



## Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öğretmen, Öğrenci ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

*The Effect of Occupational Health and Safety in Schools on Teachers, Students and Employees*

### ÖZET

Bu çalışmada okullarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda öğretmen, öğrenci ve çalışanlar üzerinde etkisi konusu üzerinde çalışılmıştır. Bu araştırma, okullarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu çalışmada, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) performans ölçümlerinin önemine odaklanılmıştır. İSG performans ölçümlerinin sistematik ve doğru bir şekilde yapılmasının, örgütlerdeki İSG yönetiminde oluşabilecek aksaklıkların giderilmesine katkı sağlayacağı vurgulanmıştır. Bu performans ölçümlerinin, örgüt çalışanlarının kazalardan korunması ve sağlık hallerinin güven altına alınmasına büyük katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Örgütlerde İSG risklerini kontrol altına alıp İSG performansını iyileştirmek için OHSAS 18001 standardının kullanılması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu standartın, İSG yönetim sistemi için rehber niteliğinde olduğu ve İSG risklerini kontrol altına alarak performansı iyileştirmeyi hedeflediği ifade edilmiştir. İSG performanslarını geliştirmek için çalışma ortamının sürekli iyileştirilmesi ve tüm çalışanların sürece katılmasının önemine dikkat çekilmiştir. İSG Kanunu'na göre işverenin, İSG tedbirlerine gereken hassasiyeti gösterip göstermediğini izlemesi ve meydana gelebilecek eksiklikleri gidermesi gerekliliği vurgulanmıştır. Aynı zamanda, okul yöneticilerinin İSG yönetiminde işveren vekili olarak büyük sorumluluk taşıdığı belirtilmiştir. İSG Eğitim Etkililiği kategorisinde, genel olarak okul müdürlerinin İSG eğitimlerinin etkili olmadığı yönündeki görüşlere değinilmiş ve İSG eğitimlerinin önemi vurgulanmıştır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin İSG performanslarına ilişkin görüşlerinin incelenmiş, ancak cinsiyet, öğrenim durumu ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Çalışmanın geliştirilen İSG performans ölçeğinin, okul yöneticileri için kullanışlı bir araç olabileceği ve İSG uygulamalarında yaşanan sorunları belirlemede ve önlemleri alma konusunda yardımcı olabileceği sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak, İSG performans ölçümlerinin doğru bir şekilde yapılmasının, iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinç oluşturmak, İSG eğitimlerini geliştirmek ve yönetim süreçlerini iyileştirmek amacıyla önemli bir araç olduğu vurgulanmıştır. Bu sonuçlar, örgütlerin İSG performansını artırmak için etkili stratejiler geliştirmelerine katkı sağlayabilir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İSG Performans Ölçümleri, OHSAS 18001, İSG Yönetim Sistemi, İSG Eğitimi, Okul Yönetimi

### ABSTRACT

In this study, the impact of occupational health and safety on teachers, students and employees in schools was studied. This research examines the effects of occupational health and safety practices in schools on teachers, students and other employees. This study focuses on the importance of Occupational Health and Safety (OHS) performance measurements. It is emphasized that performing OHS performance measurements systematically and accurately will contribute to eliminating any deficiencies that may occur in OHS management in organizations. It has been stated that these performance measurements will make a great contribution to protecting the organization's employees from accidents and ensuring their health. It was emphasized that the OHSAS 18001 standard should be used to control OHS risks and improve OHS performance in organizations. It has been stated that this standard is a guide for the OHS management system and aims to improve performance by controlling OHS risks. Attention was drawn to the importance of constantly improving the working environment and involving all employees in the process in order to improve OHS performances. According to the OSH Law, it is emphasized that the employer must monitor whether the employer shows the necessary sensitivity to OHS measures and correct any deficiencies that may occur. At the same time, it has been stated that school administrators have a great responsibility as employer representatives in OHS management. In the OSH Training Effectiveness category, the opinions that school principals' OHS training is generally not effective were mentioned and the importance of OHS training was emphasized. Opinions of teachers and students regarding OSH performances were examined, but no significant differences were found according to gender, education level and age variables. It was concluded that the OHS performance scale developed in the study can be a useful tool for school administrators and can help in identifying problems experienced in OHS practices and taking precautions. As a result, it has been emphasized that accurate OHS performance measurements are an important tool to raise awareness on occupational health and safety issues, develop OHS training and improve management processes. These results may contribute to organizations developing effective strategies to increase OHS performance.

**Keywords :** Occupational Health and Safety, OHS Performance Measurements, OHSAS 18001, OHS Management System, OHS Training, School Management

### GİRİŞ

“İş güvenliği” kavramı, işçinin teknik özellikli olan risklere karşı korunması anlamına gelirken, “iş sağlığı” kavramı iş yapılan ortamda meydana gelen ve muhtemel sağlığı etkileyecek risk faktörleri karşısında işçinin

Mehmet Altun<sup>1</sup>  
Rahime Altun<sup>2</sup>

### How to Cite This Article

Altun, M. & Altun, R. (2024).  
“Okullarda İş Sağlığı ve  
Güvenliğinin Öğretmen, Öğrenci  
ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”  
International Social Sciences  
Studies Journal, (e-ISSN:2587-  
1587) Vol:10, Issue:1; pp:181-204.  
DOI:  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10620128>

Arrival: 05 December 2023  
Published: 31 January 2024

Social Sciences Studies Journal is  
licensed under a Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0 International  
License.

<sup>1</sup> Öğretmen, MEB, Şanlıurfa, Türkiye. ORCID: 0009-0007-9527-1979

<sup>2</sup> Öğretmen, MEB, Şanlıurfa, Türkiye. ORCID: 0009-0000-5406-3080

sağlığının korunmasını içermektedir (Keleş, 2004: 22). Yani iş sağlığı, tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, sosyal, moral ve iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulmasını ve bunun devam ettirilmesini ifade etmektedir. İş yerlerinde bunun gerçekleştirilebilmesi için kötü sağlık koşullarının giderilmesi ve olumsuz koşullardan korunma yöntemlerinin uygulanması, çalışanların fiziksel, ruhsal olarak uygun işlere yerleştirilmesi ve işin kişiye, kişinin de işe uyumunun sağlanması gerekmektedir. İş güvenliği ise, iş yerlerinde işin devamlılığının sağlanması sırasında çalışma uygulamalarından dolayı meydana gelen tehlikelerde ve çalışmalarda araç, çalışma ortamı ve malzemeye yönelik oluşacak zararların, aksaklıkların araştırılması ve bertaraf edilmesi için yapılan teknik ve sistemli çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Demir, 2006: 5).

Sanayi Devrimi ile beraber çok kötü çalışma şartları ve büyük tehlikelerle birlikte çalışan insanlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmışlardır. Zamanla teknolojinin ve koruyucu araçların gelişimi ile daha güvenli çalışma ortamı oluşturulmuş fakat zaman ilerledikçe çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye sokan yeni riskler ortaya çıkmıştır. Oluşan bu durumla ilgili önlemler arttırılmış olsa da, var olan eksiklikler (iş sağlığı ve iş güvenliği kültürü, mevzuat ve işleyişe ilişkin sorunlar vb.) iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkışını hala önleyememiştir (Kılıkış, 2014: 244-245).

Yirminci yüzyılda iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili gelişmeler bütün dünyayı ilgilendiren bir konu haline gelmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Birleşmiş Milletlere (BM) bağlı olarak önemli çalışmalar yapmıştır. 1946 yılında BM ile ILO arasında imzalanan anlaşma ile ILO bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. ILO ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla iş birliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de üyesi bulunduğu ILO'nun kimyasal maddeler için saptadığı "iş yerlerindeki maruz kalma değerleri", işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan uluslararası sözleşmeler İSG sorunlarının çözümüne katkılar sağlamıştır (Çetindağ, 2010: 116).

ILO'nun 2001'de yayınladığı bildiriye göre ulusal yasalar ve yönetmelikler uyarınca İSG gerekliliklerine uyum da dâhil olmak üzere İSG'deki sorumluluk işverenin görevidir. Bu kapsamda işverenlerin İSG uygulamalarında güçlü liderlik ve bağlılık göstermeleri gerekmektedir. İşverenler ayrıca kurumlarında İSG faaliyetleri kapsamında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin (İSGYS) kurulması için gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. İSGYS'ler; temel politika, düzenleme, planlama, uygulama, değerlendirme ve eylemin ana unsurlarını içermelidir. ILO'ya göre iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, bir işletmenin sağlık ve güvenlik ile ilgili kurumsal hedeflerine ulaşmak için birbirleri ile etkileşim halinde olan pek çok uygulamayı bir araya getirecek bir yapı olmalıdır (ILO, 2001: 5). Günümüzde işletmeler, iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmak, ayrıca yasal mevzuata uyum sağlamak amacıyla İSGYS'leri kullanmak durumundadır. Bu sistemlerin kullanımındaki temel amaç, oluşan veya oluşma ihtimali olan tehlike risk düzeyinin ölçülmesi ve kontrol altına alınması, sağlık ve güvenlik ile ilgili tehlike nedenlerinin ne olduğunun bulunması, denetim ve kontrol mekanizmalarının kurgulanarak olumlu bir performans elde edilmesi, sağlık ve güvenlik adına uygun bir çalışma ortamının oluşturulması gibi faydaları açısından işletmelere yardımcı olmaktadır (Üngüren ve Koç, 2015: 128).

İSG'ye yönelik uygulamaların nasıl icra edileceği ile ilgili bütün iş ve işlemlerde İSGYS'ler model veya rehber olarak kabul edilebilir. İSGYS'lerin önemli bileşenlerinden biri de performans ölçümüdür. İSG performansının ölçümü, örgütün İSG uygulamalarında elde etmek istediği hedeflerine ve amaçlarına ne ölçüde ulaştığı yönünde kendini değerlendirmesini sağlar. Ayrıca İSG performansının değerlendirilmesiyle, örgütün hangi birimlerinin İSG uygulamalarında olumlu performans gösterdiği belirlenebilir ve olumsuz yöndeki eğilimlerin sebebi tespit edilerek örgütte gerekli iyileştirmeler sağlanabilir (Üngüren ve Koç, 2015: 128).

İSG performansında sürdürülebilir iyileştirmeler sağlamak için örgütte titiz, güvenilir ve geçerli İSG performans ölçümü ve İSG performans ölçütlerinin kullanılabilmesi için de bu ölçütlerin geçerliliğiyle ilgili şartların sağlanmış olması gereklidir. İSG'ye yönelik tutumlar gibi soyut kavramlarla geçerliliği ölçmek bazen zordur. Bunun nedeni, soyut fikirleri ölçmek için kullandığımız ölçek maddelerinin gözlemlenebilir göstergelere karşılık gelmemesidir. Bu yüzden geçerliliğin dikkatlice değerlendirilmesi gerekir. Geriye dönük performans ölçütlerinin kullanılması mesleki yaralanma ve hastalıkların etkili bir şekilde azaltılmasında önemli bir etken olmaktadır (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 12).

Uluslararası Çalışma Örgütü – İş Sağlığı ve Güvenliği (ILO-OSH) 2001 standardı, ILO tarafından geliştirilen İSGYS'lerin örneklerinden biridir. Bu standartlara göre, İSG yönetimi altı adet uygulamadan oluşmaktadır. Bunlar; politika geliştirme, örgütlenme, planlama, uygulama, değerlendirme ve sürekli gelişimdir. Değerlendirme uygulamaları, işletmenin İSG ile ilgili ortaya koyduğu performansın ölçülmesi, izlenmesi ve periyodik olarak gözden geçirilmesi aşamalarını içermektedir. Bu uygulamaların yerine getirilmesinde hangi çalışanların yetkili ve sorumlu olduğu önceden belirlenmelidir. Bunun yanında örgütün büyüklüğüne, faaliyet alanına ve iş güvenliği ile ilgili amaç ve hedeflerine göre performans göstergeleri hazırlanmalıdır. Performans göstergeleri, örgütün İSG'ye

yönelik amaç ve hedeflerine ulaşması için belirlenen, örgütten örgüte değişen ve başarılı bir performans değerlendirmesi yapabilmek için gerekli olan bileşenlerdir (Üngüren ve Koç, 2015: 128-129).

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 4. maddesi gereğince işveren, İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını gözlemlemeli, denetimde bulunmalı ve ortaya çıkan sorunların giderilmesini sağlamalıdır. Bu kanunun risk değerlendirmesi ile ilgili 10. maddesine göre, İSG yönünden çalışma ortamının ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risk etmenlerinin bertaraf edilmesine yönelik gerekli olan kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin 8. maddesine göre İSG kurullarının temel görevi, örgütün niteliğine uygun İSG iç yönerge taslağı hazırlayarak işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmaktır. Hazırlanan yönergenin uygulanışını gözlemek, gözleme sonuçlarının rapor haline getirilerek alınması gereken önlemlerin belirlenmesini sağlamak, iş yerinin İSG ile ilgili hali hazırdaki durumuyla ilgili yıllık rapor hazırlamak, geçirdiği yılla ilgili çalışmaları değerlendirerek elde edilen bilgiler ışığında bir sonraki yılın çalışma programında yer alacak hususları belirlemek. Bu kurulların diğer görevleri arasındadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

Aynı İSG uygulamalarına tabi olan eğitim kurumlarının stres, kaygıdan ve tehlikeden uzak olması, çalışanlar ve öğrenim görenler için güvenli bir eğitim ve çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu durum okulu, oluşacak tehlike ve risklerden arındırarak bireylere güvenli bir okul ortamı sunacaktır. Öğretmenlerin, öğrencilerin ve personelin kendilerini fiziksel ve psikolojik açıdan rahat ve huzurlu hissetmeleri okul güvenliği kavramıyla ifade edilmektedir. Bu yüzden İSG uygulamalarıyla oluşturulacak güvenli bir okul ortamı, bireylerin kendilerini daha rahat hissetmeleri ve performanslarını en iyi şekilde ortaya koymaları bakımından önemli görülmektedir (Çay, 2019: 3).

Okul güvenliği planının hedefi, tehlikelerden, şiddetten, zararlı bağımlılıklardan, korkudan uzak, öğretmenlerin öğretebileceği, öğrencilerin öğrenebileceği bir ortamda başarının ödüllendirildiği ve bütün öğrencilerin geliştiği bir okul iklimini yaratmak ve bu iklimi sürdürmektir (Stephens, 1998:254). Okul yöneticilerinin, okul güvenliği ile ilgili yapmaları gerekli olan bütün uygulamalar, okulun iklimi, kültürü ve eğitsel nitelikleri için gerekli olan önlemlerdir. Bu durum okul güvenliği için yapılan planlamaların amacı niteliğindedir.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Konusu, Önemi, Amacı**

Binlerce yıldır insanlar iş kazalarıyla karşı karşıya kaldı. İçinde yaşanan teknolojik olarak tedbirlerin fazlaca alındığı 21. yüzyılda bile, iş kazaları iç savaşlar, alkol, uyuşturucudan kat kat fazla insanı öldürmektedir. Her yıl 650 bin kişi savaşlardan ölürlen, yılda iki milyon kişinin iş kazaları ve meslek hastalıklarından öldüğü söyleniyor (Lloyd ve Mitchinson, 2008).

Bu açıdan düşünüldüğünde iş güvenliği sağlığı uygulamalarının önleme maliyetlerinin sonrasında yapılacak düzeltme maliyetlerinden çok daha fazla olacağı söylenebilir.

Genel hatlarıyla İş sağlığı ve güvenliği konusu tıbbi, teknik, yasal, psikolojik, insani ve yönetsel mevzuları içermektedir. İş yerlerinde kullanılan üretim teknolojisi ve ekipmanları, ergonomik koşullar, çalışanların yaşı ve vasıf düzeyi, kurum türü, alakalı mevzuat, çalışma ortamının özellikleri gibi havalandırma, temizlik, sıcaklık, işe alım periyodu toplumsal hizmetler, çalışma saatleri vb. daha birçok mevzu iş sağlığı ve güvenliği ile direkt ya da indirekt olarak ilişkilidir (Naycı, 2010).

Görüldüğü üzere İş sağlığı ve güvenliği konusu hayatımızın her alanında herkesi ve her alanı çevreleyen genel bir alandır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay" olarak tanımlanmıştır. Meslek hastalığı da, "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" şeklinde ifade edilmiştir (ÇSGB, 2012).

Bu açıdan bakıldığında bir kazanın iş kazası sayılması için iş yerinde veya ilgili işin yürütülmesi esnasında olması şarttır. Yine meslek hastalığının da işle ilgili olması esastır. Tahtalara tebeşirle yazıldığı zamanlarda öğretmenlerin meslek hastalığı olarak tarif edilebilen çok karakteristik bir hastalık olan farenjit hastalığı gibi.

Daha genel bir kavram olan "iş güvenliği" ise; tehlikeli koşullardan korunmak ve daha uygun bir çalışma ortamı oluşturmak için işyerinde sistematik çalışma, olarak tanımlanır ve üretim güvenliği şartlarını içerir (Akpınar, 2014).

Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlamaya çalıştığı temel amaç; işin yapımı esnasında karşılaşılabilecek yaralanma ve kazalar ile iş yerinde bulunan riskleri önlemek veya minimuma indirmek, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli ortamlar oluşturmaktır (Karakaş, 2013).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ise genel 3 ana başlıkta incelenmektedir.

Bunlar; çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak, işletme güvenliğini sağlamaktır. En önemli amacı ise iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri öncesi, sırası ve sonrasında çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması ile onların tam bir iyilik halinde olmasını sağlamaktır (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Rehberi, 2019).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal mevzuatlar hızlı bir şekilde çıkarılmasına rağmen uygulamada zorluklar yaşanmaktadır. Bu zorlukların başında ise; maliyetle ilgili kaygılar gelmektedir.

Ülkemizde iş kazalarının ve mesleki hastalıkların yol açtığı tüm zararlar maliyetle ilgili kaygıların daha da ötesindedir. Şöyle ki ilgili yasal mevzuatın uygulanması mali ve zamansal açıdan ilave yük getirebilir ancak iş kazalarını ve meslek hastalıkları ve bunların uzun vadedeki etkileri açısından düşünüldüğünden tedavi masrafları, tazminatlar, itibar vb. daha yıkıcı sonuçları olabilir. Bu sebepler ülkemizde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ve ertelemeden uygulamasını gerekli hale getirmiştir.

Bu noktada; önlemenin ödemekten daha kolay olduğunu unutmamak, bir güvenlik kültürü oluşturmak, İSG işini ekonomik bir yük, önleyici tedbir ve zaman kaybı olarak gören düşünce kalıplarını yok etmek önemlidir (Kılıkış, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği hakkı devletin ve toplumun doğasından kaynaklanan bir hak olup, İSG düzenlemeleri yaşam ve sağlık hakkının gerçekleşmesinde önemli bir adım teşkil etmektedir (Süzek, 1985).

Tüm bu sebepler ülkemizde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ve ertelemeden uygulamasını gerekli hale getirmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin (İSG) önemi, dünyanın hızla geliştiği sanayi devrimi sırasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde büyük oranda çalışanlar için makineleşmeyle beraber işyerlerinde yaşanan kazalar artmış ve ruh ve beden bütünlüğüne büyük etkileri olmuştur.

İSG'nin önemi dört ana grupta toplanabilir; İşçi, işveren, toplum ve ülke ekonomisi açısından tanımlanabiliriz. Burada her başlığın önemi aynı orandadır. İSG'nin ana hedefleri; ruh ve beden bütünlüğünü korumaya yönelik proaktif tedbirler olarak, tehlikesiz ortamlar oluşturmaktır (Tetik, 2018).

Ülke açısından önemi düşünüldüğünde ise sadece ülkemizin sosyal güvenlik sisteminde iş kazalarından kaynaklanan zararın 4 milyon TL civarında olduğu tahmin edilmektedir. Ülkemizin 2010 yılında GSYH'sinin 1,1 trilyon olduğu düşünüldüğünde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tahmini maliyeti 44 milyar TL'dir. 2010 yılında SGK açığı yaklaşık 26,7 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Yani iş kazalarının ülke ekonomisi üzerindeki yükü SGK da ki açığın tahmini 1,5 katıdır (Koç ve Akbıyık, 2011).

Bu açıdan düşünüldüğünde ülkemizde çok büyük ekonomik kayıplara yol açmaktadır. Ayrıca firmaların ve ülkenin prestiji açısından da sorunlara yol açmaktadır. En önemlisi ise ülke ve kurumlar açısından prestij kaybı yaratmaktadır. Kaybedilen itibar ve güven ise yerine konulması en güç argüman olarak karşımıza çıkmaktadır.

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

Tarihte ilk olarak yerleşik hayata geçiş, tarım devrimiyle birlikte başlamıştır. Yerleşik hayata geçmeden önce cinsiyetler arası iş bölümünün avcı-toplayıcı toplumlara kadar uzandığı bilinse de insan sağlığı ile ilgili ilk çalışmaların yerleşik hayata geçiş ile birlikte gelen tarım devrimiyle köleci toplumlarda görüldüğü söylenebilmektedir (Çiçek ve Öcal, 2016).

Yerleşik hayata geçiş ile birlikte insanların meslek yaşamları büyük farklılıklar göstermiş ve meslekler açısından düşünüldüğünde çeşitlikler oluşmaya başlamış bu işlerle ilgili karşılaştıkları riskler ve karşı karşıya kaldıkları sağlık açısından sorunlar gündeme gelmeye başlamıştır. (Çiçek ve Öcal, 2016).

Burada dikkat edilecek husus ilk toplumlarda iş bölümü şeklinde kendini gösteren iş güvenliği ve sağlığı kavramı yerleşik hayatla birlikte kişi odaklı olarak kişi sağlığı üzerine odaklanmıştır.

Hipokrat'ın (M.Ö.460-370) kurşun zehirlenmelerinin başlıca belirtileri üzerine gerçekleştirdiği çalışma ya da Aristo'nun (M.Ö.384-222) koşucuların hastalıklarını ve gladyatörler için özel diyet tariflerini içeren çalışmalar İşçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki tespit edilen yazılı çalışmaların ilk örnekleri olarak verilebilir (Berk, Önal ve Güven, 2011).

İlk olarak 17. yüzyılda İtalya'da Ramazzini tarafından bilimsel olarak incelenmiş ve hastalıkların çalışma koşullarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. 1713 yılında yayınlanan "De Morbis Artificum Diatriba" adlı kitabında, işyerlerinde oluşabilecek kazalar için proaktif önlemlerin alınması gerektiğini söylemiştir. Ramazzini, ortaya çıkan hastalıkların tamamen personelin işi ile ilgili olduğuna inandı ve doktorlara hastaları muayene ederken

hastaların hangi mesleklere çalıştığını sormalarını istedi. Bu sayede hastalıkların mesleklerle korelasyonunu belirlemeye çalıştı (Öztürk, 2020).

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel başlangıcının makineleşmenin başlangıcı kabul edilen endüstri devrimi olduğu söylenebilir. Endüstri devriminden önceki işçiler çiftçilikle uğraşmaktaydı bu sebeple ciddi anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramının da makineleşmeyle beraber ortaya çıktığı söylenebilir (Andaç, 2003).

İngiltere'deki Sanayi Devrimi sırasında 1833'te çıkarılan Fabrikalar Yasası, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çıkarılan ilk ve en önemli işçi sağlığı ve iş güvenliği yasası olarak kabul edilir (Yiğit, 2011).

1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ve 1948 yılında Birleşmiş Milletler bünyesinde Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) kurulmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği kavramı uluslararası bir boyut kazanmıştır (WHO, 2022).

İnsanlığın mevcut ekonomik gelişme düzeyinin temelini bakacak olursak, kuşkusuz Sanayi Devrimi'dir. Sanayi devrimi ile dünya çok hızlı gelişti. Ancak bu gelişme, alın terinin ve emeğin sömürülmesi sorununu ve emek ile sermaye arasındaki çatışmayı da beraberinde getirmiştir. Bu görüş uzun süredir hâkimdir (Öztürk, 2020).

Makineleşmenin başlamasıyla birlikte sanayi gelişmiş, farklı dal ve farklı sanat akımı ortaya çıkmıştır. Bu süreçte daha kalabalık gruplar birlikte çalışmaya başladı ve iş hayatının hızla gelişmesiyle birlikte iş kazalarının meydana gelmesi şaşırtıcı değildi. Çalışma alanlarında kullanılan makinelerin yol açtığı tehlikeler ve hasarlar, kötü çalışma koşulları arka plana itilmiş ve sadece üretime ağırlık verilmiş, bu da iş kazalarının artmasına neden olmuştur (Öztürk, 2020).

Sanayi devriminden sonra insan gücünün yerini alan makinelerle çalışma, üretim hızını artırmak ve maliyetleri düşürmek için uzun süreli çalışma saatlerinin artması, ucuz zararlı kimyasallar ve güvenli olmayan çalışma koşulları çalışma yaşamının kalitesinin bozulmasına neden olmuştur. Örneğin çalışma ortamında güvenlik ve sağlık önlemlerini almamaları, tecrübesiz işçilere eğitim almadan işe başlamaları nedeniyle birçok işçi yaşamını yitirmiş, sağlıkları bozulmuş ve çeşitli meslek hastalıklarına yakalanmıştır (MMO, 2014).

İngiltere'de sanayinin büyümesiyle birlikte, devletin bu gelişme sonucunda ortaya çıkan aksaklıklardan korunmak için aldığı önlemleri 1833 yılında Fabrika Yasası ile yasal zemine oturtmuştur. Bahsi geçen yasayla çalışma saatleri günde 10 saate indirilmiş, 9 yaşından küçük çocukların çalışması, 18 yaşından küçüklerin gece çalışması yasaklanmıştır. 1844 yılında sanayi faaliyetleri yürüten işyerlerinde doktorlara ihtiyaç duyulmuştur. Aynı süreçte Amerika Birleşik Devletleri ve diğer Avrupa ülkelerinde de benzer uygulamalarda bulunulmuştur. İşçi tazminatı ilk olarak 1885'te Almanya'da tanıtıldı ve hızla Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'ya yayıldı (Yiğit, 2011).

İlk Alman İSG konferansı 1953'te düzenlendi. İtalya'da ise 1955 yılında ilk olarak Kazalardan Korunma Dünya Kongresi gerçekleştirilmiştir. Bonn'da, 1961 senesinde İş Güvenliği Çalışma Derneği faaliyete geçmiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde 1970 yılında Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu (OSHA) yayınlanmış ve akabinde de Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü (NIOSH) ve Amerikan Güvenlik Mühendisleri Demeği faaliyete geçmiştir. Dortmund'da 1972 yılında İş Güvenliği ve Kaza Araştırma Merkezi (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung - BAU) faaliyete geçmiştir. 1973 yılında hekim ve güvenlik olmak üzere isg personeli çalıştırma yükümlülüğü getiren genelge kabul edilmiştir. İş güvenliği ile ilgili yüksek mühendislik bölümü Wuppertal'da 1974 senesinde açılmıştır (Dizdar, 2001).

1.ve 2. Dünya savaşlarından sonra sosyal devlet anlayışı ilkesi benimsenmeye başlanmıştır ve sosyal güvenlik ilke, kuralları ön plana çıkmıştır. Bu durumla birlikte ise sigorta kavramı gelişerek iş kapsamında olan kazalar veya hastalıklar için sigorta kurumları kurularak sigorta uygulamaları faaliyete geçirilmiştir. Dünyada yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasını önlemek için sendikaların çalışmalarının yanında 1919'da Versay Barış Antlaşması ve sonrasında Milletler Cemiyetine bağlı olarak faaliyetlerde bulunmuş Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946'da Birleşmiş Milletlerce uzmanlık kuruluşu halini almıştır (MMO, 2014).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile birlikte çalışan kurumlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok ciddi mesailer harcamışlardır. UÇO tarafından belirlenen kimyasal ürünler için "işyeri maruziyet değerleri", iş güvenliği alanında alınan kararlar ve yapılan uluslararası anlaşmalar bu anlamda problemlerin çözülmesine yardımcı olmuştur. (Karagülle, 2012, s. 9).

ILO'nun odaklandığı çalışma konularından biri de çalışma hayatıyla ilgili sosyal koşullar ve standartlardır. Aşağıdaki slogan ILO tarafından benimsenmiştir; "İnsana yakışır iş güvenli iş olmalıdır ve bu hedefe ulaşmak için daha fazla çabaya ihtiyaç vardır" ILO'nun bugüne kadar ürettiği çok sayıda uluslararası Sözleşme ve Tavsiyenin 70'i İSG ile ilgilidir (Öztürk, 2020).

Osmanlı devleti açısından bakıldığında makineleşme hızı gelişmiş ülkelere göre daha yavaş kalmıştır. Dolayısıyla fabrikalaşma hızının da gerilerde kaldığı söylenebilir bunun sonucunda ise doğal olarak İSG uygulamalarına yönelik gelişmelerde de gerilerde kalmıştır, ancak her ne kadar geri kalmış olursa da kömür madenlerinde çalışanlara yönelik yasal mevzuatların da olduğunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir. (Tetik, 2018).

İlgili düzenlemeler şunlardır Osmanlı Devleti'nde 1865 yılında çıkarılan ilk yasal belge olarak kabul edilen Dilaver Paşa Nizamnamesi ile kömür madenlerinde çalışan işçiler için yapılan, Dilaver Paşa'dan sonrada madencilere yönelik 1869'da çıkarılan Maadin Nizamnamesidir (Uslu, 2002).

Sadece madencilere için çıkarılan Maadin Nizamnamesinden sonra 1876 yılında İlk medeni kanunu olan "Mecelle" de çalışma hayatına dair daha genel düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır Osmanlı İmparatorluğunda (Baybora, 2016).

Osmanlıdan sonra, Türkiye Cumhuriyeti kurulmadan madencilik alanına yönelik ilk yasal düzenleme ise 1921 yılında 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu" dur. Bu kanun Dilaver Paşa Nizamnamesindeki gibi sadece maden işçilerini kapsamıştır. Bu kanun ile iş güvenliği tanımı düzenleme altına alınmış çalışan ve işverenler belirli çerçeveye oturtulmaya çalışılmıştır (Tetik, 2018).

Yine Cumhuriyet dönemine bakıldığında tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de artan sanayileşme ve teknolojik gelişme, iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar çalışanların sağlığını tehdit etmekle kalmaz, aynı zamanda verimliliklerini ve kalitelerini de etkiler. Günümüzde bilimsel gelişmeler hızlanarak devam etmektedir, buna bağlı olarak iş yaşamında, iş çeşitliliği, gelişen işletmeler karmaşık sistemler ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu karmaşık sistemler her ne kadar teknoloji gelişmenin sonucu olsa da önlem alınmadığı takdirde kaza riskini arttırmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 1999).

1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası" iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda önemli bir gelişme olmuştur. Türkiye cumhuriyetinde 1946 yılında Çalışma Bakanlığını kurulmuştur. Çalışma bakanlığının kurulması ise iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda en önemli gelişmedir. 1964 Yılında ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği Örgütü, daha sonra İşçi Sağlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kuruldu 1964 Yılında ülkemizde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarıldı. 1969 senesinde ise çalışma bakanlığına bağlı olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)" kurulmuştur (Yılmaz, 2003).

30.06.2012 yılında ise 28339 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak İş sağlığı ve Güvenliği kanunu çıkarılmıştır. Kanunun amacı: Sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bu kanun Türkiye'deki işveren ve işçiler açısından yayımlanmış en detaylı kanundur.

Görüldüğü üzere Osmanlıdan 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği kanunun yayımlandığı süreye kadar birçok düzenlemeler yapılmış olup zaman zaman Avrupa'ya nazaran aksamalar olsa da ülkemizde de İş sağlığı ve Güvenliği özelinde ilerlemeler olmuştur.

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

Ülkemizde çıkarılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası bu alanda daha önce parça parça yayınlanan kanunların aksine ülkemizdeki en kapsamlı ve en birleştirici kanun olmuştur (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Avrupa Birliği uyum süreci, iş kazalarındaki artışlar, mevzuattaki eksiklikler ve parçalı yapı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir yasanın yapılmasını elzem kılmıştır (Kılık, 2018).

Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 4857 sayılı Yasa'da dağınık olarak bulunan ilgili düzenlemeleri de kapsamına alarak bu karmaşaya bir son vermeyi amaçlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, tüm işyerlerinde faaliyet alanı ne olursa olsun tüm kamu-özel sektör çalışanlarına uygulanacak ve iş kazaları sonrasında değil iş kazaları olmadan önce yapılacak temel hususlara değinerek proaktif bir yaklaşım düşünülmüştür (Karakaya, 2020).

Bu Kanunun amacı; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmek için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. (ÇSGB, 2012).

Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait tüm iş ve işyerleri ile bu işyerlerinin işveren ve işveren temsilcilerini, faaliyet alanı ne olursa olsun çirak ve kursiyerler dâhil tüm çalışanları kapsar. (ÇSGB, 2012).

## Eğitim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Düzenleme

### 2014/ Sayılı Genelge

6331 sayılı iş güvenliği yasası yürürlüğe girmesinde sonra milli eğitim bakanlığı da merkez ve taşra teşkilatına ilgili bakan Nabi AVCI döneminde 2014/16 Sayılı Genelgeyi gönderilmiş Milli eğitim bakanlığı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını başlatmıştır.

2014/16 sayılı genelgenin temel amacı, okul ve kurumlarda tamamlanması gereken ana konuları 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre düzenleyerek bir yol haritası çıkarmaktır.

İlgili genelge ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 10. maddesine göre; Bakanlık Merkez Teşkilatında ve 81 İl Milli Eğitim Müdürlüğünde en az bir adet İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi (İSGB) kurulmuş; İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 81 ilçede birimler (İSGB) kurulmuştur.

Bakanlık Merkez teşkilatı, İl MEM'ler bünyesinde kurulan ve ilçe MEM müdürlükleri bünyelerinde kurulan İSGB sorumluluğu kapsamında çalışma ortamında gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması için izleme ve değerlendirme çalışmalarını izleyerek uygulamada birliktelik adına koordineli olarak çalışmalara başlamışlardır.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görevli personel ile okul ve kurumlarda görevli öğretmenlerden iş güvenliği sertifikası olup; İlgilinin isteği ve yeterlilikleri, norm kadro fazlası olan öğretmenler 6331 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin 7'nci fıkrasına göre, Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda kısmi süreli görevlendirmeler için ayrılan ödeneklerde. Çalışma saatlerine uyulmak kaydıyla ayda en çok 80 saat bakanlık merkez ve il ve ilçelerde kurulan İSGB bürolarında koordinatör İş güvenliği uzmanları görevlendirmişlerdir.

Bu personellerle "İSG kâtip" üzerinden sözleşme yapılmıştır.

Milli eğitim bakanlığı iş yeri bürosunda iş güvenliği uzmanlarının görevleri ise mebbis iş yeri ve güvenlik modülüne verileri girerek, okul ve kurum müdürleri ile personellere eğitimlerini düzenlemek, vermek, rehberlik yapmak olarak tanımlanmıştır (MEB, 2016).

Bakanlık merkez, il ve ilçelerde görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı öğretmenler. Merkez ve taşra teşkilatı ile okul ve kurumlardaki personelin İSG eğitimlerini, "İşyeri tehlike Sınıfları Tebliğine göre; tehlikeli sınıfta yer alan birimler için 2 yılda toplam 12 saat, az tehlikeli sınıfta yer alan birimler için 3 yılda 8 saat olmak üzere yapılır." Hükmü doğrultusunda tarafından mahalli hizmet içi eğitim kapsamında, gerçekleştirmişlerdir.

Personel sayısının fazla olduğu İl ve İlçelerde ise kurumlardaki iş güvenliği sertifikasına sahip diğer öğretmenler ise istekleri doğrultusunda yerel hizmet içi eğitim dâhilinde belirlenen ek ücrete göre çalışanların eğitimlerinin tamamlanması için görevlendirilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20'nci maddesine göre, çalışan sayısına göre işyeri yöneticisi tarafından belirli bir şekilde çalışma barışı esasına göre; yeterli sayıda çalışan temsilcisi seçilmiş ve atanmıştır.

Merkez ve taşra teşkilatı ile okul ve kurumlardaki personelin İSG eğitimleri, İşyeri tehlike Sınıfları Tebliğine göre; "Tehlikeli sınıfta yer alan birimler için 2 yılda toplam 12 saat, az tehlikeli sınıfta yer alan birimler için 3 yılda 8 saat olmak üzere yapılır" hükmü bulunmaktadır (ÇSGB, 2012).

Okul ve kurumlardaki personelin İSG eğitimleri il ve ilçelerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanı öğretmenlerce yerel hizmet içi eğitimi şeklinde yapılmıştır.

Personel sayısının fazla olduğu yerlerde ise iş güvenliği uzmanı öğretmenlerce yerel hizmet içi eğitimi şeklinde yapılmış ve ek ders karşılığında ödenmiştir. Belgelendirilme iş ve işlemleri ise, kurum amirleri ve iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekimi tarafından yapılmıştır.

Okul ve kurumların İSG uygulamalarını sağlamak üzere ihtiyaç duyduğu her türlü doküman ve işaretçi levha vb. temin edilmesi gereken ürünler İl'ler de, Çalışma İl Müdürlüklerinden sağlanmış, Çalışma İl Müdürlüklerince temini yapılamayan malzemeler ise yerel imkânlarla temin edilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı özel gereksinme ihtiyacı olan öğrencilerin bulunduğu Okul öncesi eğitim Genel Müdürlüğü ve Rehberlik Hizmetlerine bağlı olan okullarımızı da İSG uygulama kapsamına almış konunun önemine binaen burada olan idareci, öğretmen çalışanlar özel olarak eğitim almasını, bu okulların fiziki şartlarını da derhal kontrol edilmesini sağlamıştır (MEB, 2014).

### İş Sağlığı ve Güvenliği Perspektifinde Uluslararası ve Ulusal Kuruluşlar ve Yasal Düzenlemeler

İş Sağlığı ve Güvenliği alanı her ne kadar önemini günümüzde arttırmış olsa da bu alana yönelik çalışmaların uzun yıllardan bu yana sürdüğünü daha önce belirtmiştir. Ortaya çıkan Sanayi Devrimi ve zaman içerisinde gelişen

teknoloji ağır çalışma şartlarının oluşmasına zemin hazırlamış ve başta endüstri sektörünün lokomotifi konumunda bulunan fabrikalarda daha sonra hemen hemen her çalışma alanında fiziksel, psikolojik ve sosyal risk unsurlarının oluşmasına neden olmuştur.

Küreselleşmenin de etkisiyle beraber piyasa paylarını arttırmak isteyen şirketler fazla iş gücünün de getirmiş olduğu rehavet çerçevesinde çalışanlarına karşı sağlıklı ve güvenli çalışma olanaklarını sağlayamamışlardır ya da sağlamak istememişlerdir. Bu durum İş Sağlığı ve Güvenliği sektörünün oluşmasına zemin hazırlamış gerek ulusal gerekse de uluslararası platformlarda gerekli olan girişimler ve yasal çerçeve oluşturulmuştur (Karabulut, 2012).

Çalışma alanlarına ve çalışanlara yönelik ulusal ve uluslararası girişimlerin gerçekleştirilmesindeki temel hedef bu alanda gerekli olan uygulamaların belli bir mekanizmaya gerek duyulmadan kültür olarak yerleştirilmesi ve çalışanların iş kazalarından ya da meslek hastalıklarından doğan olumsuzluklar karşısında gerekli olan haklarının sağlanabilmesini sağlamak. İşletmelerin düşen verimlilik ve ortaya çıkan ek maliyetlerden ise korunmasını sağlamaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde ulusal çerçevede gerçekleştirilen uygulamalar ile uluslararası platformlarda var olan teşkilatlar çerçevesinde yapılan anlaşmalar bu sistemin yerleşmesinde ve gelişmesinde katkısı olan unsurlardır. Değerlendirme neticesinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilişkili kurumları ulusal ve uluslararası kuruluşlar olarak ve iki kol şeklinde açıklamak doğru olacaktır (Sarigül, 2019).

Verilen bilgiler doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilişkili ulusal ve uluslararası kurumları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Ulusal kurumlar; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu  
Uluslararası kurumlar; Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı.

Yukarıda sıralandığı üzere gerek ulusal gerekse de uluslararası sistemde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışma yapan, denetim gerçekleştiren ve yenilikler sunan birçok kurumun varlığı söz konusudur. Bahsedilen kurumlara yönelik genel bilgilerin verilmesi ve hemen akabinde özellikle ülkemizde var olan yasal mevzuata ilişkin bilgilerin aktarılması konunun derinliği ve anlaşılabilirliğini arttıracaktır. Uluslararası sistemde ilk olarak ele alacağımız kurum hiç kuşkusuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dür.

Kuruluşu I. Dünya Savaşı sonrasında tekâmül eden kurum, kuruluş amacı olarak savaş sonrası kalıcı barış ortamının sağlanabilmesi ve sektöre uğrayan küresel iş alanlarının ve çalışanların hakları olan sosyal adaleti sağlamak için Birleşmiş Milletler (BM) bünyesinde faaliyetlerine başlamıştır. Ayrıca ilerleyen dönemlerde ILO, gönüllü olan ülkelere çalışma alanları ile ilgili destek vermekte ve donanım ile personel konusunda yol haritaları sunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda etkin merkezlerden biri olan ILO, bu alana yönelik ciddi veriler ve istatistikler ortaya koymaktadır (Çelik, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında önemli kurumlardan biri olan ILO'nun bu konuda belirli hedefleri ve gerçekleştirmeye çalıştığı planlar söz konusudur. Çalışma saatlerini düzenlemek, işsizlik ve istihdam konularında gerekli düzenlemeleri yapmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik riskleri değerlendirmek ve buna yönelik önlem reçeteleri açıklamak, insan gururuna yakışır şekilde çalışabilme koşullarına yönelik fırsatlar sunmak ve temel hakların ülkeler tarafından yasalaştırılıp aktif bir şekilde uygulanmasını sağlamak belirtilen hedef ve uygulamalardan sadece birkaçıdır (Çelik, 2018).

ILO günümüzde hemen hemen her ülke ile ortak faaliyetler yürüten bir kuruluştur ve Ülkemiz de yürütülen faaliyetlere katılım sağlamıştır. Türkiye ilk kez 1927 yılında katılım sağladığı ILO'ya tam manada 1932 yılında üye olmuştur. Bugün dahi üyeliği devam eden ülke statüsünde olan Türkiye, geçen zaman dilimi içerisinde ILO ile 59 sözleşme imzalamıştır. Sözleşmelere istinaden ülke genelinde düzenlemeler yapan Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ciddi bir oranda ilerleme kaydetmiştir (Erdut, 2002).

Küresel platformda bir diğer uluslararası kuruluş ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'dür. Uluslararası çerçevede 1948 yılında ilk faaliyetlerine başlayan WHO, merkez olarak Cenevre'de bulunmaktadır. Kuruluşun ana amacı özellikle sağlık konularında dünya çapında girişimlerde bulunmak ve ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarına ilişkin önlemler almaktır. Ayrıca yine sağlık alanında yapılan çalışmaları desteklemek ve buluşlara fon kaynağında bulunmakta kuruluşun sorumluluk alanındadır. Dünya genelinde bütün ülkelerde dinamik ve sağlam sağlık sistemlerinin varlığı için standartlar oluşturmakta ve standartların uygulanabilirliğini teşvik etmektedir (Sarigül, 2019).

Tüm dünya üzerinde bulunan insanlığın en üst düzey sağlık sistemine kavuşabilmesi prensibinde olan Dünya Sağlık Örgütü'ne Türkiye 1946 yılında yasal çerçevesi kurulurken üye olmuştur. Bugün halen üye olan ülkemiz ile



WHO arasında ilişkiler ve koordinasyonlar devam etmektedir. Ankara başta olmak üzere birkaç ilde ofisi bulunan WHO, dünya genelinde sunmuş olduğu sağlık sistemi avantajlarından ülkemizde aktif bir şekilde yararlanmaktadır. Ayrıca WHO tarafından standart sağlık sistemi mekanizmasına da ülkemiz adaptasyon çalışmaları şeklinde faaliyetlerini uygulamaktadır (Sarıgül, 2019).

Uluslararası sistemde İş Sağlığı ve Güvenliği alanında faaliyet gösteren diğer bir kuruluş ise Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH)'dır. Kuruluşun ana amacı AB ülkeleri arasında standart bir İş Sağlığı ve Güvenliği kolu oluşturabilmektir. Bu çerçevede AB ülkeleri arasında iş kazalarına yönelik sigorta uygulaması getirme, alanında uzman eğitmenler yetiştirmek, işletmelerde sağlık yönetim birimlerinin oluşturulması, İSG yönetimine ilişkin bilgi ağı kurulması ve işletmelerde farkındalık yaratma gibi projeler devam etmektedir. Avrupa Birliği'ne tam üyelik süreci devam eden ülkemiz de bu kuruluşun faaliyetlerine katılmakta ve hayata geçirmek istediği projeleri uygulamaya çalışmaktadır (Çelik, 2018).

Uluslararası platformlarda yapılan çalışmalara her dönem taraf olan ülkemiz, taraf olduğu sözleşmelere ya da kurumlara istinaden gerekli olan uygulamaları ülke çapında da uygulamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında da kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile yasal çerçeve bu durumun en güzel göstergelerindedir. Türkiye açısından İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik en kapsamlı teşkilat hiç kuşkusuz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bakanlığın İş Sağlığı ve Güvenliği alanında görev alanını genel perspektifte ifade edecek olursak daha çok çalışma hayatına yönelik düzenlemeler getiren, devlet-işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen ve denetim mekanizmasına sahip olan bir kurumdur.

Ayrıca İSG alanındaki çalışmalar dışında aile hayatı, aile ilişkileri ve iş yaşamının aile yaşantısına etkilerini de ele alan, yürüten ve denetleyen çalışmalar yapmaktadır (www.resmigazete.gov.tr). Verilen bilgiler çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği alanına yönelik yürütmüş olduğu çalışmaları aşağıdaki şekilde ifade edebiliriz (www.resmigazete.gov.tr):

Çalışanların çalışma ortamında en az asgari düzeyde ihtiyaçlarının işletmeler tarafından karşılanmasını sağlamak,  
Çalışma ortamında karşılaşılabilecek sorunları, riskleri ve tehlikeleri araştırarak gerek iş görenlere gerekse de işletmelere bu hususlar hakkında tedbir aldirmek,

İş yaşamına yönelik atılımlar sağlayarak istihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak,

Ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapmak, organizasyonlara katılmak ve uygulamaları hayata geçirmek,

Devlet-işçi ve işveren arasındaki yasal prosedürleri gerçekleştirmek ve

Çalışma hayatına yönelik denetimleri yapmak ve İSG önlemlerinin alınmasını sağlamaktır.

Görüldüğü üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ülkemizde İSG yönelik birçok faaliyeti ve düzenlemeyi yerine getirmektedir. Özellikle de merkez teşkilat yapısı içerisinde bulunması İş Sağlığı ve Güvenliği alanında atılacak adımların bağlayıcı olmasına yol açmaktadır. Bu durum da çalışma hayatında var olan unsurların bakanlık tarafından alınan kararların uygulanmasını mecburi kılmaktadır. Böylelikle İSG alanında gelişimler söz konusu olmaktadır. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan sonra ülkemizde İSG alanında çalışma yapan bir diğer kamu kuruluşu ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'dür. 2003 yılında yürürlüğe giren 4947 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanunu" ile yürürlüğe giren İSGGM, daha çok İş Sağlığı ve Güvenliği alanında gerekli olan tedbirlerin alınması ve denetim mekanizması dışında kalan görevleri yerine getirmesi kararlaştırılmıştır (Sarıgül, 2019).

16.07.2003 tarihli ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12. Maddesince İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır. Bu doğrultuda çalışma hayatının denetimi dışında kalan çok çeşitli ve kapsamlı görevlerin yerine getirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görev kapsamına alınmış olup 5763 ve 6009 sayılı kanunlar ile bir kısım değişiklikler yapılarak kuruluşun günün şartlarına uygunluğu sağlanmaya çalışılmıştır (https://www.ailecalisma.gov.tr). Bu bilgiler doğrultusunda son yapılan düzenlemeler çerçevesinde İSGGM'nin bazı görev ve yetkilerini şu şekilde sıralanabilir (https://www.ailecalisma.gov.tr):

"İş Sağlığı ve Güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,"

"Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,"

“İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,”

“İş Sağlığı ve Güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,”

“Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve koordinasyonu sağlamak,”

“Standart çalışmalarını yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek ve”

“Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistiklerini düzenlemektir.”

Görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü birçok görev ve sorumluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında yerine getirmektedir. Yapmış olduğu faaliyetlere bakıldığında zaman İSG ile ilişkili ve İSG gelişimine yönelik faaliyetler olduğu görülmektedir. Ülkemizde İSG alanında faaliyet gösteren bir diğer kuruluş ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezidir. Kuruluş Türkiye’de çalışma enstitüsü alanında kurulan ilk kuruluş olmakla birlikte kuruluş tarihi bakımından da Türkiye’nin köklü kuruluşlarından birisidir. 1955 yılında ILO ile birlikte yürütülen faaliyetler çerçevesinde kurulması kararlaştırılan ve yine aynı tarihte çalışmalarına başlayan kuruluş bugün günümüzde halen İSG alanında çalışmalarını yürütmektedir (Sarigül, 2019).

Kuruluş kendi resmi kaynaklarında da belirttiği üzere çalışma hayatının kalitesini arttırabilmeyi ve kalifiyeli eleman ihtiyacı açısından her sektöre hitap eden eğitimler yaratan ve uygulayan bir kurum olma özelliğine sahiptir. Bu hedefler doğrultusunda iş yaşamı ile sıkı ilişkiler içinde olan kurum aynı zamanda konferanslar, seminerler ve eğitimler düzenlemektedir (<https://www.casgem.gov.tr>).

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği alanında faaliyet gösteren diğer bir kurum ise Rehberlik ve Teftiş Başkanlığıdır. Kurum Türkiye açısından TBMM tarafından onaylanan uluslararası yasal bir sözleşmeye dayalı olarak denetim faaliyetlerini yürüten tek mekanizma olma açısından önem arz etmektedir. Uluslararası sözleşme ise 1950 yılında ILO ile yapılan sözleşmedir. İşletmelerin yasal olarak denetlenmesini sağlamak maksadı ile oluşturulan yapı ilk olarak “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı” adı ile kurulmuş fakat daha sonra 2018 yılında yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı” adını almıştır (Sarigül, 2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu ise ülkemizde hemen hemen herkesin bildiği ve çalışma hayatında olan herkesin kullandığı kurumdur. Kurumun amacı çalışma hayatı sisteminde yer alan bireylerin adil ve etkin bir sigorta hakkına sahip olabilmesini sağlamak ve ilerde emeklilik ve sağlık konularında maksimum seviyede yararlanabilmesini sağlamaktır (Çelik, 2018).

SGK’nın aktif olarak üstlendiği görev ve yetkiler genel çerçevede sosyal politikaları uygulamak, çalışanların ve işverenlerin hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamak ve uluslararası platformda sosyal politikalara yönelik gelişmeleri takip etmek ve bu gelişmelerin ulusal mekanizma içerisinde gelişimini sağlamaktır (Çelik, 2018).

Ulusal ya da uluslararası düzeyde hangi alanda olursa olsun oluşturulan teşkilatlar devlet gücüyle ya da diğer bir ifade ile yasal mevzuat ile desteklenmediği sürece başarıya ulaşması tavsiye niteliğinden öteye gidemez. Her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işletmelere ve çalışanlara yüksek derecede sorumluluklar düşse de kamu ayağı da bu alan için oldukça önemlidir. İSG uygulamalarının hangi düzeyde yerine getirildiğinin denetlenmesi, yerine getirilmediği takdirde yasal yaptırımların söz konusu olması ve yasaların bağlayıcılığı da bu noktada önem arz etmektedir. Bir uygulamanın tavsiye niteliğinden öteye geçmesi ve mutlak suretle uygulanması ancak ve ancak yasal düzenlemelerle mümkündür (Sarigül, 2019).

Türkiye açısından konuyu ele aldığımızda İSG alanında yasal mevzuatın dayanak noktalarının öncelikle 1982 Anayasası olduğunu görülmektedir. En üst normdan yola çıkarak kademe kademe aşağı inildiğinde ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ve herhangi suç teşkil edildiği zaman da 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun yasal çerçeveyi oluşturduğu görülmektedir. Bahsedilen bu yasal düzenlemeler bugün İSG alanında uygulanmakta olan diğer kanun, yönetmelik ve genelgeler dayanak teşkil etmektedir. Bu noktadan yola çıkıldığında ulusal sınırlar içerisinde uygulanan ve zorunluluk esas olan kanun ve yönetmelikleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve TS EN ISO 45001 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi olarak belirtilebilir (Çelik, 2018).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ülkemiz açısından İSG kapsamlı kanun olmasından dolayı önemlidir. Bu kanunun getirdiği en önemli yeniliklerden biri 4857 sayılı kanunda yer alan 50’den fazla çalışanı olan

işletmelerde uygulanacak olan İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının 6331 sayılı kanunla her işletmeye zorunlu kılınması olmuştur. Bu durum Türkiye’de yapılan en kapsamlı zorunluluklardan biridir. Değişiklik ile birlikte işletmelerin risk değerlendirmesi, önlemleri alması ve gerekli uzman personeli çalıştırma sorumlulukları artmıştır (Şen, 2015).

Ülkemizde İSG alanında önemli bir yeri olan 6331 sayılı kanun hakkında verilebilecek genel değerlendirmeler şu şekilde izah edilebilir (Sarigül, 2019):

6331 sayılı kanunda belirtilen çalışan tabiri genişletilerek işçi, çırak, stajyer, memur ve kalfa gibi tabirler eklenmiştir.

Yine kanunda küçük ve büyük iş yeri ya da işletme tabiri kaldırılarak kapsam genişletilmiştir.

İşverenlere çalışanlarına sağlıklı ve risksiz çalışma ortamı sunma zorunluluğu getirilmiştir. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının işletmeler tarafından sağlanması yükümlülük haline getirilmiştir.

Kanunda işverenlerin riskleri hangi çerçevede ele alıp bertaraf edeceği de belirtilmiştir. Bu çerçevede risklerden korunma maddesi yasalaştırılmıştır. İşverenler iş yerlerinde çalışma ortamı oluştururken riskleri kaynağında yok etme, risklerden uzak durma, üretim sürecinin çalışanlarla uyumlu olmasını sağlama, teknolojik gelişmeleri kullanma ve riskleri önleyici tedbirler almak gibi göz önünde bulundurması sağlanmıştır.

Ayrıca fabrikalar, sanayi alanları, inşaat sektörü ve ağır üretim süreçlerinin olduğu alanlar başta olmak üzere her işletmeye İSG uzmanı, doktor ya da sağlık personeli bulundurma ve görevlendirme şartı getirilmiştir.

Belirtilen hususlar dışında yine aynı kanun belli işletmelerin desteklenmesi içinde şartlar getirmiştir. Sayısı on çalışanın altında olan iş yerlerinin İSG uygulamalarına ilişkin desteklenmesi ve gerek mali gerekse de insan kaynağı şeklinde yardımların olması için düzenlemeler getirmiştir (Kılıkış, 2013).

Söz konusu kanunda işletmeler risk derecelerine göre sınıflandırılmıştır. Bahsedilen sınıflandırmaya göre işletmeler az riskli, riskli ve çok riskli olmak üzere değerlendirilmiştir. Risk sınıfına göre uygulamalar söz konusu olmuştur. İş yerlerinde oluşabilecek riskler konusunda çalışanlara da haklar getiren kanun; herhangi bir risk durumunda çalışanın çalışma eylemini yerine getirmemesi gerektiği hakkında düzenleme yapmıştır. Bu düzenlemeye göre sağlıksız bir koşul ile karşı karşıya kalan iş gören çalışmayı durdurabilir ve şartların düzeltilmesini işverenden talep edebilir. Yaşanacak herhangi bir olumsuzluk gerek işveren gerekse de görevlendirilen sağlık personeli ya da İSG uzmanı tarafından mutlak suretle kayıt altına alınmalıdır. İş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldiği zaman sorumluluk sahibi olanların yaşanan gelişmeyi SGK’ya bildirmeleri gerektiği yasal zorunluluk haline getirilmiştir (İSGK, madde-14).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun getirmiş olduğu yükümlülüklerden bir diğeri ise çalışanların dönemsel olarak sağlık gözetimlerine tabi tutulmasıdır. Çalışanların her işe alım süreçlerinde ve her iş değiştirme dönemlerinde işe uygunluğunun denetlenebilmesi için mutlak suretle sağlık raporu ve genel muayenesinin olması gerekmektedir. Özellikle de endüstri sektöründe ağır çalışma koşullarında çalışacak olan işçilerin işin risk derecesine göre muayene edilmeleri yasal zorunluluktur (İSGK, madde15).

Bu durumun yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılması, uygulanması ve uyulması hususlarında işletmelerde en üst kademededen en alt kademe çalışana kadar eğitim ve bilgilendirme mutlak suretle verilmelidir. Yapılan değerlendirmeler kayıt altına alınmalı ve gerekli merciler yapılan eğitimler için bilgilendirilmelidir (İSGK, madde-16).

Yapılan değerlendirmeler neticesinde 6331 sayılı kanunun toplam beş bölümden oluştuğu görülmüştür. Genel çerçevede yukarıda da bahsedildiği üzere birçok yenilik ve düzenleme bu kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği alanına giriş yapmıştır. Kanunun her bölümünde yapılan değişiklikler, yasal sorumlular, cezai yaptırımlar ve genel hususlar ele alınmıştır. Bu durumla beraber kanun eşik kabul edilerek İş Sağlığı ev Güvenliği alanında birçok yönetmelik, genelge, düzenleme ve tebliğ de yürürlüğe girmiştir (Sarigül, 2019).

Kanun dışında ülkemizde uygulanan bir diğer prosedür ise ISO 45001 Sistemidir. İş Sağlığı ev Güvenliği konusunda farklı uygulamalara son vermek ve belli bir standardizasyon sağlamak amacıyla uygulanan sistem belli çerçevede düzenlenmiştir. Bu standart sistemin genel amaçları; İSG yapısının güçlenmesini sağlamak, yasal yükümlülüklerle paralel uygulamaların hayata geçmesini sağlamak, standart bir sistemin uygulanmasını sağlamak ve iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmektir (<https://www.tse.org.tr>).

Genel olarak değerlendirildiğinde ülkemizde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları gerek kurum bazında gerekse de yasal mevzuat çerçevesinde ciddi adımların ve gelişmelerin olduğunu göstermektedir. Özellikle de uluslararası platformlarda yapılan sözleşmeler neticesinde kurumların ve mevzuatın çağın gerekliliğine uygun hale

getirilmesi söz konusudur. Fakat her ne kadar gelişmeler söz konusu olsa da bugün halen çoğu eksikliğin olduğu göze çarpmaktadır. Yaşanan bu durumda iş sağlığı ve güvenliği ayağını oluşturan devlet-işveren ve işçinin ortak sorumluluk bilincinde buluşması gerekliliği mutlak olması gereken bir husustur. Yoksa ne kadar yenilik yapılırsa yapılsın köklü değişiklik söz konusu olamaz.

## OKULLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARI

Tüm öğrencilere imkân ve fırsat eşitliği sağlayan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 7. maddesi ile ‘Temel eğitim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır.’ hükmü gereğince, imkânları olmayan ya da belirli sınırlar içinde olan öğrencilerin eğitim alabilmeleri devletin garantisi altına alınmıştır (MEB, 1973). Okul sağlığı ve iş sağlığı benzer amaç ve hedeflere sahiptir bundan dolayı bu iki yaklaşım büyük nüfusların sağlığını bir ömür boyu iyileştirebilir (Croghan ve Johnson 2004: 155).

Ayrıca okul binalarının ve öğrencilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 61. maddesi 12/11/2003 tarihli 5002/1 değişikliği ile aşağıdaki gibi oluşturulmuştur (MEB, 1961):

“Okul binalarının sağlık, eğitim ve ulaşım açısından elverişli bir konumda bulunması dikkate alınmaktadır. Meyhane, kahvehane, kahvehane, bar, elektronik oyun merkezi gibi halka açık yerler ile alkollü içeceklerin satıldığı yerler, kapı kapı dolaşarak okul binalarından en az 100 metre uzakta bulundurulmalıdır. Turizmin yoğun olduğu bölgelerde okulların tatil olduğu dönemlerde yukarıda belirtilen işyerleri ile okullar arasında 100 metre mesafenin korunması şartı aranmaz. Bunun esasları İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Kültür ve Turizm Bakanlıklarının ortak hazırlayacağı yönetmelikle belirlenmiştir.”

Öğrencilerin güvenliği ile ilgili 19.01.2007 tarihinde çıkarılan Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliğinin 6. maddesinde (MEB, 2007):

- ✓ Aile içinde ve dışında şiddete maruz kalan, ilgisizlik veya zorlama nedeniyle hukuka ve toplumun etik kurallarına aykırı bir yola girebilecek öğrenciler için gerekli önlemleri almak,
- ✓ Öğrencileri her türlü madde bağımlılığından, uyuşturucu ve benzeri maddelerin bulundurulması ve kullanılmasından korumak, bu maddelerin üretimine ve kaçakçılığına alet olmak,
- ✓ Öğrencileri pornografiden, teşhirden, cinsel istismardan, istismardan, tacizden ve her türlü olumsuz davranıştan korumak,
- ✓ Öğrencilerin dedikodudan, zorbalıktan, tehditten, alaydan ve her türlü aşağılayıcı lakap takmadan diğer öğrencilere fiziksel ve psikolojik zarar vermemesi için veli veya ailelerle birlikte gerekli önlemler alınır.

Şeklinde okul yönetici ve öğretmenlerin, öğrencilerin korunması ile ilgili görevleri yasal hale getirilmiştir.

Resmi gazetenin 19.12.2007 tarihli 12937 sayılı Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmeliğinde, kamu, özel kurum ve kuruluşları, gerçek kişilerce kullanılan her türlü bina ve tesisin yapımı, tasarımı, işletimi, bakımı ve kullanımında meydana gelebilecek yangınların can ve mal kaybını en aza indirerek söndürülmesini sağlamak için. Yangın öncesinde ve sırasında alınacak önlemlerin, eğitimin ve denetimin usul ve esasları belirtilmektedir (MEB, 2007). Bu yönetmeliğin 106. maddesi ve 13. bendinde:

“Özel olarak tasarlanmış LPG dağıtım tankları, tüplerde maksimum 10.000 kg gaz depolayabilmektedir. Bu binaların okul, cami gibi kamu binalarının kara sınırından en az 25 m, diğer binaların ise kara sınırından en az 15 m uzaklıkta olması gerekmektedir. LPG ve ticari propan tüpleri birbirine karışmayacak şekilde depolanır.”

Şeklindeki hükmüyle okulların patlayıcı ve yangına sebep olacak tesislerden kaynaklanacak tehlike durumlarından korunması sağlanmaya çalışılmıştır.

Aynı yönetmeliğin 146. maddesinde, anaokulları ve ilköğretim okullarının yangın kaçış yolunun nasıl düzenleneceği ve merdivenlerin genişliğinin 100 cm den daha az olamayacağı, 154. maddesinde dairesel merdivenlere izin verilmeyeceği ile ilgili güvenlik önlemleri belirtilmiştir (MEB, 2007).

Türkiye’de 6331 sayılı kanun, 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlandıktan sonra İSG’ ye ilişkin yasal mevzuat fiilen yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilerin hak, sorumluluk, görev ve yetkilerini düzenleyen bir kanundur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektör iş ve iş yerlerinde çalışan bütün yönetici ve işçileri kapsamaktadır. Dolayısıyla bir iş yeri olarak eğitim kurumları da bu kanuna tabidir (Balay, 2020: 369). Bu sayede iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları ayrı bir mevzuat ve kanun olarak hukuk sistemimizdeki yerini almıştır. Bu kanunla ülkemizde İSG konusunda yeni bir döneme girilmiş ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu maddeleri gereği başka kanun, yönetmelik ve yönergeler oluşturularak çalışma hayatı bir bütün olarak İSG kapsamında yeniden

şekillendirilmiştir. 18.01.2013 tarihinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından hazırlanan ve 28532 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” gereği. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) merkez ve taşra teşkilatına bağlı kurum ve kuruluşlarda İSG uygulamaları hukuki zemine oturtulmuştur (Cereci ve Çetin, 2019: 153).

19.08.2014 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü 3850084 sayılı genelgesine göre (MEB Genelge, 2014):

- ✓ Bakanlık merkez teşkilatı ve 81 il milli eğitim müdürlüklerinde en az bir iş sağlığı ve güvenliği birimi (OSGB) kurulacaktır. ISGB, teşkilatın merkez ve taşra birimlerinde ve çalışma ortamında sağlık ve güvenlik açısından gerekli tedbirlerin alınması amacıyla izleme ve değerlendirme çalışmalarına devam edecek.
- ✓ Çalışma barışının sağlanması amacıyla, çalışan sayısına bağlı olarak yeterli sayıda çalışan temsilcisi kurum başkanı tarafından seçim veya atama yoluyla belirlenir.
- ✓ 50 ve daha fazla çalışanı olan okullarda sağlık ve güvenlik kurulu oluşturulacaktır. Merkez teşkilatında konsey başkanı işveren temsilcisi olarak Bakan Yardımcısı, taşra teşkilatında il milli eğitim müdür yardımcısı, okullarda ise okul müdürü tarafından atanır. Konseyin sekreteryası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü'nün ilgili daire başkanlığı, il milli eğitim müdür yardımcısı veya illerde il milli eğitim müdürlüklerinde insan kaynaklarından sorumlu şube müdürü ve müdür yardımcısı tarafından yürütülür veya okul müdür yardımcısı.
- ✓ Merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığın okul ve dairelerinde risk değerlendirmesi, kurumda görev yapan kurum yöneticisi veya iş güvenliği uzmanı ile il ISGB'nin desteklediği bir risk değerlendirme ekibi tarafından gerçekleştirilecektir. Uzmanlar bu kapsamda ödemeye tabi hizmetlerin farklı kaynaklardan alınması suretiyle risk değerlendirmesi yapılmayacaktır.
- ✓ Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında görev yapan personel ile iş güvenliği belgesine sahip okul ve kurumlarda görev yapan öğretmenler ISGB ile mutabakat sağlanarak belirlenecek. Bu kapsamda her okula bir iş güvenliği uzmanı atanacak. İş güvenliği uzmanları; İlgili kişinin isteği ve nitelikleri, personel fazlası, işyerinin tehlike sınıfı gibi hususlar dikkate alınarak geçici valiler tarafından atanacak.
- ✓ Valiler tarafından tam zamanlı sağlık ve güvenlik uzmanı olarak atanan öğretmenlerin normalden daha fazla personele sahip olması gerekecek. Bu durumda öğretmen bulunamaması durumunda istekli başka personel görevlendirilecektir. Bu şekilde atanan kişilere ayrıca herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.
- ✓ Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nda düzenleme yapılması halinde, çalışanlara, yılda 80 saate kadar çalışma saatlerine uymaları koşuluyla, mevcut görevlerinin ötesinde çalışabilecekleri toplam saat sayısına göre yarı zamanlı çalışma tahsis edilecektir.
- ✓ İşyeri hekimliği için Sağlık Bakanlığı toplum sağlığı merkezleri veya aile hekimlerinden istekli adaylardan tam zamanlı ve yarı zamanlı randevular alınacaktır.
- ✓ Merkez ve taşra teşkilatı ile okul ve kurumlardaki personele yönelik İSG eğitimleri, tehlikeli sınıftaki işletmelerde 2 yıl boyunca 12 saat, az tehlikeli sınıftaki işletmelerde ise 3 yıl boyunca 8 saat gerçekleştirilecektir.
- ✓ Bakanlığa bağlı kuruluşlardaki döner sermayeli işletmelerin çalışanları, tehlikeli ve özellikle tehlikeli sanayi dallarında çeşitli statülerde çalışanlar ile atölyelerde ve mesleki eğitim laboratuvarlarında tehlikeli ve özellikle tehlikeli koşullarda çalışanlara mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilecek. Eğitim sertifikası olmayanlar ise Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı merkezler tarafından sertifikalandırılacak.
- ✓ Meslek yüksekokul ve kurumlarında çalışma ortamı faktörlerinin ölçümleri ISGB tarafından yapılacaktır. ISGB'ler işyeri ortamını ölçecek, analiz edecek ve denetleyecek.
- ✓ Ölçümlerden elde edilen değerlerin sağlık ve güvenlik açısından tehdit oluşturması halinde yetkililere ve ilgililere doğrudan bilgi verilerek derhal aksiyon alınması sağlanacak, gerekirse ISGB yetkililerine işin durdurulması yönünde bilgi verilecek.
- ✓ Bakanlık Eğitim Yardımları Üretim Merkezi, Ölçme ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü Basım ve Dağıtım Hizmetleri Matbaası, Meslek Yüksekokulları, Yaygın ve Meslek Yüksekokulları gibi tehlikeli işyerlerinde her 10 çalışana bir ilk yardım asistanı. Daha az tehlikeli işyerlerinde okullar ve her 20 işçi için bir ilk müdahale görevlisi. İlk yardımın bulunmadığı okul ve kurumlarda Sağlık Bakanlığı işbirliğiyle ilk yardım sertifikasyonu gerçekleştirilecek. Yangın eğitimleri, il sivil savunma birimleri ve il itfaiye teşkilatlarının desteğiyle ISGB tarafından yerel olarak gerçekleştirilecek.

- ✓ Öğrencilere ve tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık kazandırmak ve kültür oluşturmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından iş sağlığı ve güvenliğine dayalı bir yapıda seminer, konferans ve panel gibi etkinlikler düzenlenmektedir. Uygulamada birliğin sağlanması, yeni teknoloji ve yaklaşımların paylaşılması ve iyi örneklerin yaygınlaştırılması amacıyla ilgili sivil toplum kuruluşları (STK) ile herhangi bir mali ilişki kurmadan tamamen gönüllülük esasına dayalı; eğitimler, seminerler, konferanslar ve paneller düzenler.
- ✓ Eğitimler, Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü, Sürekli Eğitim Genel Müdürlüğü, STK'lar ve ilgili sektörler tarafından hazırlanan Çalışan Eğitim Modülü kullanılarak gerçekleştirilecek ve eğitim sertifikasyonla sonuçlanacaktır.
- ✓ Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı binaları ile okul ve kurumların bina ve eklentilerinin iş güvenliği mevzuatına uygun fiziki duruma sahip olup olmadığı merkezdeki İnşaat Emlak Dairesi Başkanlığı tarafından denetlenecek. İllerde valiliklerde teknik personel ve uygun olmayan durumlar ortadan kaldırılacaktır.
- ✓ Özel Eğitim ve Yayım Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı okul ve kurumlarda özel politika gerektiren kişilerin bulunması dikkate alınarak her tür ve seviyedeki personele özel eğitim verilecektir.

Milli Eğitim Bakanlığının İSG tedbirleriyle ilgili kanun ve yönetmeliklerin dışında birçok proje, protokol, yönerge ve genelgesi bulunmaktadır. Bunlardan bazıları:

- ✓ MEB Yangın Önleme ve Söndürme Yönergesi, MEB ile Sağlık Bakanlığı Arasında imzalanan “Okullarda Uygulanacak Beyaz Bayrak İşbirliği Protokolü”, “Okullardaki Ortak Kullanım Alanlarının Hijyeni” başlıklı genelge.
- ✓ Millî Eğitim Bakanlığı Tarafından Güvenliği Artırılmış Eğitim Ortamlarını Sağlamak İçin Çıkarılan Genelgeler.
- ✓ MEB ile Sağlık Bakanlığı Arasında “Okul Sağlığı Hizmetleri İşbirliği Protokolü”, “MEB Koruyucu Güvenlik Özel Talimatı”.
- ✓ MEB ve İçişleri Bakanlığı Arasında imzalanan “Okullarda Güvenli Ortamın Sağlanmasına Yönelik Koruyucu ve Önleyici Tedbirlerin Artırılmasına İlişkin İşbirliği Protokolü”.
- ✓ MEB ve ÇSGB arasında “Teknik Öğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İşbirliği Protokolü”, “Öğrencilerde Sosyal Güvenlik Bilincini Oluşturmaya ve Geliştirmeye Yönelik İşbirliği Protokolü”, “Millî Eğitim Bakanlığı 18 Taşınabilir İlköğretim Genelgesi”, “Okul Kantinlerinin Denetimi ve Uyulacak Hijyen Kuralları Genelgesi”, “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Spor Yarışmaları Yönergesi”, “Okul Sağlığı Projesi” ve Okullarda Sivil Savunma Kolu Kurulması adlı yönerge bunlardan bazılarıdır (Türüdü, 2019: 18).

## OKULLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Önemi

Organizasyonlarda ortaya koyulacak güvenlik kültürünü yerleştirmek diğer uygulamalara nazaran daha zordur. Özellikle de yasal mevzuatın dahi bir şekilde uygulanması daha kolay gözükürken bir kültürün benimsenmesi ise oldukça daha zordur. Bu durumun temel nedeni ise hiç kuşkusuz gerek işverenlerin gerekse de çalışanların tutumlarıdır. Geleneksel olan olarak tarif edilen bu durum bir bakıma alışkanlıkların dışı yansımasıdır. Ülkelerde yasal mevzuat olduğu halde hatta işverenlerin dahi bir şekilde güvenlik kültürüne adapte edilmesi sağlanırken iş görenlerin farkındalıklarının oluşturulması ve güvenlik kültürünün önemini benimsenmesi oldukça zordur (Demirbilek, 2005).

Bir ülkede İş Sağlığı ve Güvenliği yasal mevzuatı ne kadar güçlü olursa olsun mutlaka bu durumdan kaçışın yollarını arayan kişi veya kurumlar mutlaka bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu durumun neticesinde yasal yükümlülüklerini örtbas etmeye çalışan işverenler çalışma koşullarına yönelik risk unsuru oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra koşulların sürekli denetlenmesinin mümkün olmadığı ya da İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanının bulunmadığı durumlarda ise geleneksel çalışma koşullarından kopamayan çalışanlar da tehlikelere davetiye çıkarmaktadır. Kaza risklerinin işveren ve iş gören kaynaklı bu şekilde ortaya çıkabilecek olması güvenlik kültürünün önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu güvenlik olgusunun yerleştiği kurumlarda denetim mekanizması olsun olmasın ya da yasal mevzuat boşluk yaratsın ya da yaratmasın öncelik her daim önce can ve mal güvenliği olmaktadır (Çelik, 2018).

Güvenlik kültürü yapısı ve tasarım şekli olarak işletmelerin hedefleriyle uyumlu bir olgudur. Üretim süreçlerinin her aşamasına etkinlik ve verimlilik sağlama anlayışına hakim olan bu olgu aynı zamanda çalışanların

karşılaşılabilecekleri kazalara, ölümlere veya meslek hastalıklarına yönelik de çözüm önerileri sunmaktadır. Bir bakıma İş Sağlığı ve Güvenliğinin alt oluşumu olarak da belirtebiliriz. Bir işletme her daim minimum zarar, yüksek verim, çalışan performanslarında etkinlik ve mutlak süreklilik prensipleri doğrultusunda hareket eder. Belirtilen bu nüansların bir bütünlük içinde sağlanması ise örgüt kültürünün sağlam temeller üzerine kurulu, bilinçli çalışanlar ve tamamlayıcı uygulamalar sayesinde olacağı aşikâr olunan bir durumdur. Tam olarak bu noktada belirtilen durumların tam ve eksiksiz sağlanabilmesi ancak güvenlik kültürü ile mümkündür (Çelik, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında her ne kadar belli bir yasal prosedür söz konusu olsa da güvenlik kültürü yasal prosedürlerin içinde yer almamaktadır. Güvenlik kültürünün temel dayanak önemi de tam olarak yasal mevzuattan ayrılmasında yatmaktadır. Bir durumun sırf yasal zorunluluk olarak yerine getirilmesi belli bir fayda sağlasa da tam anlamıyla istenilen sonuçları vermesi mümkün değildir. Güvenlik kültürü tehlikelerin doğrudan ortadan kaldırılmasını hedefleyen ve çalışanların güvenlik ve sağlık koşullarına yönelik riskleri tanıyarak bir mekanizma gibi buna önlem almalarını içgüdüsel olarak sağlamaya çalışan gayeler bütünüdür. Bu kültürün yerleşmesi üretim sürecinin her aşamasında yer alan kişi ya da gruplara fayda sağlayacaktır. Kültürün işleyişinin geleneksellikten uzaklaşarak işletmelere yerleşmesi uygulamada güvenlik ve sağlık prensiplerinin hızlı, etkili ve doğru bir uygulama alanı yaratacaktır (Demirbilek, 2005).

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürü daha önce de bahsedildiği üzere geniş bir alanı kapsadığından dolayı farklı özellikleri de içerisinde barındırmaktadır. Bu bilgiden hareketle Güvenlik Kültürünün özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Çelik, 2018):

- ✓ Güvenlik kültürünün olduğu yerlerde mutlak itaat söz konusudur. Bu itaatkârlık ise kurallara karşıdır.
- ✓ Güvenlik kültürünün olduğu işletmelerde iş görenler karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı dikkatlidirler. Olası tehlikelerden uzaklaşmaları ve önlem almaları söz konusudur.
- ✓ Güvenlik kültüründe en önemli rol çalışanlardadır. Yani başka bir ifadeyle çalışanların hemen hepsi aktif rol oynamaktadır.
- ✓ Ortaya çıkan güvenlik sorunları problem olarak değil de düzeltilmesi için avantaj olarak algılanır.
- ✓ Güvenlik kültüründe teşvikler vardır. Tehlikelerin ve risklerin ortadan kalkması için gerekli olan eğitimlere yönelik çalışanlar teşvik edilir.
- ✓ Çalışanların tam bir güvenlik kültürü parçası olabilmesine yönelik bilgi, beceri ve yeteneklerine yönelik gelişmeler vardır.
- ✓ Güvenlik konusunda etkili bir geri bildirim mekanizması vardır ve söz konusu mekanizma iyi bir şekilde işlemektedir.
- ✓ Güvenlik kültürünün en önemli özelliklerinden biri çalışma ortamı ve iş arkadaşları güvenliği sağlayıcı veya destekleyici rollerden birini üstlenir.
- ✓ Güvenlik kültüründe temel odak nokta risklerin tespit edilmesi, önlenmesi ve ortadan kaldırılmasıdır.
- ✓ Üst yönetim kademesi gereksiz riskli durumları dayatmaz hatta bu tip davranışlardan kaçınırlar.

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Boyutları

Sağlık ve güvenlik kültürü her ne kadar iş perspektifinden değerlendirilse de ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle de yakından ilişkilidir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, kültürel yapısı, sosyal yapısı ve sosyal durumu güvenlik kültürünün yönlerini ortaya çıkarabilir. Ancak oluşturulan kriterin geniş bir perspektifi vardır ve güvenlik kültürünün çeşitli yönlerinin net bir şekilde tanımlanmasına olanak tanır. Ayrıca farklı ülke yapıları, her ülke için güvenlik kültürünün farklı boyutlarının ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu durumdan dolayı evrensel ölçülerin esas alınması daha gerçekçi bir yaklaşım sağlayacaktır (Çelik, 2018). Bu çerçevede uluslararası güvenlik kültürünün boyutları şu şekildedir:

- ✓ Yönetimsel katılım,
- ✓ Örgüte Olan Bağlılık,
- ✓ Çalışanların Katılımı,
- ✓ Raporlama ve
- ✓ Ödüllendirme.

Yönetimsel katılım güvenlik kültürünün ilk aşaması olarak düşünülebilir. Yönetim katılımı, üst kademenin sadece karar alıp uygulaması değil aynı zamanda güvenlik kültürü kapsamına giren uygulamalara da katılması anlamına gelir. Bu boyut kültürel araştırma, uygulama ve eğitimden sorumludur. Organizasyonel bağlılık, daha önce de belirtildiği gibi, en küçük birimden en alta kadar işletmedeki herkesin, koşullar ne olursa olsun güvenlik kültürünü benimsemesi ve bunu öncelik haline getirmesi anlamına gelir.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Modelleri**

Güvenlik Kültürü çalışma ortamında çalışanların tehlikelerden uzak emniyetli bir konumda bulunma durumlarını ifade etmektedir. Organizasyonda söz konusu güvenlik kültürünün çerçevesi çalışanların ya da üst yönetim kademesinin güvenlik kültürü ve uygulamalarını öğrenme ve benimseme seviyeleriyle eşdeğer konumdur. Bu bilgilerden hareketle birbirinden farklı şekillerde ortaya koyulan Güvenlik Kültürü Modellerini aşağıdaki şekilde aktarabiliriz:

- ✓ Olgunlaşma Modeli,
- ✓ Güvenlik Kültürü Modeli,
- ✓ Toplam Güvenlik Kültürü Modeli,
- ✓ Karşılıklı Güven Modeli ve
- ✓ Tasarım Modelidir.

#### **Olgunlaşma Modeli**

Literatürde yapılan incelemeler neticesinde Güvenlik Kültüründen modellerden biri olan olgunlaşma modelinin kendi içinde beş basamaktan oluştuğu görülmüştür. Söz konusu basamaklardaki amaç işletmede ortaya çıkan tehlikeli ve riskli durumları aşama aşama yok etmektir (İşler, 2003).

Olgunlaşma modelinin en can alıcı noktası hiç kuşkusuz işletmenin herhangi bir basamak atlayamamasıdır. Hatta basamakların yerlerinin dahi değiştirilmesi söz konusu gelişimi sekteye uğratacaktır. Bu durumdan dolayı da her aşamanın mutlak suretle uygulanması güvenlik kültürünün yerleşmesi ve gelişmesi açısından önem arz etmektedir (İşler, 2013).

#### **Güvenlik Kültürü Modeli**

Güvenlik Kültürü Modeli ilk defa 1995 yılında Berends tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu modelde temel alınan noktalar inançlar ve normlar olmuştur. İnançlar ve normlar üzerine oluşturulan bu model de güvenlik kültürünün iki farklı koldan gelişimi esas alınmıştır (Dursun, 2013).

#### **Toplam Güvenlik Kültürü Modeli**

Toplam Güvenlik Kültürü modelinde insan unsuru yetenekleri, bilgisi, zekâsı ve kişiliği esas alınırken, çevre faktöründe ise araçlar, ekipmanlar, gereksiz materyaller ve tehlikesiz iş ekipmanları esas alınmaktadır. Davranış ögesinde ise iletişim, uyum ve tanıma modülleri dikkate alınmaktadır. Bu üç etken model de birbirine bağlı şekilde kabul edilmektedir. Herhangi bir unsorda meydana gelebilecek bir aksaklık geri kalan öğeleri de etkilemekte sonuçta da güvenlik kültürünü zedelemektedir. Yani diğer bir ifadeyle üç öğe ve alt unsurları makinenin çarkları gibi bir döngü içerisinde. Çarkın tam hali ise güvenlik kültürünü yansıtmaktadır (Dursun, 2013).

#### **Karşılıklı Güven Modeli**

Cooper'ın modelinde ele alınan üç unsur bir etkileşim içinde değerlendirilir. Bu çerçevede İş Güvenliği Kültürünü değerlendirecek olursak şu unsurlar sıralanabilir (Şahin, 2018):

- ✓ Karşılıklı ilişki, İnsan (Beceri, Zeka, Kişilik vb.) Çevre (Araçlar, Materyaller, Makineler vb.) Davranış (İletişim, Tanınma, Uyum vb.)
- ✓ Örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının biçimi ve becerisi,
- ✓ Davranış tutumları ve
- ✓ Grupların ve grup özelinde bireylerin değerleridir.

#### **Tasarım Modeli**

Güvenlik temelli model de güvenliği sağlayacak ortam bazı unsurlar etrafında toplanmıştır. Belirtilen kategoriler ya da diğer ifadeyle unsurlar şunlardır (İşler, 2013):



- ✓ Donanım,
- ✓ Yazılım,
- ✓ Personel ve
- ✓ Risklerdir.

Model de ortaya konan unsurlar görüldüğü üzere dört temel kategoriye ayrılmıştır. Donanım unsuru, işletmede var olan donanımların güvenli ve fiziksel açıdan tehlikelerden uzak olmasını baz alır. Yazılım unsuru ise donanım unsurundan farklı olarak mevzuat, prosedürler, kurallar ve güvenlik politikası temellidir. Personel unsuru işletmede aktif rol alan çalışanları, üst yönetimi, uzmanları, güvenlik kurulunu ve otoritelerden oluşmaktadır. Riskler ise ortaya çıkabilecek davranışlar ve tehlikelerin ortadan kaldırılması aşamalarını esas alır (İşler, 2013).

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünü Etkileyen Faktörler

İşletmeler farklı organizasyonların bir araya geldiği önemli yapılanmalardır. Bahsedilen yapılanmalarda tam anlamıyla bir güvenlik kültürünün sağlanması oldukça zordur. Bu açıdan ele alındığında işletmelerin güvenlik kültürünü etkileyen faktörlerin varlığından bahsetmek doğru olacaktır. Literatürde yapılan incelemelerde güvenlik kültürünü artırıcı etmenler konusunda tam manasıyla fikir birliği olmasa da tam tersi durumlu analiz edecek etmenler vardır. Bu faktörlerden en önemlileri şunlardır (Aktay, 2014):

- ✓ Liderlik ve Yönetim,
- ✓ İletişim,
- ✓ Sistemsel Koşullar ve
- ✓ Davranışlar ve İnsan Boyutudur.

Belirtilen etmenler bu alanda çalışma yapan Dr. Josh Williams'ın ileri sürdüğü etmenlerdir. İşletmelerde doğru ve ideal bir güvenlik kültürünün oluşması açısından belirlenen etmenlere hassasiyet gösterilmesi son derece önemlidir. Her ne kadar bu alana Tasarım Modeli Donanım Yazılım Personel (İnsan) Risk ilişkin çalışmalara Reason, Darly Calvert, Peter Smith, O'Leary ve Pidgeon gibi araştırmacılar katkı sunsalar da J. Williams'ın yaptığı çalışma daha çok kabul görmektedir. Güvenlik kültürünü etkileyen etmenler her bir araştırmacı tarafından ayrı ayrı sınıflandırılrsa da en çok kullanılan sınıflandırma J. Williams'a aittir (Aktay, 2014).

### İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği alanında tanımlanan ilke ve standartların en önemli amacı işin güvenli ve sağlıklı bir ortamda gerçekleştirilmesidir. Bu hedefe ulaşmanın yollarından biri de taraflar arası işbirliği yoluyla eğitime gereken önemin verilmesidir. Eğitim, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için hayati öneme sahiptir. Aynı zamanda sağlık ve güvenlik tehditlerine karşı koruma konusunda dünya çapında kabul görmüş önleyici bir yaklaşımın uygulanmasına yönelik önemli bir adımı temsil ediyor. Aynı zamanda farkındalık ve duyarlılığın artırılması, güvenlik kültürünün oluşturulması ve iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanmasının teşvik edilmesinde de etkin rol oynamaktadır.

İşgücü korumasına ilişkin sorunların çözümünde istisnasız benimsenen yaklaşım, taraflar arasında güvenlik ve önleme kültürünün oluşmasına büyük önem verilmesidir. Bu bilincin ve kültürün şekillenmesinde eğitim birincil rol oynamaktadır. İlkur Kılış ve Seçil Demir'in [26] aldığı sağlık ve güvenlik tedbirlerinin hedefe ulaşmasında çalışanların eğitiminin önemi hem doktrinde hem de yapılan araştırmalarda vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2009b: 111; Hatipoğlu, 2006: 159). ; Balkır, 1997: 68)

Çünkü iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en önemli nedenlerinden biri bu konunun bilgisizliği, yani eğitim eksikliğidir. "Bir kişinin yapması gereken iş için gerekli ve yeterli eğitimi almamış olması veya yeterli beceri ve deneyime sahip olmaması, güvensiz davranışlara neden olmakta ve iş kazalarının nedenlerini ortaya çıkarmaktadır" (Yılmaz, 2009: 28). ILO'nun 2002 Güvenlik Kültürü Raporu'na göre tüm meslek hastalıkları ve iş kazalarının %98'i önlenbilir niteliktedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, endüstriyel kazaların %80'i, işçilerin işyeri güvenlik kurallarına uymayan ve talimatlara aykırı davranışları, iş güvenliği konusundaki bilgisizlikleri ve konuyu göz ardı etmeleri ve işverenin görmezden gelmesi nedeniyle oluşan insan faktöründen kaynaklanmaktadır. Bu konu destekleyici olmayan bir yaklaşım aynı zamanda hazırlık eksikliğinin de göstergesidir. Bu aşamada iş güvenliğinin sağlanmasında eğitimin hayati önemi ve rolü ortaya çıkmaktadır. Ancak buradaki önemli bir engel, birçok işverenin eğitimin önemini yeterince kavrayamaması ve eğitimi hala bir maliyet unsuru olarak görmesi, çalışanlarının işyeri tehlikelerini önlemeye yönelik eğitim almaması veya aldıkları eğitimlere uymamasıdır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde çok sayıda iş kazasının yaşanmasının sebeplerinden biri de işveren ve

işçilerin iş güvenliği konularında eğitim eksikliği ve bu kültürün gelişmemesidir (Tezcan, 2009: 47-). 48; Yılmaz, 2009: 30; Gündüz-Gökhan, 2007: 57).; Yılmaz, 2009a: 456; Dört ise, yıl belirtilmemiş). Ancak güvenli araçların kullanılmasının ve güvenli uygulamaların hayata geçirilmesinin maliyetli olduğuna inanılsa da bunun yapılmaması daha ciddi sonuçlara yol açacaktır (IHSA, 2012).

Bir diğer faktör ise sendikaların sendikal farkındalığı artırmaya yönelik eğitimlere ve ücret odaklı sendikacılığa öncelik verirken, İSG ile ilgili eğitimleri ikinci plana atmasıdır. Bu noktada tarafların düşünce ve davranışlarında değişiklik yapılması gerekli görünmektedir. Çünkü “sağlık ve güvenlik eğitimi, çalışma hayatında sağlık ve güvenliği artıracak olumlu tutum, farkındalık ve duyarlılığı geliştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının iyileştirilmesinin bir aracı olarak görülmelidir” (Güven, 2006: 6).

Eğitim genel olarak kişisel ve organizasyonel gelişime yönelik bir araç olsa da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yasal bir zorunluluktur. İş güvenliği eğitiminin temel işlevi; İş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunma bilincini, diğer bir deyişle iş güvenliği kültürünü oluşturmaktır. Kültür bir yaşam felsefesini ve ortak katılımı temsil ettiğinden, işveren tarafından verilen eğitimin ancak çalışanlar tarafından doğru şekilde uygulanması durumunda etkili sonuçlar üretebileceği unutulmamalıdır (Sipahi, 2006: 27).

## OKULLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK UNSURLARI

Bugün başta ülkemiz sanayi sektörü ve sanayi sektörünün baş aktörlerinden biri olan fabrikalarda iş görenlerin sağlıklı, güvenli ve risksiz ortamda çalışabilmeleri tehlikelerden uzak çalışma alanının oluşturulmasıyla mümkündür. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan kapsamlı çalışmalar gerek işletmelerin gerekse de çalışanların verimliliklerinde çalışma alanında ya da kişinin kendisinden kaynaklı risklerin doğrudan etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma ortamının daha verimli daha etkin ve daha sürdürülebilir olması için İSG uygulamalarının mutlak uygulanması gereklidir. Fakat uygulamaların başarılı ve maksimum seviyede beklenen katkıyı sunabilmesi de hiç kuşkusuz risk analizlerinin tespit edilmesi gerekmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

İş dünyasında değişen çalışma koşulları ve vizyon dönüşümü çalışana ve çalışma ortamına da verilen önemi arttırmıştır. Çalışanları en mevcut şekilde iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumak ve daha güvenli bir çalışma ortamı yaratarak çalışandan üst baremde verimlilik almak son dönemlerde işletmelerin hassasiyetle üzerinde durdukları bir konu olarak gündemde yer edinmektedir. Bu durumdan dolayı da İSG faaliyetlerine hız veren iş dünyası çeşitli önlemler almaktadır. Fakat İSG uygulamalarını hayata geçirmeden önce başta fabrikalar olmak üzere hemen hemen her iş kolu ve buna bağlı olan işletmeler öncelikle risk unsurlarının tespiti için çalışmalar yürütmekte ya da yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Bunun en büyük nedeni ise risk unsurunun tespit edilerek o risk unsuruna karşı doğru ve etkin önlemin alınabilmesini sağlamaktır. Her riske göre farklı bir önlemin olduğu aşikâr olunan bir durumdur (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

Verilen bilgiler ve yapılan araştırmalar neticesinde İş Sağlığı ve Güvenliği alanında risk unsuru olarak belirtilen etmenler üç ana sınıflamaya ayrılmaktadır. Daha önce de bahsedildiği üzere risk unsurları gerek işletmeden gerek çalışandan veyahut üretilen üründen oluşabilmektedir. Bu doğrultuda risk unsurlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- ✓ Fiziksel Unsurlar,
- ✓ Biyolojik Unsurlar ve
- ✓ Kişisel Unsurlardır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin önlem mekanizmalarının gelişimini ve her risk unsuruna karşı geliştirilen önlemlerin oluşum açısından tam kavranabilmesi için risk unsurlarının açıklanmasında yarar vardır. Bu çerçevede belirtilen risk unsurlarının detayları ele alınacaktır.

### Fiziksel Unsurlar

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında ilk risk unsuru fiziksel olarak tabir edilen çalışma alanıdır. Çalışma alanı sadece üretim safhalarının gerçekleştiği alan olmamakla birlikte işletmenin kurulduğu alandan ve binaların yapısına kadar fiziksel olan her alanı içerisine alan bir tabirdir. Bu açıdan düşünüldüğünde fiziksel alanların olabildiğince üretim aşamalarına yönelik ve çalışanların sağlıklı bir şekilde üretim sürecinde olmalarını sağlayacak şekilde olmalıdır. İşletmenin fiziksel açıdan yetersiz olması kazalara, ölümlere ve meslek hastalıklarına yol açabilmektedir (Altuntaş, 2019).

Fiziksel koşulların gerekli olan ergonomik şartları da taşıması karşılaşılabilecek riskleri ve tehlikeleri de etkilemektedir. İş görenlerin özellikle ergonomik olmayan fiziksel şartlardan dolayı meslek hastalıklarına

yakalanmaları ve belli bir müddet sonra ise iş göremez duruma gelmeleri ergonomik olmayan fiziksel koşulların varlığından kaynaklanmaktadır. Ergonomik olmayan fiziksel şartlar genel olarak yetersiz ışık, yetersiz havalandırma sistemi, radyasyon faaliyetleri ve çalışma ortamındaki zehirli içerikli gazlar gibi bir dizi olumsuz durumları içermektedir. Ayrıca üretim sürecinde devamlı olarak kullanılan teçhizatın da çalışma ortamına yetersiz dizayn edilmesi de çalışanları etkileyen bir başka ergonomik fiziksel koşul olarak karşımıza çıkmaktadır (Erkan, 2003).

Yapılan çalışmalar neticesinde işletmelerde çalışanların en çok karşılaşmaları muhtemel fiziksel ve ergonomik sorunlar ses, ışık ve hava ile ilgili sorunlardır. İşletmelerde yetersiz hava alanlarında yapılan çalışmalar zamanla çalışanlar da solunum yetmezliği ya da akciğer kanseri gibi hastalıklara yol açmaktadır. Yine yüksek sesin olduğu ortamlarda çalışan işçilerde de ilerleyen dönemlerde duyu kaybı olduğu tespit edilmiştir. Son olarak da yetersiz ışık olan ortamda üretim faaliyetlerini yürütenlerde ise göz bozukluğu ve odaklanma problemlerinin yaşandığı anlaşılmıştır. Görüldüğü üzere işletmelerin çalışanlardan yeterli verimi alabilmesi için asgari düzeyde fiziksel gereklilikleri yerine getirmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2009).

İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesinde fiziksel koşulların temelde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Yapılması gereken temel gereklilik ise İSG uygulamalarını işletme kurulumunda mutlak suretle gözetmek ve çalışanların sağlığı ve verimliliği açısından en az asgari düzeyde fiziksel koşul gerekliliğinin yerine getirilmesidir. Ergonomik düzeyde fiziksel koşulların yerine getirilmemesi zaman içerisinde işletmeye maliyetler yükler ve çalışanların etkin ve verimli çalışmasına engel teşkil eder. Fiziksel koşulların mutlak suretle çalışanlar üzerinde etkisinin açık olduğu durumlarda kurulan tüm sistem çalışanların öncelikle sağlığına daha sonra da verimliliğine yönelik olmalıdır. İşte tam bu noktada İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının gerekliliği ve önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Altuntaş, 2019).

### **Biyolojik Unsurlar**

Bugün günümüzde başta fabrikalar olmak üzere hemen hemen her üretim tesisinde biyolojik risk etmenleri bulunmaktadır. Biyolojik risk unsurları olarak tabir edilen etmenler daha çok alerjiye, zehirlenmeye ve enfeksiyona sebebiyet veren parazitler şeklinde ifade edilebilir. Ağır biyolojik etmenlerin olduğu üretim alanlarında çalışanlara işletmeler tarafından koruyucu teçhizat ve temizlik ürünlerinin sağlanması gerekmektedir. Fabrikalarda çalışan işçilerin özellikle havada toz şeklinde bulunan zararlı parazitlere maruz kalmaları ilerleyen dönemde meslek hastalıkları olarak karşılına çıkmaktadır. Bu durumdan dolayı da İş Sağlığı ve Güvenliği sistemi biyolojik risk unsurlarına karşı geliştirdiği tedbirlerin uygulanması gerekmektedir (Altuntaş, 2019).

Fabrikalarda gerçekleştirilen üretim süreçlerinde meydana gelen biyolojik riskler her zaman aynı derecede zararlı olmamaktadır. Genel olarak kendi içinde az zararlıdan yüksek zararlıya göre dört ana gruba ayrılan biyolojik risk etmenleri ilerleyen dönemlerde çalışanlarda kalıcı hasarlar bırakabilmektedir. Bu yüzden İSG uygulamalarında da belirtilen işe uygun koruyucu ekipmanların çalışanlara eksiksiz ve zamanında verilmesi şarttır. Bu durumun en büyük nedeni ise ilerleyen dönemlerde ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları kalifiyeli elemanların elden gitmesine ve var olan çalışanlarında verimliliğinin azalmasına yol açabilecek olmasıdır (Altuntaş, 2019).

Biyolojik risk etmenlerini genel hatları ile toparlayacak olursak temelde çalışma ortamında var olan havadaki toz parçacıklarından meydana gelmektedir. Gerekli ekipmanın sağlanamaması veya göz ardı edilmesi durumunda çalışanların meslek hastalıkları ile karşılaşması hatta daha ileri derecede kalıcı hasarlar bırakması muhtemeldir. Bu yüzden İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminde biyolojik risk unsurunu önleyebileceği dahilinde geliştirilen önlemlerin eksiksiz uygulanması gerekmektedir. Ancak bu şekilde çalışanlar sağlıklı ve risksiz bir ortamda çalışmanın verdiği güven ile verimli çalışabileceklerdir. Üstelik bu önlemler işletmelerin gelecekte karşılaşabilecekleri eleman kaybı, verim kaybı ve ek maliyetlerinde önüne geçebileceklerdir. (Yılmaz, 2009).

### **Kişisel Unsurlar**

Küresel sistem içerisinde teknolojinin gelişimiyle geçmişe kıyasla tekilleşen bireyler bazı kişisel sorunlar ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu durumun yanı sıra teknolojik gelişmelerin çalışma hayatında özellikle de otomasyon sistemini kullanan fabrikalarda iş gücüne olan talepte de azalma meydana gelmiştir. İş gücüne duyulan ihtiyacın azalmasıyla İş Sağlığı ve Güvenliği alanında da farklı sorunlar ortaya çıkmış ve var olan risk unsurlarına da kişisel sorunlarda eklenmiştir. Bireysel bazda özel hayatın getirmiş olduğu yoğunluğa bir de çalışma ortamındaki stres ve mobbing eklenince çalışanlar kişisel bunalım ve sorunlara meyilli hale gelmektedir. Özellikle de bahsedildiği üzere iş gücüne olan talebin azalması ve çalışanın her an işsiz kalırım düşüncesinde olması stres yaratırken üzerine kişisel sorunlarında eklenmesi bunalım ve depresyon süreçlerine zemin hazırlamaktadır (Kocabaş, 2011).

Kapital sistemin getirmiş olduğu ağır çalışma şartları ki buna en güzel örnekler uzun süreli çalışma, vardiya sistemi, nöbet sistemi, mobbing ve yemeklerin iyi olmaması vb. bireyi olabildiğince zorlarken işsiz kalma

korkusunun da yaratmış olduğu baskı özel hayat ile birleşince bireyi tamamen kişisel bozukluğa sürüklemektedir. Yapılan incelemeler çerçevesinde özellikle bu sorunlara karşı baş etme kapasitesi zayıf olan çalışanların bir müddet sonra sigara, alkol, madde kullanımı vb. zararlı alışkanlıklara kapılmaları iş yerlerinde çeşitli tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Kişisel sorunların depresyonun da olan kişiler madde kullanımı ile hareket etme, ani müdahale etme ve etkin çalışma gibi özelliklerini kaybetme noktasına gelmektedir. Böylelikle iş kazalarına davetiye çıkmaktadır (Altuntaş, 2019).

Ağır ve uzun çalışma sürelerinin olduğu fabrikalarda yoğun stres ve depresyon durumları görülmektedir. Son dönemlerde ciddi oranda karşılaşılan iş yeri stres ve rahatsızlıkları artan oranda eğilim göstermektedir. Bu duruma yapılması gerekenler ise hiç kuşkusuz İş Sağlığı ve Güvenliğinde de belirtildiği üzere çalışma sisteminin belli bir düzene oturtulmasıdır. Esnek çalışma saatleri, izinler ve istirahatler mutlak suretle çalışanlara sağlanmalıdır. Stres ve depresyon gibi kişisel sorunlar yaşayanlar işletme bünyesinde psikolojik destek alması sağlanmalı ve bu konuda uzman kişilerden yardım alınmalıdır. Ancak bu şekilde çalışandan verimli ve süreklilik arz edecek şekilde yararlanma sağlanabilir (Ünal, 2007).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İSG performans ölçümlerinin sistematik ve doğru yapılması, örgütün İSG yönetiminde meydan gelebilecek aksaklıkların giderilmesini sağlayacaktır. Bundan dolayı yapılan performans ölçümleri, örgüt çalışanlarının kazalardan korunması ve sağlık hallerinin güven altına alınmasına büyük katkı sağlayacaktır. Bir örgütün İSG risklerini kontrol altına alıp İSG performansının iyileştirilmesi için gerekli yönetim sistemi şartlarının sağlanması gereklidir. OHSAS 18001, örgütlerde meydana gelebilecek İSG risklerini kontrol altına almak ve ayrıca İSG performanslarını iyileştirmesini sağlamak için, İSGYS ile ilgili şartları belirleyici bir kılavuz görevi görmektedir. OHSAS 18001'e göre İSG performanslarını geliştirmek için çalışma ortamının sürekli iyileştirilmesi ve örgüt çalışanlarının tamamının sürece katılmasının sağlanması gerekmektedir (Serin ve Çuhadar, 2015: 56). 6331 sayılı İSG Kanun'unun 4. maddesi gereği işveren, İSG tedbirlerine gereken hassasiyetin gösterilip gösterilmediğini izlemeli, denetlenmeli ve meydana gelebilecek eksikliklerin giderilmesini sağlamalıdır. Ayrıca yine aynı kanunun okul yöneticilerini işveren vekili olarak görmesi, okul yöneticilerine, kanunun 4. maddesinin uygulanmasında İSG yönetiminde en büyük sorumluluğu yüklemiş olmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Bu doğrultuda çalışmada geliştirilmiş İSG performans ölççeğini, okul yöneticilerinin, İSG uygulamalarını yürütürken, İSG uygulamalarında yaşanan sorunları belirlerken ve gerekli olan önlemleri alırken kullanılabilecekleri yararlı bir ölçüm ve denetim aracı olabileceği düşünülmektedir.

İSG Eğitim Etkililiği kategorisi ile ilgili okul müdürlerinin görüşleri incelenmiş ve görüşlerin geneli İSG eğitimlerinin etkili olmadığı yönündedir. Çalışma ortamlarında var olan veya dışarıdan gelebilecek, çalışanları ya da örgütü etkileyerek hasar veya zarar verme potansiyeli olarak tanımlanan "tehlikeler" ve bu tehlikelerden doğacak yaralanma, kayıp veya bunlar dışındaki zararlı sonuçların olması ihtimali olarak ifade edilen "riskler", örgüt çalışanlarına İSG eğitimi vermeyi gerekli kılmaktadır (Akpınar ve Ögütöğulları, 2016: 116).

Öğretmenlerinin okul İSG uygulamaları performansına ilişkin görüşlerinin İSG eğitim uygulamaları, yönetsel önlem ve tedbirler, toplam puan boyutunda cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışma bulgularıyla paralellik gösteren Kara (2015: 120-140), meslek lisesi öğretmenlerinin İSG algıları üzerine yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni ile İSG uygulamaları içinde olan acil durum ve ilk yardım yeterlilikleri, elle taşıma İSG yeterlilikleri, İSG açısından öğrencileri izleme yeterlilikleri, kişisel koruyucu ekipman bilgisi yeterlilikleri, elektriksel büyüklükleri ölçebilme yeterlilikleri, sağlık ve güvenlik işaretlerini yorumlayabilme yeterlilikleri arasında anlamlı farklılık görülmediğini ifade etmiştir. Türüdü (2019: 57) öğretmenlerin güvenlik kültürü üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş güvenliği ölççeği puanlarının cinsiyete göre anlamlı ilişkisinin olmadığını görmüştür. Çalışma bulgularıyla uyumlayan, Karadeniz'in (2020: 30) meslek lisesi öğretmenlerinin İSG performansları ile ilgili yapmış oldu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin İSG performansı üzerinde etkili olduğu ve bu etkinin erkekler lehine sonuçlandığı ifade edilmiştir. Ayrıca Çetin ve Beğik'in (2021: 210) çalışmada İSG uygulamalarında kişisel koruyucu ekipman kullanımı konusunda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha hassas davrandıkları ifade edilmiştir. Yapılan çalışmaların sektörel (hizmet, sağlık, üretim, vb.) farklılıkları incelendiğinde, eğitim kurumlarında elde edilen bulguların genelinde İSG uygulamalarında cinsiyet ile ilgili anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu durum özellikle meslek liselerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla farklılıklar göstermektedir. Bunun sebebi olarak, meslek liselerindeki tehlike ve risk durumlarının daha fazla görülmesi, meslek lisesi atölyelerinde genelde erkek öğretmenlerin çalışması gösterilebilir.

Taşdemir ve Gür (2020: 245) tarafından sınıf öğretmenleri arasında yapılan benzer bir araştırmada, analiz sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği alanında öz yeterlik algısının, sınıf öğretmenleri lehine yüksek olduğu tespit

edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim alan sınıf öğretmenlerinin algıları. Sözcü, Şerbetçi ve Kılıç (2018: 46) tarafından tıp öğrencileri arasında iş güvenliği ve sağlık kazaları ile iş güvenliği eğitimi alma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, iş güvenliği eğitimi alanların iş güvenliği eğitimi alma olasılığının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. İşle ilgili veya iş kazasına karışmak. Hastalıklar aynı bağlamda Karadeniz Aydın (2020: 21) meslek liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin yönetsel ve eğitimsel boyutundaki ortalama puanların iş güvenliği eğitimi alanlar lehine olduğunu tespit etmiştir. Eğitim ortamları dışındaki çalışma ortamlarında yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlardan Ulutaşdemir ve diğerleri (2015: 12) bir fabrikada verilen iş güvenliği eğitimlerini değerlendirdikleri çalışmada, iş güvenliği eğitiminin çalışma ortamında meydana gelebilecek endüstriyel kaza ve meslek hastalıklarının sayısını önemli ölçüde azalttığını belirtmişlerdir. Ölçüde iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin vurgulanmasına yardımcı olmaktadır. Yenisari, Mestav ve Öztürk (2019: 353) tarafından üniversite çalışanları arasında yapılan benzer bir çalışmada iş güvenliği eğitimleri, çalışanların iş güvenliğine ilişkin bilgi ve becerilerini geliştirmiş, çalışma ortamlarında ortaya çıkabilecek tehlike ve riskleri tespit etmelerini sağlamış ve iş güvenliğinin sağlanmasına yardımcı olmuştur. Ortamdaki tüm çalışanların sağlık, emniyet ve güvenlik kaygılarının olmasını sağlamak, bunun da onların refahını en üst düzeye çıkardığı ileri sürüldü. Aydın ve diğerleri (2013: 43) tarafından yapılan çalışmada iş kazaları ile güvenlik eğitimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve güvenlik eğitimi alan çalışanların işlerini tehlikeye atabilecek riskli davranışlardan kaçınma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Eğitim, kişiye sadece bilgi vermek için değil aynı zamanda değer, beceri ve alışkanlıkları geliştirmek için de gereklidir. İnsanların bir konuya duyarlılığını arttırmak, istenilen davranış ve sorumluluk bilincini geliştirmek eğitimin katkıları arasındadır (Tillman, 2000: 9). Bu çalışmalarda beklenen sonuç, iş güvenliği eğitiminin tamamlanmasının iş güvenliği bilincini artıracaktır. Ancak iş güvenliğinin içeriği, risk faktörlerinin belirlenmesi vb. ile ilgili iş kazalarının meydana gelme olasılığı. Bu gibi durumlarla güvenlik eğitimi arasındaki ilişkilerin incelenmesi, eğitimin içeriğinin belirlenmesinde ve uygulamadaki boşlukların belirlenmesinde faydalı olacaktır. Bu bağlamda bu çalışmanın hem niteliksel hem de niceliksel bulgularının diğer çalışmalardan farklı olarak sadece okul yöneticilerine değil, öğretmen ve öğrencilere de yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okul İSG uygulamaları performansına ilişkin görüşlerinin İSG eğitim uygulamaları, yönetsel önlem ve tedbirler, toplam puan boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Karadeniz Aydın'ın (2020: 19) meslek lisesi öğretmenlerinin İSG performanslarını değerlendirdiği çalışmasında, öğretmenlerin İSG performansı toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Aydın ve Doğan'ın (2020: 16) özel sektör çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, özel sektör çalışanlarının, İSG eğitimlerine ve eğitim konularına yönelik algılarının yaş, eğitim durumu ve cinsiyet değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermedikleri tespiti yapılmıştır. Çalışma bulgularıyla uyuşmayan, Kara'nın (2015:140) meslek lisesi öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, eğitim düzeyi ile İSG uyarı levha ve işaretleri yorumlayabilme yeterlilikleri arasında doğru bir orantı olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça, sağlık ve güvenlik işaretlerinin yorumlanabilme seviyesinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer sonuçlara ulaşılan farklı sektörlerde yapılan çalışmalardan, Demirkesen ve Arditi'nin (2011: 54) yapı sektöründe çalışan işçiler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışma ortamlarında meydana gelen kazaların geneli düşük öğrenim seviyesi, iş ile ilgili yetersizlik ve dikkatsiz davranışlardan kaynaklandığının tespiti yapılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğrenim seviyesi birbirine yakın olan çalışma ortamlarında, İSG uygulamaları içinde olan bütün süreçler için yaklaşımların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Okullarda öğrenim ile İSG alt boyutları için yapılan karşılaştırmalarda, öğrenim seviyesinin birbirine yakın olmasından dolayı genelde anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin okul İSG uygulamaları performansına ilişkin görüşlerinin İSG eğitim uygulamaları, yönetsel önlem ve tedbirler, toplam puan boyutunda yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Karadeniz Aydın (2020: 17) meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin İSG performanslarının değerlendirmesini yaptığı çalışmada, öğretmenlerin İSG performansları toplam puan ortalamaları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespitini yapmıştır. Bu tespit çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Çalışma bulgularıyla aynı paralellikte olmayan, Kılış ve Demir'in (2009: 43) yapmış oldukları çalışmada, telekomünikasyon sektöründe farklı yaş seviyelerindeki çalışanların İSG uygulamaları ile ilgili algı seviyelerinde değişiklikler gösterdiğinden İSG eğitimlerinde bu durumun göz önünde bulundurulması gerekliliği ifade edilmiştir. Yüce'nin (2014: 40-41) inşaat sektöründe çalışan işçilerin iş güvenliği kültürü algıları ile ilgili yaptığı çalışmada, iş güvenliği kültürü ile mesleki kıdem ve çalışanların aldıkları iş güvenliği eğitim saati değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark yaş seviyesi büyük olan lehine çıkmış ve yaş arttıkça İSG kültürü algılarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Oi-ling'in (2002: 203) Hong Kong'ta çalışan inşaat işçilerinin İSG performansları üzerine yapmış olduğu çalışmada, yaş arttıkça İSG

performanslarının arttığı tespitinde bulunulmuştur. Yapılan çalışmaların yaş kriterinin İSG uyarı levhalarını okuyup anlama, uygulama ve ekipman kullanma gibi işlemlerin yapılabilmesinde yaş ve öğrenim seviyesinin etkili olduğu söylenebilir. Fakat genç çalışanların her ne kadar kabiliyet anlamında İSG ile ilgili uygulamaları daha iyi yapacağı varsayılrsa da hem İSG eğitimlerini hem de yönetmelik kurallarını daha fazla görmezden gelme davranışlarına sahip olduğu görülmektedir. Çalışma bulgularına göre okullarda İSG uygulamaları ile yaş kriteri arasında anlamlı bir ilişkinin olmaması daha çok öğretmenlerin genç öğretmenlere mentor olarak yaklaşmasının, genç öğretmenlerin İSG ile ilgili eksiklerini gidermesine sebep olduğu düşünülür.

Bu çalışmada, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) performans ölçümlerinin önemine odaklanılmıştır. İSG performans ölçümlerinin sistematik ve doğru bir şekilde yapılmasının, örgütlerdeki İSG yönetiminde oluşabilecek aksaklıkların giderilmesine katkı sağlayacağı vurgulanmıştır. Bu performans ölçümlerinin, örgüt çalışanlarının kazalardan korunması ve sağlık hallerinin güven altına alınmasına büyük katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Örgütlerde İSG risklerini kontrol altına alıp İSG performansını iyileştirmek için OHSAS 18001 standardının kullanılması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu standartın, İSG yönetim sistemi için rehber niteliğinde olduğu ve İSG risklerini kontrol altına alarak performansı iyileştirmeyi hedeflediği ifade edilmiştir. İSG performanslarını geliştirmek için çalışma ortamının sürekli iyileştirilmesi ve tüm çalışanların sürece katılmasının önemine dikkat çekilmiştir. İSG Kanunu'na göre işverenin, İSG tedbirlerine gereken hassasiyeti gösterip göstermediğini izlemesi ve meydana gelebilecek eksiklikleri gidermesi gerekliliği vurgulanmıştır. Aynı zamanda, okul yöneticilerinin İSG yönetiminde işveren vekili olarak büyük sorumluluk taşıdığı belirtilmiştir. İSG Eğitim Etkililiği kategorisinde, genel olarak okul müdürlerinin İSG eğitimlerinin etkili olmadığı yönündeki görüşlere değinilmiş ve İSG eğitimlerinin önemi vurgulanmıştır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin İSG performanslarına ilişkin görüşlerinin incelenmiş, ancak cinsiyet, öğrenim durumu ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Çalışmanın geliştirilen İSG performans ölçeğinin, okul yöneticileri için kullanışlı bir araç olabileceği ve İSG uygulamalarında yaşanan sorunları belirlemede ve önlemleri alma konusunda yardımcı olabileceği sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak, İSG performans ölçümlerinin doğru bir şekilde yapılmasının, iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinç oluşturmak, İSG eğitimlerini geliştirmek ve yönetim süreçlerini iyileştirmek amacıyla önemli bir araç olduğu vurgulanmıştır. Bu sonuçlar, örgütlerin İSG performansını artırmak için etkili stratejiler geliştirmelerine katkı sağlayabilir.

**Fiziksel Etkiler:** Geçici veya sürekli işitme bozuklukları oluşabilir. **Fizyolojik Etkiler:** Kan basıncı artışı, dolaşım bozuklukları, solunumda hızlanma, kalp atışlarında yavaşlama, ani refleksler gözlenebilir.

**Psikolojik Etkiler:** Çalışanın içinde bulunmuş olduğu organizasyonda yetenek ve tecrübeleriyle doğru olduğunu düşündüğü fikir, düşünce, önerilerini ileride ayıplanma, baskıya maruz kalma, soyutlanma, aşağılanma korkusu olmadan doğru yer ve zamanda ifade ederek öğrenmeye katkı sağlayabilmesi olarak tanımlanan psikolojik rahatlığın yazındaki bilgiye göre öncüllerinden birisi işyerinde kişilerarası güvendir. Çalışanın, yöneticisine ve iş arkadaşlarına duyduğu güven düzeyi, aynı zamanda iş görenlerin işe yönelik duyduğu kaygıların ve işe ilişkin önerilerinin işyerindeki karar alma mekanizmasındaki etkisinin sınırlarını gösteren iş gören sesliliğini de etkileyebilmektedir. Davranış bozuklukları, aşırı sinirlilik, stres hali gözlenebilir.

Kişilerde psikolojik rahatlık olgusu oluşmalı, bireylerin içinde buldukları çalışma alanlarında algıladıkları kişilerarası endişe olarak bilinmektedir. Bireyin herhangi bir konuda, durumda, olayda, fikrini söylemesi, kendi izlenimlerini ifade etmesi, soru sorması, dönüt alması, hataları gündeme getirmesi, yeni bir fikir öne sürmesi, doğruyu yanlış söylemesi şeklindeki çıkışlarında çalışan arkadaşların tepkileri organizasyonda psikolojik rahatlık algısının çerçevesini çizmekte ve olumlu ya da olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasını vesile olmaktadır.

**Sosyolojik Etkiler:** İş güvenliği konusunda ülkemizde kültürel boyutun genellikle ihmal edildiği görülmektedir. İş güvenliği ile ilgili mevcut sorunların, genellikle ortaya çıkan zararın sosyolojik etkileri toplumda farklı şekilde yer edinmeye başladığı ve mağduriyetin tazmini şeklindeki yasal önlemlerle çözülmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Oysa iş güvenliği sadece mağduriyetin tazmini şeklindeki yasal boyutuyla değil, aynı zamanda toplumsal kültürle olan ilişkisi boyutuyla da ele alınması gerekmektedir. Örgüt kültürünün toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünün de örgütsel kültürün bir parçası olduğu Örgüt kültürün, toplumsal kültürün, iş güvenliği kültürün, örgütsel kültürün birbiriyle bağlantılı olduğu açıktır. Bu nedenle iş güvenliği kültürü üzerinde toplumsal kültürün etkisi oldukça baskındır. Türkiye’de iş güvenliği kültürü; Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi, kadercilik ve dış kontrol inancı, “bize bir şey olmaz” inancı ve aşırı güven duygusu ile korku kültürü bakış açılarından incelendiğinde sosyolojik ve toplumsal olarak bu bakış açısının önüne geçmek gerektiği ortadadır. Yapılan analiz sonucunda Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünü genellikle olumsuz olarak etkilediği saptanmıştır. Bu kapsamda, iş güvenliği kültürünün oluşturulması süreci için bazı öneriler geliştirilen önerilerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

- ✓ İSG Performans Ölçüm Sisteminin Güçlendirilmesi: Örgüt, mevcut İSG performans ölçüm sistemini sürekli olarak gözden geçirmeli ve iyileştirmelidir. Performans ölçümlerinin doğruluğunu ve etkinliğini artırmak için ölçüm metrikleri güncellenmeli ve çalışan geri bildirimleri dikkate alınmalıdır.
- ✓ OHSAS 18001 Standartlarının Tam Anlamıyla Uygulanması: Örgüt, OHSAS 18001 standartlarına tam anlamıyla uymalı ve İSG yönetim sistemi için gerekli şartları eksiksiz bir şekilde sağlamalıdır. Bu standartlar, İSG risklerini kontrol altına almak ve performansını iyileştirmek adına rehberlik sağlamaktadır.
- ✓ İSG Eğitimlerinin Yeniden Değerlendirilmesi: İSG eğitim programları gözden geçirilmeli ve çalışanların gerçek ihtiyaçlarına daha iyi cevap verecek şekilde revize edilmelidir. İSG eğitimlerinin etkinliğini artırmak için interaktif ve katılımcı yöntemler kullanılmalıdır.
- ✓ İSG Bilincinin Artırılması: Örgüt, çalışanların İSG bilincini artırmaya yönelik kampanya ve etkinlikler düzenlemelidir. İSG kültürünü benimsemek, kazaların önlenmesinde ve güvenli çalışma ortamının oluşturulmasında etkili bir faktördür.
- ✓ İSG Yönetiminde İyi Uygulama Örneklerinin Paylaşılması: İSG performansını artırmak adına örgüt, iç ve dış iyi uygulama örneklerini paylaşmalıdır. Başarı hikâyeleri ve örnek uygulamalar, diğer birimlere ilham kaynağı olabilir ve en iyi uygulamaların yayılmasına katkıda bulunabilir.
- ✓ İSG Ekipmanlarının ve Yöntemlerinin Güncellenmesi: İSG ekipmanları ve koruyucu önlemler sürekli olarak gözden geçirilmeli ve teknolojik gelişmelere paralel olarak güncellenmelidir. En son teknoloji ve güvenlik standartlarına uygun ekipmanlar kullanılmalıdır.
- ✓ Çalışan Katılımını Teşvik Etme: Çalışanların İSG süreçlerine aktif olarak katılımını teşvik etmek, riskleri daha etkili bir şekilde yönetmeye yardımcı olabilir. Çalışanlara İSG konularında geri bildirimde bulunma ve öneriler sunma fırsatları tanınmalıdır.
- ✓ Kriz Durumları İçin Acil Durum Planlarının Güncellenmesi: Örgüt, olası kriz durumlarına karşı acil durum planlarını güncellemeli ve çalışanları bu planlara dâhil etmelidir. Acil durum eğitimleri düzenlenmeli ve personelin bu durumlarla baş etme becerileri güçlendirilmelidir.
- ✓ İSG Performansının Düzenli İletişimi: İSG performansıyla ilgili düzenli olarak iletişim kurulmalıdır. Çalışanlara İSG hedefleri, başarılar ve gelişim alanları hakkında periyodik olarak bilgi verilmelidir.
- ✓ Yasal Düzenlemelere Uyum: Örgüt, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut yasal düzenlemelere tam uyum sağlamalı ve bu konudaki değişiklikleri yakından takip etmelidir. Uyumun sürekli olarak güvence altına alınması için düzenli denetimler düzenlenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Aabo, T., & Eriksen, N. B. (2018). Corporate risk and the humpback of CEO narcissism. *Review of Behavioral Finance*, 10, 252-273.
- Aabo, T., Als, M., Thomsen, L., & Wulff, J. N. (2020). Watch me go big: CEO narcissism and corporate acquisitions. *Review of Behavioral Finance*.
- Agnihotri, A., & Bhattacharya, S. (2019). CEO narcissism and internationalization by Indian firms. *Management International Review*, 59(6), 889-918.
- (Times New Roman, 11 punto, Normal, İki yana yaslı, Satır Aralığı: 1, Aralık Önce ve Sonra 6 nk).
- Akaner, Ö. (2020). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Perspektifinde Kamu Kurumlarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Önerisi. (Yayınlanmış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Akbiyik, N., & Koç, M. (2011). Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi Ve Sosyal Sonuçları. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 16(3).
- Akpınar, Y. & Altun, A. (2014). Bilgi toplumu okullarında programlama eğitimi gereksinimi. *Elementary Education Online*, 13(1).
- Aktay, N. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2020). Eğitim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği. Ayaç, T. (Ed.), *Eğitim Hukuku içinde* (367-388). Ankara: Pegem.

- Cerçi, C. ve Çetin, R.B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Kaynaklanan Sorumluluklarına İlişkin Okul Müdürü Görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 151- 162.
- Croghan, E. ve Johnson, C. (2004). Occupational health and school health: a natural alliance? *Journal of Advanced Nursing*, 45(2), 155– 161
- Çay, E. (2019). Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşleri. *Education Sciences*, 14(1), 1-16.
- Çelik, S. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İş Disiplininin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Erzurum Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum. *Toprak İşveren Dergisi*, 86.
- Çiçek Ö. ve Öçal M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 2147-3668
- Demir, G. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)’nin Sağlanmasında İş Yeri İSG kurullarının etkinliği. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, İzmir: Legal Yayıncılık.
- Dizdar, E. N. (2001). Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 41, 26-31. Erişim adresi: <https://www.tb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/kaza.pdf>
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/282932>
- ILO (2001), Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems. ILOOSH2001. Erişim adresi: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.Pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.Pdf)
- İşler, M. C. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara.
- Karakaş, M., & Et, M. (2013). On pointwise and uniform statistical convergence of order  $\alpha$  for sequences of functions. *Fixed Point Theory and Applications*, 2013(1), 1-11.
- Keleş, R. (2004) İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (22), 16.
- Kılıkış, İ. (2014). 6331 Sayılı Kanunda İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2).
- Lingard, H.; Wakefield, R. ve P. Cashin (2011). The Development and Testing of a Hierarchical Measure of Project OHS Performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18(1), 30- 49.
- Lloyd, J., & Mitchinson, J. (2008). *QI: Advanced Banter*. Faber & Faber.
- Naycı, H. (2010). Bir toplu konut projesinde uygulanan iş güvenliği yönetim süreçlerinin OHSAS 18001 uygulamalarıyla karşılaştırılması (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Öztürk, Y. (2020). Meslek Lisesi Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Tutumları. *Int. J. Adv. Eng. Pure Sci.Dergisi*, 2 (2020), 111-117
- Stephens, R.D. (1998). Safe School Planning. In D.S. Elliott, B. Hamburg, & K.R. Williams (Editors), *Violence In American Schools: A New Perspective*.
- Üngüren, E. ve Koç, T.S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2),124- 142.
- Tetik, F. (2018). Girişimci liderlik davranışının çalışan yaratıcılığına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 297-307.
- Türüdü, N.O. (2019). Öğretmenlerin İş Güvenliği Kültürü İle Okula Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı* (2. Basım). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.