kazası oranı açısından, kömür madenciliğinde ülkemiz birinci sırada yer almaktadır. Örneğin, 1995 yılında bu işkolunda 6.672 iş kazası ve 590 meslek hastalığından 896' sı sürekli iş görmezlik, 64' ü ise ölümle sonuçlanmıştır. 1996 yılında aynı işkolunda meydana gelen 7.145 iş kazası ve 566 meslek hastalığından 1.270 kişi sakatlanmış ve 116 kişide ölmüştür (SSK Yıllıkları, 1995-1996, S.60)

İnşaat işkolundan sonra, iş kazalarının yoğun olduğu başka bir faaliyet alanı da metal eşya imalatı işkoludur. örneğin 1995 yılında toplam 10.497; 1996 yılında 10.472 iş kazası olmuştur. AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında, metal işkolunda ölümle sonuçlanan iş kazaları ülkemizde, Belçika dan 10, Danimarka dan 5,4; Almanya ve Fransa dan 13,8; İtalya'dan 12,8 kat fazladır.

1.4 İş Kazalarının Türleri

İş kazaları hangi sebeple olursa olsun bunları birtakım gruplara ayırmak konunun daha anlaşılır olmasını sağlayacaktır.

İş kazaları sonucu oluşan yaralanmaların yapılan işle de ilgili olarak birtakım nedenleri, yaralanmanın özelliği veya büyüklüğü de kazaları inceleme açısından önemlidir. Ayrıca yaralanma ve şiddetinin de bilinmesi gerekmektedir.

1.4.1 Yaralanma Nedenlerine Göre

Yaralanma nedenlerine göre iş kazaları incelendiğinde, esas alınan faktör kazanın nasıl meydana geldiğidir. Kazalar gerek güvensiz hareketler, gerekse güvensiz şartlardan meydana gelmekte daha da önemlisi ise, işgörenin eğitim eksikliğinin bunlara neden olmasıdır. İş kazalarında yaralanma nedeni olarak aşağıdaki faktörler sayılabilir. (Mess, 1999, S.7)

- Kişinin düşmesi
- Parça düşmesi
- Sabit bir nesneye veya kişiye çarpma
- Hareketli nesne ile kişinin çarpması
- Bir nesnenin kesmesi, delmesi veya batması
- Zararlı ve zehirli maddelere maruz kalma
- Yanıcı maddelerin ateş alması/patlama
- Aşırı kas zorlaması
- Çapak sıçraması
- Elektrik akımına maruz kalma
- İki nesne arasına sıkışma
- Ortam koşullarının olumsuzluğu
- Aşırı sıcak ile temas
- Spor kazaları
- Servis kazaları

1.4.2 Yaralanma Ağırlığına Göre

Yaralanma ağırlığı veya diğer bir deyişle yaralanma büyüklüğü iş kazalarında dikkat edilmesi gereken önemli bir faktördür. Karşılaşılan kazalar mutlaka kayıt altına alınması ve daha sonraki çalışmalarda önleyici hizmetlere rehberlik amacı ile incelenmelidir. Gerek iş güvenliği çalışmalarında, gerekse iş kazalarının incelenmesinde yaralanma ağırlığının incelenerek büyüklük sıralamasına göre kazaların nerede, nasıl ve hangi nedenden meydana geldiği belirlenmelidir. Bunlar, yaralanmasız kaza olayları, geçici iş görmezlik, sürekli iş görmezliktir.

Yapılan araştırmalar genelde toplam kazaların % 0,3'ünün ağır yaralanma, % 8,8'inin geçici iş görmezlik, % 90,9'unun ise yaralanmasız maddi hasar ile sonuçlandığını ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, 1999, S. 33).

İ		
Ş	1	AĞIR YARALANMA YADA ÖLÜM
K	100	GEÇİCİ İŞ GÖRMEZLİK (HAFİF YARALANMA)
A		
Z		
A	500	YARALANMASIZ MADDİ HASAR
S		
I		

Şekil 1.1 Yaralanma Büyüklüğü (Kaynak:Yılmaz, 1999, S.32)

1.4.3 Yaralanma Ve Şiddeti

İş kazaları hakkında yeterli bilgi edinmek ve gerekli incelemeleri yapabilmek için iş kazası istatistikleri, kaza sıklıkları ve ağırlık oranları hakkında bilgi toplanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunlar;

a). Kaza Sıklık Oranı(KSO): Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun yayınladığı "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ansiklopedisi (Encyclopaedia of Occupational Health and Safety)" nde belirtildiği üzere meydana gelen kaza ile çalışılan saatler arasındaki ilgiyi gösteren bir tanımdır. Kaza Sıklık Oranı, çalışılan saatlere oranla milyon iş saatinde² işgörmezlik yapan kaza

²Burada kullanılan 1 milyon saat bir ölçüttür. Hız ölçülerinde km/saat geçerli ise iş kazalarında 1 milyon saat standart olarak kabul edilmektedir (Sadullah,Kayalar vd,"İ.Ü.İnsan K.Yönetimi",İstanbul 2000,S.406-407).

sayısının hesaplanmasıdır. Kaza sıklık oranı aşağıdaki formülle bulunur (Mess,1999, S.6).

$$\text{KSO} = N \times 1.000.000 / \text{Çalışma Saatleri Toplamı}$$

N= Kaza Sayısı

Çalışma Saatleri Toplamı = i x [365 gün – (Çalışılmayan Gün Sayısı)] x 7,5 saat

i= Yıllık Ortalama Çalışan Sayısı

b). Kayıp İş Günü : Geçici ve sürekli iş görmezlik ile maluliyetle sonuçlanan kazalar sonrasında olay gününden istirahat sona erip çalışılmaya başlanılan güne kadar geçen çalışılmayan işgünü sayısının toplamıdır.

c). Kaza Ağırlık Oranı(KAO): Kaza Ağırlık Oranı, kaybolan zamanın çalışılan zamanla ilişkisini gösteren bir ölçümdür.

$$\text{KAO} = K \times 1.000.000 / \text{Çalışma Saatleri Toplamı}$$

K:Kayıp İş Günü

Kaza Ağırlık Oranı, iş kazası sonucu ortaya çıkan kayıp işgünleri nedeniyle her milyon çalışma saati başına kaybedilen işgücünü gösterir. Kayıp işgünleri neticesinde oluşan işgücündeki azalma, üretim sürecindeki faaliyetlerin aksamasına neden olan bir gösterge olarak kabul edilir.

1.5 İş Kazasını Meydana Getiren Sebepler

Bir iş kazasının meydana gelmesinde; sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, eğitim ve teknik konular etkili olmaktadır. Çalışan kişinin sürekli ilişki içinde olduğu makine, kullandığı malzeme, iş ortamı gibi faktörlerle çalışanın etkileşimde bulunması ve dolayısı ile de iş kazaları oluşmaktadır.

Yapılan incelemelere göre iş kazalarını meydana getiren nedenler için birbirine yakın olmakla birlikte farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bunlar;

İş kazalarına neden olan faktörler genel özellikleri içinde incelendiğinde aşağıdaki şekilde gruplara ayrılmakta (CITB,1995, S.5);

- Malzeme
- Çevre

- Makine ve Teçhizat
- İnsan

İş kazalarının oluş sebepleri iki gruba ayrılır (Yalçın, 1994, S.244);

- 1- Makine, teçhizat ve aletlerdeki aksaklıkların oluşturduğu teknik sebepler,
- 2- Kişilerdeki yanlış davranış, tutum, dikkatsizlik gibi etkenlerin oluşturduğu beşeri sebepler.

Bir diğer sınıflandırma Cascio tarafından yapılmıştır. Cascio'ya göre iş kazalarının iki temel sebebi vardır (Cascio, 1998, S. 574). Bunlar, emniyetsiz çalışma davranışları ve emniyetsiz çalışma şartlarıdır. Ayrıca, emniyetsiz çalışma şartlarını da fiziksel ve çevresel şartlar olarak iki kısma ayırmaktadır. Fiziksel şartlar bozuk ekipmanı, yetersiz makine muhafazasını ve koruyucu ekipman eksikliğini kapsar. Gürültü, radyasyon, toz ve stres gibi etkenlerde emniyetsiz çevresel şartları meydana getirir.

Türkiye açısından iş kazaları oluşum nedenleri incelendiğinde, genellikle psikolojik sorunlar ve stres üst sıraları almakta bunlar da güvensiz hareketleri oluşturmaktadır. İş kazalarını %88 oranı ile "Güvensiz Hareketler", %10 "Güvensiz Şartlar" ve %2 ile nedeni bilinmeyen faktörler meydana getirmektedir (Mess,1999, S.5).

İşgörenlerin, bireysel kaza eğilimleri sınıflandırılması aşağıdaki şekilde oluşmaktadır (Bingöl, 1997, S.426)

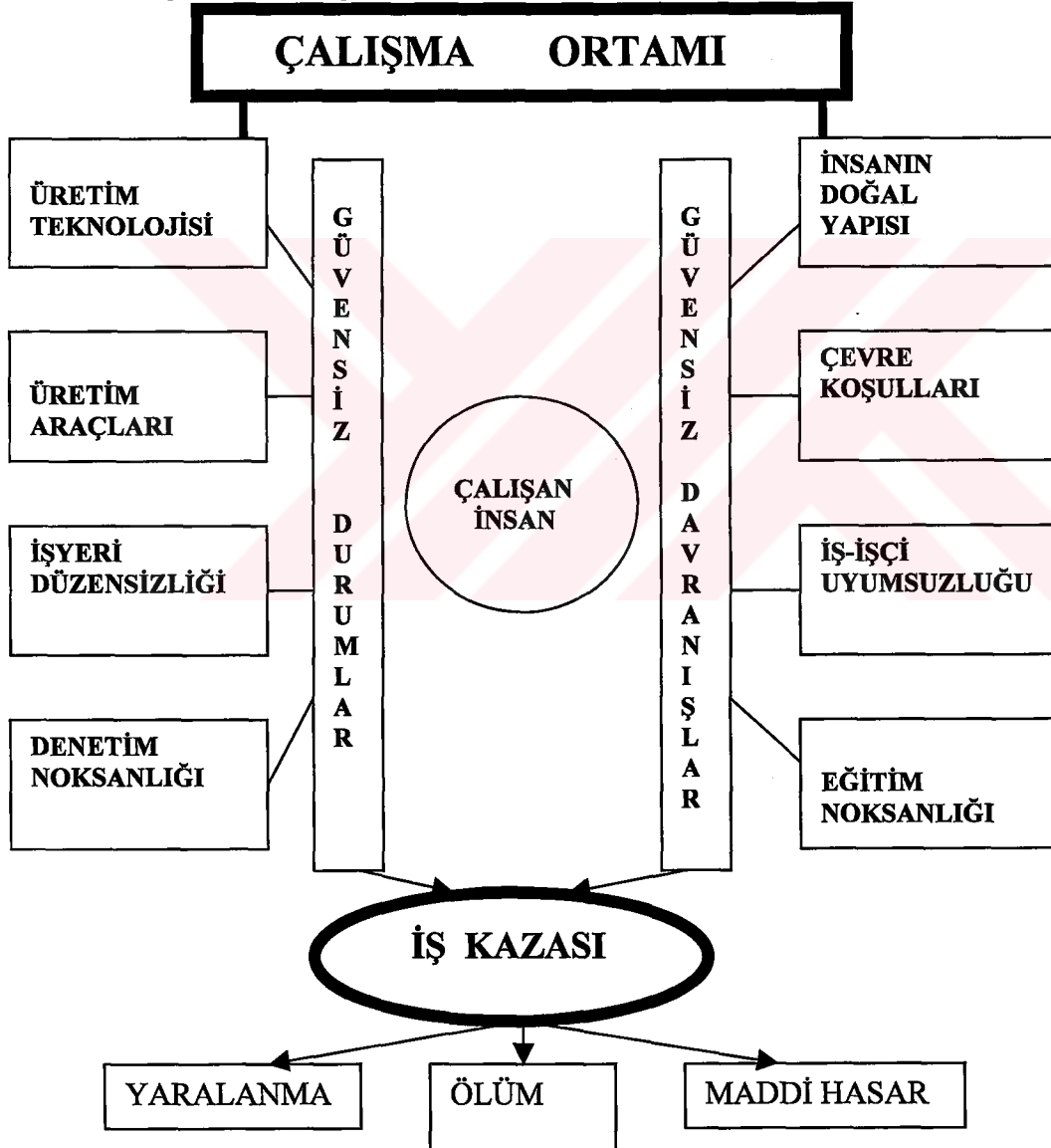
- Disiplinsizlik ve işi ciddiye almama,
- Dikkatsizlik ve dalgınlık,
- İhmal ve tedbirsizlik,
- Zeka ve anlayış durumu,
- Sabırsızlık ve acelecilik,
- Bilgisizlik ve deneyim eksikliği,
- Bedenen işe uyumsuzluk,
- Fiziksel yorgunluk,
- El aletlerini yanlış kullanma,
- Korunma araçlarına gerekli önemi vermeme,
- Eğitim eksikliği.

Ancak, bunların tamamı ya insanla ya da koşullarla ilgili olması ve her ikisinin de temelinde eğitim faktörünün önemli yer tutması nedeni ile iş kazalarını meydana getiren sebepleri şu şekilde gruplandırmak mümkündür;

1. Güvensiz Hareketler
2. Güvensiz Şartlar
3. Eğitimle İlgili Nedenler

İş kazalarının bu nedenlerden birinden dolayı oluşmasından daha kötü olanı, birkaç sebebinden aynı anda oluşmasıdır.

Şekil: 1.2 İŞ KAZALARININ NEDENLERİ (Kaynak: Yılmaz, 1999. S 5)



1.5.1 Güvensiz Hareketler

Çalışan insanın güvensiz davranışları insanın fizyolojik ve psikolojik yapısı ile ve çevre koşullarından kaynaklanmaktadır. Çalışan insanda genetik bozukluklar, organik yıpranmalar, ergonomik düzen yetersizlikleri ve sağlıklı çevre koşulları güvensiz davranışların nedenlerini oluşturmaktadır.

Üretim sürecine katılan insanın yapmakla görevli olduğu işi, onun fiziksel güç ve zihinsel kapasitesinin üstünde düzenlenmişse, iş düzeni insanın dalgınlık ve dikkatsizliğine neden olacak şekilde tekdüze özellikler gösteriyorsa ya da yapılan işin gerektirdiği ölçüde besin enerjisi sağlanamadığından organik bir zorlanma söz konusu ise, güvensiz davranışların ortaya çıkması ve iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olacaktır (Yılmaz, 1999, S. 12).

Güvensiz hareketler (Sarıgöcek ve Türkmenoğlu,1997 S.14);

1. Sorumsuz biçimde görev verilmeden ya da uyarılara aldırmadan güvensiz çalışmak.
2. Tehlikeli hızda çalışmak veya alet kullanmak.
3. Güvenlik donanımını kullanılmaz duruma sokmak.
4. Tehlikeli cihazlar kullanmak ya da donanımı güvensiz biçimde yönetmek.
5. Güvensiz yükleme, istif, karıştırma yerleştirme ve benzeri davranışlar.
6. Güvensiz durum ya da duruşlar.
7. Hareketli ya da tehlikeli yerlerde çalışmak.
8. Şaşırma, kızgınlık, suiistimal, irkilme gibi davranışlar.
9. Güvenliği önemsememek ya da kişisel koruyucu malzemeyi kullanmamak.

1.5.2 Güvensiz Koşullar

Güvensiz davranışların yanı sıra iş kazalarının birinci dereceden genel nedenlerini oluşturan temel etkenlerden birisi de işyerinde güvensiz şartlardır. İşyerindeki güvensiz durumlar; üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, işyeri düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, depolama ve istifleme yanlışlıklarından sağlıksız çevre koşullarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 1999,S. 14).

Güvensiz koşullar (Sarıgöcek ve Türkmenoğlu,1997, S.14);

1. İşyerinde kötü koruyucu yapılmış olması.
2. Koruyucunun hiç yapılmamış olması.
3. Kusurlu, pürüzlü, sivri, kaygan, eskimiş, çatlak aletler.
4. Güvensiz yapılmış makine, alet, tesis ve benzerleri.
5. Güvensiz düzen, yetersiz bakım, tıkanıklıklar, kapanmış geçitler.
6. Yetersiz aydınlatma, göz kamaştıran ışık kaynakları.
7. Güvensiz iş elbisesi ya da gözlük, eldiven ve maske vermemek, yorucu yüksek topuk ve benzeri şeyler.
8. Yetersiz havalandırma, kirli hava kaynakları gibi.
9. Güvensiz yöntemler ve mekanik, kimyevi, elektriksel, nükleer koşullar.

İş yerindeki fiziki koşullar, teknolojik yetersizlikler, kıt kaynakların yanı sıra mevcut durumu en iyi şekilde kullanabilecek işgörenlere gereken eğitimlerin noksanlığı da buradaki bazı durumların kaynağı olabilmektedir.

1.5.3 Eğitimle İlgili Nedenler

İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasında eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının meydana gelmesi; kişileri yaptıkları iş ve tehlikeleri konusunda bilgilendirerek kısmen önlenabilir. Eğitimin başarılı olabilmesi için sistemli bir şekilde uygulanması gereklidir.

İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması iş kazalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

1.6 İş Kazalarının Etkilediği Faktörler

Her iş kazası, hem kazaya uğrayana ve ailesine, hem de topluma büyük kayıplar getirmektedir. Ödenen maddi ve manevi bedel çok yüksektir. Her yıl milyonları bulan işgücü kaybı, işletmelere ve ülke ekonomisine ağır bir fatura çıkarmaktadır.

“Dünya Sağlık Örgütü 1998 raporuna göre, Dünyada her yıl 250 milyon iş kazası oluşmakta ve 330 bin’i ölümle sonuçlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt ve bildirim güçlükleri de göz ardı edilmemelidir. 1997 SSK istatistiklerine göre de toplam SSK’lı çalışan sayısı 5 066 745 iken bildirilen iş kazası 98318 (sıklığı binde 19.2) ve bunların ölümle sonuçlananları 1282 dir. Dünyada her gün 900 kişi, Türkiye’de ise her gün üç kişi iş kazası nedeniyle yaşamını yitirmektedir”.

1.6.1 İşgörene Etkileri

İşçi, üretime direkt katkısı bulunan bir üretim faktörüdür. Üretimden doğan kazançtan ise, ancak sürekli olarak çalışırsa bir pay alabilir. Ücretler şeklinde işçilere ödenen bu meblağ işçinin ve ailesindeki diğer bireylerin geçimini sağlamaktadır. İş kazaları ya da meslek hastalıklarına uğrayan işçi, geçici ya da sürekli iş göremezliği karşılığı bir ödenek alacaktır. Ancak sürekli olarak iş göremez duruma düştüğünde gelir yaratma kapasitesi sınırlanacak, rehabilitasyon sonucu ancak daha düşük gelir getiren bir işte çalışabilecektir. Kaza ölümle sonuçlandığında ise yukarıdaki olasılıklar da ortadan yok olacaktır. Sözü edilen durumda işçinin kendisi olduğu kadar ailesi de zarar görür. Bu nedenle iş güvenliği önemleri bir yandan işçinin moralini ve çalışma

şartlarını düzeltirken öte yandan işçi ve ailesinin kazalar yüzünden doğabilecek ekonomik sıkıntılarını düzeltecektir

1.6.2 İşverene Etkileri

Uygulama sonuçlarına bakıldığında iş yerlerinde iş güvenliği önlemlerini almaktan kaçınma sonucunda görülen kazalar yüzünden ortaya çıkan dolaylı ve dolaysız masrafların, önleyici ve koruyucu çabalar için yapılan harcamalardan çok yüksek olduğunu görülür. Bu savı kanıtlamak, kazaların dolaysız ve dolaylı maliyetini saptamayı ve analiz etmeyi gerektirir. Bir kazanın işletmeye yüklediği maliyetler şöyle sıralanabilir (Akkök,1977,S.25).

a. Dolaysız Maliyetler.

1. İşletmelerin SKK'na yaptıkları işin tehlike derecesi üzerinden verdikleri kaza primleriyle karşılanan;

- tıbbi müdahale ve hastahane masrafları, ilaç bedelleri,
- geçici ve sürekli iş göremezlik,ölüm ödenekleri,

2. mahkeme masrafları

3. sigortalıya ödenen tazminat

b. Dolaylı Maliyetler.

1. İş gücü kaybı

- Kazalının çalışamaması nedeniyle
- Kazalıya yapılan ilk yardım nedeniyle
- Kazalının arkadaşlarının çalışamaması nedeniyle
- Usta ve yöneticilerin kazayı incelemek, yaralı işçinin üzerindeki işi yeniden düzene koymak, yeni işçilerin seçimi ve yetiştirilmesi ve yasal işlemler için kaybettikleri zaman

2. Üretim kaybı

- Kaza sırasında üretime ara verilmesi yüzünden,
- Makinaların durması ya da hasara uğraması yüzünden,
- Kazaya uğrayan işçinin işe dönmesi halinde verimindeki düşmeler yüzünden,

3. Siparişlerin gerekli sürede karşılanamaması nedeniyle ortaya çıkan kayıplar,

- Firmanın şöhret kaybı,
- Geç teslim yüzünden ödenen para cezaları,
- Erken teslim halinde alınabilecek primden kayıp,

4. Üst makamlar ve hükümetçe yapılan tahkikat masrafları.

Yapılan araştırmalara göre kazaların dolaylı maliyetleri dolaysız maliyetlerinin en az 4, en fazla 6 katıdır.

Görülmektedir ki kazaları önleyememek nedeniyle ortaya çıkacak sorunlar çok yönlü ve ağır olup kazaları önlemekten çok daha fazla masraf gerektirmektedir. Ayrıca kazayı önlemek, kaza için ödemeler yapmaktan çok daha insancıl olur.

1.6.3 Ülke Ekonomisine Etkileri

İş güvenliği önemlerinin alınması ekonominin üretken kapasitesini olumlu yönde etkileyecektir. Bu gerek insan kaynağının, gerekse hammadde ve sermaye mallarının korunması yoluyla olur.

Bir ülkede kalkınma çabalarının başarısı sürekli verimlilik artışları sağlanmasına bağlıdır. Tüm sanayi dallarında tek tek verim artışları görülmesi, tüm ekonominin verimliliğini arttıracaktır.

Ekonomik büyümeye katkıda bulunan faktörler hakkında yapılan araştırmalar büyüme yaratan etmenlerin neler olduğunu ortaya çıkarmıştır. "S. Kuznets, R. M. Solow, Abramotivs ve Denison gibi ünlü iktisatçılar tarafından yapılan uygulamalı araştırmalar açıkça göstermiştir ki, Batı' nın ekonomik gelişmesinde en önemli rolü "emek" ya da "sermaye" gibi fiziki faktörlerin artışı değil, "bilgi" ve "eğitim" düzeyinin artışı, "teknolojinin ilerlemesi" gibi fiziki olmayan, fakat büyük ölçüde prodüktivite artışlarına yol açan "yeni faktörler" oynamıştır"(Üstünel,1975,S.2).

İş güvenliği eğitimi ve organizasyonu da kalkınma çabalarını etkileyen bu yeni faktörlerden biri olarak görülebilir.

İş güvenliğinin sağlanması kaynak dağılımı yönünden de önemlidir. Ülke kaynaklarının bir kısmının güvenlik eğitimi, organizasyonu ve önlemlerine yönltilmesi, getireceği verimlilik artışları ve etken üretim ile, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacağından bir yatırım şeklinde düşünülebilir.

Elde edilen kazanç, ulusal refahı arttıracak işçi, işveren ve tüm ekonomiye yarar getirecektir. Oysa aynı kaynaklar (hatta daha fazlası) güvenlik önlemlerine yöneltilmediğinde, zorunlu olarak kazalar ve hastalıklar için yapılacak ödemelere ayrılacaktır. Bunun ise hiçbir kesime yarar getirmeyeceği ortadadır. Kaza geçirmiş işçiye yapılan ödeme onun üretken gücünü geri getirmeyecek, ekonomik açıdan ise bir yatırım değil sosyal yardım olacaktır. Anlatılan tüm nedenlerle iş güvenliği önlemlerini almak, uzağı gören bir firma ve ekonomi politikasının gereğidir.



2. İŞ KAZALARINDAN KORUNMA VE EĞİTİM

Bir önceki bölümde, iş kazalarının tanımları, ilgili kavramalar, çeşitleri gibi konunun genel anlamını belirleyici bir takım bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde ise, iş yaşamında işçiyi, işvereni, toplumu etkileyen iş kazalarından korunmak veya en aza indirebilmek için yapılabilecek faaliyetler açıklanmaktadır.

2.1 İş Kazalarından Korunma

İş kazalarında %90 insanlar kusurlu görüldüğüne göre korunma yönünden de ağırlığı insanlara vermek, yani insan davranışlarını değiştirmeyi amaçlayan tedbirler üzerinde durmak gerekir. İşyerlerinde iş kazalarının önlenmesi için yapılacak çalışmalar aynı zamanda iş güvenliğinin ilkelerini meydana getirir. İş kazalarından korunmak için birtakım yollar olmakla birlikte burada, bireysel, örgütsel çabalar ve eğitim faaliyetleri incelenecektir.

2.1.1 İş Kazalarından Korunmada Bireysel Çabalar

Çalışan insanın davranışları, insanın doğal yapısından, işyerindeki ve iş yeri dışındaki etkenlerden kaynaklanmaktadır. İnsanın doğal yapısı gereği tüm organizmasının çalışma günü boyunca belli düzeyde enerji harcayarak, sınırlı ölçülerde iş gerçekleştirme yeteneği vardır. Gün boyu üretimin içinde çalışan insan, örneğin makina imal eden, sağlık sektöründe görev yapan, hizmet üreten, araştırma yapan herkes yaptığı işi ile ilgili değişik riskler ile karşı karşıyadır. Bu risklere mesleki riskler adı verilmektedir. Mesleki risklerin ortadan kaldırılamaması veya kontrol altına alınamaması nedeniyle iş kazaları, meslek hastalıkları, mesleki stresler ortaya çıkmakta, başta çalışanlar olmak üzere herkesin sağlıkları etkilenmekte, çalışma verimleri düşmekte, üretime yaptıkları katkılar azalmaktadır. Çalışma yaşamı içinde yer alan mesleki riskler gerekli önlemler alındığı takdirde ortadan kaldırılabilir, sonuçları en asgari düzeye indirilebilir, tekrarlanmasının önüne geçilebilir. Burada üzerinde önemle durulması gereken nokta güvenli ve risksiz bir

ortamda çalışma çabasının gerçekleşmesi için herkesin üstüne düşen görevi eksiksiz yerine getirmesidir. (Orhun,1999)

İş kazalarına karşı kişisel olarak korunmak için kullanılması gereken araçlara “Ferdî Korunma Malzemeleri” denilmektedir. Bu malzemeleri işin durumuna göre mutlaka kullanmak gerekmektedir. Bunlar (Sarıgöcek ve Türkmenoğlu,1997, S. 15)

Gözlük: Işınlardan, asit sıçramalarından, buhardan, taşlama veya polisajdan fırlayan parçacıklardan, talaşlı imalatla kullanılan makinalardan sıçrayan talaşlardan gözlerin korunması için kullanılan çeşitli nitelikte gözlükler vardır. İşin durumuna göre en uygunu seçilmeli ve kullanımı ihmal edilmemelidir.

Yüz Siperi: Fazla talaş, kıvılcım ve toz çıkaran işlerde (döner yüksek devirli testereler, taşlama işleri vb.) yapılan çalışmalarda kullanılır. Ayrıca çalışma esnasında deriyi etkileyen sıvılar veya maddelerle temas etmek gerektiğinde cilt koruyucu ilaçlar kullanılmalıdır.

Önlük: Kaynak işlerinde, sertleştirmede, asitle çalışmada ve benzeri işlerde deri veya suni maddeden yapılmış önlükler kullanılmalıdır.

Kulaklık: Gürültünün zararlarından korunmak için uygun kulak tıkaçları veya kulaklıklar kullanılır.

Baret: Gezer vincin olduğu ve yüksekte çalışma olan yerlerde zeminde çalışanların, çatı arası gibi başı çarpma durumu olan yerlerde ve inşaatla çalışanların başlarını korumak için baret kullanılmalıdır.

Emniyet Kemer: Yüksek yerlerdeki (2 metreden fazla) çalışmalarda (pencere temizliği, çatı işleri, elektrik direkleri üzerindeki işler gibi) kullanılır. Emniyet kemerleri kullanılmadan evvel dikkatle muayene edilmelidir.

Maske: Zararlı gazlardan, buharlardan ve tozlardan korunmak için filtreli veya temiz hava verici maskeler kullanılır. Filtreli maskelerde doğru filtre seçilmesine dikkat edilmelidir.

Eldiven: Keskin kenarlı malzemelerden tahriş edici veya sıcak maddelerden ellerin zarar görmesini önlemek için lastik, asbest, deri ve suni maddeden yapılmış eldivenler kullanılır.

Emniyet Ayakkabısı: Ayaklara yönelik tehlikelerin bulunduğu yerlerde duruma göre burnu çelik ayakkabı, tozluk veya çizme kullanılmalıdır.

İşgörenlerin dikkat etmesi gereken bazı kuralları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

- Sorumsuz biçimde görev verilmeden yada uyarılara aldırmadan güvensiz çalışılmamalı.
- Tehlikeli hızda çalışılmamalı veya alet kullanılmamalı.
- Güvenlik donanımlarını kullanılmaz duruma sokmamalı.
- Tehlikeli cihazlar kullanılmamalı yada donanımını güvensiz biçimde yönetmemeli.
- Güvensiz yükleme, istif, karıştırma yerleştirme ve benzeri davranışlarda bulunmamalı.
- Güvensiz durum veya duruşları düzeltmeli.
- Hareketli veya tehlikeli yerlerde çalışmalarda dikkatli olmalı.
- Şaşırma, kızgınlık, suistimal, irkilme gibi davranışları yapmamaya özen göstermeli.
- İşaretlere dikkat etmeli.
- Eğitimlere katılmalı.
- İş ile ilgili bilgiler dinmeye çalışılmalı.

2.1.2 İş Kazalarından Korunmada Örgütsel Çabalar

İş kazalarının önlenmesinde en önemli görev örgütlere düşmektedir. İş yerlerinin güvenli hale getirilmesi, koruyucu malzemelerin temin edilmesi, işçilerin sağlık kontrollerinden geçirilmesi, işgörenlerin eğitimi örgütün yerine getirmesi gereken önemli sorumluluklarıdır. İşverenlerin, makinaları, teçhizatı ve iş alanlarını tasarlayarak bazı kazaları önlenebileceği öne sürülmektedir. Böylece zaman zaman dalgın olan veya mekanik işleri yürüten işgörenler kendi kendilerini yada başkalarını yaralayamazlar. Makinalara güvenlik araç ve gereçlerini koymak ve şalterler yerleştirmek çoğu kere kazaları önleyebilir. Özetle, çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, yani iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda çalışanları bilinçlendirerek gerekli önlemleri alarak kazalar önleme veya azaltmada örgütlerin yapabileceği çalışmalardır. Bunlar aşağıda daha açık olarak incelenmektedir (Sarigöcek ve Türkmenoğlu, 1997, S.14).

- İş İşçiye, işçide işe uygun olarak seçilmelidir. Bu amaçla işe giriş muayenelerine daha fazla önem verilmelidir.
- İş yerleri, iş sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne uygun olarak inşa edilmelidir.
- İş yerinde dağınıklıktan sakınılmalı ve düzene önem verilmelidir.
- İş yerleri kazalara meydan vermeyecek şekilde düzenlenmelidir.
- İş yerindeki aydınlanma, ısıtma, ışıklandırma, havalandırma gibi fizyolojik şartlar sağlık kurallarına uygun olmalıdır.
- Beslenme sağlık kurallarına uygun olarak düzenlenmelidir.
- Çalışan herkese işin gerektirdiği korunma malzemeleri (gözlük, çizme, eldiven, başlık, tulum, maske, vs.) verilmeli ve gerektiği şekilde kullanılması sağlanmalıdır.
- İşçilerin morali daima yüksek tutulmalıdır. Moral bozuklukları dalgınlık ve ihmale neden olabilir, bu da kazaların oluşmasına zemin hazırlayabilir.

2.1.3 İş Kazalarından Korunmak İçin Eğitim

İnsanların davranışını değiştirmede ve kusurlu olan davranışların yerine iyi davranışlar ve alışkanlıklar kazandırmada en etkin araç eğitimidir. Bu nedenledir ki iş kazalarını önlemede en etkin araç eğitimidir. İşçilere verilecek eğitimde işçinin eğitim durumuna göre yönlendirme yaparak, kullanacağı aletlerden başlayıp iş güvenliğini tehlikeye sokmaması için önerilen ve zorunlu tutulan ekipmanı nasıl kullanacağına kadar her konuda bilgilendirilen personelin kaza yapma ihtimali oldukça azalacaktır.

İşçilere zaman zaman verilecek konferanslar, tertip edilecek kurslar bu konuda büyük faydalar sağlayabilir. Ayrıca iş başındaki davranışları incelenerek hatalı davranışlar konusunda uyarılar yapmak da bu konuda fayda sağlayacaktır. İşyerlerine asılacak kazalara karşı uyarıcı afişler, işçilere boş zamanlarında okuyacakları broşür ve kitaplar dağıtmak sureti ile kazalardan korunma çarelerini öğrenmelerini sağlamak mümkündür (Sönmez ve Hürer, 1998, S.83).

Eğitimi yalnız işçiler için değil, işverenler için de düşünmek gerekir. İşverene yapılacak eğitimde, iş kazalarının işçiler, işverenler ve milli ekonomi için oluşturduğu tehditler hakkında bilgilendirilmeli ve ikna edilmelidir.

2.2 Eğitim Kavramı

Başarılı bir iş yaşamı, dolayısıyla güvenli çalışma ve iş ortamlarının en can alıcı noktası eğitimli birey ve gelişim için sürekli eğitimidir. İş kazaları üzerinde etkisinin büyük olduğu düşünülen eğitim kavramı, anlamı ve süreçleri bu bölümde incelenmektedir.

İlgili literatürler incelendiğinde eğitim kavramının birçok tanımları olduğu görülmektedir.

Eğitim, bu kavram hem bilimsel, hem de aktüel yanı ile oldukça ilgi çekicidir. Temel bir sosyal kurum olduğu kadar aynı zamanda öğretim kurumlarında uygulanan bir teknik, öğretim faaliyetinin tümü, tahsil terbiye, yetiştirme ve yetiştirme gibi manaları ihtiva eder (Celkan,1989,S. 8)

Eğitim Terimleri Sözlüğü, aşağıdaki ifadelerle eğitimi tanımlamıştır (Oğuzkan, 1974,S.61).

Eğitim önceden saptanmış amaçlara göre, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler dizgesidir.

Eğitim her kuşağa geçmişin bilgi ve deneylerini düzenleyen bir biçimde aktarma ya da kazandırma işidir.

Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü, eğitimi yukarıdakilerden farklı biçimde tanımlanmıştır.(Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1968,S.82)

Eğitim, yeni yetişen kuşakları toplum hayatına hazırlamak amacıyla onların gerekli bilgi, beceri ve anlayış kazanmalarına ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliğidir.

Eğitim, insan davranışında, yetenek, istidat, karakter ve bilgi bakımından belli gelişmeler sağlamak amacı ile yürütülen etkinlik sistemidir.

Eğitimin öğrenme sürecinin sonuçları olarak kabul edilmesi gerekliliğini belirten bir diğer görüş ise (Varış, 1975,S. 15);

Eğitim, kişisel anlayış, zeka, ilgi ve yaşantılar gibi kuvvetlerin etkileşmesidir. Bu etkileşme sonucunda kişinin amaçları, bilgileri, davranışları, tavırları ,idealleri ve ahlak ölçüleri değişir. Modern eğitim teorileri ve uygulamaları yalnızca gelecekteki davranışları hazırlamakla değil, fakat bugünün yöneliş ve davranışları ile de ilgilidir.

Eğitim, ferdin yaşadığı toplumda, pratik değeri olan kabiliyet, yöneliş ve diğer davranış formlarını edindiği süreçler toplamıdır.

Eğitim, bireyin toplumsal yeteneklerinin ve optimum kişisel gelişmesinin sağlanması için seçkin ve kontrollü bir çevreyi ve okul etkilerini içine alan sosyal bir süreçtir.

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile istenilen değişikliği meydana getirme veya yeni davranışlar kazandırma sürecidir (Ertürk, 1972,S.12).

Eğitim sistemi incelendiğinde, bireylerin eğitim gereksinmelerini karşılayacak şekilde alt sistemlerden oluşturulduğu görülür. Eğitim sistemi bir bütünlük içinde, örgün eğitim ve yaygın eğitim alt sistemlerinden oluşur.

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla , okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir. Bu eğitim türünde genel mesleki ve teknik programlar uygulanır.

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, eğitimin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinme duydukları alanlarda yapılan eğitimidir.

Bunların dışında işyerleri kendi eğitim birimlerinde birçok eğitim programlarını oluşturarak, en uygun eğitim yöntemini seçip uyguladıklarında daha etkili olmaktadır. Aşağıda işletmelere yönelik birtakım eğitim türleri incelenmektedir.

2.2.1 İşgörene Yönelik Eğitim Yöntemleri

Eğitim programının hazırlanması ve uygulanması aşamasında, eğitim yönteminin seçiminde dikkat edilmesi gereken faktör, yapılacak eğitimin yöntemi hakkındadır. Eğitimin nerede olacağı konusunda gerek örgüt gerekse çalışan açısından detaylı araştırma yapıldıktan sonra bu konuya karar verilir. Burada genel olarak iki seçenek bulunmaktadır. Bunlar; iş başında ve iş dışında eğitimidir.

2.2.1.1 İşbaşı Eğitim Yöntemleri

İşbaşı eğitim yöntemlerinin esası, işgöreni işletmeden ve işinden uzaklaştırmadan verilen eğitime dayanır. İşgören bir yandan işini yaparken, diğer yandan eğitime tabi tutulur (Sabuncuoğlu,1986,S.144). Bu tip yöntemlerin uygulanmasında gerçek araç, gereç ve doküman kullanılır. İşgörenden üretim istenir, ancak bunu tam bir performansla gerçekleştirmesi beklenmez. Diğer bir deyişle, herhangi bir hata yaptığında bunu düzeltmesi fırsatı kendisine tanınır ve destek verilir.

İşbaşı eğitim yöntemlerinin çeşitli yararlı ve sakıncalı yönleri vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde belirtilebilir (Kaynak vd,2000,S.11).

Yararlar:

- İşbaşı eğitim yöntemleri daha az giderle uygulanabilir. Eğitim araç ve gereçlerine ayrıca yatırım yapılması gerekmediği gibi, yol ve benzeri giderlerde ortaya çıkmaz.
- Eğitim, iş sırasında gerçek iş koşulları ile birlikte yapıldığı için, öğretilen bilgileri hemen uygulama olanağı vardır.
- İşgören işinden uzaklaşmadığı için, işte fazla bir aksama olmaz.
- Eğitimde, başka yerde öğrendiğini işte uygularken ortaya çıkabilecek olan adaptasyon sorunları pek görülmez.

Sakıncaları:

- İşbaşı eğitimini veren ustabaşı veya sorumlu kişi, iyi ve gerçek bir eğitici olmayabilir.
- Gerçek çalışma koşulları ve yöntemleri demode olabilir. İşgören bu durumda çağdaş teknolojik bilgileri alamamış olur.
- Öğrenme aşamalarında büyük oranda hatalı ve bozuk mal üretilebilir, makine ve donanım kaybı olabilir.
- Çalışma koşulları, gürültü, pislik, ayrıca stres vs. açısından olumlu bir eğitim alanı oluşturmayabilir.
- Ayrıca işbaşı eğitimi, çok sayıda personelin eğitiminin aynı anda gerçekleştirilmesi için elverişli değildir.
- İşbaşında uygulanan pek çok eğitim yöntemi mevcuttur. Bu yöntemlerden önemli kabul edilen birkaç tanesi aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.1.1.1 Gözetimci Nezaretinde Eğitim

Gözetimci nezaretinde eğitim, en eski eğitim yöntemlerinden biri olup, maliyetinin düşük ve uygulanmasının kolay olması gibi nedenlerle günümüz işletmelerinde yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Yönetimin özü, beceri ve tecrübe sahibi olan bir diğer işgören veya ustabaşının yanına yerleştirilmek üzere verilmesidir. Basit işlerin öğretilmesinde çok etkili olan bu yöntem, deneysel yollarla bir işin öğretilmesinde hem çok kolay, hem de oldukça pratiktir. Ancak işi öğreten kişinin bilgili ve yetenekli olması, her zaman onun

iyi bir eğitmen olduğu anlamına gelmez. Yöntem bu yüzden çeşitli eleştiriler almaktadır (Önal, 1995, S.270).

Bu yöntemin eleştirilen diğer bir yönü, eğitimin gözetimci açısından zaman kabına yol açabileceğidir. Ancak gözetimci asta, işin yapılmasında doğru ve etkili yöntemleri öğretebileceği gibi, pratiğe kaçmak için yanlış ve güvenlik açısından sakıncalı yöntemleri de öğretebilir (Sabuncuoğlu, 1986, S.146).

Coaching (Yönlendirme) Yöntemi

İşbaşında eğitimde kullanılan bir başka yöntem de coaching olarak adlandırılan ve işgörenlerin başarı düzeylerinin amirleri (yöneticiler) tarafından sistemli bir şekilde gözlenerek ve denetlenerek değerlendirilmesi esnasına dayanan bir yöntemdir (Wexley, 1991, S.156).

Bu gözetim ve denetim, özel görevler verme, yorum yapma, eleştiride bulunma, uyarma, öğüt verme, sorular sorma ve benzeri biçimlerde olabilir. Yönetimde ağırlık yöneticinin üzerinde toplanmıştır (Tutum, 1979, S.117) ve yönetimin başarısını yöneticinin yeteneği belirler.

Yönetici, eğitimde olan bireyin öncelikle eksikliklerini ve aksaklıklarını tespit eder, sonra işle ilgili bilgileri işgörene aktarır, işin nasıl yapılacağını açıklar. İşgörenin işi yaparken öğrendiklerine uyup uymadığını denetler, sorular sorar, hatalarını düzeltir. Böylece işgören, bir yandan işini yaparken diğer yandan eğitilmiş olur (Taymaz, 1981, S.143).

Monitör (Kılavuz) Aracılığı İle Eğitim

Bu eğitim daha çok alt kademe işgörenler üzerinde uygulanan işbaşı eğitim yöntemlerinden biridir. Günümüz işletmelerinde, gün geçtikçe karmaşılaşan ve teknik eğitim gerektiren işleri, eğitici formasyonu bulunmayan ustabaşların öğretmesine bırakmak yerine, kalifiye işçi, ustabaşı veya teknisyenler arasında seçilen kişilerin, pedagojik ve teknik bilgilerle donatılarak işgörenlerin eğitiminde görevlendirilmeleri tercih edilmelidir. Bu seçilen kişilere monitör veya kılavuz adı verilmektedir. Kılavuzlar (monitörler) tek tek veya gruplar halinde, eğitilecek işçi kitlesine, yapılacak işin bütün teknik gereklerini açıklama, tanımlama ve yol gösterme

nitelikleri ile donatılmıştır. Kılavuzlar işgörenlere; işe, amaca ve araçlara ait sistematik bilgilerin verilmesi, işle ilgili pratik bilgilerin sağlanması ve araçların en etkin, en ekonomik kullanım yollarını göstermesi, yeni konan çalışma yöntemine işgörenlerin uyumunun sağlanması gibi görevleri yerine getirerek, eğitim faaliyetlerini gerçekleştirirler (Sabuncuoğlu, 1986, S.146).

Staj Yoluyla Eğitim

Staj işgörenlere, ileride yüklenecekleri görevlere ilişkin, çalışma koşullarını tanıtmaya, işleri öğretme, mesleki sorumluluk taşıma ve işe uyum yeteneklerini geliştirme gibi yararlar sağlayan bir eğitim yöntemidir (Önal, 1995,S.272).

Staj, işgören adayları için söz konusu olup, adayların ileride yapmaları muhtemel olan görevlerin benzerlerini, geçici bir süre için yapmaları esasına dayanır (Sabuncuoğlu,1986,S.148). Bu yöntemle eğitilen adaylar, belli teorik bilgilere sahiptirler. Adayın sahip olduğu bu bilgileri uygulaması ve davranışa dönüştürmesi için, ilgili oldukları alanda kendilerine görev yaptırılır. Bu şekilde iş dışında kazanılmış bilgi ve becerilerin, işbaşında uygulanarak pekiştirilmesi sağlanır.

İş Değiştirme (Rotasyon) Yönetimi

Eğitim alanında uygulanan bir diğer işbaşı eğitim yöntemi de iş değiştirme, başka bir deyişle rotasyon yöntemidir.

Bu yöntem, organizasyonun çeşitli bölümlerinde ve belli zaman diliminde, önceden belirlenmiş bir plana göre, bireylere eğitim vermeyi içerir. Eğitime katılanlar, birkaç gününü, haftasını, ayını, hatta yılını örgütün farklı yerlerinde çalışarak geçirirler. Buradaki temel düşünce, bir takım bireysel ve çevresel değişiklikleri ve çeşitli departmanların kilit noktalarını, rotasyon sırasında iş görenlere göstermektir (Wexley,1991, S.163).

Rotasyon yönetimi, aynı zamanda işgörenlerin psikolojik sorunları içinde kullanılan etkili bir yöntemdir. Son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde, yaygın otomasyon sonucu, hep aynı işi yapmaktan dolayı bitkin ve isteksiz hale gelen işgörenlerin , işlerinden duydukları tatmin derecesini arttırmak için,

iş rotasyonunun etkili bir çözüm olduğu belirtilmektedir. Daha çok, üst ve orta kademe yöneticilerinin, özellikle işe yeni başlayan yönetici adaylarının eğitiminde kullanılan bu yöntemde, işletmenin çeşitli fonksiyonlarını yakından tanıma olanağı sağlamakta, böylelikle yöneticiler ve yönetici adaylarına teknik yeterlilikler kazandırılmaktadır. Ancak yönetim, işinde uzmanlaşmış bireylerin başka işlerde de çalışmalarını önermekle, işletme aleyhine verimin azalması gibi bir sorun yaratabilir(Sabuncuoğlu,1986,S.150).

İşe Alıştırma (Oriyantasyon) Eğitimi

İşletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren işgörenlere işe başlama öncesi veya işe girdiği ilk günlerde uygulanan eğitime işe alıştırma, başka bir deyişle oriyantasyon eğitimi denir. Bu eğitimde genel olarak; işin gerektirdiği bazı bilgilerin edinilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması, yani en kısa zamanda işe uyumun sağlanması amaçlanılır (Sabuncuoğlu,1986,S.151). Oriyantasyon eğitimi, işletmelerin gerek mevcut düzenlerinin devamında, gerekse örgütsel gelişmede ileri düzeye erişmelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Aşkun,1982, S.448).

İşe alıştırma eğitiminin, yukarıda sözü edilen genel amaca dayalı bazı hedefleri vardır. Bunlar (Sabuncuoğlu,1986, S.151);

- Yeni işe alınan işgörene, işletme politikaları, işletmenin örgütsel yapısı, üretim konusu ve süreci, sosyal haklar ve sorumluluklar, yükselme olanakları, iş koşulları, iş güvenliği tedbirleri vb. konularda aydınlatıcı bilgiler vermek;
- İşgörene, işi ile yetenekleri arasında bir ayarlama yapma, ya da yeteneklerine en uygun işi seçme olanağı sağlamak;
- İşgörenin işe ve işletmeye yabancılaşmasını önleyerek, sosyal kaynaşmayı sağlamaktır.

Bunların dışında; işe alıştırma eğitiminin bazı türsel amaçları da vardır. Bunlar ise (Aşkun, 1982, S.443);

- İşgörenlerin işe uyumunu sağlayarak işgücü dönüşüm oranını azaltmak;

- Belirsizlik ve bilgisizlikten doğan şikayet ve yakınmaları önlemek;
- İşgörenlerin; belirsizlik ve bilgisizlik nedeniyle, deneme - yanılma yöntemiyle öğrenmeye çalışmalarına, kuralları bozmalarına ve mevcut düzeni alt-üst etmelerine engel olmak; şeklinde oluşmaktadır.

2.2.1.2 Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir.

Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılması, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Türk Dil Kurumu, 1974,S.86).

Hizmet içi eğitim, sektör ayırımı yapılmaksızın, özel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığı görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğitimidir. Hizmet içi eğitimin genel amacı, üretilen mal veya hizmette emek faktörüne düşen payın verimliliğini arttırmak üzere insanların gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarınıdır.

Hizmet içi eğitim yolu ile bireye özellikle işinin gerektirdiği mesleki bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılır. Mesleki eğitimin genel görüşü, çoğunlukla bireyi faydalı bir işe hazırlamak sözü ile ifade edilebilir. Bu görüş, mesleki eğitimden yararlanmış olana kıyasla daha iyi bir ekonomik geleceğe ulaşabileceğinin dolaylı bir ifadesidir.

Hizmet içi eğitimin genel amaçları: Bir eğitim programı için amaçlarının saptanması, daha sonra yapılacak çalışmalara yön vereceğinden, başlangıç ve çıkışı belirleyeceğinden önem taşımaktadır. Amaçlar genel olarak, eğitim programının yapısını, işlenecek konuları, işleme yöntemlerini, eğitim teknolojisini ve sonunda yapılacak değerlendirmeyi saptamaya yardım eder. Amaç, ulaşılması istenilen hedef, gaye veya sonuç olarak tanımlanabilir. Eğitim sürecinde amaç, bireyin davranışında meydana getirilmesi istenilen değişikliktir. Bu nedenle amaç bir bakıma elde edilebilecek, sağlanabilecek, sonuç olarak görülür (Taymaz, 1981, S.145)

Hizmet içi eğitimin gerekliliği; Çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artış göstermektedir. Bunlardan en önemlileri ,teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile oluşturdıkları sorunlardır. İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde ve ötesinde değişik amaçlı programları gerektirmektedir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmesinin zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Aslında eğitimin amaçlarından biri, eğitimin sürekliliğini sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitiminin gerekliliği aşağıda beş madde ile özetlenebilir (Taymaz, 1981, S.148).

1- Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir.

Bu nedenle bir çok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde yetiştirilerek geliştirilebilir.

2- Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda, kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime gereksinme duyar.

3- Toplumun kültürel sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişmelere uyumu eğitim yolu ile sağlanabilir.

4- Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır. Bu zorlama, kuşkusuz hizmet içi eğitimini gerekli kılar.

5- Çok pahalı olan makine ve cihazların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle devlet okullarında sağlanamaz. Ayrıca üretim veya hizmet alanı tek ya da az olan endüstri ile ilgili bilgi ve beceri isteklerini karşılayacak programlar örgün eğitim sisteminde yer almaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir.

Hizmet içi eğitimin sağladığı yararlar: Bir kurumda hizmet içi eğitimin sağlayacağı yararları maddeler halinde sıralamak oldukça güçtür. Ancak amaçları saptanarak yapılan etkinliklerden beklenecek yararlar, amaçların kapsamında gizli olarak bulunur. Hizmet içi eğitimi sonunda yapılan değerlendirmeler ile, bireye ve kuruma sağlanabilecek veya elde edilmiş yararlar saptanabilir. Yararları ve sağlama derecelerini sayısal verilere elde etme olasılığı varsa da çoğunluğu için kanıtlayıcı açıklama yapmak zordur. Bu zorunluğun bir nedeni davranışların duygusallığın etkisinde kalmasıdır. Hizmet içi eğitimi, genellikle bireye işi için gerekli bilgi, beceri alışkanlıkları kazandırmak amacı ile yapıldığından, eğitim programı bir bakıma meslek eğitimidir. Bu nedenle meslek eğitiminden beklenen yararlarla çok yakın bir ilişkisi olduğu görülür ve değerlendirmesi de aynı yaklaşımla yapılır. Hizmet içi eğitimin sağladığı yararların iki boyutundan biri kurumsal, diğeri bireysel olarak aşağıda maddeleştirildiği şekilde sıralanabilir (Taymaz, 1981,S.4).

Kurumsal yararlar:

- 1-İş metotların geliştirilmesi kolay olur.
- 2-Üretimde verimlilik artışı sağlanır.
- 3-Kusurlu üretim ve dolayısıyla fire azalır.
- 4-Üretilen mal veya hizmetin kalitesi artar.
- 5-Kurumun kendisini yenilemesi kolaylaşır.
- 6-Yenilik gelişmelere kolaylıkla uyulur.
- 7-İş güvenliği sağlanır, iş kazaları azalır.

Bireysel yararlar:

- 1-Bireyin işine güven duygusu gelişir artar.
- 2-Bireyin moral motivasyonu yükselir.
- 3-İnsan ilişkilerinde yükselme olur.
- 4-İşte sınama,yanılma süresi kısalmır.
- 5-Başka işleri'de yapabilme yeterliliği.
- 6-Yenilik gelişmelere kolaylıkla uyulur.
- 7-Öğrenme yolu ile bireysel doyum kazanılır.

2.2.2 Eğitimin Planlanması

Çağımızda insan hayatı ve iş yaşamını etkileyen çok hızlı gelişmeler gerek bilgi, gerek teknolojik alanda görülmektedir. Yaşanan bu gelişmeler de iş yaşamının daha güvenilir ve kaliteli hale getirilmesi için işletmeleri zorlamakta, verimli, sağlıklı iş ve işgören için eğitimin gerekliliğini göstermektedir.

İş kazalarını önlemek için eğitimli personele ihtiyaç duyulmakta ve personeli yetiştirmek için verilecek eğitimlerin de planlanarak her kademedeki çalışanın bilinçli ve programlı olarak eğitilmesi sağlanabilmektedir. Dolayısı ile başarılı ve etkin eğitim uygulamaları, bu faaliyetleri planlamayı gerektirmektedir.

Eğitimin planlanması, işletmenin eğitim hedeflerine varmada, insan, para ve araç gibi kaynakların en uygun şekilde kullanılmasına, sistemin geliştirilmesine ve diğer unsurlar arasında etkili bir koordinasyon sağlanmasına olanak verir.

Planlamanın çok çeşitli yaklaşımlarla farklı farklı tanımları yapılmıştır. Genel olarak planlama, mevcut durumu analiz ederek ulaşılmak istenen duruma uygun adımları belirlemek şeklinde tanımlanabilir. Yani bugünden yola çıkarak gelecek için alınması gereken kararlardır.

Planlamanın nitelikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Tosun, 1978, S. 199);

- Planlama bir seçim ve tercih sürecidir ve en uygunu seçmek için, araştırma yaparak bilgi edinmek gerekir.
- Planlama bir karar verme sürecidir ve birbirine bağlı kararları birlikte getirir.
- Planlama bugünkü verilere dayanarak, geleceğe dönük olarak yapılan bir çalışmadır.
- Planlama sınırlı kaynakları ulaşılmak istenen hedeflere en uygun şekilde dağıtan bir süreçtir.

Eğitim planlamasına gelince, bunu; eğitimle ilgili olarak var olan durumdan saptanmış hedeflere ulaşmak üzere izlenecek yolların, uygulanacak yöntemlerin, kullanılacak kaynakların belirlenmesi şeklinde ifade etmek mümkündür (Taymaz, 1981, S.53).

Eğitim planlaması da diğer planlama faaliyetleri gibi, bir süreci ifade eder ve bu süreç çeşitli aşamalardan oluşur.

Eğitim planlama sürecinin aşamaları(Taymaz, 1981, S.53):

- 1) Eğitimle ilgili mevcut durumun incelenmesi ve geleceğe yönelik, ulaşılmak istenen hedeflerin saptanması;
- 2) Eğitim programı hazırlanarak, kaynakların belirlenmesi ve amaçlara uygun olarak dağıtılması;

3) Program dahilinde, amaçlara ulaşmak üzere, kaynakların dağılımına uygun olarak yapılması gerekli çalışmaların ortaya konulması;

4) Gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin, amaçlara ulaşmada ne derece başarılı olduğunun saptanmasıdır.

Eğitimden umulan yararın sağlanabilmesi için, eğitim faaliyetlerini bu aşamalara uygun olarak planlamak ve uygulamak gerekir.

Ancak, eğitim planlaması yapılırken uyulması gereken bazı ilkeleri de gözden uzak tutmamak gerekir. Bu ilkeler (Hesapçıoğlu, 1994, S.54);

1) Eğitim planlaması süreci bir fonksiyondur, bu da devamlı bir örgütlenmenin gereğini ortaya koyar;

2) Eğitim planlaması, uzmanların, yönetim organlarının, danışma kurumlarının sürekli iş birliğini gerektirir;

3) Eğitim planlamasında, amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının devamlı olarak izlenmesi lazım gelir, bunun için de değerlemede süreklilik esastır;

4) Eğitim planı, önceden tahmin edilemeyen durumlara da uygulanabilir esnekliğe sahip olacak şekilde hazırlanmalıdır;

5) Planın etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, gerekli insangücü ve finansal kaynakların gerçekçi bir değerlendirilmesi yapılmalıdır;

6) Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde tarafsızlık ilkesi esas alınmalıdır;

7) Eğitim planlaması, kişilere ya da gruplara ait düşüncelerle amacından saptırılmamalıdır;

8) Yapılacak değerlendirmeler sonucunda planın, yeni ihtiyaç ve durumlara uydurulması gerekir; şeklinde belirtilebilir.

En iyi plan, beklenen sonuçların tanımlanmasıyla başlar ve eğitim planlaması için öncelikle ihtiyaçların saptaması gerekir. Bir işletmede işgörenlerin eğitim ihtiyacı, mevcut olan sonuçlarla, istenilen veya beklenen sonuçlar arasındaki fark ortaya konularak belirlenir. Eğitim ihtiyacı saptandıktan sonra, eğitim sonunda beklenen ürün ve işgörelere kazandırılması gereken yeterlilikler tanımlanır ve daha sonra buna uygun

program hakkında karar verilir (Taymaz, 1981,S.54). Diğer aşama ise, hazırlanan programın uygulanmasıdır. Son olarak, uygulama sonrası elde edilen sonuçlar, daha önceki durumlarla karşılaştırılır ve eğitimden umulan yararın sağlanıp sağlanmadığı (amaçlara ulaşıp ulaşılmadığı) tespit edilerek, gerekli düzeltmeler ve düzenlemeler yapılır

2.2.2.1 Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi

Bir örgütün insangücü kaynaklarının etkinliğinin artırılması için, eğitim faaliyetlerinin işgörenlerin ve örgütün ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde planlaması ve uygulanması gerekir. Eğitim planlamasını ilk ve en önemli aşamasını ise eğitim ihtiyaçlarının saptanması oluşturur.

Eğitim ihtiyacını bir formül ile göstermek gerekirse;

Eğitim ihtiyacı = İşin gerekleri – işgörenin şu andaki yetenekleri olarak formüle edilebilir. Bu formül yalnızca tek bir kişi ya da iş için değil, benzer iş grupları veya işgören grupları için de uygulanabilir. Ancak, günümüzde eğitim ihtiyacı, işgörelere basit bir takım bilgilerin verilmesi ya da bazı mekanik hareketlerin öğretilmesi düzeyini zaman zaman aşmaktadır. Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ağırlık artık, her yönüyle “tam adam” kavramı ile onun organizasyonun amaçlarına ulaşmasındaki rolü üzerinde toplanmaktadır (Aşkun, 1982,S.434). Bu nedenle, eğitim ihtiyaçlarının bir bütünlük içinde belirlenmesi, gerekir ki, bunun için de üç tür analize ihtiyaç duyulmaktadır.

Eğitim ihtiyacının saptanmasındaki ilk analiz örgüt (organizasyon) analizidir. Bu analizin odak noktası, organizasyonun içinde eğitime ihtiyacı olan yerlerin, bölümlerin belirlenmesidir. İkincisi ise, işin ya da görevin özellikle hangi becerileri gerektirdiğini belirlemek için, detaylı bir incelemesi olan iş analizidir. Üçüncüsü de kişi (performans) analizi olup, bu analiz her işgörenin, işini oluşturan görevleri ne kadar iyi yapıp yapmadığını ortaya koyar.

2.2.2.2 Örgüt (Organizasyon) Analizi

Örgüt analizi daha çok uzun vadeli eğitim planlarında, eğitim ihtiyacının saptanması amacıyla kullanılmaktadır. Buradaki anlamında örgüt analizi, işletmenin tüm eğitim açığını ya da ihtiyaçlarını saptamak için, genel bir inceleme yapmaktadır. Yani örgüt analizi organizasyonun tümünü inceler. Genel olarak örgüt içinde eğitime ihtiyaç olup olmadığı, varsa hangi bölümlerde buna gerek duyulduğu, böyle bir eğitimin ne ölçüde başarılı olacağı vb. konular bu analizle belirlenir (Wexley, 1984, S.454).

Organizasyon analizinde; örgütte mevcut bölümlerde ne gibi eksiklik ve aksaklıklar vardır, bunlardan hangileri işgörenlerin nitelik ve performanslarının yetersizliğinden kaynaklanmaktadır, öncelikle hangi bölümlerde eğitime ihtiyaç vardır, gelecekte örgütte meydana gelecek değişiklikler neler olacaktır, mevcut personelin eğitim ihtiyaçları hangi boyutlardadır? Sorularına cevap aranır. Bu cevaplara dayanarak, bir değerlendirme yapılır ve mevcut durumu iyileştirecek eğitim faaliyetleri programlanır. Örgüt analizine bakılarak, mevcut durumun yanısıra, geleceğe yönelik eğitim ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde uzun vadeli programların hazırlanması da mümkündür.

Örgüt analizi, bir organizasyonun departmanları ve çeşitli birimlerinin yanısıra, bütün olarak da organizasyonun kısa ve uzun vadeli amaçlarını belirlemeyi gerektirir. Çünkü genel olarak eğitim ihtiyaçları, işletmenin amaç ve stratejisine göre analiz edilmelidir. Bu yapılmadığı takdirde, işletmenin yararına olmayan eğitim programları için gereksiz zaman ve para harcanmış olur.

2.2.2.3 İş (Görev) Analizi

Eğitim ihtiyacının saptanmasında kullanılan ikinci analiz iş (görev) analizidir. Eğitim ihtiyacının organizasyon analizi yapılarak örgüt genelinde

belirlenmesi ikinci adım olan iş analiz olarak sağlar. İş analizi, işgörenin yapacağı işin incelenmesidir. Bu analiz yapılırken geçilecek olan aşamaları ise şöyle belirtmek mümkündür (Cascio, 1992 ,S.238).

- 1) İşlerin tam olarak nasıl yapıldığını tarif eden sistematik bilgilerin toplanması ve işin tamamlanması.
- 2) İşlerin yapılabilmesi için ulaşılması gereken standart performansların çıkarılması.
- 3) Standartlara uymak için işlerin nasıl yapılması gerektiğinin belirlenmesi.
- 4) Etkin performans için gerekli bilgi, beceri ve diğer özelliklerin tespit edilmesi.

Yukarıda sözü edilen aşamalardan oluşan iş analizi, özellikle, işe yeni başlayan işgörenlerin eğitim ihtiyaçlarını belirlerken son derece önemlidir. Deneyimsiz personeli belli bir ücret karşılığı çalıştırarak, bu sırada iş için gerekli becerileri kazanmaları amacıyla eğitmek oldukça yaygındır. Nitelsiz işgörenler için nasıl bir eğitim verileceği oldukça açıktır. Buradaki amaç, etkili bir performans için gerekli bilgi ve becerilerin belirlenmesi ve ona göre işgörenin eğitilmesidir. Bu nedenle eğitim ihtiyacının saptanması, genelde işin hangi nitelik, bilgi ve becerileri gerektirdiğini belirlemek amacıyla, onun detaylı bir incelemesi olan iş analizi temeline dayanır (Dessler,1988 S.245).

2.2.2.4 Kişi (Performans) Analizi

Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde üçüncü ve son adım kişinin analiz edilmesidir. Şüphesiz iş analizleriyle işin gerekleri belirlendikten sonra, işgörende var olan bilgi ve beceriler ise mevcut performansının, standart (istenen) performansa uygun olup olmadığının saptanması gerekir.

Burada eğitim ihtiyacı şu genel düşünceye göre tanımlanabilir. İşgörenin eğitime ihtiyacı, istenilen performans düzeyiyle (standart performans), bireysel (mevcut) performansı arasındaki farktır. İş analizleri sırasında belirlenmiş standart performanslar, ulaşılması istenen performansı

oluşturur. Bireysel performans verileri ise, gözetimcilerin çalışanlar hakkındaki değerlendirmeleri, işgörenlerin günlük şeklinde tuttukları performans tutanakları, tutum ölçümleri, testler veya görüşmeler yolu ile elde edilen bilgilerdir (Cascio, 1992, S.236).

Kişi analizinde, yukarıda sayılan yollardan veya diğer performans değerlendirme yöntemlerinden yararlanarak belirlenen işgörenin mevcut performansı, standart performansla karşılaştırılarak, aralarında fark olup olmadığına bakılır (Cascio, 1992, S.238). Şayet fark var ise, bunun bilgi ve nitelik eksikliğinden mi, yoksa motivasyon, işe uyumsuzluk, doyumsuzluk, ücret ve benzeri gibi başka sebeplerden mi kaynaklandığının tespiti ayrıca önem taşır. Farkın eğitim ihtiyacından kaynaklandığına karar verildiğinde ise bu ihtiyacın hangi yönde ve konuda olduğu saptanarak, eğitim programının hazırlanması aşamasına gelinir.

Bu analizler dışında eğitim ihtiyacının saptanmasında hangi yollar izlenebilir?

İşgörenlerin, eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında kullanılan başka yöntemler de vardır. Bunlardan biri, performans değerlendirme sistemi sonuçlarını kullanarak eğitim ihtiyaçlarını belirlemektir. Değerlendirme sonuçları, işgörenlerin zayıf ve güçlü yönlerini, eksizlik ve yetersizliklerini ortaya koymak için kullanılan verilerdir. Bunlara bakılarak işgörenin performansı hakkında bilgi edinilebilir. Ancak bu yöntemin güvenilirlik derecesi, değerlendirme sisteminin niteliklerine sıkı sıkıya bağlıdır. Değerlendirme sistemleri, kişinin güçlü ve zayıf yönlerini objektif bir biçimde ortaya çıkaracak şekilde uygulanmadıkça, bunlardan eğitim ihtiyaçlarını saptamak amacıyla yararlanmak uygun olmaz (Tutum, 1979, S.131).

Eğitim ihtiyacını belirlemede bir diğer yöntem görüşmedir. Bu yöntemde, eğitim konusunda yetkili kişiler, her bölümün yöneticisi ile ayrı ayrı görüşerek, işgörenlerin hangi konularda eğitime ihtiyaç duyduklarını saptarlar (Sabuncuoğlu, 1986, S.136)

Test uygulamaları ise, eğitim ihtiyaçlarının saptanması konusuna son olarak ele alacağımız yöntemdir. Burada testler, özel olarak hazırlanmış olup, eğitime tabi tutulacak işgörenlerin bilgi ve beceri düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır (Tutum, 1979, S.132).

İşletmedeki eğitim ihtiyaçlarının saptanmasından sonra tüm eğitim faaliyetleri içinde, hangilerine öncelik verileceğine ve eğitime hangi bölümden başlanacağına karar vermek gerekir. İşletmede eğitim ihtiyaçlarının en yoğun olduğu bölüm, eğitime katılacak kişi sayısının en fazla olduğu bölüm olarak düşünülebildiği gibi, yetişkinlik yetersizliği nedeniyle işlerin fazla aksadığı bölüm olarak da düşünülebilir (Şenatalar, 1984, S.175).

2.2.2.5 Eğitim Programının Hazırlanması ve Uygulanması

Eğitim ihtiyaçları saptandıktan sonra sıra, bu ihtiyaçları gidermek üzere eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasına gelir.

Eğitim programının hazırlanması ve uygulanmasıyla ilgili çeşitli yaklaşımlar vardır ve her yaklaşım, kendine özgü modeller geliştirmektedir. Ancak hangi yaklaşımla, nasıl bir model geliştirilirse geliştirilsin, bir eğitim programının birbiriyle karşılıklı ve yakından ilişkili 4 boyutu mevcuttur. Eğitim programı hazırlama aşamaları olarak da nitelendirilecek bu boyutlar; 1) Tespit edilen ihtiyaçlara göre amaçların saptanması, 2) Eğitim programının kapsamının belirlenmesi, 3) Eğitim yönteminin seçimi, 4) Eğitim sonuçlarının ölçülmesinde izlenecek yolların saptanmasıdır (Taymaz, 1981, S.77).

2.2.2.6 Amaçların Belirlenmesi

Eğitim ihtiyaçları belirlendikten sonra, hazırlanacak ve uygulanacak eğitim programının belli amaçlara (hedeflere) yönelik olarak yapılması gerekir (Taymaz, 1981, S.77). Bu amaçlar, işletmenin genel amacına göre; örgütün tümünde, bazı bölümlerinde ya da bir bölümünde belirlenmiş olan eğitim ihtiyaçlarını gidermeye yöneliktir. Somut olarak ifade etmek gerekirse; hangi bölüm ya da bölümlere, grup veya gruplara eğitimde öncelik verileceğinin belirlenmesi, bunlardan eğitim sonrasında nasıl bir performans beklendiğinin saptanması, eğitimin ağırlıklı olarak teorik mi, yoksa pratik bilgiler mi kazandırmaya yönelik olup olmadığının belirlenmesi, bu amaçlara birer örnek teşkil eder.

Amaçların belirlenmesi, eğitim programının başlangıç noktasını oluşturur ve yapılacak eğitim faaliyetleri için karar vermeyi kolaylaştırır. Ayrıca eğitimin değerlendirilmesinde ölçüt olarak kabul edilir. Eğitim programının amacı yok ise, eğitimle ilgili ya da bununla çözülebilecek bir problemde yok demektir. Problem olmadığına göre, bunun çözümüyle bir değişikliğin olması beklenemez. Eğitimle beraber birşeylerin değiştirilmesi isteniyorsa, ihtiyaçlara göre hedeflerin (amaçların) belirlenmesi gerekir. Eğitim çalışmasında hedefler belli değilse, programın rastlantısal olarak uygulanması söz konusu olur.

2.2.2.7 Eğitim Programının Kapsamı

Eğitim programının hazırlanması ve uygulanması kapsamına, pek çok konu dahil edilebilir. Burada kapsamdan kasıt; eğitilecek işgörenlerin seçimi, eğitim faaliyetlerinin hangi organlar tarafından gerçekleştirileceği, eğiticilerin seçilmesi, eğitim konularının belirlenmesi, eğitimin yeri, zamanı ve süresinin (ne kadar süreceği) tespit edilmesidir.

Eğitilecek işgörenlerin seçimi : Bu kısımda; daha önce çeşitli bölümlerden gelen eğitim istekleri ve ihtiyaçları gözönünde bulundurularak eğitim programına dahil edilecek olan işgörenler belirlenir (Sabuncuoğlu, 1986,S.138). Önemli olan, saptanan amaçlara göre, eğitim faaliyetlerine hangi bölüm, grup ve kişilerden başlanacağı konusunun açıklığa kavuşturulmasıdır. Eğitim alacak işgörenleri belirlemede dikkat edilmesi gereken nokta, acilen eğitime ihtiyaç gösteren ve işlerin en çok aksadığı bölümlerde çalışan, bireylere öncelik tanınmasıdır. Ancak işteki aksamaların nedenlerinin eğitim ihtiyacından kaynaklanıp kaynaklanmadığını doğru olarak tespit etmek son derece önemlidir. Bunun dışında eğitime katılacak işgörenler, örgütün amaçlarına, yaptıkları işin gereklerine, mesleki bilgi ve eğitim düzeylerine, işlerinde gösterdikleri performansa ve sahip oldukları yeteneklere göre bir değerlendirmeye tabi tutularak programa dahil edilir.

Eğitim faaliyetlerini yürütecek organlar: Eğitim programı kapsamı içinde yer alan bir diğer konu, bu faaliyetlerin hangi organlar ya da kimler

tarafından yürütüleceğinin belirlenmesidir. Özellikle büyük ölçekli işletmelerde, bu faaliyetlerin, yürütülmesi için bir eğitim birimi bulunmaktadır. Şayet ayrı bir departman yoksa, eğitim işleri insan kaynakları bölümü tarafından yürütülmektedir. Bu bölümler, eğitim faaliyetlerini kendileri düzenleyebilecekleri gibi, dış eğitim kurumları ya da uzmanlarına yaptırılacak olan eğitimi de koordine ederler.

Özellikle, örgütte yürütülmesi aksayan bazı işlerin yeniden düzenlenmesi amacıyla bir ya da birkaç bölümde yapılan eğitim uygulamaları için, insan kaynakları veya eğitim bölümü tarafından bu faaliyetlerin yürütülmesi mümkündür. Ancak örgütteki tüm işgörenlerin eğitimini kapsayacak şekilde yapılan çalışmalarda, yalnızca bu bölümler tarafından eğitimin yürütülmesi yeterli olmayabilir. Böyle bir durumda, ilgili bölümle, işletme yöneticileri ile sıkı bir işbirliği gerekebileceği gibi, faaliyetlerin yürütülmesinde işletme dışı kuruluş ve kişilerden yardım alınabilir veya eğitimin organizasyonu tümüyle bu kişi ve kurumlara bırakılabilir. Ancak burada da, işletme içindeki ilgililerin, dışarıdan eğitim faaliyetlerini yürütenlerle koordinasyon içinde olmaları gereği açıktır (Şenatalar,1984 S.178).

2.3 Eğitimin İş Kazalarını Önlemedeki Rolü

Bu arada bu başlık altında işçilerin eğitimi ile alakalı bazı hususları belirlemekte fayda vardır. İş güvenliğinde eğitim; hedef olarak işçilerin, iş kazalarından korunmasını ve iş yerinde güvenliğini sağlamaktır.

Çalışanların işyerinde iş kazası ve meslek hastalıkları gibi olumsuz şartlardan korunmasıyla, beden ve ruh bütünlükleri açısından rahat ve güvenli bir ortamda çalışmak üzere eğitilmeleri sağlanmalıdır. İşyerinde alınacak tedbirlerle iş kazalarından, güvensiz ve sağlıklı çalışma ortamlarından doğabilecek makine ve motor arızaları ile kayıplar ve işletmeyi tehlikeye düşürebilecek ortamlar, çalışanların iş güvenliği konusunda eğitilmeleri ile ortadan kaldırılabilir.

Gerçekte işçi sağlığı ve iş güvenliğinde eğitim işyerlerinde, işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanıp, çalışanların sağlığı, ve

güvenliklerine zarar verecek şartlardan, korunmaları için; çalışanlara yönelik olarak yapılan, sistemli şuurlandırma ve eğitim çalışmalarıdır. Balkır'a göre ülkemizde hizmet öncesi ve hizmet içinde ki iş güvenliğinde ki eğitim eksikliği, o derece bilinçsiz bir seviyededir ki, çalışanlar ve işverenler iş güvenliğine ilişkin eğitim çalışmalarını gereksiz görerek yadırgamaktadırlar. (Balkır, 1997, S.67) Balkır'ın makalesinde yer alan bir araştırmanın sonuçları gerçekten korkutucudur. Bu araştırmanın sonuçları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı müfettişlerin işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yaptıkları denetimlerde buldukları en önemli kusur ve eksikliğin %82,92 gibi yüksek oranda gerek işverenin ve gerekse işçilerin eğitimsiz oluşlarıdır. Aynı araştırmada iş güvenliği müfettişlerinin yarısından fazlası Türkiye'de işgüvenliği ve iş sağlığı sanayinin olmadığından yakınmaktadırlar. (Cam, 1993, S.62) Balkır, makalesinde iş güvenliği eğitiminde hizmet içi eğitim yanında ; gerek üniversitede ki eğitim aşamasında, gerek teknik liselerde ve gerekse çırak eğitim aşamalarında işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi, zorunlu ders olarak programlara konulması gerektiğini öne sürmektedir. Çalışma hayatına ara eleman yetiştiren meslek okullarında iş yerlerinde veya iş başında yapılacak olan iş güvenliği eğitimini kolaylaştıracak dersler ve düzenli kurslar hazırlanması ayrıca faydalı olacağı tabiidir.

Alper, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi sağlığı daire başkanlığı için yaptığı çalışmada iş güvenliği eğitimi ile ilgili olarak, her seviyede eleman yetiştirilmesine önem verilmesini savunmaktadır. Alper'e göre devlet içinde çeşitli kurumlarda çalışan müfettişlerin, konu ile ilgili uzmanların, işyeri hekimlerinin ve diğer ilgili görevlilerin eğitimi bu çerçevede ele alınmalıdır. Alper, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda, ilgili kişilerin uzmanlık, alanında temel eğitimini aldıktan sonra, çalışacakları alanlarla ilgili iş güvenliği eğitimini almalarının mutlaka sağlanmasını savunmaktadır. (Alper,1992,s.52)

Balkır iş kazalarında birinci sırada yer alan ana neden olarak çalışanların, güvensiz hareketlerini öne sürmektedir. "Kazaların büyük çoğunluğu çalışanların güvensiz ve eğitimsiz hareketlerinden meydana gelmekte; disiplinsizlik, eğitimsizlik, talimatlara aykırı davranışlar ve iş güvenliği konusunda ki bilinçsizlik, gerçekten iş kazaları ve meslek hastalıklarının en önde gelen nedenlerinden olmaktadır."

Balkır'a göre çalışanların kişisel sağlıklarının korunmasında, güvensiz hareketleri önleyecek eğitim çalışmaları azdır. Oysa her kademede ki çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilinçli ve programlı olarak eğitilmesi zorunlu olmalıdır.

Ülkemizde genel eğitim düzeyi düşük, mesleki kurumlar yetersizdir. Gençlerimizin %94'ü hiçbir meslek sahibi olmadan , çalışma hayatına başlamaktadırlar ki, bu genel eğitimsizlik ve mesleki yetersizlik , güvensizliklerini arttırmaktadır.

Ferdi koruyucu malzemelerin kullanılması, iş kazalarını önleyecek etkili yollardan biridir. Ancak ferdi koruyucu malzemeleri kullanmak; eğitim bir disiplin, bir bilinç sorunudur.

Balkır'a göre işyerlerinde iş güvenliği eğitimi zorunlu olmalıdır. İşgüvenliğini sağlamak için yapılacak eğitim çalışmaları; iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkışından sonra ödenecek olan tazminat ve zarar bedellerinden, çok daha ekonomik ve insancıdır.

Balkır, iş kazasına neden olan en önemli faktör olarak eğitim yetersizliğini esas almakta, işgüvenliğinde alınacak en acil çözümün, işyerleri için hazırlanacak olan iş güvenliği eğitim projesidir tezini savunmaktadır.

Yukarıda yeralan bir çok düşünceye katılmakla beraber işgüvenliğinde alınacak en acil çözümün işyerleri için iş güvenliği eğitimi olduğu görüşüne katılamamaktayım. Eğitim uzun zaman alan bir konudur. Davranış değiştirme hiç de o kadar kolay değildir ve kısa zamanda sağlanamamaktadır. Ülkemizde okuma yazma bilen ancak okumayan ve yazmayan insanların ne derece çoğunlukta olduğu bilinmektedir. Balkır'ın savında gazeteyi sırf promosyon kampanyaları sayesinde alan ve okumayan bir kültüre sahip insanların eğitiminin uzun süreceği öngörülmemektedir. Bu konudaki savımız insan kaynaklı kazalar da dahil olmak üzere korumasız makine ve araç tasarımına daha baştan izin vermemek olmalıdır. Bu konuda sonuçlar bölümünde ayrıntılı açıklanacağı gibi tehlike en önce iş çevresindeki rizikoları kaldırarak önlenir. Eğitim ikinci sırada gelen destekleyici çabalardandır. Standartlarda yer alan koruyucu kullanımları işçilerin eğitiminden önce kaza riskini azaltmaktadır. Baret takarak ancak yaralanma önlenir, önemli olan

işçinin başına herhangi bir şey düşmeden tedbir almaktır. Tenkidim eğitimin kendisine olmayıp öncelik sırasınadır.

Balkır hazırlanacak iş güvenliği eğitim projesinde;

1. İş güvenliğinde mühendislik eğitimi,
2. Çalışma ortamında hijyenik şartların sağlanması eğitimi,
3. İş güvenliği mevzuatının eğitimi

Olmak üzere; üç ayrı eğitim çalışması, yapılması önerir.

İşyeri yapısı ve koşullarına göre, planlanacak iş güvenliği eğitim projesi kapsamında; her işyeri ayrı ayrı incelenerek, yapılacak tespitlerde çalışma şartları ve ortam gözönüne alınarak belirlenmelidir.

İş güvenliği konusundaki eğitim çalışmaları; yöneticiler ve çalışanlar olmak üzere iki ayrı grup halinde ele alınmalı, her grup kendi faaliyet ve iş disiplini içinde faydalanabileceği şekilde, iş güvenliği eğitimi ve bilinçlendirme çalışması yapılmalıdır.

İşyerlerinde çalışanlar için oluşturulacak iş güvenliği eğitiminde, iş güvenliğinin katılımcıları olan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyeleri, işçi sendikası temsilcileri öncelikle yer almalı ve ülkemizde genel eğitim düzeyleri düşük ve mesleki eğitimleri yetersiz olan işçiler mutlaka işgüvenliği eğitiminden geçirilmelidir.

3.OTOMOTİV SEKTÖRÜNDEKİ (ENDÜSTRİYEL ORTAMLARDA) İŞ KAZALARININ İNCELENMESİ VE İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE EĞİTİMİN ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Bu bölümde daha önceki bölümlerde genel olarak verilmek istenen bilgileri temel alarak otomotiv sektöründeki iş kazalarının incelenmesi ve iş kazalarının önlenmesinde eğitimin etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın yöntemi, bulguların değerlendirilmesi ve sonuçları ele alınmaktadır.

3.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, endüstriyel ortamlarda çalışanların iş kazalarına uğrama düzeyini incelemek ve eğitimin kazalar üzerindeki etkilerini tespit etmektir.

3.2 Araştırmada Yöntem

Araştırmada yöntem başlığı altında, araştırma anket formu, ön araştırma ve düzeltmeler, örnek kütle ve araştırma yerinin seçimi, araştırma uygulamasının ve araştırmada yararlanılan istatistiksel ölçümlerin tanıtımı incelenmektedir.

3.2.1 Araştırma Anket Formunun Tanıtımı

Araştırma için anket tekniğinin kullanılması tercih edilmiştir. Anket tekniği, isim yazma zorunluluğunun olmaması nedeniyle daha objektif cevap verme imkanı sağlanması, birçok farklı bölgelere ulaşabilmede kolaylık

sağlanması ve cevapların tekrar tekrar kontrol etmeyi mümkün kılması nedeniyle tercih edilmiştir.

Araştırma anket formu, dört kısımdan oluşmaktadır.

Anket formunun 1. bölümünde, uygulayıcının görevi, yaşı, işteki kıdemi öğrenim durumu, medeni hali, sağlık durumu gibi kişisel özellikleri sorulmuştur.

Bu bölümde kişisel özelliklerin yanısıra, uygulayıcının iş kazası geçirme durumu hakkında bilgi edinilmesi amacı ile beş soru yöneltilmiştir.

Anket formunun 2. bölümünde, araştırma kapsamı içinde örneklem grubunun gerek iş ve işyeri koşulları hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Buradaki ifadelerin bazıları iş eğitimi durumlarını belirlemek, bir kısmı kaza nedenlerine yönelik durumları belirlemek amacı ile kullanılmıştır.

Bu bölümde, iş kazaları ve eğitim konuları 19 soru ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu gruptaki testin üç alt ölçeği bulunmaktadır. İş kazalarında davranışlar, şartlar ve eğitim çalışmaları toplam 19 (5 basamaklı Likert tipinde hazırlanan) ifade ile belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2.2 Ön Araştırma Ve Düzeltmeler

Anket formundaki ifadelerin anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla, on beş montaj bölümü çalışanlarını kapsayan ön araştırma yapılmıştır. Bu ön çalışma sonucuna göre, anket formundaki bazı ifadeler daha anlaşılır bir şekilde yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca seçenekler için -1, -2, -3, 0, 1, 2, 3 şeklinde verilen sayısal değerlerin uygulayıcılarda farklı yargı uyandırabileceği nedeniyle a, b, c, d, e, şeklinde değiştirilmiştir.

Bu yeni anket formu ile, yeni bir örnek grup üzerinde çalışılmış, her sorunun anlaşılabilirliği test edilerek, bir değişikliğe gerek olmadığı görülmüştür.

3.2.3 Örnek Kütle Ve Araştırma Yerinin Seçimi

Araştırma Chrysler Kamyon fabrikasındaki işgörenlerine uygulanmıştır.

Firmanın tanıtımı;

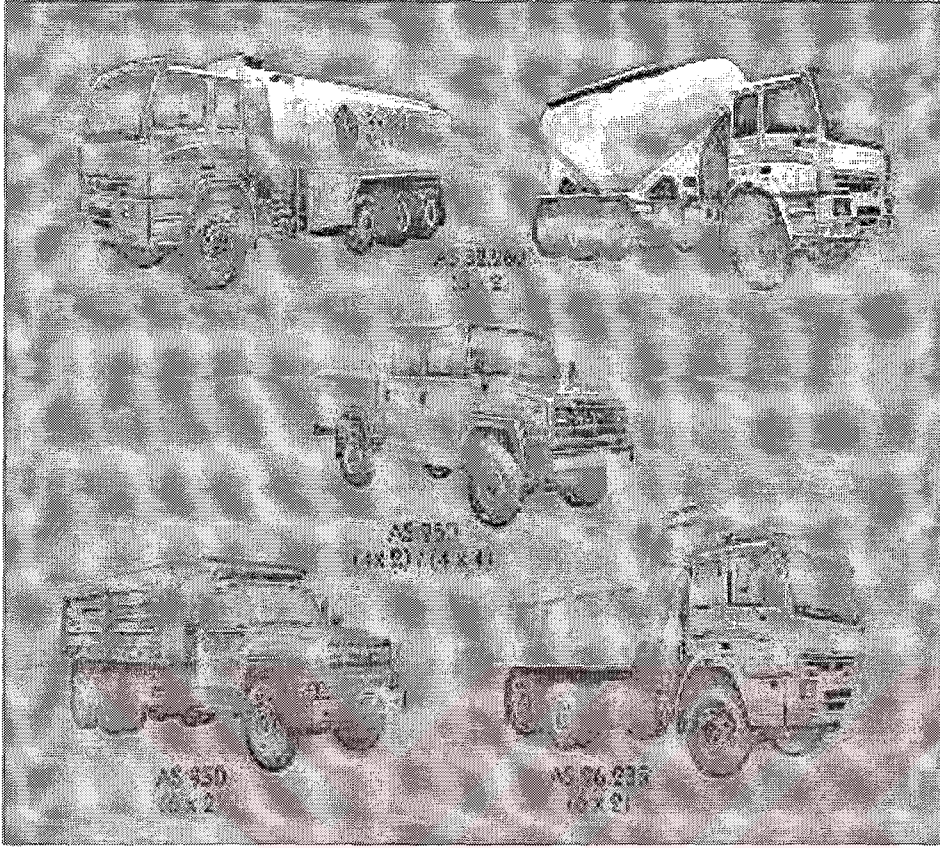


Chrysler Kamyon İmalat ve Tic. A. Ş. , başlangıçta % 60 Chrysler Corporation sermaye ortaklığı ile kurulmuş ve 1964'te üretime başlamıştır.

1978 yılında Chrysler Corporation, dünya pazarlarından çekilme politikası çerçevesinde hissesini yerli ortaklara – Tatko, Çiftçiler, Ruşensad – devretmiştir.

Üretim tesisleri, İstanbul'a 40 Km. uzaklıkta, 40.000 m² si kapalı alan olmak üzere 109 dönümlük bir alanda yer almaktadır. Üretim tesisleri,

presleme ve imalat atölyeleri, gövde kaynak, boyama, motor ve ana montaj hatlarından oluşmaktadır. Yıllık üretim kapasitesi tek vardiyada 9000 araçtır.



Ürün yelpazesi, 3.5 – 40 ton azami yüklü ağırlık aralığında kamyonet ve kamyonları, Chrysler kökenli araçlar olan AS 250, PW 250 ve AS 950, kendi dizaynı AS 26.235, AS 26.260 6x2 araçlar ile tam-römork ve yarı-römorklu çekici versiyonlarını ve Hino lisansı altında üretilmekte olan FB 112 araçları kapsamaktadır. Chrysler Kamyon, Türkiye’de, 24 valf teknolojili 8 litre Hino motorun kullanıldığı AS 32.260 modeli ile 8x2 uygulamasını pazara sunarak bir ilki gerçekleştirmiştir.

Chrysler Kamyon Amerikan Chrysler ile Japon Hino Motors'un yanısıra konusunda uzman üretici firmalar ile ilişkilerini sürdürerek ürün ve imalat mühendisliği alanlarında bilgi birikimini bağımsız bir firma olarak gelişmiş bir düzeye yükseltmiştir. Yaptığı lisans ve teknik işbirliği anlaşması çerçevesinde AS 950 kamyon ve AS 250 kamyonetlerin Mısır’da montajı için girdi, teknik bilgi ve eğitim desteği sağlayarak teknoloji satışı aşamasına ulaşmıştır.

Şirketin Türkiye'de öncülüğünü yaptığı uygulamalar arasında test laboratuvarları, atık su arıtma tesisleri, 6x2 ve 8x2 kamyonlar, araçlarda havalı fren, elektronik ateşleme ünitesi, çift hızlı diferansiyel ve 4 valf teknoloji motor kullanımı ile bayilerle on-line servis ve parça kataloğu bağlantısı yer almaktadır.



Türkiye'de çok başarılı olan ürün çeşitleri ile Chrysler Kamyon, kamyon ve kamyonet pazarında yıllardır sürekli olarak ekonomik düzeyde paya sahip olmuştur. Hafriyat ve inşaat sektöründen uzun mesafe taşımacılığına kadar varan geniş bir yelpazede Türkiye'nin her yöresine yayılmış 150.000'i aşkın aracıyla 35 yılda ortalama % 20 lik bir toplam pazar payına ulaşmıştır.

Toplam Kalite Yönetimi anlayışını benimsemiş olan Chrysler Kamyon, bu anlayışın yaşama geçirilmesi için sürekli çaba harcamakta ve yoğun eğitim programları uygulamaktadır. Bu çalışmaların ilk aşamadaki sonucu olarak da Türk Standartları Enstitüsü'nden "TS-EN-ISO 9001 Kalite Güvence Belgesi" almıştır. TSE tarafından akredite edilerek aldığı "Laboratuvar

Yeterlilik Belgesi" ile hizmet kalitesi belgelenmiş olan Chrysler Kamyon Kalibrasyon Laboratuvarı, başta servisler ve yan sanayi olmak üzere diğer sanayi firmalarına da kalibrasyon hizmeti verme olanağına sahiptir.

3.2.4 Araştırma Uygulamasının Tanıtımı

Araştırma, anket formu aracılığı ile işletmenin her birimdeki çalışanları ile görüşülerek bir ay içinde yapılmıştır. 200 adet anket formu uygulayıcılara ulaştırılmış ve 144 kişiden cevap alınmıştır. Ankete katılım oranı %72' dir.

3.2.5 Araştırma Modelinin Tanıtımı

Araştırma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüş ve çeşitli değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2.6 Araştırmada Yararlanılan İstatistik Ölçümlerin Tanıtımı

Verilerin işlenmesinde ve çözümünde "SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows, Release 8.0" istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Sıklık tabloları, yüzde değerleri, grafikler, cevaplar için varyans analizleri ve t testleri yapılmıştır. Dolayısıyla sonuçlar örgütteki çalışanlar ve uygulamalar hakkında betimleyici bir genel görünümü vermekte ve istatistiksel açıdan değerlendirilmektedir.

Kullanılan istatistiksel ölçüm teknikleri;

- **Ortalama;** İncelemelerde kullanılan değişken toplam miktarının, terim sayısına bölümü sonucunda elde edilen değerlerin matematiksel olarak ifade edilmesidir.
- **F değeri;** Değişkenlerin incelendiği yığınların arasında farklılık olup olmadığını; belirlenmiş olan %95 güven aralığında ve serbestlik

derecesine bağılı olarak F Değeri Tabloları ile kıyaslanarak belirlenmesi için analizde kullanılan değerdir.

- **P değeri;** ANOVA testi içinde, bulunmuş olan iki aritmetik ortalama arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını göstermektedir. %95 güven aralığında, eğer P değeri 0,05 den küçük ise; iki ortalamanın farkı özelliklerden oluşan iki gruptan alındığını ve iki grup arasında fark olduğunu ifade etmektedir. Eğer P değeri 0,05'den büyük ise; iki ortalama aynı özelliklerden oluşan iki gruptan alındığını ve iki grup arasında fark olmadığını ifade etmektedir.

$P > 0,05$ İki grup arasında fark yoktur

$P < 0,05$ İki grup arasında fark vardır

- **Bir Boyutlu Varyans Analizi (ANOVA);** Bağımsız değişken gruplarına ait aritmetik ortalamaların, aynı özellikleri taşıyan gruplardan alınıp alınmadığını test etmek için bir boyutlu varyans analizi testi uygulanmıştır.

3.3 Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde, anketi cevaplayan yöneticilere ait kişisel bilgiler ve bulguların yorumlanması ele alınmaktadır.

3.3.1 Araştırmaya Katılan Bağımsız Grupların Özellikleri

Anketi cevaplayan çalışanların, görev, yaş grubu, işteki kıdemi, öğrenim durumu, medeni hali, sağlık durumu, gibi kişisel bilgiler incelenmektedir. Anket formunda kişisel özellikler kısmında "Geçirilen hastalığın devam edip etmediği" sorusuna, anketi cevaplayanların tamamının "hayır" seçeneğini işaretlemesi nedeni ile, bu ifade incelenmeye alınmamıştır.

Tablo 3.1 Araştırmaya Katılanların Görevlerine Göre Dağılımları

GÖREV DAĞILIMI				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
İŞÇİ	63	43,8	43,8	43,8
OPERATÖR	53	36,8	36,8	80,6
İDARİ	28	19,4	19,4	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Ankete cevap verenlerin görevlerine göre dağılımları tablo 3.1 de görüldüğü gibi %43,8 oranı ile çoğunluğunu işçiler, % 36,8' ini operatörler, ve en az sayıda ise %19,4 oranı ile idari birim oluşturmaktadır.

Tablo 3.2 Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

YAŞ DAĞILIMI				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
21-25	12	8,3	8,3	8,3
26-30	42	29,2	29,2	37,5
31-35	28	19,4	19,4	56,9
36-40	30	20,8	20,8	77,8
41-45	28	19,4	19,4	97,2
+46	4	2,8	2,8	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Anketi cevaplayan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımları tablo 3.2'de gösterilmiştir. Buna göre, büyük çoğunluğun % 29,2 oranı ile 26-30 yaş grubundaki çalışanlar oluşturmakta, % 20,8 ile 36-40 yaş, % 19,4 ile 41-45 ve 31-35 yaş izlemekte ve diğer gruplar daha düşük oranda bulunmakta ve çalışanların çoğunluğunun genç yaş grubuna dahil olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3 Araştırmaya Katılanların Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları

ÇALIŞMA YILI DAĞILIMI				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
1-5	60	41,7	41,7	41,7
10	24	16,7	16,7	58,3
15	32	22,2	22,2	80,6
20	18	12,5	12,5	93,1
+20	10	6,9	6,9	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan çalışanların iş tecrübeleri, tablo 3.3'de de görüldüğü gibi, çoğunluğunu 1-5 yıl arasındaki grup oluşturmakta, 15 yıla kadar olan grup onu takip etmektedir. Buna göre, çalışanların % 41,7' sinin 1-5 yıl grubunun oluşturduğu ve bununda genç kadro olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4 Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları

ÖĞRENİM DURUMU DAĞILIMI				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
İLKOKUL	32	22,2	22,2	22,2
ORTAOKUL	14	9,7	9,7	31,9
LİSE	24	16,7	16,7	48,6
MESLEK LİSESİ	27	18,8	18,8	67,4
YÜKSEK OKUL	19	13,2	13,2	80,6
FAKÜLTE VE ÜSTÜ	28	19,4	19,4	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Anketi cevaplayan çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımları tablo 3.4'de gösterilmiştir. Buna göre, büyük çoğunluğun % 22,2 oranı ile ilkokul mezunları oluşturmakta, % 19,4 ile fakülte ve üstü eğitime sahip olanlar, % 18,8 ile meslek lisesi mezunları izlemekte ve diğer gruplar daha düşük oranda bulunmaktadır.

Tablo 3.5 Araştırmaya Katılanların Mesleği Öğrenme Durumuna Göre Dağılımları

MESLEK EDİNME YOLU DAĞILIMI				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
EĞİTİM	102	70,8	75,0	75,0
ÇIRAKLIK	34	23,6	25,0	100,0
TOPLAM	136	94,4	100,0	
CEVAPSİZ	8	5,6		
TOPLAM	144	100,0		

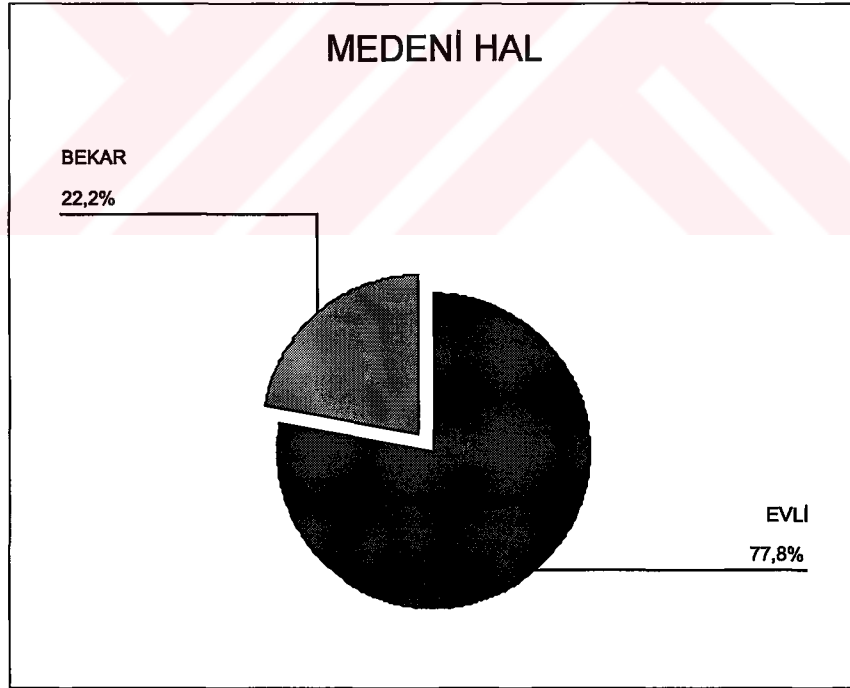
Anketi cevaplayanların meslek edinme durumlarına göre dağılımları tablo 3.5'de gösterilmiştir. Buna göre, büyük çoğunluğun % 70,8 oranı ile mesleği eğitim yolu ile öğrenme oluşturmakta, % 23,6 ile mesleği çıraklık yolu ile öğrenme oluşturmaktadır. Bu gruptaki sonucu incelediğimizde idari kadronun eğitim durumunun sonuçlar üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 3.6 Araştırmaya Katılanların Medeni Hal Durumuna Göre Dağılımları

MEDENİ HAL				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
EVLI	112	77,8	77,8	77,8
BEKAR	32	22,2	22,2	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Anketi cevaplayanların medeni hal durumlarına göre dağılımları tablo 3.6'da gösterilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun, % 77,8 oranı ile evliler oluşturmaktadır. Bununda iş kazası ile karşılaşma durumunda sadece bir kişi değil beraberinde ailesi'nde etkileneceği düşünüldüğünde oldukça büyük rakamlarla karşılaşılacağı düşünülmektedir. Şekil 3.1'da medeni hal durumlarına göre dağılımları gösterilmektedir.

Şekil 3.1 Medeni Hal Durumuna Göre Dağılımları

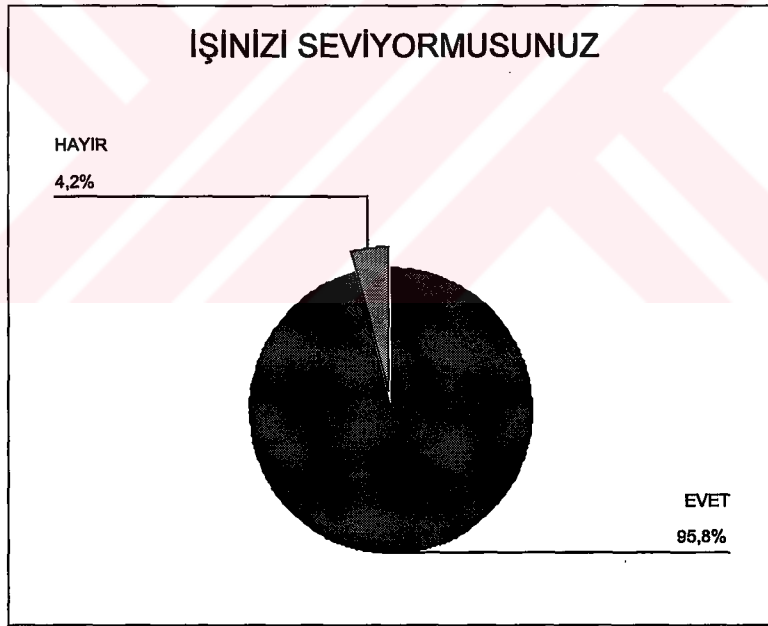


Tablo 3.7 Araştırmaya Katılanların İşlerine Karşı Tutumlarına Göre Dağılımları

İŞİNİZİ SEVİYORMUSUNUZ?				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
EVET	138	95,8	95,8	95,8
HAYIR	6	4,2	4,2	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanların % 95,8 oranında büyük çoğunluğu işlerini sevdiklerini belirtmişlerdir. Şekil 3.2 de bu durum gösterilmiştir.

Şekil 3.2 İşe Karşı Tutumlara Göre Dağılımlar



Tablo 3.8 Araştırmaya Katılanların Sağlık Durumlarına Göre Dağılımları

ÖNEMLİ HASTALIK GEÇİRDİNİZMİ?				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
EVET	4	2,8	2,8	2,8
HAYIR	140	97,2	97,2	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Anketi cevaplayanların sağlık durumlarına göre dağılımları tablo 3.8'de gösterilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun (% 97,2) önemli hastalık geçirmediğini veya sağlık sorunu olmadığını göstermektedir. Dolayısı ile çalışanların sağlık sorunlarının iş kazalarında etkisinin olmayacağı düşünülmektedir.

Tablo 3.9 Araştırmaya Katılanların İş Kazası Geçirme Durumlarına Göre Dağılımları

İŞ KAZASI GEÇİRDİNİZMİ?				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
EVET	36	25,0	25,0	25,0
HAYIR	108	75,0	75,0	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

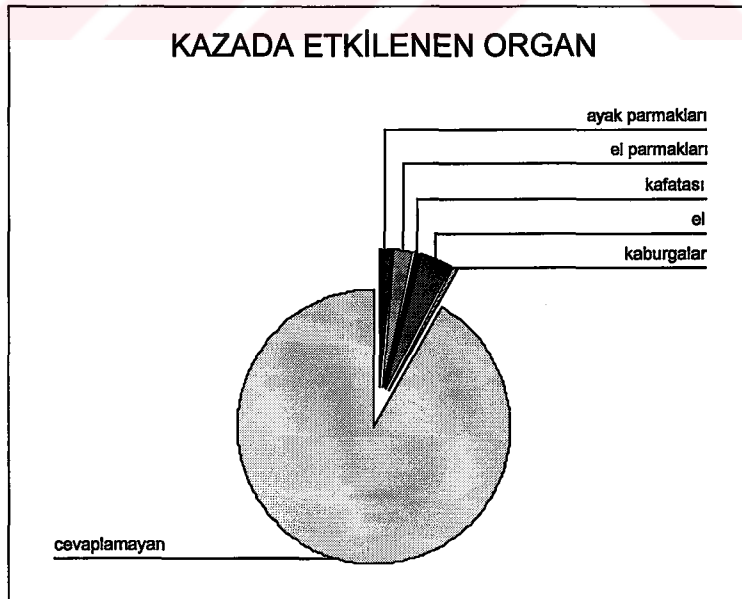
Anketi cevaplayanların iş kazası geçirme durumlarına göre dağılımları tablo 3.9'da gösterilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların % 75' inin iş kazası geçirmediğini göstermektedir. Ancak iş kazaları için oldukça önemli bir durumu göstermekte, yani her dört kişiden birinin kaza geçirdiğini yansıtmakta bunun da daha önceden yapılmış araştırmalarla uyuştuğunu göstermektedir.

Tablo 3.10 İş Kazası Sonucu Etkilenen Organ Durumlarına Göre Dağılımları

KAZADA ETKİLENEN ORGAN				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
ayak parmakları	2	1,4	16,7	16,7
el parmakları	3	2,1	25,0	41,7
kafatası	1	,7	8,3	50,0
el	5	3,5	41,7	91,7
kaburgalar	1	,7	8,3	100,0

Tablo 3.10 da görüldüğü iş kazalarında daha çok etkilenen organın el ve el parmakları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun ellerin daha çok kullanılması ve daha korumasız olması nedeni ile bu kadar çok etkilendiği düşünülmektedir. Şekil 3.3'de kazada etkilenen organ durumlarına göre dağılımlar gösterilmektedir. Otomotiv sektöründe üretim sürecinde çok kullanılan ayaktan kontrollü preslerde el ile yaralanmaların olması çok sık rastlanan durumdur.

Şekil 3.3 İş Kazası Sonucu Etkilenen Organ Durumlarına Göre Dağılımları

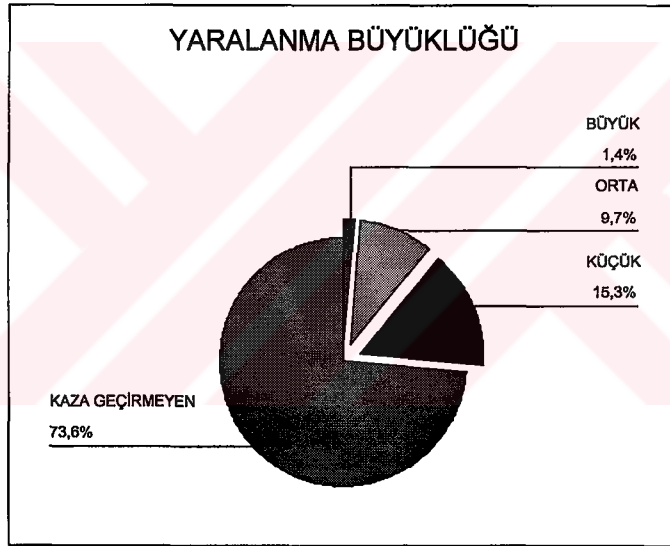


Tablo 3.11 Araştırmaya Katılanların Yaralanma Durumlarına Göre Dağılımları

YARALANMA BÜYÜKLÜĞÜ				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
BÜYÜK	2	1,4	5,3	5,3
ORTA	14	9,7	36,8	42,1
KÜÇÜK	22	15,3	57,9	100,0
TOPLAM	38	26,4	100,0	

Tablo 3.11 de görüldüğü iş kazalarındaki yaralanma büyüklüğüne göre, yaralanmaların çoğunluğunun küçük boyutta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şekil 3.4'de kazada yaralanma büyüklüğüne göre dağılımlar gösterilmektedir.

Şekil 3.4 Yaralanma Durumlarına Göre Dağılımları

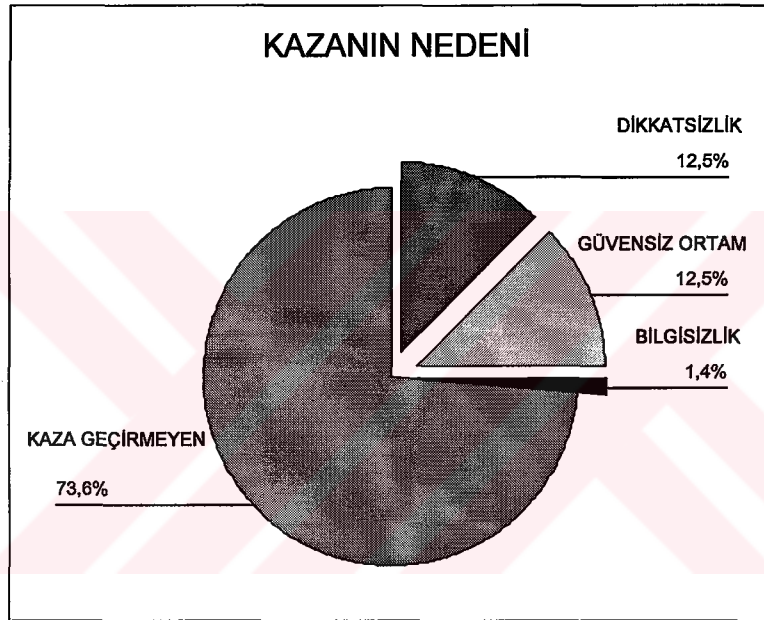


Tablo 3.12 Araştırmaya Katılanların Kaza Nedeni İfadelerine Göre Dağılımları

KAZANIN NEDENİ?				
	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
DİKKATSİZLİK	18	12,5	47,4	47,4
GÜVENSİZ ORTAM ŞARTLARI	18	12,5	47,4	94,7
BİLGİSİZLİK	2	1,4	5,3	100,0
TOPLAM	38	26,4	100,0	
KAZA GEÇİRMİYEN	106	73,6		
TOPLAM	144	100,0		

Anketi cevaplayanların kaza nedenine göre dağılımları tablo 3.12'de gösterilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların %94 ü kazaların ortamdan ve dikkatsizlikten kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Ancak bu değerler bir sonraki sorudaki sonuçlarla karşılaştırıldığında burada verilen ifadelerin tam anlaşılmasından veya ilişkilendirilmeden verildiği düşünülmektedir. Şekil 3.5'de kaza nedenine göre dağılımları gösterilmektedir.

Şekil 3.5 Kaza Nedeni İfadelerine Göre Dağılımları



Tablo 3.13 Araştırmaya Katılanların Kazaların Eğitim İle Önlenebilmesi İfadesine Göre Dağılımları

KARŞILAŞTIĞINIZ KAZALAR EĞİTİM İLE ÖNLENEBİLİRMİYDİ?

	SAYI	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	TOPLAM YÜZDE
EVET	36	25,0	85,7	85,7
HAYIR	6	4,2	14,3	100,0
TOPLAM	42	29,2	100,0	

Tablo 3.13 de görüldüğü gibi bu grupta cevap verenlerin sayısı 42 kişi olmuştur (bunun nedeninin, daha sonra yapılan görüşmelere dayanarak

birçok kişinin sadece direk kazaya maruz kalanların cevaplama gerektiğinin düşünülmesinden kaynaklandığı ve bu nedenle az kişiden cevap alındığı sonucuna ulaşılmıştır). Burada ulaşılan sonuca göre kazalar eğitimle önlenebilirdi görüşünde olanlar %86 gibi oranla büyük çoğunluk oluşturmaktadır.

Tablo 3. 14 Göreve Göre Kaza Nedeni Dağılımları

GÖREV * KAZANIN NEDENİ

		KAZANIN NEDENİ			
		DİKKATSİZLİK	GÜVENSİZ ORTAM ŞARTLARI	BİLGİSİZLİK	
GÖREVİNİZ					Toplam
İŞÇİ	Sayı	12	11	2	25
	%Grup İçi	48,0%	44,0%	8,0%	100,0%
	%Gruplararası	86,7%	61,1%	100,0%	65,8%
	% Toplam	31,6%	28,9%	5,3%	65,8%
OPERATÖR	Sayı	6	7		13
	%Grup İçi	46,2%	53,8%		100,0%
	%Gruplararası	33,3%	38,9%		34,2%
	% Toplam	15,8%	18,4%		34,2%
TOPLAM	Sayı	18	18	2	38
	%Grup İçi	47,4%	47,4%	5,3%	100,0%
	%Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	47,4%	47,4%	5,3%	100,0%

Göreve göre iş kazası geçirme nedenine göre dağılımları tablo 3.14 de verilmiştir. Buna göre, bu grupta işçi ve operatörlerin cevapladıkları ve birinci sırada dikkatsizlik yani bireysel hatalar, ikinci sırada ise örgütsel faktörler belirtilmiştir. Gerek bireyin gerekse örgütün hatalarında eğitimin etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3 .15 Çalışma Yıllarına Göre İş Kazası Geçirme Dağılımları

ÇALIŞMA YILI * İŞ KAZASI GEÇİRDİNİZMİ

ÇALIŞMA YILI		İŞ KAZASI GEÇİRDİNİZMİ		Toplam
		EVET	HAYIR	
1-5	Sayı	4	56	60
	%Grup İçi	6,7%	93,3%	100,0%
	%Gruplararası	11,1%	51,9%	41,7%
	% Toplam	2,8%	38,9%	41,7%
10	Sayı	10	14	24
	%Grup İçi	41,7%	58,3%	100,0%
	%Gruplararası	27,8%	13,0%	16,7%
	% Toplam	6,9%	9,7%	16,7%
15	Sayı	12	20	32
	%Grup İçi	37,5%	62,5%	100,0%
	%Gruplararası	33,3%	18,5%	22,2%
	% Toplam	8,3%	13,9%	22,2%
20	Sayı	4	14	18
	%Grup İçi	22,2%	77,8%	100,0%
	%Gruplararası	11,1%	13,0%	12,5%
	% Toplam	2,8%	9,7%	12,5%
+20	Sayı	6	4	10
	%Grup İçi	60,0%	40,0%	100,0%
	%Gruplararası	16,7%	3,7%	6,9%
	% Toplam	4,2%	2,8%	6,9%
Toplam	Sayı	36	108	144
	%Grup İçi	25,0%	75,0%	100,0%
	%Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	25,0%	75,0%	100,0%

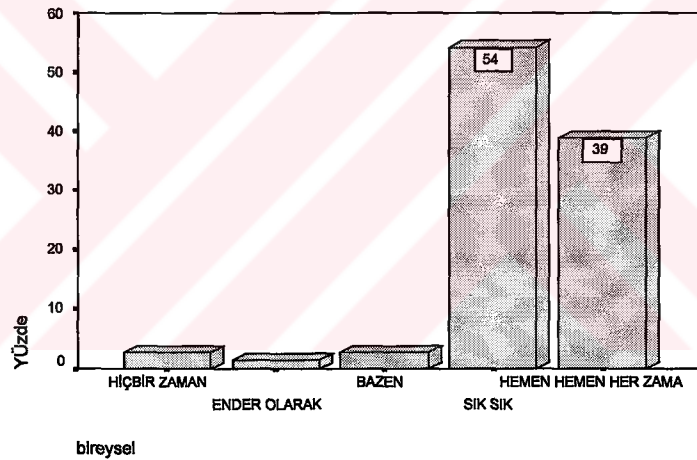
Çalışma yılına göre iş kazası geçirme durumu dağılımları tablo 3.15 de verilmiştir. Buna göre, 10, 15 ve +20 yıl grubundakilerin kaza geçirme oranlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. İş kazası geçirme durumu ile kıdem arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmemektedir.

3.3.2 İş Kazalarında Bireysel Faktörlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 3.16 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar

Bireysel Faktörler				
	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif
HIÇBİR ZAMAN	4	2,8	2,8	2,8
ENDER OLARAK	2	1,4	1,4	4,2
BAZEN	4	2,8	2,8	6,9
SIK SIK	78	54,2	54,2	61,1
HEMEN HEMEN HER ZAMAN	56	38,9	38,9	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Şekil 3.6 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar



İş kazalarında bireysel faktörler ölçeğinde yer alan soruları cevaplayan çalışanların puan ortalamalarına göre dağılımları tablo 3.16 ve şekil 3.6 da verilmiştir. Buna göre bu bölümdeki cevapların ortalamalarının %93 oranda iş kazalarında etken faktör olarak bireysel faktörler gösterilmiştir. Bireysel faktörler ölçümünde bulunan puan ortalamaları baz alınarak ilişkisel taramaları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.17 İş Kazalarında Bireysel Faktörler Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları

GÖREVİNİZ *BİREYSEL FAKTÖRLER

GÖREVİNİZ		HİÇBİR ZAMAN	ENDER OLARAK	BAZEN	SIK SIK	HEMEN HEMEN HER ZAMAN	TOPLAM
İDARİ	Sayı				14	14	28
	% Grup İçi				50,0%	50,0%	100,0%
	% Gruplararası				17,8%	25,0%	19,4%
	% Toplam				8,7%	9,7%	19,4%
OPERATÖR	Sayı			1	26	26	53
	% Grup İçi			1,9%	49,1%	49,1%	100,0%
	% Gruplararası			25,0%	33,3%	46,4%	36,8%
	% Toplam			7%	18,1%	18,1%	36,8%
İŞÇİ	Sayı	4	2	3	38	16	63
	% Grup İçi	8,3%	3,2%	4,8%	60,3%	25,4%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	75,0%	48,7%	28,6%	43,8%
	% Toplam	2,8%	1,4%	2,1%	26,4%	11,1%	43,8%
TOPLAM	Sayı	4	2	4	78	56	144
	% Grup İçi	2,8%	1,4%	2,8%	54,2%	38,9%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	2,8%	1,4%	2,8%	54,2%	38,9%	100,0%

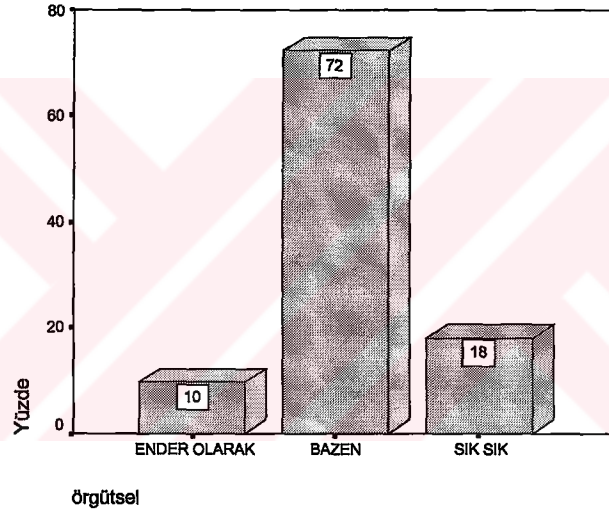
Bireysel faktörler testi sonuçlarının, görevlere göre dağılımları tablo 3.17 'de verilmiştir. Buna göre, idari ve operatör olarak görev yapan çalışanlardan alınan sonuçların yaklaşık olarak tamamı bireysel faktörlerin etkili olduğu görüşünü yansıtmakta fakat işçi grubu bireysel faktörlerin etkili olduğu görüşü yüksek olmakla birlikte diğerlerine oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Bireysel faktörler testi ölçeği temel alınarak gruplar arasında yapılan bir boyutlu varyans analizinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır ($F= 1,233$ $P.= 0,300$).

3.3.3 İş Kazalarında Örgütsel Faktörlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 3.18 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar

Örgütsel Faktörler				
	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif
ENDER OLARAK	14	9,7	9,7	9,7
BAZEN	104	72,2	72,2	81,9
SIK SIK	26	18,1	18,1	100,0
TOPLAM	144	100,0	100,0	

Şekil 3.7 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar



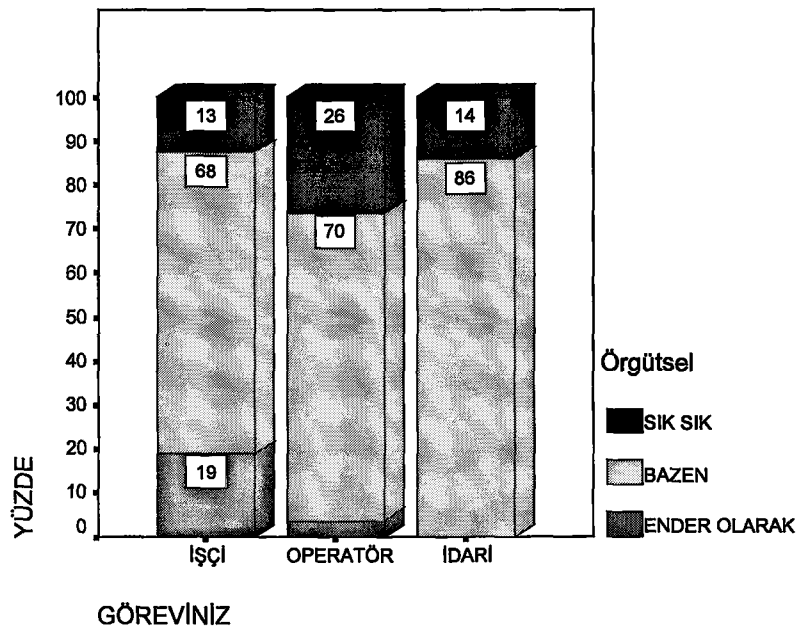
İş kazalarında örgütsel faktörler ölçeğinde yer alan soruları cevaplayan çalışanların puan ortalamalarına göre dağılımları tablo 3.18 ve şekil 3.7 de verilmiştir. Buna göre bu bölümdeki cevapların ortalamalarının %82 oranı ile iş kazalarında etkili faktör olarak örgütsel faktörlerin etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel faktörler ölçeğinde bulunan puan ortalamaları baz alınarak ilişkisel taramaları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.19 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları

GÖREVİNİZ * ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

GÖREVİNİZ		Örgütsel Faktörler			TOPLAM
		ENDER OLARAK	BAZEN	SIK SIK	
İDARİ	Sayı		24	4	28
	% Grup İçi		85,7%	14,3%	100,0%
	% Gruplararası		23,1%	15,4%	19,4%
	% Toplam		16,7%	2,8%	19,4%
OPERATÖR	Sayı	2	37	14	53
	% Grup İçi	3,8%	69,8%	26,4%	100,0%
	% Gruplararası	14,3%	35,6%	53,8%	36,8%
	% Toplam	1,4%	25,7%	9,7%	36,8%
İŞÇİ	Sayı	12	43	8	63
	% Grup İçi	19,0%	68,3%	12,7%	100,0%
	% Gruplararası	85,7%	41,3%	30,8%	43,8%
	% Toplam	8,3%	29,9%	5,6%	43,8%
TOPLAM	Sayı	14	104	26	144
	% Grup İçi	9,7%	72,2%	18,1%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	9,7%	72,2%	18,1%	100,0%

Şekil 3.8 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları



Örgütsel faktörler testi sonuçlarının, görevlere göre dağılımları tablo 3.19 ve şekil 3. 8' de verilmiştir. Buna göre, idari ve işçi olarak görev yapan çalışanlardan alınan sonuçlar yaklaşık olarak % 86, operatör grubunda ise % 74 oranı ile örgütsel faktörlerin etkili olmadığı görüşünü yansıtmaktadır. Örgütsel faktörler testi ölçeği temel alınarak gruplar arasında yapılan bir boyutlu varyans analizinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. (F= 2,725 P= 0,069)

Tablo 3.20 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

ÖĞRENİM * ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

ÖĞRENİM					TOPLAM
		ENDER OLARAK	BAZEN	SIK SIK	
FAKÜLTE VE ÜSTÜ	Sayı		23	5	28
	% Grup İçi		82,1%	17,9%	100,0%
	% Gruplararası		22,1%	19,2%	19,4%
	% Toplam		16,0%	3,5%	19,4%
Y OKUL	Sayı	2	14	3	19
	% Grup İçi	10,5%	73,7%	15,8%	100,0%
	% Gruplararası	14,3%	13,5%	11,5%	13,2%
	% Toplam	1,4%	9,7%	2,1%	13,2%
M LİSE	Sayı		17	10	27
	% Grup İçi		63,0%	37,0%	100,0%
	% Gruplararası		16,3%	38,5%	16,8%
	% Toplam		11,8%	6,9%	18,8%
LİSE	Sayı	2	18	4	24
	% Grup İçi	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%
	% Gruplararası	14,3%	17,3%	15,4%	16,7%
	% Toplam	1,4%	12,5%	2,8%	16,7%
ORTAOKUL	Sayı	2	12		14
	% Grup İçi	14,3%	85,7%		100,0%
	% Gruplararası	14,3%	11,5%		9,7%
	% Toplam	1,4%	8,3%		9,7%
İLKOKUL	Sayı	8	20	4	32
	% Grup İçi	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
	% Gruplararası	57,1%	19,2%	15,4%	22,2%
	% Toplam	5,6%	13,9%	2,8%	22,2%
TOPLAM	Sayı	14	104	26	144
	% Grup İçi	9,7%	72,2%	18,1%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	9,7%	72,2%	18,1%	100,0%

Öğrenim durumlarına göre bireysel faktörler puan ortalamaları tablo 3.20 'de verilmiştir. Buna göre ortaokul düzeyinde öğrenime sahip çalışanların tamamının, diğer gruplarda ise birbirine yaklaşık oranlarda örgütse faktörlerin iş kazaları üzerinde etkilerinin olmadığı görüşü ortaya çıkmıştır. Ancak meslek liseleri mezunları en yüksek oran ile (%37) etkisi olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca, bireysel faktörler testi ölçeği temel alınarak, öğrenim niteliklerine göre çalışanlar arasında bir boyutlu varyans analizi yapılmış, istatistiksel açıdan farklı deneyimdeki çalışanlar arasında $p<.003$ düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($F=6,012$). Farklı deneyimdeki çalışanlar ile bireysel faktörler testi toplam puanları arasında, ilişkisiz grup 't' testinde anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 3.21 İş Kazalarında Örgütsel Faktörler Puan Ortalamalarının Meslek Edinme Durumlarına Göre Dağılımları

MESLEK EDİNME * ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER					
MESLEK EDİNME					TOPLAM
		ENDER OLARAK	BAZEN	SIK SIK	
ÇIRAKLIK	Sayı	8	22	4	34
	% Grup İçi	23,5%	64,7%	11,8%	100,0%
	% Gruplararası	57,1%	22,4%	16,7%	25,0%
	% Toplam	5,9%	16,2%	2,9%	25,0%
EĞİTİM	Sayı	6	76	20	102
	% Grup İçi	5,9%	74,5%	19,6%	100,0%
	% Gruplararası	42,9%	77,6%	83,3%	75,0%
	% Toplam	4,4%	55,9%	14,7%	75,0%
TOPLAM	Sayı	14	98	24	136
	% Grup İçi	10,3%	72,1%	17,6%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	10,3%	72,1%	17,6%	100,0%

Tablo 3.21 'de meslek edinme yollarına göre örgütsel faktörler puan ortalamaları görülmektedir. Buna göre mesleğini çıraklık yolu ile öğrenen çalışanların % 89, eğitim yolu ile mesleğini öğrenenlerin %80 oranı ile örgütsel faktörlerin etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel faktörler testi ölçeği temel alınarak, öğrenim niteliklerine göre çalışanlar arasında bir boyutlu varyans analizi yapılmış, istatistiksel açıdan farklı deneyimdeki çalışanlar arasında $p<.011$ düzeyinde anlamlı bir farklılık elde

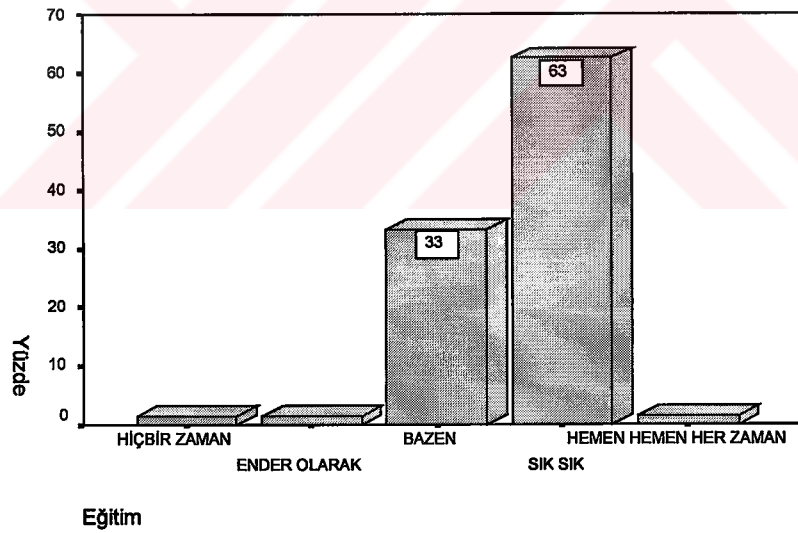
edilmiştir ($F=4,681$). Farklı deneyimdeki çalışanlar ile bireysel faktörler testi toplam puanları arasında, ilişkisiz grup 't' testinde anlamlı farklılık bulunamamıştır.

3.3.4 İş Kazalarında Eğitim Faktörüne İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 3.22 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar

Eğitim Faktörü				
	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif
HİÇBİR ZAMAN	2	1,4	1,4	1,4
ENDER OLARAK	2	1,4	1,4	2,8
BAZEN	48	33,3	33,3	36,1
SIK SIK	90	62,5	62,5	98,6
HEMEN HEMEN HER ZAMAN	2	1,4	1,4	100,0
TÖPI AM	144	100,0	100,0	

Şekil 3.9 Puan Ortalamalarına Göre Dağılımlar



İş kazalarında eğitim faktörü ölçeğinde yer alan soruları cevaplayan çalışanların puan ortalamalarına göre dağılımları tablo 3.22 ve şekil 3.9 da verilmiştir. Buna göre bu bölümdeki cevapların ortalamalarının %64 oranda iş kazalarında etken faktör olarak eğitim faktörü gösterilmiştir. Eğitim faktörü ölçümünde bulunan puan ortalamaları baz alınarak ilişkisel taramaları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.23 İş Kazalarında Eğitim Faktörü Puan Ortalamalarının Görev Niteliklerine Göre Dağılımları

GÖREVİNİZ *EĞİTİM FAKTÖRÜ							
GÖREVİNİZ		HİÇBİR ZAMAN	ENDER OLARAK	BAZEN	SIK SIK	HEMEN HEMEN HER ZAMAN	TOPLAM
İDARI	Sayı			14	14		28
	% Grup İçi			50,0%	50,0%		100,0%
	% Gruplararası			28,2%	15,8%		18,4%
	% Toplam			9,7%	9,7%		18,4%
OPERATÖR	Sayı			12	40	1	53
	% Grup İçi			22,6%	75,5%	1,9%	100,0%
	% Gruplararası			25,0%	44,4%	50,0%	38,8%
	% Toplam			8,3%	27,8%	,7%	36,8%
İŞÇİ	Sayı	2	2	22	36	1	63
	% Grup İçi	3,2%	3,2%	34,8%	57,1%	1,8%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	45,8%	40,0%	50,0%	43,8%
	% Toplam	1,4%	1,4%	15,3%	25,0%	,7%	43,8%
TOPLAM	Sayı	2	2	48	90	2	144
	% Grup İçi	1,4%	1,4%	33,3%	62,5%	1,4%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	1,4%	1,4%	33,3%	62,5%	1,4%	100,0%

Eğitim faktörü testi sonuçlarının, görevlere göre dağılımları tablo 3.23 'de verilmiştir. Buna göre, idari ve operatör olarak görev yapan çalışanlardan alınan sonuçların % 50 ve %75 oranı ile eğitim faktörünün etkili olduğunu yansıtmakta, fakat işçi grubunda eğitim faktörünün etkili olduğu görüşü diğerlerine oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim faktörü testi ölçeği temel alınarak gruplar arasında yapılan bir boyutlu varyans analizinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır ($F= 1,250$ $P= 0,293$).

Tablo 3.24 İş Kazalarında Eğitim Faktörü Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

		ÖĞRENİM EĞİTİM FAKTÖRÜ					TOPLAM
ÖĞRENİM		HIÇBİR ZAMAN	ENDER OLARAK	BAZEN	SIK SIK	HEMEN HEMEN HER ZAMAN	
FAKOLTE VE ÜSTÜ	Sayı			12	16		28
	% Grup İçi			42,9%	57,1%		100,0%
	% Gruplararası			25,0%	17,8%		19,4%
	% Toplam			8,3%	11,1%		19,4%
Y OKUL	Sayı			5	14		19
	% Grup İçi			26,3%	73,7%		100,0%
	% Gruplararası			10,4%	15,8%		13,2%
	% Toplam			3,5%	9,7%		13,2%
M LİSE	Sayı			9	18		27
	% Grup İçi			33,3%	66,7%		100,0%
	% Gruplararası			18,8%	20,0%		18,8%
	% Toplam			8,3%	12,5%		18,8%
LİSE	Sayı			6	18		24
	% Grup İçi			25,0%	75,0%		100,0%
	% Gruplararası			12,5%	20,0%		16,7%
	% Toplam			4,2%	12,5%		16,7%
ORTAOKUL	Sayı			8	6		14
	% Grup İçi			57,1%	42,9%		100,0%
	% Gruplararası			16,7%	6,7%		9,7%
	% Toplam			5,6%	4,2%		9,7%
ILKOKUL	Sayı	2	2	8	18	2	32
	% Grup İçi	6,3%	6,3%	25,0%	56,3%	6,3%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	16,7%	20,0%	100,0%	22,2%
	% Toplam	1,4%	1,4%	5,6%	12,5%	1,4%	22,2%
TOPLAM	Sayı	2	2	48	80	2	144
	% Grup İçi	1,4%	1,4%	33,3%	62,5%	1,4%	100,0%
	% Gruplararası	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	1,4%	1,4%	33,3%	62,5%	1,4%	100,0%

Öğrenim durumlarına göre eğitim faktörü puan ortalamaları tablo 3.24 de verilmiştir. Buna göre ilkokul düzeyinde öğrenime sahip çalışanların eğitim etkisinin olması konusundaki görüşleri diğer gruplara göre daha düşük oranda olduğu görülmektedir. Eğitim faktörü testi ölçeği temel alınarak, öğrenim niteliklerine göre çalışanlar arasında bir boyutlu varyans analizi yapılmış, istatistiksel açıdan farklı deneyimdeki çalışanlar arasında $p < .015$ düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($F=3,209$). Farklı deneyimdeki çalışanlar ile bireysel faktörler testi toplam puanları arasında, ilişkisiz grup 't' testinde anlamlı farklılık bulunamamıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş kazalarının dikkate alınması gerektiğini; işletmelerde verim kaybına sebep olduğunu,ülke ekonomisi içinde kayıplara sebebiyet veren, en değerli sosyal varlık olan insanlarda moral ve motivasyon da dahil olmak üzere fiziki ve ruhsal sağlığını kötü etkilediği gayet açık olduğu hem anketlerden hemde yaptığım yüzyüze görüşmelerden ortaya çıktığı gibi; iş kazası geçirmesek bile hepimiz tarafından red edilemez bir gerçektir. Konu üstünde titizlikle duran, iş güvenliğinin en iyi korunmaya ve sağlanmaya çalışıldığı; benimde çalıştığım Chrysler Kamyon Aş' de yaptığım incelemede iş kazası geçirmeyenlerin oranı %75 gibi olmakla birlikte % 25 lik yani genelde görülen her dört kişiden birinin iş kazası geçirmiş olması dikkat çekicidir; zira daha önceki yapılan birçok araştırma sonuçları ile uyuşmakta, iş kazası sorunu devamlılığını sürdürmektedir. Meydana gelen iş kazalarının önemli nedenlerinden biri yapılan anket çalışmalarına göre güvensiz ortam şartları görülmekle birlikte (%94.7); dikkatsizlik(%47.4) hemen bir sonraki sırayı almaktadır. Bilgisizliğe buradan düşen pay ise en düşük orandır. Aynı iş yerinde yaralanmaların çoğunluğunun küçük boyutta olduğu görülmektedir. Kazalar eğitimle önlenebilirdi sorusuna yanıtlara büyük bir çoğunlukla araştırma grupları tarafından evet denmesi bir önce açıkladığım kazaya neden olan güvensiz ortam şartları ile tam örtüşmediği düşünülse dahi kanımca işgörenlerin sürekli eğitilmesi sıkı koruyucu önlemler ve uygulamalar tek başına yeterli olamamakta, anket sonrası yaptığım yüzyüze görüşmelerde işgörenlerin birer insan olma unsurlarının asla unutulmaması gerektiğini gördüm. İnsan sosyal bir varlıktır bu hiçbir zaman unutulmamalıdır; onun içinde yaşadığı evden işine kadar ortama etki eden örgütsel faktörler dahil, aile ve toplum,iş ortamı ve ilişkileri,görev ve sorumluluklar,fazla mesailer ve nihayetinde insan olmanın getirdiği etkiler(ihtiyaçları,yetenekleri,sağlıkları vs.) hepsi bir bütün olarak ele alınmalıdır. İş severek yapmanın veya sağlıklı olmanın iş kazası üzerinde araştırmadan görüleceği gibi pek ilişkili görülmemektedir. İşini seven veya sağlık sorunu olmayan işgörenin iş kazasına maruz kalması sürpriz görülmemelidir. Aynı durum çalışma yılına göre yapılan araştırma sonuçlarında kıdeminde pek etkili olmadığını göstermiştir. İş kazalarının çoğu, bu iş yerinde el ile yaralanmalarda pres

başı saç basma ve kesme esnasında meydana geldiği görülmüştür. Pres başı işlem talimatları asılı ve işlem ekipmanları yeterli olmasına rağmen bu kazalar tam olarak önlenmesi mümkün değil gözükmemektedir. Ayrıca zorlayıcı tedbirlerin de etkinliği bir yere kadardır. İş kazalarının kaynaktan önlenmeye çalışılması en doğru karardır. ISO 9001 belgesine sahip bu iş yerinde kalite çalışmalarının iş kazalarının sayısını bir miktar azaltmakla birlikte (1998 yılında alınmış o yıl iş kazası sayısı 50) bunun tek başına etkileyici faktör olduğunu (yıl 1999 iş kazası sayısı 33, yıl 2000 iş kazası sayısı 44) görülmemektedir. Yüksek maliyetli olmasına rağmen Chrysler Kamyon AŞ koruması bulunmayan makinaları öncelikle korunmalı hale getirmeye çalışmakta, eğer bu mümkün olmuyorsa korumalı makinalarla değişim sağlanmaktadır.

Takım ruhunun yerleştiği, 1968 yılında beri faaliyet gösteren ve işçi çıkarımlarının az olduğunu gözlemlediğim Chrysler Kamyon AŞ de ileride iş tatmini araştırması yapılırsa, ve insana yönelik sosyal faaliyetlerin artırılması, iyiye giden ülke ekonomik şartları dolayısıyla huzurlu aile ve toplum yaşamı ile birlikte iş kazalarının minimuma inmesi görülecektir.

Türkiye’de ise ağır cezalar gündeme gelmesine rağmen nedense denetlemeler tam olarak yapılamamaktadır. Çoğu iş veren iş hukuku kurallarını sadece denetlemelerde hatırlamaktadır. Nitekim çalışma bakanlığı müfettişlerinin raporları bir yana Yargıtay kararları incelendiğinde bu durum açıkça müşahade edilmektedir.

Bütün bunların yanısıra işçi cephesinde de durum aynıdır. Sendikalar konu ile ilgili sadece sıradan bir iş olarak seyrek aralıklarla basılan yayınlarla yine aynı sıradanlıkla bir iki başlıkla konular geçirilmektedir.

Peki iş kazalarını önlemek için ne yapılmalıdır?

İş verenleri fazlaca işe yaramadığı görülen cezai tedbirler bir yana bu tedbirleri almaları için teşvik edilmeleri gerekir.

Herşeyden önce iş güvenliği sanayii desteklenmelidir. Çünkü işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yapılacak herşeyin maliyeti vardır. Güvenlik şartlarından ödün veren şirketler teşhir edilmelidir. Az iş kazası görülen şirketlere vergi kolaylıkları uygulanabilir ve hatta şirket yapılarına göre mümkün hedefler konarak çeşitli teşvik unsurları konabilir. Ülke ekonomisine getireceği yararlar devletin katlanacağı maliyetlerden çok fazla olacaktır.

İşçiler açısından bakacak olursak iş kazalarının neler götürebileceği, nelere mal olacağı konusunda, gerek devlet gerek işverenler ve gerekse sendikalar tarafından sürekli eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılması gerekir.

İşletmelerde iş kazasını azaltmanın bir diğer yolu da insan kaynakları veya personel departmanlarının işe çalışan alırken, yapacakları seçme sırasında gerekli yetenek ve psikolojik testlerden kişileri geçirerek iş kazalarına meyilli kişilerin istihdamından uzak durmaktır. Umursamaz kişiliğe sahip olan bir personelin iş kazasına sebep olma veyahut iş kazasına uğrama ihtimali çok yüksektir. Seçme insan kaynaklı hatayı önlemede en etkili tedbirlerden biridir. Şurası gerçektir ki, eğitim ne kadar önemliyse seçme en az eğitim kadar önemli bir unsurdur. Önemli olan iş kazasını daha kaynağında önlemektir. İş yeri hekimliği uygun zamanlarda işgörenlere psikolojik testler uygulamalıdır; çıkan neticeler uyumsuzluk ipuçları göstermekte ise bunlar ciddi bir şekilde incelenmelidir.

İş kazasında kaynağında önlemek için yapılması gerekli işlerden bizce en önemlisi de makinaların veya iş kazası riski taşıyan yerlerin muhafaza altına alınmasıdır. Makine tasarımında baştan emniyet düşünülmeli ve hatta bu konuda zorlama getirilmelidir. Makinaların bakım planı mutlaka yapılmalı ve ısrarla buna uyulup uyulmadığı takip edilmelidir. Uyarı işaretleri koymak ikincil tedbirdir. İnsan unsuru maalesef dikkatsizlik ve umursamazlık sonucu kaynağında tedbir alınmayan her yerde devreye girer ve üzüntü verici olaylara sebebiyet verebilir. Hiçbir şey şansa bırakılmamalıdır.

İş çevresi düzgün olan iş yerlerinde, her türlü tedbirin alındığı iş yerinde, işi şansa bırakmamak için her türlü tedbiri baştan alan iş yerlerinde kaza sayısı mutlak anlamda önlenemezse de epey düşük olacaktır. İnsan kontrolünü en aza indirgeyen bilgisayar destekli makine ve donanım alımı kaza riski oldukça düşük olacaktır.

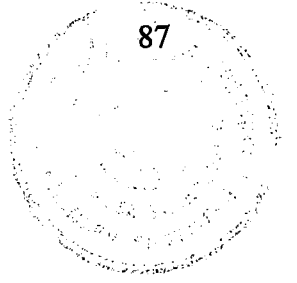
İş güvenliği tedbirleri içermeyen hiçbir makine, araç, gereç, imal bile edilmemelidir. Başlangıçta tasarımın yanı sıra mevcut korumasız makinalar da mutlaka iyileştirmeye tabi tutulmalıdır. İş güvenliği açısından korumalı imal edilmemiş makinaların iş yerlerinde kullanımına derhal son verecek ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.

Kaynaklar

1. Akkök, Ayşe., "İş kazalarının maliyeti ve İş Güvenliği", Milli Prodüktivite Merkezi Yayınlar Ankara 1977.
2. Alaylıoğlu, Ruşen ve Oğuzkan, Ferhan., "Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü", Garanti Matbaası İstanbul, 1968.
3. Alper, Yusuf., "İşçi sağlığı ve İş güvenliği ile ilgili problemlere genel bir bakış", makale, Ç.S.G.B. İşçi sağlığı daire Bş. Yayını, Ankara, 1992.
4. Aşkun, Cem İnal., "İşgören", Bayteş Yayıncılık, İstanbul, 1982.
5. Balkır, Zehra Gönül., "İş güvenliğinde eğitimin önemi" makale, Mercek dergisi, Sayı:7, 1997.
6. Bingöl, Dursun., "Personel Yönetimi", 4.Baskı Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1997.
7. Büyük Larousse., "Milliyet Yayınları", 1986.
8. Cam, İsmail., "Türkiye'deki İş kazaları ve meslek hastalıkları probleminin çözümünde iş güvenliği eğitimin önemi üzerine bir araştırma", Ç.S.G.B. İşçi sağlığı daire Bş. ,Ankara, 1993.
9. Cascio, Wayne F., "Managing Human Resources", 5. Edition, Irwin MCGRAW Hill, 1998.
10. Celkan, Hikmet Yıldırım., "Eğitim Sosyolojisi" Atatürk Üniversitesi.yayın no:664, Erzurum 1989.
11. Centel, Tankut., "Çocuklar ile Gençlerin İş güvenliği", İstanbul, 1982.
12. Ceylan, Adnan., "Endüstri Örgütlerinde Davranış Değiştirme", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayın No T/99-2/252.
13. CITB - Çeviri Uyarel, Ali Yücel., "İş Güvenliği", Yapı Endüstrisi Eğitim Kurulu, Ajans-Türk Matbaacılık, Ankara, 1995.
14. Dessler, Gary., "Personel Management", Fourth Edition, Prentice Hall International Inc, N.J., 1988.
15. DİE Devlet İstatistik Enstitüsü., "Türkiyede Toplumsal ve Ekonomik gelişmenin 50 yılı", DİE yayın No:683, DİE Matbaası, Ankara, 1973.
16. Dinçer, Ömer, Fidan, Yahya., "İşletme Yönetimine Giriş", Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1996.
17. DPT Devlet Planlama Teşkilatı., "Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1983 Programı", DPT Yayınları, Yayın No:1886, Ankara, 1983.
18. Eren, Erol., "Yönetim ve Organizasyon", Beta B. Yayın , İstanbul, 1996.

19. Ertürk, Selahattin., "Planlı eğitim ve değerlendirme", Güzel sanatlar matbaası, Ankara, 1966.
20. Fişek, Nusret., "İş güvenliği", www.fisek.com.tr, www.fisek.org.tr
21. Gülmez, Mesut., "Türkiyede Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)", Ankara, 1983.
22. Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza., "Sosyal Güvenlik Hukuku", 6 Basım Beta AŞ İstanbul, 1998.
23. Hesapçıoğlu, Muhsin., "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi", Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, 1994.
24. Kaynak, Tuğray., "İnsan Kaynakları Yönetimi", İ.Ü. İşletme Fakültesi, 2. Baskı, 2000.
25. Manço, Altay., Türk Psikoloji Bülteni cilt 6, 200, S116-117.
26. Mess., "Mess İş Güvenliği Seminer Notları", İstanbul, 1999.
27. Neville, Haig., Workplace accidents, www.hr.com, 2001.
28. Oğuzkan, Ferhan., "Eğitim Terimleri Sözlüğü", TDK yayınları, Ankara, 1974.
29. Orhun, H. Haluk., www.populermedical.com, 1999.
30. Ökçün, A. Gündüz., "Osmanlı Sanayii, 1913-1915 yılları Sanayi İstatistiği", SPK Yayınları Yayın No:101, Ankara, 1997.
31. Önal, Güngör., "Temel İşletmecilik Bilgisi", Türkmen Kitabevi İstanbul, 1995.
32. Robotham, George., "Occupational Safety and Health in Australia", Professional Safety, Feb 2000 Vol45 Issue2, 2000.
33. Sabuncuoğlu, Zeyyat., "Personel Yönetimi", V. Baskı, Tegnografik, Matbaacılık A.Ş. İstanbul, 1986.
34. Sarıgöcek, Ahmet - Türkmenoğlu, Ahmet., İş Güvenliği Öğrenim Modülü, 1997.
35. Sikula, Andrew F. - McKenna, J.F., "Personel and Human Resource Management", Reprint, Robert E. Krieger Publishing Comp. Malabar, 1990.
36. Sönmez, Ahmet - Hürer, Ali., "İşletmelerde Meslek Eğitimi", Mess Eğitim Vakfı Bizim Büro Basım Evi Ankara, 1997.
37. SSK Yıllıkları., Sosyal Sigortalar Kurumu Yıllıkları, 1995-1996.
38. Şenatalar, Ferhat., "Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler", V. Baskı, Ercivan Matbaası, İstanbul, 1984.
39. Taymaz, Haydar., "Hizmet içi Eğitimi: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler", Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:94, Sevinç Matbaası, Ankara, 1981.
40. Tezman, Nursel., "Stres ve İnsan", TÜSSİDE Stres Yönetim Semineri, Gebze, 1987.
41. Tosun, Kemal., "İşletme Yönetimi", İşletme Fakültesi, Yayın No:82, Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul, 1978.

42. Tutum, Cahit., "Personel Yönetimi", Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No:79, Ankara, 1979.
43. Türk Dil Kurumu., "Eğitim Terimleri Sözlüğü", TDK yayınları, Ankara, 1974.
44. Üstünel, Besim., "Ekonomik Kalkınmada Verimliliğin Yeri ve Önemi", Kalkınma Stratejisi ve Verimlilik Sempozyumu, MPM Yayınları, Ankara 1975.
45. Varış, Fatma., "Eğitime giriş", Teksir, Ankara, 1975.
46. Wexley, N. Kenneth, Latham P. Gary., "Developing and Training Humans Resources in Organization", Second Edition. Harper Collins Publishers Inc, New York, 1991.
47. Winn, Gary L, Frederick Linda J., "Always The Odd Couple?", Safety, Dec99, vol44, Issue 12, 1999.
48. Yalçın, Selçuk., "Personel Yönetimi", 5. Basım, Beta Basım, Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul 1994.
49. Yılmaz, Gürbüz., "Çalışma Ortamı", Fişek Sağlık Hizmetleri Enstitüsü Dergisi, sayı25, Ankara, 1999.



ÖZGEÇMİŞ

25/05/1959 Bandırma doğumluyum. İlk , Orta ve Lise Eğitimimi BALIKESİR ili EDREMİT ilçesinde tamamladım.1982 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve Ticari Bilimler fakültesi İstatistik Matematik bölümünden mezun oldum. Sırasıyla OTOMARSAN,DYO YASAŞ,AKKARDANSA firmalarının bilgi işlem bölümlerinde bilgisayar programcısı olarak çalıştım. 1987 yılında çalışmaya başladığım CHRYSLER KAMYON İM.T.AŞ. bilgi işlem kısmında halen bu kısmın müdürü olarak görevimi sürdürmekteyim. Evli ve iki çocuk babasıyım.



KİŞİSEL BİLGİLER:

ÖREVİNİZ:

YAŞINIZ:

KAÇ YILDIR ÇALIŞIYORSUNUZ:

ÖĞRENİM DURUMUNUZ:

MESLEĞİNİZİ EĞİTİM YOLU İLE Mİ YOKSA ÇIRAKLIKTAN MI ÖĞRENDİNİZ? :

MEDENİ HALİNİZ: Evli ☐ Bekar ☐

ŞİNİZİ SEVİYORMUSUNUZ?: Evet ☐ Hayır ☐

ÖNEMLİ BİR HASTALIK GEÇİRDİNİZ Mİ?: Evet ☐ Hayır ☐

HASTALIĞINIZ DEVAM EDİYOR MU?: Evet ☐ Hayır ☐

İş kazası geçirdiniz mi? : Evet ☐ Hayır ☐

İş kazası geçirdiyseniz yaralanan/etkilenen organınızı yazınız:

Yaralanma büyüklüğü nedir? : Büyük ☐ Orta ☐ Küçük ☐

Kazanın Nedeni : Dikkatsizlik ☐ Güvensiz Ortam Şartları ☐ Bilgisizlik ☐

Karşılaştığınız kazalar eğitim verilerle önlenemiyor mu? : Evet ☐ Hayır ☐

B)

Aşağıda sizin çalışmalarınızla ilgili bazı durumlar sıralanmıştır. Bu durumlarla ilgili olarak düşüncelerinizi verilmiş olan harfleri kullanarak belirtiniz.

a- Hiçbir zaman b- Ender olarak c -Bazen d- Sık sık e- Hemen hemen her zaman

1. Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizde problemlerinizi varmı?

a b c d e

2. İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumlulukları gerektiği kadar bilirmisiniz?

a b c d e

3. Yıllık izin kullanırmısınız?

a b c d e

4. Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissedermisiniz?

a b c d e

5. İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı düşünürmüsünüz?

a b c d e

6. Bilginiz olmayan iş ile ilgili konularda bilgi edinmeye çalışırmısınız?

a b c d e

7. İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?

a b c d e

➡ Lütfen arka sayfaya geçin.

Aşağıdaki anket formu Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde üzerinde çalışmakta olduğum "İş Kazaları ve Eğitim" konulu tez çalışmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Veriler sadece akademik çalışmada kullanılacak kesinlikle gizli kalacaktır. Katkılarınız için teşekkürlerimi sunarım.

Murat Baha Bayır (İşletme II Öğretim)

