

**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İSTANBUL ANADOLU YAKASINDA EĞİTİM- ÖĞRETİM FAALİYETİNİ  
GERÇEKLEŞTİREN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV ALAN  
ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISININ  
ANKET YÖNTEMİYLE ÖLÇÜLMESİ**

**AHMET ÇABUK**

**KOCAELİ 2020**

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

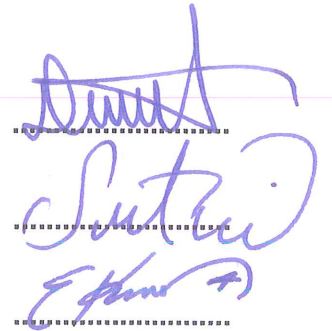
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL ANADOLU YAKASINDA EĞİTİM- ÖĞRETİM  
FAALİYETİNİ GERÇEKLEŞTİREN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE  
GÖREV ALAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ ALGISININ ANKET YÖNTEMİYLE ÖLÇÜLMESİ

AHMET ÇABUK

Dr. Öğr. Üyesi Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK  
Danışman, Kocaeli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Serpil GERDAN  
Jüri Üyesi, Kocaeli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Erdinç KESKİN  
Jüri Üyesi, Kırklareli Üniversitesi



Tezin Savunulduğu Tarih: 23.01.2020

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yükseköğretim sistemi Türkiye genelinde yayılmış şekilde faaliyet göstermektedir. 2019 istatistikleri dikkate alındığında yedi milyonun üzerinde öğrenci eğitim ve öğretim hayatına devam ederken yüz altmış bin akademik personel üniversite ve meslek yüksekokullarında görev aldığı görülmektedir. Akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği algı seviyesinin yükselmesi yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğinin artmasına katkı sağlayacağı gibi eğitim ve öğretimi bittikten sonra çalışma hayatına geçecek olan öğrencilerde bu farkındalığın artmasına katkı sağlayacaktır.

İstanbul Anadolu yakasında eğitim- öğretim faaliyetini gerçekleştiren vakıf üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısının anket yöntemiyle ölçülmesi konusunda bana fırsat veren ve destek sağlayan değerli öğretim elemanı Dr. Öğr. Üyesi Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK' e teşekkür ederim. Ayrıca tüm hayatım boyunca beni destekleyen geniş ve çekirdek aile üyelerime sonsuz minnet duygularımı sunarım.

Ocak- 2020

Ahmet ÇABUK

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar DİZİNİ.....	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
GİRİŞ.....	1
1. GENEL BİLGİLER.....	6
1.1. Önceki Çalışmalar.....	6
1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları.....	10
1.2.1. İş sağlığı.....	10
1.2.2. İş Güvenliği.....	11
1.2.3. İş sağlığı ve güvenliği.....	12
1.2.4. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı.....	12
1.2.4.1. Çalışanları korumak.....	13
1.2.4.2. Üretim güvenliğini sağlamak.....	14
1.2.4.3. İşletme güvenliğini sağlamak.....	14
1.2.5. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi.....	15
1.2.5.1. Ülke ekonomisi yönünden.....	17
1.2.5.2. İşveren yönünden.....	19
1.2.5.3. Çalışanlar yönünden.....	20
1.3. Yükseköğretim Kurumu.....	21
2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	26
2.1. Araştırmanın Problemi.....	26
2.2. Araştırmanın Amacı.....	26
2.3. Araştırmanın Kapsamı.....	26
2.4. Araştırmanın Yöntemi.....	27
2.5. Verilerin Toplanması.....	28
2.6. Araştırmada Kullanılan Analiz Teknikleri.....	28
2.7. Araştırma Hipotezleri.....	29
3. BULGULAR.....	31
3.1. Demografik Özellikler ve Kullanılan Ölçeğe Ait Bulgular.....	31
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutları ve Tutarlılıkları.....	34
3.3. Araştırmada Geliştirilen Hipotezlerin Test Edilmesi ve Değerlendirilmesi.....	35
3.3.1. Araştırmada Geliştirilen Hipotezlerin Test Edilmesi ve Değerlendirilmesi.....	36
3.3.2. Katılımcıların cinsiyet bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	38
3.3.3. Katılımcıların medeni durum bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	39
3.3.4. Katılımcıların eğitim durumu bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	40
3.3.5. Katılımcıların aktif olarak görev aldığı yükseköğretim kurumundaki deneyim süresi bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	41

3.3.6.Katılımcıların toplam deneyim süresi bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	43
3.3.7.Katılımcıların iş kazasına neden olan etken bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki .....	45
3.3.8.Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki .....	48
3.3.9.Katılımcıların ramak kala olay bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için yapılan çalışma bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	49
3.3.10. Katılımcıların çalışma memnuniyeti bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki.....	51
3.3.11. İş sağlığı ve güvenliği algısı alt boyutları toplam puanları arasındaki korelasyon.....	54
4. TARTIŞMA.....	56
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	60
KAYNAKLAR.....	67
EKLER.....	70
KİŞİSEL YAYINLAR VE ESERLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	78

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Türkiye' de Toplam Çalışan Sayısı ve Toplam Çalışan Sayısı İçerisinde İş Kazası Geçiren Çalışan, Meslek Hastalığına Yakalanan Çalışan Sayısı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Ölen Çalışan Sayısı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK, 2019).....	17
Tablo 1.2. Türkiye' de Faaliyet Alanlarına Göre Bazı Sınıflardaki İş Kazası Geçiren Çalışan, Meslek Hastalığına Yakalanan Çalışan Sayısı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Ölen Çalışan Sayısı, Sosyal Güvenlik Kurumu .....	17
Tablo 1.3. Türkiye' de Yükseköğretim Akademik Birimleri ve Görevleri .....	22
Tablo 1.4. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretim Elemanları ve Görevleri.....	23
Tablo 1.5. Türkiye Genelinde ve İstanbul İlinde Bulunan Yükseköğretim Kurumu- Öğretim Elemanı- Öğrenci Sayısı.....	23
Tablo 2.1. Alfa Güvenirlik Ölçütü .....	29
Tablo 2.2. Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulmasında Kullanılan Demografik Sorular ve İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutları .....	29
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı .....	31
Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (* p<.05).....	36
Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyet Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Mann Whitney U Test Sonuçları .....	38
Tablo 3.4. Katılımcıların Medeni Durum Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Mann Whitney U Test Sonuçları (* p<.05) .....	39
Tablo 3.5. Katılımcıların Eğitim Durumu Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (*p<.05).....	40
Tablo 3.6. Katılımcıların Şu An Görev Alınan Yükseköğretim Kurumundaki Görev Süresi Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (* p<.05).....	42
Tablo 3.7. Katılımcıların Toplam Deneyim Süresi Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (* p<.05).....	44
Tablo 3.8. Katılımcıların İş Kazasına Neden Olan Etken Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (* p<.05).....	45
Tablo 3.9. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Mann Whitney U Test Sonuçları (* p<.05).....	48
Tablo 3.10. Katılımcıların Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (* p<.05) .....	49

Tablo 3.11. Katılımcıların Çalışma Memnuniyeti Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (* p<.05) .....	52
Tablo 3.12. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutları Toplam Puanları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları .....	54
Tablo 4.1. Hipotez Sonuçları İçin Özet Tablo.....	59



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

n	: Veri sayısı
$\bar{x}$	: Örneklem Ortalaması
$X^2$	: Ki-Kare Değeri
ss	: Standart Sapma
SD	: Serbestlik Derecesi
p	: Olasılık

### Kısaltmalar

İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İKG	: İnsan Kaynakları Geliştirme
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)



# İSTANBUL ANADOLU YAKASINDA EĞİTİM- ÖĞRETİM FAALİYETİNİ GERÇEKLEŞTİREN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV ALAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISININ ANKET YÖNTEMİYLE ÖLÇÜLMESİ

## ÖZET

Mesleki gelişimin yanı sıra sosyal ve kültürel gelişimin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan yükseköğretim kurumları derslik, laboratuvar, atölye, ofis, kütüphane, sağlık- kültür- spor faaliyetlerinin gerçekleştirildiği ortamları bünyesinde barındırmaktadır. Bu ortamlar araştırma geliştirme faaliyetlerinin yapılmasına, ilgili programlarının kazanımlarının elde edilmesine, öğretim elemanları ve öğrenciler tarafından yoğun olarak kullanılmaktadır. Bu sebeple bu ortamlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yerine getiriliyor olması ve çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının olması bu ortamların kullanıcılar açısından sağlıklı ve güvenli olmasına katkı sağlamasının yanında yükseköğretim kurumlarından mezun olan öğrencilerin mesleki yaşamlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem vermesine olumlu yansıtacaktır.

Öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısının ölçülmesi amacıyla yapılan çalışma İstanbul Anadolu yakasında eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren vakıf yükseköğretim kurumlarını kapsamıştır. Ankette, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyen 17 sorunun yanında iş sağlığı ve güvenliği algılarını ölçmeye yönelik 49 soru bulunmaktadır. Çalışma sonunda sorulara verilen cevaplar farklı analiz teknikleri kullanılarak yorumlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Algı, Farkındalık, İş Güvenliği, İş Sağlığı, Yükseköğretim.

## **MEASUREMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERCEPTION OF TEACHERS AT FOUNDATION UNIVERSITIES REALIZING EDUCATION IN ISTANBUL ANATOLIAN SIDE**

### **ABSTRACT**

Higher education institutions, which have an important place in ensuring social and cultural development as well as professional development, have environments where classrooms, laboratories, workshops, offices, libraries, health-culture-sports activities are carried out. These environments are used extensively by research and development activities, achievement of related programs, and by lecturers and students. For this reason, the fact that occupational health and safety practices are carried out in these environments and the awareness of occupational health and safety in the employees will contribute positively to the health and safety practices of students graduating from higher education institutions in their professional lives as well as contributing to the health and safety of these environments.

This study, included private universities in the Anatolian side of Istanbul carried out to measure the perception of the occupational health and safety of the academic staff. In the survey, there are 17 questions that determine the demographic characteristics of the participants, as well as 49 questions to measure their perceptions of occupational health and safety. The answers of the questionnaires were analyzed by different analysis techniques such as Mann- Whitney U, Kruskal- Wallis, ANOVA.

**Keywords:** Perception, Awareness, Occupational Safety, Occupational Health, Higher Educatio.

## GİRİŞ

İşyerlerinde gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları işyeri bina ve eklentilerinde ve işyeri çevresinde bulunan insanları da etkilemektedir. Tabii ki burada sadece insanlar değil insan dışındaki canlılar, işyerini oluşturan bina ve eklentiler, makine, alet, teçhizat, kullanılan hammadde, üretilen ürün ve hizmetler de maddi yönden zarar görmektedir. Geçmişten günümüze kadar yapılan çalışmalara bakıldığında 21. yy.' da hala işyerlerinde çeşitli nedenlerden dolayı meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybeden insan sayısının alkol, uyarıcı ve uyuşturucu madde veya savaşlardan dolayı hayatını kaybeden insan sayısından 3 kat fazla olduğunu göstermektedir (Lloyd, 2008).

Dünyada yaşamın devamlılığının sağlanması için üretim ve tüketimin sürekliliğinin sağlanması ve birbirini dengelemesi gerekmektedir. Günümüzde tüketimdeki artışın en temel nedenleri arasında insan nüfusunun artması, insanların ihtiyaçlarının sınırsız ve çok çeşitli olması yer almaktadır. Tüketim ihtiyacının karşılanması için üretimin, talebi karşılayacak seviyede ve aynı süreklilikte olması gerekmektedir. İhtiyaçları karşılamak için ülkelerin birbirleriyle rekabet içinde üretim yapmaya zorlanmaları aynı zamanda sanayi ve teknolojide de hızlı bir gelişmeye yol açmıştır. Rekabet ortamında ülkeler bir adım önde olabilmek için her türlü süreci denemektedir.

Sanayileşme ile birlikte hızlı makineleşme, üretimde kullanılan kimyasal maddelerin sayısının ve çeşidinin artması, çevresel koşullardaki değişimler iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına sebep olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda oluşan maddi kayıplar hem ülke hem de işveren bütçelerinde önemli ekonomik kayıp oluşturmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşanan can kaybı ve sakatlanmalar, bedensel ve ruhsal açıdan rahatsızlıklar ülkeleri bu konularda önlem almaya yönlendirmektedir. Devletler, öncelikli olarak ekonomik kayıpların önüne geçilmesinin yanında en temel hak olan yaşama hakkının korunması için işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yapılması ve uygulanması için ulusal ve uluslararası mevzuatlar hazırlamalı ve uygulanması teşvik edip denetlemelidir (Yılmaz, 2009).

Kamu ve özel dâhil olmak üzere en küçüğünden en büyüğüne kadar bütün işletmelerin sahip olduğu ve işletmelere rekabette avantaj sağlayan en önemli girdi insan kaynağıdır. Bu sebeple insan kaynağını kaybetmeyi hiçbir işletme göze almamaktadır. Çünkü günümüz teknolojisi ile insanın taklit edilmesi ve kopyalanması şuan için yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle insan kaynağının korunması ve sürekliliğinin sağlanması bütün işletmeler için elzemdir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, dünyada her gün 1.000.000 iş kazası meydana gelmekte ve bundan kaynaklı 1.096 kişi hayatını kaybederken 4.932 kişi ise meslek hastalıklarına bağlı yaşamını kaybetmektedir. Avrupa ülkelerinde her yıl iş kazası ve meslek hastalığı sonucu 5.500 kişi hayatını kaybederken 75.000 kişi sürekli çalışamaz hale gelmektedir ve iş kazalarının % 82' si ölümlle sonuçlanmaktadır. Türkiye' de ise ortalama her gün 784 iş kazası meydana gelmekte ve 4 kişi iş kazaları nedeniyle yaşamını kaybederken 13 kişi sürekli iş göremez durumuna gelmektedir. Rakamlar incelediğinde ülkemiz özellikle ölümlü iş kazalarında Avrupa ülkeleri arasında ilk sırada, dünya ülkeleri arasında Brezilya ve Güney Kore' den sonra üçüncü sırada yer almaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklı kayıpların maddi değeri Türkiye GSYİH' nin yaklaşık % 3 ila 5' i arasında değişmektedir (İKG, 2019).

5510 Numaralı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 'na göre iş kazası işyeri veya kanunda belirtilen yer ve sürelerde sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. Meslek hastalığı ise sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halidir. İşyerinde ve ilgili kanunda işyeri olarak anılan yer ve sürelerde çeşitli tehlikelerden kaynaklı meydana gelebilen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işyerlerinde bulunan çalışanlar zarar görebilmektedir.

Tüm işkolları dikkate alındığında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan istatistiklere göre Türkiye' de 2017 yılında kayıtlı işyeri sayısı 1.874.682 olup sigortalı çalışan sayısı 14.477.817 olarak bildirilmiştir. İş kazası geçiren çalışan sayısı 359,866 iken meslek hastalığı sayısı 693' tür. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden çalışan sayısı 1.633 olarak tespit edilmiştir.

Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği işyerlerinde yaşanan iş kazası ve meydana gelen meslek hastalıklarına bakıldığında;

- Eğitim sektöründe iş kazası yaşayan erkek sayısı 2.563, iş kazası yaşayan kadın sayısı 3.088 olup bu sayısı toplam 5.551' dir. İş kazasından kaynaklı yaşamını kaybeden kişi sayısı 11 olup iş kazası sayısı sonucu yaşamını kaybedenler erkektir. Meslek hastalığına yakalanan sayısı ise 1 kişidir ve onun da cinsiyeti erkektir.
- Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde iş kazası yaşayan erkek sayısı 116, iş kazası yaşayan kadın sayısı 78 olup bu sayısı toplam 194' dir.
- Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetlerde iş kazası yaşayan erkek sayısı 98, iş kazası yaşayan kadın sayısı 22 olup bu sayısı toplam 120' dir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sayesinde iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması, sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesiyle çalışanların kendilerini fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi hissetmelerini sağlayacağı gibi hem toplumun hem de ülkenin refah seviyesinin artmasına imkân sağlayacaktır. İnsanlarda koruma ve geliştirme bilincinin oluşturulması ve geliştirilmesinde topluma katkı sağlayan her kesimin sorumluluğu bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde sorumluluk sahipleri çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, yöneticiler, işverenler, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, hükümet, devlet ve devlete bağlı birimler, eğitim- öğretim kurumlarıdır (orta öğretim-yükseköğretim).

Yükseköğretim kurumları bilginin üretildiği, teknolojinin geliştirildiği, öğretim elemanları ve öğrenciler başta olmak üzere toplumun her kesiminin mesleki ve kişisel gelişimine katkının sağlandığı, bölgelerin ve ülkelerin kalkınmasında etkin role sahip yapılarıdır. Toplumda önemli ve saygın bir yere sahip olan Yükseköğretim kurumları (devlet ve vakıf üniversiteleri) sahip oldukları derslik, alt yapı, laboratuvar, kütüphane, vb. imkânlar ve gerçekleştirilen sosyal ve kültürel faaliyetlerle araştırma-geliştirme faaliyetlerinin yapılmasına, ilgili programların kazanımlarının elde edilmesine, öğretim elemanları ve öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimine katkı sağlamaktadır.

Eğitim- öğretim faaliyetinin gerçekleştirilmesinde etkin olan, araştırma ve geliştirme çalışmalarını yaparak bilimin ilerlemesine katkı sağlayan akademisyen (öğretim elamanı, uzman) ve idari personeller üniversite çatısı altında ücret karşılığında çalıştığı için yükseköğretim kurumlarının her bir bölümü bir iş yeri sayılmaktadır.

Yükseköğretim kurumları sahip oldukları alt yapı, laboratuvar, derslik, kütüphane, yemekhane, sosyal alanlar vb. eklentiler vardır. Bu alanlarda yapılan faaliyetler kullanılan malzeme ve donanımlar göz önüne alındığında diğer işyerlerinde olduğu gibi buralarda da fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik, ergonomik risk etmenleri vd. kaynaklı tehlike ve tehlikelere bağlı riskler vardır. Tehlikelerden kaynaklı olarak yükseköğretim kurumlarında iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelebilmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında meydana gelen iş kazalarına ve bunların sonucunda meydana gelen ölüm sayısına bakıldığında yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tam anlamıyla yerine getirilmediği varsayılabilmektedir. Yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması, sağlıklı ve güvenli ortamların oluşturulması yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin sorumluluğundadır. Özellikle yükseköğretim kurumlarının yönetiminden sorumlu yönetim ile birlikte her türlü faaliyetin yerine getirilmesinden sorumlu her bir çalışanın (akademik/ idari) iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılması ve uygulamaların yerine getirilmesi önemlidir.

Algı, bilinç, farkındalık bu üç kelime birbiri ile yakın anlama gelmekle birlikte kişinin öğrenilmiş becerisi olarak değerlendirilmektedir. Bu öğrenilen beceri ile yaşam ve çalışma alanlarında vuku bulan olaylara, edinilen deneyim ve kazanılan tecrübeye, fikir ve düşüncelere, yapılan veya yapılmayanlara geniş bir bakış açısı ile bakmaya ve yorumlamaya olanak sağlamaktadır. İnsanlar doğuştan farklı seviyelerde farkındalık kapasitesine sahiptirler Farkındalığın arttırılmasında kişinin kişisel özelliklerinin yansıra aldığı eğitim, yaşadığı sosyal ve iş çevre, okuma alışkanlığı gibi durumlar etkilidir (Yar, 2018).

Yükseköğretim kurumlarında etkin olarak uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin aktif ve etkin bir şekilde yerine getirilmesiyle 2019 Ocak ayında Ankara Çankaya Üniversitesi öğretim elemanı Ceren Damar' ın bir öğrenci tarafından önce bıçaklanıp sonrasında tabanca ile vurularak hunharca öldürülmesi gibi bir olayın bir daha yaşanmamasına katkı sağlayacaktır. Böyle bir olayın yaşanması iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının eksiksiz yerine getirilmesi ve bu konuda bilincin arttırılması konularında çalışmalar yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma bilginin üretildiği üniversitelerde görev alan öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının belirli sorular yönlendirilerek belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Yükseköğretim kurumları, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yansira gerçekleştirilen bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetler düşünülduğünde yaşayan bir organizmadır. Bu yaşayan organizma sürekli olarak öğrenme, gelişme, üretme becerisiyle bireyin, toplumun ve devletin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimine doğrudan ve dolaylı olarak etki etmektedir. Bunu çoğunlukla bünyesinde görev alan öğretim elemanı eliyle yapmaktadır. Öğretim elemanları eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yansira sportif ve sosyal faaliyetlerle yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimlerine doğrudan etki edebilmektedir. Bu sebeple bütün alanlarda ve faaliyetlerde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yüksek ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dikkat eden ve bu uygulamaların yerine getirilmesinde aktif olarak görev alan bir öğretim elemanı öğrencilerde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşmasına katkı sağlayacak ve onlara en iyi örnek olacaktır. Ayrıca yükseköğretim kurumunu oluşturan tüm alanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının eksiksiz yapılması ve bunun herkes tarafından bir kültür olarak benimsenmesi, bölüm/ program fark etmeksizin müfredata iş sağlığı ve güvenliği derslerinin eklenmesi mezun olan öğrencilerin iş güvenliği kültürünü benimseyerek kendi çalışma ortamlarında bu kültürü sürdürmelerine imkân sağlayacaktır. Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı olan ve bunu uygulayan çalışanların kamu ve özel bütün işyerlerinde olması sağlanacaktır.

Öğretim elemanlarına, onların iş sağlığı ve güvenliği algısını belirlemek için demografik ve algıyı ölçmeye yönelik sorulardan oluşan anket uygulanmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler farklı analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Değerlendirmede katılımcıların demografik özellikleri ile iş sağlığı ve güvenliği algısı alt boyutları arasındaki anlamlılığa bakılmış ve sonuçlara ilişkin öneriler sonuç ve öneriler kısmında aktarılmıştır.

## 1. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde özellikle farklı meslek gruplarında aktif olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmek için yapılan önceki çalışmalar, yükseköğretim kurumları ile iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirme yapılmıştır.

### 1.1. Önceki Çalışmalar

Türkiye’ de 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kamu ve özel sektörü fark etmeksizin bütün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yerine getirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin geliştirilmesi, yeni yöntemlerin kazandırılması, çalışmaların etkinliğinin ölçülmesi ve çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının belirlenmesine yönelik akademik çalışma yapılmıştır. Yapılan ve yapılacak akademik çalışmalarla bütün sektörlerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve bunlardan kaynaklı her türlü kaybın önlenmesine katkı sağlanacaktır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarını belirlemeye yönelik olarak farklı yazarlar tarafından yapılan çalışmalar bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesine imkân sağlaması açısından değerlidir.

Öcal tarafından 2010 yılında sağlık çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliğini ölçmeye yönelik yapılan çalışmada özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığın eksik olduğu belirtilmiştir. Çalışma ortamlarının risk etmenleri (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik vd.) yönünden uygun olmadığı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımının yeterli düzeyde teşvik edilmediği, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine önem verilmesi gerektiği özellikle vurgulanmıştır.

Özaslan tarafından 2011 yılında lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmeye yönelik yapılan çalışma sonucunda çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi ve sahip oldukları unvanlara göre güvenlik iklim algılarının farklılaştığı sonucuna varılmıştır.



Ütük Bayılmış tarafından 2013 yılında, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan güncel gelişmeler ışığında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine konusundaki bilinç düzeyleri ve tutumlarını ölçmeye yönelik yapılan çalışma sonucunda sağlık alanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eksik bilgiye sahip oldukları ve bilinç düzeylerinin yetersiz olduğu ortaya konulmuştur.

Çabuk tarafından 2016 yılında, su ürünleri yavru balık üretim tesislerinin tasarlanması, tehlike ve tehlikelerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada çalışanların sağlığını ve güvenliğini etkileyen tehlike ve tehlikelerden kaynaklı riskler belirlenmiştir. Yapılan çalışmada belirlenen tehlike ve tehlikelerden kaynaklı risklerin büyük bir kısmının diğer işyerlerinde de görüldüğü yapılan risk değerlendirmesinde görülmüştür. Çalışmada özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetimin desteğinin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yetersiz ve eksik olmasının iş kazalarının yaşanmasına ve meslek hastalıklarının oluşmasına neden olabileceği belirtilmiştir.

Çelik tarafından 2016 yılında, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarını ölçmeye yönelik bir yapılan çalışma sonunda sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının ve güvenlik algısının yüksek olduğu ancak bu farklılığın cinsiyet, mesleki deneyim süresine göre farklılık olduğu görülmüştür. Ancak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların yeterince bilgilendirilmediği, çalışmalara aktif olarak katılmadığı belirlenmiştir.

Gümüş tarafından 2016 yılında, okullarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve öğretmenlerin bu konudaki bilgi düzeylerinin irdelenmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların yeterince bilgilendirilmediği ve çalışanların çalışmalara aktif olarak katılmadığı belirtilmiştir.

Köse tarafından 2016 yılında, hastanelerde çalışan hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin çalışılan birim, kıdem süresi, eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Meslekte yeni olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının yetersiz olduğu ve riskli olarak görüldükleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterli ve etkin olmaması nedeniyle farkındalığın istenilen düzeyde olmadığı çalışma sonucunda özellikle belirtilmiştir.

Obuz tarafından 2016 yılında, inşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan çalışmada eğitim seviyesi değişkenlik gösteren çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşmasına olumlu etki yaptığı vurgulanmıştır. Ancak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının düşük seviyede olduğu belirtilmiştir.

Öztürk tarafından 2016 yılında, orman ürünleri sanayi sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışan algısının incelenmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada özellikle iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin doğru algılanmamasının güvenlik algısı bilincinin sağlanamaması, dikkatsiz ve tedbirsiz davranışa ek olarak aşırı özgüven ve kurallara uymamanın iş kazalarına ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Ancak eğitimin doğru algılanması ve yeterli olmasının çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği algısının oluşmasına etki ettiği belirtilmiştir. Medeni durumun iş sağlığı ve güvenliği algısına etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Çalışanlarda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının asla önlenemeyeceği düşüncesinin yer aldığı yani kadercı bir yaklaşımın olduğu belirtilmiştir.

Pehlivan tarafından 2016 yılında, inşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin istatistiksel olarak incelenmesine yönelik yapılan çalışma neticesinde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının eğitim durumu, yaş ve çalışılan ortam ile ilişkili olduğu, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile farkındalığın arttırılabileceği belirtilmiştir. Çalışmada 18-22 yaş aralığındaki çalışanların yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına yaklaşımının kadercı bir yaklaşım olduğu ve bu gruptakilerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Eğitim seviyesi yüksek olanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Uyumsal tarafından 2017 yılında, Ege Bölgesinde faaliyet gösteren deniz balıkları kuluçkahanelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilere ulaşabilme becerisi, mesleki riskleri ve meslek hastalıkları ile ilgili farkındalıkları, çalışma ortamında bulunan risklere karşı genel tutumları ve iş yeri ile alakalı sahip oldukları psikolojik olguların belirlenmesine yönelik çalışma yapılmıştır. Çalışma sonunda çalışanların deneyimledikleri sağlık sorunlarının benzer olduğu, iş güvenliğinin önemli olduğunu düşünmelerine rağmen konuyu özümseyemedikleri vurgulanmıştır.

Beşir tarafından 2018 yılında, devlet okullarında iş sağlığı ve güvenliği kültürüne yaklaşımı ölçmeye yönelik yapılan çalışma sonunda okullarda iş sağlığı ve güvenliği konularında uygulamaların eksik ya da yetersiz olduğu, öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç seviyelerinin eksik ya da yetersiz olduğu belirtilmiştir.

Günel tarafından 2018 yılında, hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmeye yönelik yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşturulmasında yönetimin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine olumlu yaklaşımı ve uygulamaların yerine getirilmesinin, diğer çalışanların güvenli davranışlar sergilemesinin, kuralların belirlenmesinin etkili olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın yapıldığı hastanede farkındalığın yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada medeni durumu bekâr olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yüksek olduğu, eğitim seviyesi yüksek olan hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algısının yüksek olduğu belirtilmiştir. Aynı çalışmada cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olmanın iş sağlığı ve güvenliği algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı vurgulanmıştır.

Yar tarafından 2018 yılında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı üzerine etkilerini incelenmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma sonunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşturulmasında yetersiz olduğunu, farkındalığın oluşturulması ve davranış şekline dönmesi için teşvik, yaptırım ve yönlendirilmelerin aktif olarak kullanılması gerektiği belirtilmiştir.

Çanakçı tarafından 2019 yılında, hastanelerde radyoloji birimi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmeye yönelik yapılan çalışma sonucunda radyoloji biriminde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yüksek olduğu ve bilincin sürekliliğinin sağlanması için eğitimlerin periyodik olarak yenilenmesinin faydalı olacağı sonucuna varılmıştır.

Gültay tarafından 2019 yılında, havayollarında çalışan kabin memurlarının iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmeye yönelik yapılan çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, görev, toplam mesleki tecrübenin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir.

Hacıfazlıoğlu tarafından 2019 yılında, bir meslek yüksekokulunda iş güvenliği açısından risk değerlendirmesi uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda çalışmanın yapıldığı meslek yüksekokulunda öğretim elemanı, idari personel, alt işveren çalışanı olarak görev alan çalışanlar ile eğitim ve öğrenim gören öğrencilerin

sağlığı ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek tehlike ve tehlikelerden kaynaklı riskler belirlenmiştir. Meslek yüksekokulunda özellikle yaralanma ve ölümlere neden olabilecek fiziksel risk etmenleri, kimyasal risk etmenleri, biyolojik risk etmenleri, depolama ve istifleme, elektrik riskleri tespit edilmiştir. Belirlenen tehlike ve tehlikelerden kaynaklı riskler hususunda ise gerekli önlem ve tedbirlerin alınmadığı, afet ve acil durumlara karşı hazırlıkların yetersiz ve eksik olduğu belirlenmiştir.

şengezen tarafından 2019 yılında, kamu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kültürü algısının incelenmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Elli alışanı kapsayan çalışma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışma grubunda yer alanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde bireysel katılıma etkisi, iş sağlığı ve güvenliği konularında hassasiyetlerinin oluşmasında ve yöneticilerden beklentilerinin artmasına etki ettiği tespit edilmiştir.

## **1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları**

Bu bölümde sağlık, iş sağlığı, iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amaç ve öneminden bahsedilmiştir.

### **1.2.1. İş Sağlığı**

Dünya Sağlık rgt tarafından yapılan tanımlamaya göre Sağlık, sadece hastalık veya sakatlık halinin var olmaması değil, bununla birlikte sosyal ve ruhsal yönden tam iyilik halidir. Buna göre en basit tanımıyla sağlık insanın tam mutluluk halidir ve insanın en temel hakkıdır.

Dünya Sağlık rgt' nün sağlık için yapmış olduğu tanıma ve Uluslararası alışma rgt 155 sayılı sözleşmesinde geçen "...çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da..." cümlesi ilave edilerek ortak bir tanım oluşturulmuştur. Bu ortak tanımlamaya göre iş sağlığı; her türlü işte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi, çalışma şartlarından ötürü çalışanların sağlıklarının yitirilmesinin önlenmesi, çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korunmaları, çalışanların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesidir.

İş sağlığı, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması için şart olan sağlık kurallarını yani iş sağlığı ve güvenliği kavramının sağlıkla ilgili yönünü ifade eden bir kavram olan iş sağlığının amacı işin çalışana, çalışanın da işe uygunluğunun sağlanmasıdır.

### 1.2.2. İş Güvenliği

Çalışılan ortam, işin yürütüm şartları, yapılan işin niteliği ve kullanılan malzeme ve donanımların neden olduğu ve kişileri, işyerinin bir kısmını veya tamamına ek olarak işyerinin bulunduğu çevrenin güvenliğini tehdit eden çeşitli tehlikeler vardır. Özellikle kullanılan makine, teçhizat ve hammaddenin yapısal durumlarından veya kullanımları esnasında oluşabilecek riskler her zaman mevcuttur.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının teknik yönünü ifade eden iş güvenliğinin amacı, işyerini oluşturan bütün unsurların sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak makine, teçhizat, hammadde, ürün, yapılan iş vb. durumlardan kaynaklı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir seviyeye çekilmesi için teknik bilgilerin kullanılarak önlem ve tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasıdır. Bu amacın yerine getirilmesi için işyerlerinin inşası ve kurulumundan başlanmak üzere;

- İşyerini oluşturacak bina ve eklentilerinin işyerinin gelecek vizyonu ve büyümesi öngörülerek kurulacak alanın belirlenmesi,
- Yapılacak işe göre kullanılacak makine, teçhizat, hammadde ve elde edilecek ürüne göre iş planlarının yapılması,
- İşe uygun personelin yetkinliklerin ve özelliklerinin belirlenmesine yönelik insan kaynakları politikalarının belirlenmesi,
- İşyerinde kullanılacak makinelerin seçilmesi, yerleştirilmesi, kurulumunun yapılması ve çalışmasının kontrol edilmesi,
- İş organizasyonunun yapılması gibi temel konulara özellikle dikkat edilmesi ve çalışmaların bu yönde yapılmasına özen gösterilmesi gerekmektedir.

İş güvenliği, insan faktörü dâhil olmak üzere işte kullanılacak bütün araç, gereç ve maddelerin kullanım ve varlığından doğabilecek risklerin ve bunlara karşı alınacak koruma tedbirlerinin tespitini içerir. İş güvenliği çalışmaları işyerinin kâğıt üzerinde başladığı proje aşamasından başlar ve işyerinin ömrünü tamamladığı zamana kadar süren bir süreçtir.

### 1.2.3. İş sağlığı ve güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği, bir işin yapılması esnasında çeşitli sebeplerden dolayı çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek koşulları öngörebilmek ve bunlardan korunmak amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Alkış, 2012).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmaların amacı;

- İşyeri ve çalışanla sınırlı kalmaksızın bir işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (çalışan, stajyer, alt işveren çalışanı, ziyaretçi, müşteri, çevrede bulunan ve yaşayan insanlar),
- İşyerini oluşturan ve işyerinde bulunan tüm canlı ve cansız unsurların,
- İşyerinin kurulu olduğu çevrenin,
- İşyerinin devamlılığını ve sürdürülebilirliğini tehdit eden tehlikelerin ve tehlikeleri doğuran etkenlerin ortadan kaldırılması veya mevzuatlar çerçevesinde kabul edilebilir seviyelere indirgenmesidir.

İş sağlığı ve güvenliği tanımlamasında üç (3) önemli temel nokta bulunmaktadır. İlk temel noktayı, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları dâhil olmak üzere çalışanları her türlü tehlike ve riske karşı koruyacak uygun çalışma ortamını oluşturmak. İkinci temel nokta, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikeler ve sağlığa zarar veren koşullardan çalışanları, çevredekileri korumak ve son temel nokta ise alınan önlemlerle işyeri, işyeri çevresi, işyerinde üretimde kullanılan hammadde ve üretim sonucunda elde edilen ürünlerin güvenliğini sağlamaktır (Kılış, 2016)

### 1.2.4. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı

İş kolu, tehlike sınıfı, çalışan sayısına bakılmaksızın bütün işyerlerinde bulunan kişileri korumak, üretim ve hizmetin sürekliliğinin korunmasıyla işyeri ve çevresinin güvenliğini ve devamlılığını sağlamak iş sağlığı ve güvenliğinin önemli varoluş amacıdır. Bir işyerinde tüm kademelerde yer alan çalışanlar ve yöneticilerin aktif katılımıyla belirlenecek ve uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarlarıyla insan, işletme ve ülkenin faydasına olacak birçok kazanım elde edilebilir. Elde edilebilecek kazanımlar (Altinel, 2011):

- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması,

- Çalışanların yapılan işten ve çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı koruması, oluşabilecek kazaların önlenmesi,
- Çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması ve geliştirilmesi,
- Uzun vadede oluşabilecek meslek hastalıklarının önüne geçilmesi,
- Üretimin devamlılığının sağlanması,
- Verimin ve kalitenin artması.

Temel olarak bakıldığında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yapılan her çalışma çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan iyilik hallerinin korunmasına, işyerinin devamlılığının sağlanarak mal ve hizmet üretiminin güvenliğinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır.

#### **1.2.4.1. Çalışanları korumak**

Çalışanların işyeri ortamı, çevre, işyerinde yapılan işten kaynaklı meydana gelen risklere karşı korunması ve çalışanlar için konforlu, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması iş sağlığı ve güvenliğinin en temel amacıdır.

Çalışanların işyerlerinde oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı korunması için ulusal ve uluslararası mevzuatlardan ve mühendislik çözümlerinden yararlanarak çalışmalar yapılmaktadır. İlgili mevzuatlar ışığında işyerinde toplu korunma önlemleri dikkate alınarak çalışanların korunması için;

- Eğitim; çalışanların, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi çalışmalarına etkin katılmasına ve yapıları işleri güvenle yapabilmesi için mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ve bunlara ek olarak bilgi ve talimatların oluşturulması,
- Organizasyon; makinelerin yerleşimi, malzemelerin depolanması vb. yansıra çalışma süreleri ve tatil günlerinin belirlenmesi gibi çalışanların fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik ve ergonomik risklere karşı korunması için iş organizasyonlarının planlanması
- Risk değerlendirmesi ve yönetimi; işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, önlenmesi için risk değerlendirme çalışmalarının yapılması,
- Sağlık kontrolü; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine etkin olarak katkı sağlanması için işe yeni girişte, işten uzun bir süre kaldıktan sonra tekrar geri

dönüşte, mevzuatta belirtilen periyodik zamanlarda sağlık muayenelerinin yapılması,

- Acil durum planları; acil duruma neden olan tehlikeler meydana gelmeden önce işyerlerinde acil durum ekiplerinin belirlenmesi, acil durumlarda kullanılacak malzeme ve donanımların eksiksiz ve çalışır durumda bulundurulması, acil durumlar konusunda görevliler ve çalışanlara eğitim verilmesi, periyodik zamanlarda tatbikatlar yapılması,
- Sağlık ve güvenlik işaretleri; tehlike ve risklerin tamamen önlemediği durumlarda, donanımların kullanılması zorunluluklarının belirtilmesi, acil durumlarda kullanılacak donanım ve malzemelerin yerinin gösterilmesi için sağlık ve güvenlik işaret ve işaretçilerinin kullanılması,
- Kişisel koruyucu donanım; tehlikelerin ve risklerin tamamen önlemediği durumlarda kişiye yönelik korunma metotlarının uygulanması ve çalışanlar tarafından kişisel koruyucu donanımların kullanılması için donanımların eksiksiz ve tam bulunmasının yansira donanımların temiz ve her zaman kullanılabilir şekilde bulundurulması,

#### **1.2.4.2. Üretim güvenliğini sağlamak**

İşletmelerin karlılığının artması için en değerli kaynak olan insan ve zamanın daha verimli ve etkin kullanılması şarttır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı oluşabilecek iş gücü ve iş saati kayıplarının en aza indirgenmesi ve dolayısıyla iş veriminin ve üretimin artması iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından biridir.

İşyerlerinde üretim güvenliğinin sağlanması, beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle işletmelerin ekonomisi açısından oldukça önemlidir. İşyerinde çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunması için yapılan her türlü harcamalar sonucunda daha sağlıklı, güvenli ve konforlu çalışma ortamının oluşturulması çalışanların çalışma isteklerini arttıracak gibi kaza sonucunda iş gücü ve iş saati kayıplarının azalmasına, dolayısıyla da işletmenin ekonomisine olumlu yönde etki edecektir.

#### **1.2.4.3. İşletme güvenliğini sağlamak**

İşyerinde bulunan insanların, makine ve teçhizatın, malzeme ve maddelerin, işyerini oluşturan bina ve eklentilerin, işyeri çevresinin olası zararlardan korunması için işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu amaçla yayımlanan İş Sağlığı ve



Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümleri dikkate alınarak işyerlerinde oluşturulan uzman ekip tarafından risk değerlendirmesi çalışması yapılmaktadır.

İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenerek riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar risk değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Uzman bir ekip tarafından yapılacak ve sürekli kontrol edilecek bir risk değerlendirmesi çalışmasıyla işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir risk seviyesine çekilmesi için önlemler planlanmakta ve alınmaktadır. Planlanan ve alınan tedbirler ve önlemler neticesinde tehlikeler kontrol altına alınarak iş kazaları, yanlış yerleştirme ve montaj vb. kaynaklı oluşabilecek makine arızaları, patlama, yangın gibi işyerinin bir bölümünü veya tamamını tehlikeli bir duruma düşürebilecek durumların engellenmesiyle işyerlerinin güvenliği sağlanmış olur. İşletmenin olası tehlikelerden korunması yani işyerinin güvenliğinin sağlanması çalışanların sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere, işyeri ve çevre güvenliği, işyerinde bulunan makine ve teçhizatın, üretimde kullanılan ve üretim sonucu oluşan malların güvenliğinin sağlanması anlamına gelmektedir.

#### **1.2.5. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi**

Sanayi Devrimi iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde en etkili olay olarak değerlendirilmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte bilim ve teknolojiadaki gelişmeler ülkelerin ekonomisi üzerinde büyük etkiler gösterdiği gibi toplumların sosyo-ekonomik yapısında da değişimlere yol açmıştır. Teknolojinin gelişmesiyle işyerlerinde makineleşmenin artması, tüketimin artması işyerlerinde insan gücü ihtiyacının artmasına sebep olmuş ve bu da toplumda göç olgusunun oluşmasına neden olmuştur. Göç ile birlikte düzensiz yapılaşma ve yerleşim sonucunda işyerlerinin olduğu bölgelerde çalışanlar ve çalışanların aileleri için olumsuz ve sağlıksız koşullar meydana gelmiştir. Aile geçimini hayvancılık ve tarım ile karşılayan kişilerin işyerlerinde makineyle çalışmaya başlamaları, işle ilgili eğitimlerinin yetersiz olması, uzun çalışma süreleri, beslenme ve barınma koşullarındaki yetersizlik iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine neden olmuş ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemiştir (Yılmaz, 2009).

Ucuz işgücü olarak değerlendirilen kadın ve çocukların çalışma hayatına katılmaları, ülkelerin istihdam yapılarını değiştirmiş ve toplumun büyük bir kesiminin çalışma

hayatına katılmasına neden olmuştur. Çalışma koşullarının ağır ve düzensiz olması, korunmasız çalışma çalışanların iş kazaları yaşamalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarına neden olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artması özellikle de çocukların ve kadınların zarar görmeleri toplumda tepkilerin artmasına neden olmuştur (Kılış, 2016). Çalışan nüfustaki artış ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunların tüm toplumu etkilemesi iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesini ve sosyal boyutunun ortaya çıkmasını sağlamıştır (Gerek, 2012).

Teknolojinin süregelen şekilde gelişmesiyle birlikte yeni makinelerin, hammaddelerin, kimyasalların üretim süreçlerine dâhil olması çalışanlar açısından yeni tehlike ve risklerin oluşmasına sebep olmaktadır. Ancak öte yandan teknolojik gelişmeler de koruyucu donanımların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca mesleki eğitimlerin artırılması, işe uygun personellerin istihdam edilmesi, işyerlerinde önleyici iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin ön planda tutulması çalışanların daha rahat, daha konforlu ve sağlıklı çalışma ortamlarında çalışmalarını sağlamaktadır.

Çalışanların sağlığını korumaya yönelik yapılan çalışmalara rağmen dünyada meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalananların sayısı artmaktadır. İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasının nedenleri arasında;

- Mevzuatlardaki yetersizlikler, mevzuatın işleyişindeki hatalar, denetimlerin yetersiz ve hatalı yapılması,
- İş güvenliği kültürünün toplumun her kesiminde benimsenmemesi,
- Mesleki eğitimin eksikliği gibi ulusal faktörlerin yanı sıra sanayileşmiş ülkelerdeki emek yoğun sanayi üretiminin, emeğin ucuz ve sosyal koruma düzeyinin düşük olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırılması gösterilebilir.

5510 Numaralı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 'na göre iş kazası işyeri veya kanunda belirtilen yer ve sürelerde sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. Meslek hastalığı ise sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halidir. İşyerlerinde veya işyeri olarak kanunda görülen yer ve sürelerde çeşitli tehlikelerden kaynaklı meydana gelen ve oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları insan, makine ve teçhizat, malzeme ve çevrenin zarar görmesine neden olmaktadır.

Tablo 1.1. Türkiye' de Toplam Çalışan Sayısı ve Toplam Çalışan Sayısı İçerisinde İş Kazası Geçiren Çalışan, Meslek Hastalığına Yakalanan Çalışan Sayısı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Ölen Çalışan Sayısı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK, 2019)

Yıl	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Ölüm Sayısı
2013	1.611.292	12.484.113	191.389	371	1.360
2014	1.679.990	13.240.122	221.366	494	1.626
2015	1.740.187	13.999.398	241.547	510	1.252
2016	1.749.187	13.775.188	286.068	597	1.405
2017	1.874.682	14.477.817	359.866	693	1.633

Tablo 1.2. Türkiye' de Faaliyet Alanlarına Göre Bazı Sınıflardaki İş Kazası Geçiren Çalışan, Meslek Hastalığına Yakalanan Çalışan Sayısı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Ölen Çalışan Sayısı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK, 2019)

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması	İş Kazası				Meslek Hastalığı		
	Erkek	Kadın	Toplam	Ölen Kişi Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	116	78	194	0	0	0	0
Diğer Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	98	22	120	0	0	0	0
Eğitim	2.563	2.988	5.551	11	1	0	1
Toplam	2.777	3.088	5.865	11	1	0	1

Tablo 1.1. ve Tablo 1.2. incelendiğinde hem Türkiye genelinde bütün iş kollarında hem de yükseköğretim kurumları özelinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda yaşanan kayıplar iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ne kadar önemli ve gerekli olduğunu göstermektedir.

#### 1.2.5.1. Ülke ekonomisi yönünden

İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşanan ölümler, maddi ve manevi kayıplar ülkede yaşayan herkesi etkilemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda oluşan maddi ve manevi kayıplar başta çalışanlar olmak üzere çalışanların ailesi, işyerleri ve ülke üzerinde sosyal ve ekonomik bakımdan olumsuz etkiler oluşturmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı oluşan maliyetler işyerlerinin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilerken, ülkelerin gayri safi milli gelirlerini de etkilemektedir. Şöyle ki yaşanan olumsuzluklar hem işyerlerinin ve ülkelerin itibar kaybetmesine sebep olurken ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya ilişkin hedeflerini değiştirebilmektedir.

Uluslararası çalışma örgütü (ILO), iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmanın işyerleri ve ülkeler için büyük bir ekonomik yük olmadığını, aksine iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmamanın işyerleri ve ülkeler için daha büyük bir ekonomik kayıp olduğunu belirtmektedir. Bu alandaki yıllık kaybın, dünya ülkelerinin gayri safi milli gelirlerinin % 4- 5' ini bulduğu, diğer bir ifade ile her yıl yaklaşık 2.8 trilyon doların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedildiği rapor edilmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça kaybın oranı düşmektedir. Avrupa Birliğine üye ülkelerde bu oran % 2,6 ile % 3,8 arasında değişmektedir. (Alli, 2005; Karadeniz, 2012). Amerika Birleşik Devletleri 'nde (ABD) gerçekleştiren araştırmanın sonuca göre, hasarlı ve yaralanmalı iş kazalarının ortalama maliyetinin 7.00- 13.000 dolar, ölümlü kazaların ortalama maliyetinin ise 800.000- 1.200.000 dolar olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2009).

İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle hem ülke hem de işletme bazında meydana gelen görünen ve görünmeyen kayıplar şu şekilde sıralanabilir (Uysal, 2000; Yılmaz, 2007):

- İnsan kaynağında kayıp,
- İş gününde kayıp,
- İş kazasına tanık olan ve zarar görmeyen çalışanların çalışmaması veya çalışmayı yavaşlatması sonucu üretimde azalma,
- İş kazası sonucu zarar ve incelemeler için kapatılan alanda iş yapılmaması,
- İş kazası nedeniyle makine, teçhizatla meydana gelen arıza ve kayıpların telafisi için geçen süre ve harcamalar,
- Kullanılan hammadde, üretim sonunda elde edilen ürün ve hizmette meydana gelen kayıp,
- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çalışan veya çalışan yakınlarına yapılan sürekli/ geçici iş görmezlik ödemeleri,
- Prestij kaybetmesi sonunda müşteri kayıpları,
- Ölümlü iş kazası sonunda vefat eden çalışanın yakınlarına ödenen tazminatlar (Cenaze, düğün vb.),
- Çalışanın gelecekte oluşturacağı üretim ve hizmetin yanında ekonomik girdinin azalması veya yok olması,
- Devletin ve işyerinin ödemekle mükellef olduğu tazminat ve diğer ödemelerin ülke ekonomisi üzerinde oluşturduğu yük,

- Çalışanın çalışmadığı günler için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan prim ödemeleri,
- Çalışanın yerine geçici veya kalıcı olarak istihdam edilen çalışan için yapılan harcama (eğitim, bilgilendirme, sağlık muayenesi, gerekmesi durumunda verilecek kişisel koruyucu donanım vb.) ve ödenecek ücret,
- Mahkeme masrafları.

Görünen ve görünmeyen maliyetler sonucu meydana gelen kayıplar nedeniyle işyeri ve ülkenin rekabet gücünü yitirmesi, kaynak sıkıntısı yüzünden yeni yatırımlar yapamaması ekonomik kayıplar yaşamaktadır. Kaynakların bir bölümünün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına aktarılmasıyla işyerlerinde kaza ve kaza olasılığı azalması, meslek hastalıklarının önlenmesi, birim üretim maliyetlerinin azalması, karın artması, ülke ve işletme imajının artmasıyla işletmeler ve ülkenin rekabet gücü artacak ve ekonomi olumlu yönde etkilenecektir (Ünsar, 2003).

Devletin çalışma hayatına yönelik yapacağı düzenleme ve denetimler çalışanlar için sağlıklı, güvenli ve konforlu çalışma ortamlarının oluşturulmasını ve bunun devamlılığının sağlanmasına imkân sağlayacaktır. Ayrıca devletin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik her kesime yönelik teşvik ve desteğinin yanında yayımlayacağı yayınlar, standartlar ülke ekonomisi ve gelişmişlik düzeyinde olumlu etki oluşturacaktır.

Dünya Sağlık Örgütü, dünyada 3 milyar çalışanın % 80' inden fazlasının temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksun olduğuna ve bu hizmete olan ihtiyacın gittikçe arttığına dikkat çekmektedir. Dünya üzerinde yaşanan eşitsizlikleri önlemek ve korumadan yoksun çalışanlar ile işyerlerini sisteme dâhil edici yöntemler geliştirmek için iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir (Kılış, 2016).

#### **1.2.5.2. İşveren yönünden**

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen maddi ve manevi kayıplardan dolayı işverenlerin karlılığı, işletmenin devamlılığı azalmakta, rekabet gücü düşmektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maliyetlerin bir kısmı önlem alınabilir ve sigortalanabilir nitelikte olup, hesaplanması daha kolay olan doğrudan/ sigortalanmış maliyetlerdir. Bu maliyetler; ölüm yardımları, tedavi masrafları, maddi ve manevi tazminatlar, mahkeme masrafları olarak ifade edilebilir. İşyerindeki çalışma ortamına ilişkin kayıpları ifade eden ve hesaplanması daha zor olan dolaylı/ sigortalanmamış maliyetler (iş saati kaybı, manevi kayıp, fazla mesai,

yeni personel istihdamı, eğitim, makine ve teçhizat onarımı, pazar kaybı vb.) ise görünmeyen maliyetler olarak işletmeler açısından önemli bir kayıptır. Dolaylı maliyetler, doğrudan maliyetlerin 4 ila 10 katı arasında değişmektedir (İKG, 2019).

Çalışanlar için güvenli, konforlu ve sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması için yapılacak harcamalar (eğitim, kişisel koruyucu donanımlar, güvenlik önlemleri vb.) uzun vadede iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azalmasını sağlayacağı gibi üretimin devamlılığının sağlanması, üretim maliyetini düşürmesi sebebiyle işletmenin karlılığını arttırması açısından önemlidir.

### **1.2.5.3. Çalışanlar yönünden**

İşyerlerinde tehlikeli durum ve davranışlardan kaynaklı olarak meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanın bedenen, ruhen ve sosyal yönden geçici ve kalıcı kayıplar yaşamasına, hayatını kaybetmesine, gelir düzeyinde azalmaya, aile ve sosyal hayatında sorunlara neden olmaktadır (Karakulle, 2012).

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması doğrudan çalışanları ve çalışanların yakınlarını etkilemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda çalışanlarda geçici veya kalıcı kayıplar yaşaması ve bunun sonucunda işini kaybetmesi çalışanın ekonomik gelirinde eksilmeye neden olmaktadır. Çalışanın, sosyal güvenlik kapsamında olması durumunda tazminat, geçici ve kalıcı iş görmezlik ödenekleri almış olsa da gelirinde azalma olacağından bu durum ailenin maddi kazancında genel bir azalmaya neden olmaktadır. Çalışanın, sosyal güvenlik kapsamında olmaması durumunda ise çalışan ve çalışanın bakmakla yükümlü olduğu ailenin gelir kaynağı azalacak ya da tamamen biteceğinden çalışanın karşı karşıya kalacağı ekonomik maliyet kayıp daha fazla olacaktır. Her iki durumda da çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ruhen ve bedenin yaşadığı kayıplar neticesinde işini kaybetmesi çalışanın ailesinde ve sosyal çevresi içerisinde statü kaybetme düşüncesi, yük olma duygusu gibi durumlar çalışanın psikolojisi bozabilmektedir.

Çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden sağlıklı olması ve bunun sürdürülebilir olması hem kendi hem de bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının yaşamlarını rahat ve istedikleri ölçütlerde sürdürmelerini sağlayacaktır ve toplumun sağlığını da olumlu yönde etkileyecektir (TMMOB, 2008).

### 1.3. Yükseköğretim Kurumu

Eğitim, araştırma ve insan kaynağı yönünden devletlerin gelişmesini katkı sağlayan yükseköğretim kurumları ülkemizde de tüm ülkeye yayılmış şekilde faaliyetlerini sürdürmektedir. Yükseköğretim sistemi içerisinde yer alan yükseköğretim kurumlarında 2019 istatistikleri dikkate alındığında yedi milyonun üzerinde öğrencinin eğitim ve öğretim hayatına devam ederken yüz altmış bin akademik personel üniversite ve meslek yüksekokullarında görev aldığı görülmektedir.

Türkiye’ de yükseköğretim tarihi XV. yüzyılda Fatih Sultan Mehmet tarafından kurulan “Sahn- ı Seman” isimli döneminin en önemli eğitim kurumunun kurulmasıyla başlamış olup özellikle XVIII. Yüzyılda gerçekleştirilen çalışmalarla günümüze kadar devam etmiş ve hala devam etmektedir. Türkiye’ de eğitim, araştırma ve insan kaynakları yönünden devletlerimizin gelişmesine katkı sağlayan üniversitelerin kuruluş yıllarına bakıldığında (YÖK, 2019);

- 1776, Ülkemizde ilk kurulan yükseköğretim kurumu Mühendishane-i Bahri- i Hümayun (İmparatorluk Deniz Mühendis Okulu)
- 1795, Mühendishane- i Berri- i Hümayun (İmparatorluk Kara Mühendis okulu) (Bu kurum günümüzde İstanbul Teknik Üniversitesi’ nin başlangıcı sayılmaktadır.)
- 1827 tarihli Tıphâne-i Âmire (Devlet Tıp Okulu), 1839 tarihli Mekteb-i Tıbbiye-i Şâhâne (Tıp Okulu)
- 1851, Ercümen- i Daniş (Bilim Akademisi) (Üniversitelerin temellerini oluşturmak için Âli Paşa, Fuad Paşa ve Cevdet Paşa tarafından kurulmuştur.)
- 1859, Mekteb-i Mülkiye, 1867 tarihli Mekteb-i Tıbbiye-i Mülkiye (Sivil Tıp Okulu)
- 1869, Maarif Nizamnamesi (İlk olarak Darülfünun adı geçmiştir. İlahiyat, Tıp, Turuk ve Maâbir, Hukuk ve Edebiyat olmak üzere beş bölümden oluşmuştur.)
- 1874, Darülfünun-ı Sultani (Saffet Paşa’nın girişimleriyle açıldı.)
- 1880, Mekteb-i Hukuk-ı Şâhâne
- 1924, Zonguldak Maden Mühendis Mekteb-i Âli (Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yükseköğretim kurumu)
- 1925, Hukuk Mektebi (Ankara)
- 1933, Yüksek Ziraat Enstitüsü (Ankara)
- 1935, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi (DTCF) (Ankara)
- 1936, Siyasal Bilgiler (Mülkiye) Okulu (Ankara)
- 31 Mayıs 1933, İstanbul Üniversitesi
- 1946, İstanbul Teknik Üniversitesi

- 1946, Ankara Üniversitesi
- 1955, Ege Üniversitesi (İzmir), Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon)
- 1956, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (Ankara)
- 1957, Atatürk Üniversitesi (Erzurum)
- 1967, Hacettepe Üniversitesi (Ankara)
- 1971, Boğaziçi Üniversitesi (İstanbul)
- 1973, Dicle Üniversitesi (Diyarbakır)
- 1975, İnönü Üniversitesi (Malatya)
- 1982, Anadolu Üniversitesi (Eskişehir), Akdeniz Üniversitesi (Antalya), 9 Eylül Üniversitesi (İzmir), Trakya Üniversitesi (Edirne), Van 100. Yıl Üniversitesi, Gazi Üniversitesi (Ankara), Marmara Üniversitesi (İstanbul)

Bahsi geçen üniversitelere ek olarak 2019 yılına bakıldığında Türkiye’ de aktif olarak eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren devlet üniversitesi sayısı 129, vakıf üniversitesi sayısı 73 ve vakıf meslek yüksekokul sayısı 5 olup toplam 207 yükseköğretim kurumu bulunmaktadır.

Türkiye’ de yükseköğretim kurumları ve akademik birimler fakülte, enstitü, 4 yıllık yüksekokul, konservatuar, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezlerinden oluşmaktadır.

Tablo 1.3. Türkiye’ de Yükseköğretim Akademik Birimleri ve Görevleri

Birim	Görev
<b>Fakülte</b>	Yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; Kendisine birimler bağlanabilen yükseköğretim kurumudur. Öğrenciler, en az dört yıl süren eğitim-öğretim programının sonunda Lisans derecesi almaktadır.
<b>Enstitü</b>	Üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisansüstü, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur. Enstitüler; yüksek lisans ve doktora dereceleri sağlamaktadır.
<b>4 Yıllık Yüksekokul</b>	Belirli bir mesleğe yönelik eğitim-öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur.
<b>Konservatuar</b>	Müzik ve sahne sanatlarında sanatçı yetiştiren bir yükseköğretim kurumudur.
<b>Meslek Yüksekokulu</b>	Belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur.
<b>Araştırma ve Uygulama Merkezi</b>	Yükseköğretim kurumlarında eğitim öğretim desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim-öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumudur.



Yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanları öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden teşekkül etmektedir.

Tablo 1.4. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretim Elemanları ve Görevleri

Öğretim Elemanı		Görev
Öğretim Üyesi	Profesör	En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip öğretim üyesidir.
	Doçent	Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir.
	Doktor Öğretim Üyesi	Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurul'un önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir.
Öğretim Görevlisi		Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır.
Araştırma Görevlisi		Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısıdır.

Türkiye' deki yükseköğretim sistemi içinde yer alan yükseköğretim kurumlarına bakıldığında devlet üniversitelerinde görev alan öğretim elemanı sayısı 141.462 vakıf üniversitelerinde görev alan öğretim elemanı sayısı 24.367 ve meslek yüksekokullarında görev alan öğretim elemanı sayısı 396 olup toplam 166.225' tir.

Tablo 1.5. Türkiye Genelinde ve İstanbul İlinde Bulunan Yükseköğretim Kurumu- Öğretim Elemanı- Öğrenci Sayısı

Türkiye Genelinde Bulunan Yükseköğretim Kurumu- Öğretim Elemanı- Öğrenci Sayısı					
Devlet Üniversitesi	129	Akademik Personel Sayısı	141.462	Öğrenci Sayısı	7.134.674
Vakıf Üniversitesi	73	Akademik Personel Sayısı	24.367	Öğrenci Sayısı	595.116
Meslek Yüksekokulu (Vakıf)	5	Akademik Personel Sayısı	396	Öğrenci Sayısı	10.712
<b>Toplam</b>	<b>207</b>	<b>Toplam</b>	<b>166.225</b>	<b>Toplam</b>	<b>7.740.502</b>
İstanbul İlinde Bulunan Yükseköğretim Kurumu- Öğretim Elemanı- Öğrenci Sayısı					
Devlet Üniversitesi	11	Akademik Personel Sayısı	17.729	Öğrenci Sayısı	547.033
Vakıf Üniversitesi	43	Akademik Personel Sayısı	17.207	Öğrenci Sayısı	464.815
Meslek Yüksekokulu (Vakıf)	5	Akademik Personel Sayısı	351	Öğrenci Sayısı	10.085
<b>Toplam</b>	<b>59</b>	<b>Toplam</b>	<b>35.287</b>	<b>Toplam</b>	<b>1.021.933</b>

Tablo 1.5. (Devam) Türkiye Genelinde ve İstanbul İlinde Bulunan Yükseköğretim Kurumu- Öğretim Elemanı- Öğrenci Sayısı

İstanbul Anadolu Yakasında Bulunan Yükseköğretim Kurumu- Öğretim Elemanı- Öğrenci Sayısı					
Devlet Üniversitesi	4	Akademik Personel Sayısı	6459	Öğrenci Sayısı	97.235
Vakıf Üniversitesi	16	Akademik Personel Sayısı	6606	Öğrenci Sayısı	161.275
Meslek Yüksekokulu (Vakıf)	1	Akademik Personel Sayısı	47	Öğrenci Sayısı	1361
<b>Toplam</b>	<b>21</b>	<b>Toplam</b>	<b>13.112</b>	<b>Toplam</b>	<b>259.871</b>

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de yükseköğretim kurumları geçmişten bu yana devletlerin eğitim, araştırma, bilgi, teknoloji ve en önemlisi nitelikli ve gerekli insan kaynağının karşılanmasına katkı sağladığı gibi toplumların ve ülkelerin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Bu özelliğiyle yükseköğretim kurumları içinde buldukları ülkelerin bilgi toplumu olmasını sağladığı gibi ekonomisinin gelişmesini de doğrudan etkilemektedir. Yükseköğretim kurumları eğitim niteliğinin yükseltilmesine ek olarak buralarda yapılan sosyal ve kültürel faaliyetler bünyesinde bulunan öğrencilerin, akademik ve idari personelin, bulunduğu bölgedeki halkın ve toplumun gelişmesine doğrudan etkilemektedir.

Yükseköğretim kurumları hâlihazırda yürürlükte olan mevzuatlar dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanması, görev alan personel dâhil öğrenciler için güvenli ortamların oluşturulması gerekmektedir. Çünkü yükseköğretim kurumları laboratuvar, ofis, yemekhane, atölye vb. çalışma alanları ve bu çalışma alanlarında yapılan işler dikkate alındığında tehlike ve tehlikelerden kaynaklı riskleri bünyesinde barındırmaktadır. Kamu ve vakıf üniversiteleri ve meslek yüksekokulları eğitim kurumu olmasının yansısı öğretim elemanları (öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) ve idari personeller (memur) için işyeri olduğu ve İşkolları Yönetmeliği' ne göre az tehlikeli sınıfta yer aldığından dolayı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üniversitelerde de yerine getirilmesi gerekmektedir. Türkiye' de yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre az tehlikeli/ tehlikeli/ çok tehlikeli sınıfta yer alan tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi ve işyerlerinin çalışanlar başta olmak üzere işyerinde bulunan herkes için güvenli hale getirilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde yükseköğretim kurumundaki yönetici ve idarecilerin yükümlülüğünde ve sorumluluğundadır. Diğer işyerlerinde olduğu gibi yükseköğretim kurumunda da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanlarında yükümlülükleri

bulunmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında çalışanlar olarak öğretim elemanları ve idari personeller görev yaptıkları yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında birinci dereceden sorumludurlar. Bu aşamada öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısına sahip olmaları yapılan çalışmalara katkı sağlamaları ve yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin olmasına katkı sağlayacaktır.



## **2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

Bu bölümde çalışmanın kapsamı, veri toplama yöntem ve aracı, araştırma hipotezleri, araştırmada kullanılan analiz teknikleri hakkında bilgiler verilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Problemi**

Öğretim elemanlarının İş sağlığı ve güvenliği algı düzeyinin belirlenmesi hem öğretim elemanlarının hem de üniversite yönetim kademelerinde bulunan yöneticilerin yükseköğretim kurumlarındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yeterliliklerinin belirlenmesi açısından önemlidir. Ancak günümüzde Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve uygulamalarının yeterlilikleri ve öğretim elemanları ve idari personelin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algısını belirlemeye yönelik bir çalışmanın yapılmadığı ve bu konuda bir verinin bulunmadığı görülmüştür.

### **2.2. Araştırmanın Amacı**

Literatürde yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algısını belirlenmesine yönelik bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışmayla katılımcıların demografik özellikleri ile iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları (Kadercilik, Bireysel Sorumluluk, İletişim, Kişisel Katılım, Yönetimin Bağlılığı, Güvenlik Standartları ve Hedefleri, Güvenlik Yönetimi) arasındaki ilişki incelenecek ve anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

Bu çalışmanın yükseköğretim kurumlarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği özelinde yapılacak çalışmalara kaynak olacağı ve yeni çalışmalar için fikir vereceği düşünülmektedir.

### **2.3. Araştırmanın Kapsamı**

Çalışmanın örneklemini Marmara Bölgesi; İstanbul İli Anadolu Yakasında eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren vakıf yükseköğretim kurumlarında (üniversite) görev alan

öğretim elamanlarını (Öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) oluşturmaktadır.

Yüksek lisans tezinin kapsamı bakımından çalışmada Türkiye' ye yayılmış olan yükseköğretim kurumlarında (devlet ve vakıf dâhil) görev alan bütün öğretim elemanlarına (166.225) ulaşmanın zor olmasından kaynaklı olarak çalışma sadece İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan vakıf üniversitelerinde görev alan öğretim elemanları (6.606) ile sınırlandırılmıştır. Bu açıdan sonuçların Türkiye' deki yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarını genellememesi gerekmektedir.

#### **2.4. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Ankette T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülmüş olan Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi kapsamında Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı araştırmasında kullanılan sorular kullanılmıştır. Hazırlanan anket soruları 2 kısımdan oluşturulmuştur.

- Birinci kısım: Anketin bu kısmı öğretim elemanlarının demografik durumlarını gösteren 17 adet sorudan oluşmaktadır. Burada katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, şu an görev alınan üniversitedeki görev süresi, toplam deneyim süresi, iş kazasına neden olan etken, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, ramak kala olay bildirimini sonunda tehlikelerin önlenmesi için yapılan çalışma, çalışma memnuniyeti' ne ilişkin sorular yönlendirilmiştir.
- İkinci kısım: Anketin ikinci kısmı öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmeye yönelik olarak 7 alt boyut oluşturduğu gözlemlenen 49 ifadeden yararlanılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmeye yönelik alt boyutlar; İletişim (9 soru), Güvenlik Yönetimi (11 soru), Bireysel Sorumluluk (4 soru), Güvenlik Standartları ve Hedefleri (5 soru), Kişisel Katılım (5 soru), Yönetim Bağımlılığı (10 soru), Kadercilik (5 soru) alt boyutlarından oluşmuştur.

5' li Likert ölçeği dikkate alınarak katılımcıların alt boyutlara verdikleri cevaplar "Hiç/ Kesinlikle Katılmıyorum", "Biraz/ Katılmıyorum", "Orta/ Kararsızım", "Çok/ Katılıyorum", "Tam/ Kesinlikle Katılıyorum" olarak değerlendirmeye alınmıştır. Ankete katılan katılımcıların sorulara uygun gördükleri seçeneği işaretleyerek cevapladıkları düşünülmektedir.

## 2.5. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında hazırlanan anket Marmara Bölgesi İstanbul İli Anadolu Yakasında eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren vakıf üniversiteleri ve meslek yüksekokulunda görev alan öğretim elemanlarına uygulanmıştır. Örneklem olarak vakıf üniversitelerinde görev alan 6.606 öğretim elemanına ulaşılması amaçlanmıştır. Verilerin toplanmasında iki yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemler:

- Yüz yüze Anket Yöntemi: 3 farklı vakıf üniversitesine gidilmiş ve gönüllü olan öğretim elemanları ile görüşme yapılmış ve anket uygulanmıştır.
- Çevrimiçi Anket Yöntemi: Yükseköğretim kurumlarının resmi internet siteleri üzerinden ve diğer yollarla öğretim elemanlarına ait elektronik posta adresleri kopyalanmış ve liste oluşturulmuştur. Google anket üzerinden hazırlanan anket e-posta üzerinden katılımcılara gönderilmiştir. Olumlu ve olumsuz dönüş yapan katılımcılar liste üzerinden işaretlenmiştir. Herhangi bir dönüşte bulunmayan katılımcılara 3 adet hatırlatma e- postası gönderilmiştir. Bu sayede ankete katılan katılımcı sayısının artırılması sağlanmıştır.

## 2.6. Araştırmada Kullanılan Analiz Teknikleri

Bu çalışmada yüz yüze ve çevrimiçi uygulamayla 6606 öğretim elemanından 221 katılımcıya ulaşılmıştır. 221 katılımcının verdiği cevaplar müdahale edilmeden bilgisayar ortamına Microsoft Excel vasıtasıyla aktarılmıştır. Sonrasında elde edilen veriler istatistiksel analizin yapılmasına imkân veren IBM SPSS Statistics V23 (Statistical Package for the Social Sciences) programına aktarılmış ve analiz yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, yüzde, minimum, maksimum) kullanılmıştır.

Değerlendirmede kullanılan analiz yöntemleri:

- Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro- Wilk testi ve grafiksel incelemeler ile sınanmıştır.
- Normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Mann- Whitney U test kullanılmıştır.
- Normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında Kruskal- Wallis test ve Dunn- Bonferroni test kullanılmıştır.

- Nicel değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

Demografik sorular ve alt boyutlar arasındaki istatistiksel anlamlılık  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir (Evans, 1996). Ankette kullanılan ölçeğin güvenirliği test edilmiştir ve testte sonucu elde edilen alfa değerinin yorumlanmasında Tablo 2.1.' de yer alan ölçütten yararlanılmıştır (Karagöz, 2014).

Tablo 2.1. Alfa Güvenirlik Ölçütü (Karagöz, 2014)

r	Yorum	
0.00 — 0.19	Çok Zayıf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>0.0 \leq \alpha &lt; 0.40</math> ise ölçek güvenilir değildir.</li> <li>• <math>0.41 \leq \alpha &lt; 0.60</math> ise ölçek düşük güvenirliktedir.</li> <li>• <math>0.61 \leq \alpha &lt; 0.80</math> ise oldukça güvenilirlerdir.</li> <li>• <math>0.81 \leq \alpha &lt; 1.00</math> ise ölçek yüksek derecede güvenilir.</li> </ul>
0.20 — 0.39	Zayıf	
0.40 — 0.59	Orta	
0.60 — 0.79	Güçlü	
0.80 — 1.00	Çok Güçlü	

## 2.7. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada farklı yazarlar tarafından yapılan çalışmalar ve katılımcıların eğitim profili dikkate alınarak hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezler geliştirilirken dikkate alınan demografik sorular ve iş sağlığı ve güvenliği algısını test etmek için kullanılan alt boyutlar Tablo 2.2. 'de verilmiştir.

Tablo 2.2. Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulmasında Kullanılan Demografik Sorular ve İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutları

Demografik Sorular		İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutları
Yaş Cinsiyet Medeni Durum Eğitim Durumu şu An Görev Alınan Yükseköğretim Kurumundaki Görev Süresi	Toplam Deneyim Süresi Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma Çalışma Memnuniyeti	İletişim Güvenlik Yönetimi Bireysel Sorumluluk Güvenlik Standartları ve Hedefleri Kişisel Katılım Yönetim Bağlılığı Kadercilik

Araştırmada katılımcılara yönlendirilen demografik sorular ile iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları dikkate alınarak oluşturulan araştırma hipotezleri:

H1: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile "Yaş" bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Cinsiyet” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Medeni Durum” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Eğitim Durumu” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Şu An Görev Alınan Üniversitedeki Görev Süresi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Toplam Deneyim Süresi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “İş Kazasına Neden Olan Etken” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Çalışma Memnuniyeti” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.



### 3. BULGULAR

Bu bölümde Marmara Bölgesi İstanbul İli Anadolu Yakasında bulunan yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarına uygulanan anket sorularının sonuçları değerlendirildi. Yapılan anket çalışmasında 221 öğretim elemanına toplam 66 adet soru (17 adet demografik yapı, 49 adet iş sağlığı ve güvenliği algısı) yöneltildi. Yapılan değerlendirme “demografik özellikler” ile “iş sağlığı ve güvenliği algısı” olmak üzere 2 farklı bölümden oluşmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeyi Öğrenme Ölçeği' nin güvenilirlik düzeyine ilişkin **Cronbach Alpha değeri 0.930** olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin her bir faktörünün güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

#### 3.1. Demografik Özellikler ve Kullanılan Ölçeğe Ait Bulgular

Burada katılımcıların demografik sorulara verdikleri cevaplarla profillerinin çıkartılmasının yanında sorulara verilen cevaplarla iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeyleri, iş kazası ve ramak kala olay yaşayıp yaşamadığı, ramak kala olay sonrasında yapılan bildirim sonucu görev aldıkları yükseköğretim kurumlarının iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı hususunda bilgiler edinilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Bağımsız Değişkenler		n	%
Yaş	20- 29	45	20,4
	30- 39	94	42,5
	40- 49	40	18,1
	50- 59	28	12,7
	60 ve üstü	14	6,3
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,00</b>
Cinsiyet	Kadın	143	64,7
	Erkek	78	35,3
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Medeni Durum	Bekâr	79	35,7
	Evli	142	64,3
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3.1. (Devam) Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Bağımsız Değişkenler		n	%
Eğitim Durumu	Lisans	25	11,3
	Yüksek Lisans	83	37,6
	Doktora	113	51,1
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Üniversitede Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	206	93,2
	Yarı Zamanlı	11	5,0
	Ders Saat Ücretli	4	1,8
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100</b>
Çalıştığı Birim	Rektörlük	2	,9
	Enstitü	2	,9
	Fakülte	126	57,0
	Yüksekokul	25	11,3
	Meslek Yüksekokulu	60	27,1
	Rektörlüğe Bağlı Birim	6	2,7
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Akademik Unvan	Profesör Dr./ Profesör	27	12,2
	Doç. Dr./ Doç.	8	3,6
	Dr./ Dr. Öğr. Üyesi	64	29,0
	Öğretim Görevlisi	91	41,2
	Araştırma Görevlisi	31	14,0
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Görev Alınan Enstitü/ Fakülte/ Yüksekokul/ Meslek Yüksekokulundaki Görev	Rektör Yardımcısı	1	,5
	Dekan	3	1,4
	Dekan Yardımcısı	2	,9
	Anabilim Dalı Başkanı	12	5,4
	Müdür	8	3,6
	Müdür Yardımcısı	5	2,3
	Bölüm Başkanı	25	11,3
	Program Başkanı	35	15,8
	Araştırmacı/ Uzman	69	31,2
	Yok	61	27,6
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Toplam Mesleki Deneyim Süresi	1 yıl ve altı	11	5,0
	2 yıl- 3 yıl	32	14,5
	4 yıl- 10 yıl	83	37,6
	11 yıl ve üzeri	95	43,0
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Şu An Görev Alınan Yükseköğretim Kurumundaki Görev Süresi	6 aydan az	9	4,1
	6 ay- 1 yıl	33	14,9
	2 yıl- 3 yıl	75	33,9
	4 yıl- 10 yıl	87	39,4
	11 yıl ve üzeri	17	7,7
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Çalışma Hayatı Boyunca İş Kazası Yaşama Durumu	Hayır	192	86,9
	Evet	29	13,1
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3.1. (Devam) Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

İş Kazasına Neden Olan Etken	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı	23	10,4
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	26	11,8
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı	172	77,8
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Ramak Kala Olay Yaşanması	Hayır	181	81,9
	Evet	40	18,1
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Ramak Kala Olayların Bildirim	Hayır	181	81,9
	Evet	40	18,1
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma	Hayır	180	81,4
	Evet	31	14,0
	Kısmen	10	4,5
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	Hayır	35	15,8
	Evet	186	84,2
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>
Çalışma Memnuniyeti	Hayır	10	4,5
	Evet	147	66,5
	Kısmen	64	29,0
	<b>Toplam</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların demografik sorulara verdikleri cevaplar (Tablo 3.1.) incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen 221 katılımcının;

- %20,4' ünün 20- 29 yaşında, %42,5' inin 30- 39 yaşında, %18,1' inin 40- 49 yaşında, %12,7' sinin 50- 59 yaşında, % 6,3' ünün 60 ve üstü yaşta olduğu,
- %64,7' sinin kadın, %35,3' ünün erkek,
- %35,7' sinin bekâr, %64,3' ünün evli olduğu,
- %11,3' ünün Lisans, %37,6' sının Yüksek Lisans, %51,1' inin Doktora seviyesinde eğitim aldığı,
- %93,2' sinin tam zamanlı, %5' inin yarı zamanlı, %1,8' inin ders saat ücretli öğretim elemanı olarak çalıştığı üniversitede istihdam edildiği,
- %0,9' unun rektörlük, %0,9' unun enstitü, %57' si fakülte, %11,3' ü yüksekokul, %27,1' i meslek yüksekokulu, %2,7' si rektörlüğe bağlı birimlerde görev aldığı,
- %12,2' sinin Profesör Dr./ Profesör, %3,6' sının Doç. Dr./ Doç., %29' unun Dr. Öğretim Üyesi/ Dr., %41,2' sinin Öğretim Görevlisi, %14' ünün Araştırma Görevlisi olduğu,

- %0,5' inin Rektör Yardımcısı, %1,4' ünün Dekan, %0,9' unun Dekan Yardımcısı, %5,4' ünün Anabilim Dalı Başkanı, %3,6' sının Müdür, %2,3' ünün Müdür Yardımcısı, %11,5' inin Bölüm Başkanı, %15,8' inin Program Başkanı, %31,2' sinin Araştırmacı/ Uzman, %27,6' sının görevinin olmadığı,
- Toplam mesleki deneyim süresine bakıldığında % 5' inin 1 yıldan az, %14,5' inin 2 yıl ve 3 yıl, %37,6' sının 4 yıl- 10 yıl, %43' ünün 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu,
- Hâlihazırda görev aldığı yükseköğretim kurumundaki mesleki deneyim süresine bakıldığında %4,1' inin 6 aydan az, %14,9' unun 6 ay- 1 yıl, %33,9' unun 2 yıl- 3 yıl, %39,4' ünün 4 yıl- 10 yıl, %7,7' sinin 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu,

İş Sağlığı ve güvenliği özelinde bakıldığında Tablo 3.1.' e göre, araştırmaya dâhil edilen 221 katılımcının;

- %86,9' unun çalışma hayatları boyunca iş kazasına maruz kalmadığı, %13,1' inin çalışma hayatları boyunca iş kazasına maruz kaldığı,
- %10,4' ü yaşanan iş kazalarına çalışanın güvenli olmayan davranışının neden olduğunu, %11,8' i yaşanan iş kazalarına iş güvenliği olmayan çalışma ortamının neden olduğunu, %77,8' i yaşanan iş kazalarına çalışanın güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı olduğunu,
- %81,9' unun ramak kalay olay yaşamadığı, %18,1' inin ramak kala olay yaşadığı,
- Ramak kala olay yaşayanların %81,9' unun ramak kalay olayı ilgili birimlere bildirdiği, %18,1' inin ramak kala olayı ilgili birimlere bildirmediği,
- Ramak kala olayların bildirim sonunda olaya neden olan tehlikelerin önlenmesi ve ortamdaki yok edilmesine yönelik olarak ilgili birimler tarafından %81,4 oranında çalışma yapılmadığı, %14 oranında çalışma yapıldığı, %4,5 oranında kısmen çalışma yapıldığı,
- Çalışanların %84,2' sinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi aldığı, %15,8' inin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi almadığı,
- Çalışanların %4,5' i görev aldığı üniversitede çalışmaktan memnun olmadığı, %29' unun görev aldığı üniversitede çalışmaktan kısmen memnun olduğu, %66,5' inin görev aldığı üniversitede çalışmaktan memnun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

### 3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutları ve Tutarlılıkları

Öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmek için oluşturulan sorular yedi alt boyuta ayrılmıştır. Bu alt boyutlar:

- Kadercilik: Çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir. “Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Kadercilik alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,565$  olarak saptanmıştır.
- Bireysel sorumluluk: Bireylerin, kendileri ve başka çalışanların sağlık ve güvenliklerine karşı ne derece sorumluluk hissettiklerini tespit etmeye yöneliktir. Bireysel sorumluluk alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,582$  olarak saptanmıştır.
- İletişim: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işletme içi iletişim düzeyini tespit etmeye yöneliktir. İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır gibi ifadelerden oluşmaktadır. İletişim alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,822$  olarak saptanmıştır.
- Kişisel Katılım: Çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmeye yöneliktir. Kişisel Katılım alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,643$  olarak saptanmıştır.
- Yönetimin Bağlılığı: Yönetim pozitif iş sağlığı ve güvenliği algısının sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Üst yönetim sağlık ve güvenlik önlemlerini almada üzerine düşen sorumluluklarını ne derece yerine getirdiğini ölçmeye yöneliktir. Yönetimin bağlılığı alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,618$  olarak saptanmıştır.
- Güvenlik Standartları ve Hedefleri: Üniversitede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur gibi ifadelerden oluşan ölçek iş sağlığı ve algısı için önemli bir faktör olan güvenlik standartları ve hedeflerini tanımlar. Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaları için uyulması gereken kuralları içerir. Güvenlik standartları ve hedefleri alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,782$  olarak saptanmıştır.
- Güvenlik Yönetimi: Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin varlığını ölçmeye yöneliktir. Güvenlik yönetimi alt boyutunun iç tutarlılığı  $\alpha=0,832$  olarak saptanmıştır.

### 3.3. Araştırmada Geliştirilen Hipotezlerin Test Edilmesi ve Değerlendirilmesi

Demografik sorularla iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiş ve bu bölümde aralarındaki anlamlılık değerlendirilmiştir.

### 3.3.1. Araştırmada Geliştirilen Hipotezlerin Test Edilmesi ve Değerlendirilmesi

Katılımcıların yaş değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kruskal Wallis Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.2. 'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Yaş	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	20-29	45	1,8-5 (4)	3,99	0,64	4	9,656	0,047*	20-29 – 60 ve üzeri
	30-39	94	2-5 (4,3)	4,16	0,55				
	44-49	40	2-5 (4,3)	4,18	0,61				
	50-59	28	3,3-5 (4)	4,14	0,47				
	60 ve üzeri	14	3,8-5 (4,4)	4,46	0,35				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>				
Güvenlik Standartları ve Hedefler	20-29	45	1-4,8 (3)	3,09	0,89	4	10,363	0,035*	30-39 – 50-59
	30-39	94	1-5 (3,2)	3,11	0,92				
	44-49	40	2,2-5 (3,4)	3,4	0,71				
	50-59	28	1,6-4,6 (3,5)	3,51	0,63				
	60 ve üzeri	14	2,2-5 (3,6)	3,64	0,7				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>				
Güvenlik Yönetimi	20-29	45	1,5-4,5 (3,3)	3,23	0,71	4	6,683	0,154	Anlamlı Değildir
	30-39	94	1,5-4,9 (3,4)	3,29	0,75				
	44-49	40	1,9-4,5 (3,5)	3,47	0,61				
	50-59	28	2,7-4,4 (3,6)	3,6	0,39				
	60 ve üzeri	14	2,5-4,3 (3,7)	3,53	0,52				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>				
İletişim	20-29	45	1,4-4,2 (3,2)	3,06	0,73	4	11,422	0,022*	20-29 – 50-59
	30-39	94	1-4,6 (3,3)	3,22	0,77				
	44-49	40	2,2-4,8 (3,6)	3,49	0,69				
	50-59	28	2,2-4,4 (3,7)	3,54	0,59				
	60 ve üzeri	13	2,6-4,6 (3,3)	3,41	0,55				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>				
Kadercilik	20-29	45	1-3,8 (2)	2,05	0,62	4	8,675	0,070	Anlamlı Değildir
	30-39	94	1-4 (2)	2,06	0,59				
	44-49	40	1-3 (1,8)	1,79	0,54				
	50-59	28	1-3 (1,8)	1,77	0,55				
	60 ve üzeri	14	1,2-2,8 (2)	2	0,44				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>				
Kişisel Katılım	20-29	45	1,4-5 (3,2)	3,23	0,79	4	0,765	0,943	Anlamlı Değildir
	30-39	94	1,4-4,8 (3,4)	3,3	0,68				
	44-49	40	2,2-4,6 (3,4)	3,35	0,61				
	50-59	28	2,2-4,6 (3,3)	3,34	0,58				
	60 ve üzeri	14	2,6-4,6 (3,4)	3,44	0,56				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>				

Tablo 3.2. (Devam) Katılımcıların Yaş Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Yaş	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Yönetimin Bağlılığı	20-29	45	1,4-4 (3)	3,01	0,53	4	9,015	0,061	Anlamlı Değildir
	30-39	94	1,3-4,3 (3,2)	3,1	0,55				
	44-49	40	2-4,2 (3,3)	3,21	0,5				
	50-59	28	2,9-3,9 (3,3)	3,35	0,31				
	60 ve üzeri	14	2,9-3,9 (3,2)	3,26	0,3				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>				

Yaş gruplarına göre katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Bireysel Sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,047; p<0,05). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; yaşları 60 ve üzerinde olanların Bireysel Sorumluluk alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşları 20-29 arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,036; p<0,05). Diğer yaş grupları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Yaş gruplarına göre katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Güvenlik Standartları ve Hedefleri” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,035; p<0,05). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; yaşları 50-59 arasında olanların Güvenlik Standartları ve Hedefleri alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşları 30-39 arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,027; p<0,05). Diğer yaş grupları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Yaş gruplarına göre katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “İletişim” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,022; p<0,05). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; yaşları 50-59 arasında olanların İletişim alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşları 20-29 arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,007; p<0,01). Diğer yaş grupları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Yaş gruplarına göre katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Güvenlik Yönetimi”, “Kadercilik”, “Kişisel Katılım” ve “Yönetimin Bağlılığı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

### 3.3.2. Katılımcıların cinsiyet bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Mann Whitney U Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.3. 'de verilmiştir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyet Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Mann Whitney U Test Sonuçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Cinsiyet	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	Kadın	143	1,8-5 (4,3)	4,19	0,56	-1,411	0,158
	Erkek	78	2-5 (4)	4,08	0,59		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>		
Güvenlik Standartları ve Hedefler	Kadın	143	1-5 (3,2)	3,25	0,84	-0,082	0,935
	Erkek	78	1,2-5 (3,4)	3,23	0,87		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>		
Güvenlik Yönetimi	Kadın	143	1,5-4,9 (3,5)	3,37	0,7	-0,454	0,650
	Erkek	78	1,5-4,5 (3,5)	3,35	0,64		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>		
İletişim	Kadın	143	1,4-4,8 (3,3)	3,29	0,72	-0,036	0,971
	Erkek	78	1-4,6 (3,4)	3,28	0,75		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>		
Kadercilik	Kadın	143	1-4 (2)	1,99	0,57	-0,822	0,411
	Erkek	78	1-3,6 (1,8)	1,92	0,6		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>		
Kişisel Katılım	Kadın	143	1,4-5 (3,4)	3,34	0,71	-0,750	0,453
	Erkek	78	1,4-4,4 (3,4)	3,25	0,6		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>		
Yönetimin Bağlılığı	Kadın	143	1,3-4,3 (3,2)	3,14	0,52	-0,023	0,982
	Erkek	78	1,4-4,2 (3,2)	3,15	0,48		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>		

Cinsiyetlere göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Bireysel Sorumluluk", "Güvenlik Standartları ve Hedefler", "Güvenlik Yönetimi", "İletişim", "Kadercilik", "Kişisel Katılım" ve "Yönetim Bağlılığı" alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).



### 3.3.3. Katılımcıların medeni durum bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki

Katılımcıların medeni durum değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Mann Whitney U Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.4.' de verilmiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Medeni Durum Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Mann Whitney U Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Medeni Durum	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	Bekâr	79	1,8-5 (4,3)	4,06	0,66	-1,149	0,250
	Evli	142	2-5 (4,3)	4,2	0,51		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>		
Güvenlik Standartları ve Hedefler	Bekâr	79	1-5 (3,2)	3,12	0,94	-1,263	0,206
	Evli	142	1-5 (3,4)	3,31	0,79		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>		
Güvenlik Yönetimi	Bekâr	79	1,5-4,8 (3,5)	3,26	0,77	-1,229	0,219
	Evli	142	1,5-4,9 (3,5)	3,42	0,62		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>		
İletişim	Bekâr	79	1,4-4,6 (3,2)	3,13	0,75	-2,319	<b>0,020*</b>
	Evli	142	1-4,8 (3,4)	3,38	0,7		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>		
Kadercilik	Bekâr	79	1-3,8 (2)	2,04	0,59	-1,120	0,263
	Evli	142	1-4 (2)	1,93	0,57		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>		
Kişisel Katılım	Bekâr	79	1,4-5 (3,4)	3,25	0,78	-1,153	0,249
	Evli	142	1,4-4,6 (3,4)	3,35	0,6		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>		
Yönetimin Bağlılığı	Bekâr	79	1,3-4,3 (3,1)	3,05	0,58	-1,946	0,052
	Evli	142	1,4-4,2 (3,2)	3,2	0,45		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>		

Medeni duruma göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Bireysel Sorumluluk", "Güvenlik Standartları ve Hedefler", "Güvenlik Yönetimi", "Kadercilik", "Kişisel Katılım" ve "Yönetim Bağlılığı" alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Evli katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "İletişim" alt boyutundan aldıkları puanlar, bekâr katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,020; p<0,05).

### 3.3.4. Katılımcıların eğitim durumu bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki

Katılımcıların eğitim durumu değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.5.' de verilmiştir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Eğitim Durumu Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (\*p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Eğitim Durumu	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\sigma^2$	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	Lisans	25	3-4,8 (4)	4,00	0,48	2	3,368	0,186	Anlamlı Değildir
	Yüksek Lisans	83	1,8-5 (4,3)	4,19	0,57				
	Doktora	113	2-5 (4,3)	4,15	0,58				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>				
Güvenlik Standartları ve Hedefler	Lisans	25	1-4 (3)	2,84	0,85	2	5,489	0,064	Anlamlı Değildir
	Yüksek Lisans	83	1-4,8 (3,4)	3,25	0,89				
	Doktora	113	1-5 (3,4)	3,33	0,80				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>				
Güvenlik Yönetimi	Lisans	25	1,5-4 (3,3)	3,01	0,69	2	7,638	<b>0,022*</b>	Lisans – Doktora
	Yüksek Lisans	83	1,5-4,9 (3,5)	3,37	0,74				
	Doktora	113	1,7-4,5 (3,5)	3,44	0,60				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>				
İletişim	Lisans	25	1,6-4,1 (2,9)	2,87	0,77	2	9,726	<b>0,008**</b>	Lisans – Doktora
	Yüksek Lisans	83	1,4-4,6 (3,3)	3,25	0,73				
	Doktora	113	1-4,8 (3,4)	3,41	0,69				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>				
Kadercilik	Lisans	25	1-4 (2,2)	2,05	0,70	2	2,117	0,347	Anlamlı Değildir
	Yüksek Lisans	83	1-3,8 (2)	2,04	0,59				
	Doktora	113	1-3,4 (2)	1,90	0,54				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>				
Kişisel Katılım	Lisans	25	1,6-4,2 (3,2)	3,06	0,64	2	3,831	0,147	Anlamlı Değildir
	Yüksek Lisans	83	1,4-5 (3,4)	3,35	0,72				
	Doktora	113	1,4-4,8 (3,4)	3,34	0,63				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>				
Yönetimin Bağlılığı	Lisans	25	1,7-3,6 (3)	2,88	0,53	2	7,890	<b>0,019*</b>	Lisans-Doktora
	Yüksek Lisans	83	1,3-4,3 (3,2)	3,12	0,52				
	Doktora	113	1,4-4,2 (3,2)	3,22	0,47				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>				

Eğitim durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Bireysel Sorumluluk”, “Güvenlik Standartları ve Hedefler”, “Kadercilik” ve “Kişisel Katılım” alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Eğitim durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı leği “Güvenlik Yönetimi” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,022$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; eğitim durumu doktora olan katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim durumu lisans olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,017$ ;  $p<0,05$ ).

Eğitim durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı leği “İletifim” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,008$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; eğitim durumu doktora olan katılımcıların İletifim alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim durumu lisans olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,006$ ;  $p<0,01$ ).

Eğitim durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı leği “Yönetim Bağlılığı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,019$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; eğitim durumu doktora olan katılımcıların Yönetim bağlılığı alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim durumu lisans olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,017$ ;  $p<0,05$ ).

### **3.3.5. Katılımcıların aktif olarak görev aldığı yükseköğretim kurumundaki deneyim süresi bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı leği alt boyut puanları arasındaki ilişki**

Katılımcıların şu an görev alınan üniversitedeki görev süresi değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı leği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletifim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kruskal Wallis Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.6.’ da verilmiştir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Şu An Görev Alınan Yükseköğretim Kurumundaki Görev Süresi Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Şu An Görev Alınan Yükseköğretim Kurumundaki Görev Süresi	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	6 aydan az (1)	9	2,8-4,5 (4)	3,81	0,6	4	9,145	0,058	Anlamlı Değildir
	6 ay - 1 yıl (2)	33	3-5 (4,5)	4,3	0,5				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1,8-5 (4,3)	4,16	0,61				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	2-5 (4)	4,07	0,56				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	3,8-5 (4,5)	4,37	0,4				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>				
Güvenlik Standartları ve Hedefler	6 aydan az (1)	9	1,4-4,4 (3)	2,8	1	4	10,492	0,033*	3 - 5
	6 ay - 1 yıl (2)	33	1,4-4,6 (3,4)	3,35	0,89				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1-5 (3,2)	3,09	0,88				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	1-5 (3,4)	3,28	0,76				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	2,4-5 (3,6)	3,76	0,75				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>				
Güvenlik Yönetimi	6 aydan az (1)	9	1,5-4,3 (3)	2,84	0,88	4	14,253	0,007**	1 - 5 3 - 5
	6 ay - 1 yıl (2)	33	1,7-4,9 (3,5)	3,42	0,81				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1,5-4,5 (3,3)	3,26	0,63				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	1,5-4,6 (3,5)	3,42	0,62				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	2,4-4,5 (3,8)	3,73	0,58				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>				
İletişim	6 aydan az (1)	9	1,6-4,4 (3)	2,89	0,98	4	10,107	0,039*	1 - 5 2 - 5
	6 ay - 1 yıl (2)	33	1,7-4,6 (3,2)	3,13	0,84				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1,4-4,8 (3,3)	3,26	0,67				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	1-4,6 (3,4)	3,33	0,68				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	2,2-4,6 (3,9)	3,73	0,72				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>				
Kadercilik	6 aydan az (1)	9	1,2-3,6 (2,2)	2,24	0,72	4	5,636	0,228	Anlamlı Değildir
	6 ay - 1 yıl (2)	33	1-3,2 (1,8)	1,88	0,54				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1-4 (2)	2,07	0,63				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	1-3,4 (2)	1,91	0,53				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	1-3 (1,8)	1,84	0,58				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>				
Kişisel Katılım	6 aydan az (1)	9	1,6-4 (3)	2,87	0,85	4	4,313	0,365	Anlamlı Değildir
	6 ay - 1 yıl (2)	33	2-4,6 (3,4)	3,38	0,8				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1,4-5 (3,4)	3,32	0,68				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	1,4-4,8 (3,4)	3,28	0,6				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	2,4-4,4 (3,4)	3,51	0,57				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>				
Yönetimin Bağlılığı	6 aydan az (1)	9	1,7-3,9 (3)	2,86	0,75	4	6,857	0,144	Anlamlı Değildir
	6 ay - 1 yıl (2)	33	1,7-4,3 (3,2)	3,22	0,58				
	2 yıl - 3 yıl (3)	75	1,4-4,2 (3,1)	3,14	0,47				
	4 yıl - 10 yıl (4)	87	1,3-3,8 (3,2)	3,1	0,49				
	11 yıl ve üzeri (5)	17	2,6-4,2 (3,3)	3,39	0,37				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>				

Şu an görev alınan yükseköğretim kurumundaki görev süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Bireysel Sorumluluk”, “Kadercilik”, “Kişisel Katılım” ve “Yönetim Bağlılığı” alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Şu an görev alınan yükseköğretim kurumundaki görev süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Güvenlik Standartları ve Hedefleri” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,033$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların Güvenlik standartları ve hedefleri alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 2-3 yıl arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,006$ ;  $p<0,01$ ).

Şu an görev alınan yükseköğretim kurumundaki görev süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Güvenlik Yönetimi” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,007$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 6 aydan az ve 2-3 yıl arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,021$ ;  $p=0,029$ ;  $p<0,05$ ).

Şu an görev alınan yükseköğretim kurumundaki görev süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “İletişim” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,039$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların Güvenlik standartları ve hedefleri alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 6 aydan az ve 6 ay-1 yıl arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,009$ ;  $p=0,007$ ;  $p<0,01$ ).

### **3.3.6. Katılımcıların toplam deneyim süresi bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki**

Katılımcıların toplam deneyim süresi değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kruskal Wallis Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.7.' de verilmiştir.

Tablo 3.7. Katılımcıların Toplam Deneyim Süresi Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Toplam Mesleki Deneyim Süresi	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	1 yıl ve altı (1)	11	3,5-4,8 (4)	4,05	0,42	3	2,561	0,464	Anamlı Değildir
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1,8-5 (4)	4,03	0,7				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	2,8-5 (4,3)	4,17	0,53				
	11 yıl üzeri (4)	95	2-5 (4,3)	4,18	0,57				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>				
Güvenlik Standartları ve Hedefler	1 yıl ve altı (1)	11	2-4,6 (3,4)	3,36	0,73	3	13,234	<b>0,004**</b>	<b>3-4</b>
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1-4,8 (3,2)	3,08	0,97				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	1-5 (3)	3,04	0,92				
	11 yıl üzeri (4)	95	1,2-5 (3,4)	3,46	0,7				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>				
Güvenlik Yönetimi	1 yıl ve altı (1)	11	2,5-4,4 (3,5)	3,46	0,52	3	8,487	<b>0,037*</b>	<b>3-4</b>
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1,5-4,5 (3,3)	3,22	0,75				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	1,5-4,9 (3,4)	3,25	0,74				
	11 yıl üzeri (4)	95	1,5-4,5 (3,5)	3,51	0,57				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>				
İletişim	1 yıl ve altı (1)	11	2,2-4,1 (3,2)	3,17	0,65	3	8,659	<b>0,034*</b>	<b>3-4</b>
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1,4-4,2 (3,4)	3,16	0,82				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	1,6-4,6 (3,2)	3,16	0,73				
	11 yıl üzeri (4)	95	1-4,8 (3,4)	3,46	0,68				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>				
Kadercilik	1 yıl ve altı (1)	11	1,6-2,4 (2)	2	0,24	3	5,821	0,121	Anamlı Değildir
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1-4 (2)	2,08	0,7				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	1-3,8 (2)	2,06	0,58				
	11 yıl üzeri (4)	95	1-3,4 (1,8)	1,85	0,55				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>				
Kişisel Katılım	1 yıl ve altı (1)	11	2,2-4,6 (3,6)	3,55	0,77	3	2,779	0,427	Anamlı Değildir
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1,4-5 (3,4)	3,24	0,84				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	1,6-4,8 (3,4)	3,24	0,67				
	11 yıl üzeri (4)	95	1,4-4,6 (3,4)	3,37	0,6				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>				
Yönetimin Bağlılığı	1 yıl ve altı (1)	11	2,3-4 (3,2)	3,27	0,49	3	7,280	0,063	Anamlı Değildir
	2 yıl - 3 yıl (2)	32	1,4-3,8 (3,2)	3,02	0,59				
	4 yıl - 10 yıl (3)	83	1,3-4,3 (3,1)	3,07	0,51				
	11 yıl üzeri (4)	95	1,4-4,2 (3,3)	3,24	0,45				
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>				

Toplam mesleki deneyim süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Bireysel Sorumluluk", "Kadercilik", "Kişisel Katılım" ve "Yönetim Bağlılığı" alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Toplam mesleki deneyim süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Güvenlik Standartları ve Hedefleri" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,004; p<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; toplam mesleki deneyim süresi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların Güvenlik standartları ve hedefleri

alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 4-10 yıl arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,003; p<0,01).

Toplam mesleki deneyim süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Güvenlik Yönetimi" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,037; p<0,05). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 4-10 yıl arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,044; p<0,05).

Toplam mesleki deneyim süresine göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "İletişim" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,034; p<0,05). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların İletişim alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 4-10 yıl arasında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,031; p<0,05).

### 3.3.7. Katılımcıların İş Kazasına Neden Olan Etken Bağımsız Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki

Katılımcıların İş Kazasına Neden Olan Etken Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kruskal Wallis Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.8.' de verilmiştir.

Tablo 3.8. Katılımcıların İş Kazasına Neden Olan Etken Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	İş Kazasına Neden Olan Etken	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	3,3-5 (3,8)	3,92	0,44	2	9,246	0,010*	1<3
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	2-5 (4)	3,96	0,84				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1,8-5 (4,3)	4,21	0,52				
	Total	221	1,8-5 (4,3)	4,15	0,57				

Tablo 3.8. (Devam) Katılımcıların İş Kazasına Neden Olan Etken Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	İş Kazasına Neden Olan Etken	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
<b>Güvenlik Standartları ve Hedefler</b>	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	1,8-5 (3,6)	3,54	0,93	2	5,722	0,057	Anlamlı Değildir
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	1-5 (3)	2,95	0,92				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1-5 (3,4)	3,25	0,82				
	Total	221	1-5 (3,4)	3,24	0,85				
<b>Güvenlik Yönetimi</b>	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	2,3-4,5 (3,7)	3,58	0,65	2	7,741	<b>0,021*</b>	1>2
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	1,7-4,3 (3,3)	3,08	0,74				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1,5-4,9 (3,5)	3,38	0,66				
	Total	221	1,5-4,9 (3,5)	3,37	0,68				
<b>İletişim</b>	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	1,9-4,8 (3,7)	3,57	0,85	2	9,907	<b>0,007**</b>	1-3>2
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	1-4,6 (3)	2,95	0,78				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1,4-4,6 (3,4)	3,3	0,69				
	Total	221	1-4,8 (3,3)	3,29	0,73				
<b>Kadercilik</b>	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	1-3 (1,8)	1,89	0,5	2	0,818	0,664	Anlamlı Değildir
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	1-4 (2,2)	2,02	0,7				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1-3,8 (2)	1,97	0,57				
	Total	221	1-4 (2)	1,97	0,58				
<b>Kişisel Katılım</b>	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	2,6-4,4 (3,6)	3,47	0,59	2	7,272	<b>0,026*</b>	1-3>2
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	1,4-4,8 (3)	3,00	0,73				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1,4-5 (3,4)	3,33	0,66				
	Total	221	1,4-5 (3,4)	3,31	0,67				
<b>Yönetimin Bağlılığı</b>	Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı (1)	23	2,2-4,2 (3,3)	3,24	0,52	2	3,052	0,217	Anlamlı Değildir
	İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (2)	26	1,4-4,2 (3)	3,01	0,63				
	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı (3)	172	1,3-4,3 (3,2)	3,15	0,48				
	Total	221	1,3-4,3 (3,2)	3,14	0,51				

İş kazasına neden olan etkenlere göre katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Bireysel Sorumluluk" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,010; p<0,05). Farklılığı belirlemek amacıyla



yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; güvenli olmayan davranış ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı cevabını veren katılımcıların Bireysel sorumluluk alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışanın güvenli olmayan davranışı cevabını veren katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,011$ ;  $p<0,05$ ).

İş kazasına neden olan etkenlere göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Güvenlik Yönetimi" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,021$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalışanın güvenli olmayan davranışı cevabını veren katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, iş güvenliği olmayan çalışma ortamı cevabını veren katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,018$ ;  $p<0,05$ ).

İş kazasına neden olan etkenlere göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "İletişim" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,007$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; iş güvenliği olmayan çalışma ortamı cevabını veren katılımcıların İletişim alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışanın güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan davranış ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı cevabını veren katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ( $p=0,006$ ;  $p=0,049$ ;  $p<0,05$ ).

İş kazasına neden olan etkenlere göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Kişisel Katılım" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,026$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; iş güvenliği olmayan çalışma ortamı cevabını veren katılımcıların İletişim alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışanın güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan davranış ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı cevabını veren katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ( $p=0,041$ ;  $p=0,048$ ;  $p<0,05$ ).

İş kazasına neden olan etkenlere göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Güvenlik Standartları ve Hedefler", "Kadercilik" ve "Yönetim Bağlılığı" alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

### 3.3.8. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki

Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Mann Whitney U Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.9. 'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Mann Whitney U Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	Z	p
Bireysel Sorumluluk	Hayır	35	2,8-5 (4,3)	4,08	0,57	-0,868	0,385
	Evet	186	1,8-5 (4,3)	4,16	0,57		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,8-5 (4,3)</b>	<b>4,15</b>	<b>0,57</b>		
Güvenlik Standartları ve Hedefler	Hayır	35	1-4,2 (3)	2,73	0,93	-3,484	<b>0,001**</b>
	Evet	186	1-5 (3,4)	3,34	0,80		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-5 (3,4)</b>	<b>3,24</b>	<b>0,85</b>		
Güvenlik Yönetimi	Hayır	35	1,5-4,1 (3,1)	2,86	0,75	-4,336	<b>0,001**</b>
	Evet	186	1,5-4,9 (3,5)	3,46	0,62		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,5-4,9 (3,5)</b>	<b>3,37</b>	<b>0,68</b>		
İletişim	Hayır	35	1,6-4,1 (2,8)	2,82	0,71	-3,999	<b>0,001**</b>
	Evet	186	1-4,8 (3,4)	3,38	0,70		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4,8 (3,3)</b>	<b>3,29</b>	<b>0,73</b>		
Kadercilik	Hayır	35	1-4 (2,2)	2,19	0,68	-2,014	<b>0,044*</b>
	Evet	186	1-3,8 (2)	1,93	0,55		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1-4 (2)</b>	<b>1,97</b>	<b>0,58</b>		
Kişisel Katılım	Hayır	35	1,6-4,6 (3)	2,90	0,77	-3,589	<b>0,001**</b>
	Evet	186	1,4-5 (3,4)	3,39	0,62		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,4-5 (3,4)</b>	<b>3,31</b>	<b>0,67</b>		
Yönetimin Bağlılığı	Hayır	35	1,7-3,9 (3)	2,89	0,51	-3,249	<b>0,001**</b>
	Evet	186	1,3-4,3 (3,2)	3,19	0,49		
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>1,3-4,3 (3,2)</b>	<b>3,14</b>	<b>0,51</b>		

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumuna göre katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği "Bireysel Sorumluluk" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği "Güvenlik Standartları ve Hedefler" alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim almayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p<0,01).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Güvenlik Yönetimi” alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim almayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p<0,01).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “İletişim” alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim almayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p<0,01).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Kadercilik” alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim almayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (p=0,044; p<0,05).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Kişisel Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim almayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p<0,01).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği “Yönetimin Bağlılığı” alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim almayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p<0,01).

### 3.3.9. Katılımcıların ramak kala olay bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için yapılan çalışma bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki

Katılımcıların ramak kala olay bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için yapılan çalışma değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kruskal Wallis Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.10.’ da verilmiştir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	Hayır (1)	180	1,8-5 (4,3)	4,14	0,57	2	1,113	0,573	Anlamlı Değildir
	Evet (2)	31	3,3-5 (4,3)	4,20	0,43				
	Kısmen (3)	10	2,3-5 (4,5)	4,20	0,86				
	Total	221	1,8-5 (4,3)	4,15	0,57				

Tablo 3.10. (Devam) Katılımcıların Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anamlı Fark
Güvenlik Standartları ve Hedefler	Hayır (1)	180	1-5 (3,2)	3,18	0,86	2	11,194	0,004**	2>1-3
	Evet (2)	31	2,2-5 (3,6)	3,68	0,70				
	Kısmen (3)	10	1,6-4 (3)	3,00	0,69				
	Total	221	1-5 (3,4)	3,24	0,85				
Güvenlik Yönetimi	Hayır (1)	180	1,5-4,9 (3,5)	3,31	0,68	2	10,132	0,006**	2>1
	Evet (2)	31	2,5-4,8 (3,7)	3,72	0,53				
	Kısmen (3)	10	1,7-4,1 (3,4)	3,21	0,80				
	Total	221	1,5-4,9 (3,5)	3,37	0,68				
İletişim	Hayır (1)	180	1-4,6 (3,3)	3,22	0,74	2	9,682	0,008**	2>1
	Evet (2)	31	2,4-4,8 (3,7)	3,68	0,59				
	Kısmen (3)	10	2,2-4 (3,3)	3,24	0,61				
	Total	221	1-4,8 (3,3)	3,29	0,73				
Kadercilik	Hayır (1)	180	1-4 (2)	1,96	0,59	2	0,305	0,859	Anamlı Değildir
	Evet (2)	31	1-3,2 (2)	2,00	0,54				
	Kısmen (3)	10	1,4-3 (2,1)	2,02	0,51				
	Total	221	1-4 (2)	1,97	0,58				
Kişisel Katılım	Hayır (1)	180	1,4-4,8 (3,4)	3,26	0,68	2	5,186	0,075	Anamlı Değildir
	Evet (2)	31	2,6-5 (3,6)	3,57	0,59				
	Kısmen (3)	10	2-4,2 (3,3)	3,30	0,68				
	Total	221	1,4-5 (3,4)	3,31	0,67				
Yönetimin Bağlılığı	Hayır (1)	180	1,3-4,2 (3,2)	3,10	0,52	2	10,659	0,005**	2>1
	Evet (2)	31	2,6-4,3 (3,4)	3,41	0,39				
	Kısmen (3)	10	2,6-3,5 (3,1)	3,09	0,27				
	Total	221	1,3-4,3 (3,2)	3,14	0,51				

Ramak kala olay bildiriminde tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapılma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Bireysel Sorumluluk", "Kadercilik" ve "Kişisel Katılım" alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Ramak kala olay bildiriminde tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapılma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Güvenlik Standartları ve Hedefler" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,004; p<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapıldığını belirten katılımcıların Güvenlik standartları ve hedefler alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma yapılmadığını ve kısmen çalışma yapıldığını

belirten katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,005$ ;  $p=0,038$ ;  $p<0,05$ ).

Ramak kala olay bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapılma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Güvenlik Yönetimi" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,006$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapıldığını belirten katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma yapılmadığını belirten katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,005$ ;  $p<0,01$ ).

Ramak kala olay bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapılma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "İletişim" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,008$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapıldığını belirten katılımcıların İletişim alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma yapılmadığını belirten katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,006$ ;  $p<0,01$ ).

Ramak kala olay bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapılma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Yönetimin Bağlılığı" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,005$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; bildirim sonunda tehlikelerin önlenmesi için çalışma yapıldığını belirten katılımcıların Yönetimin bağlılığı alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma yapılmadığını belirten katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,005$ ;  $p<0,01$ ).

### **3.3.10. Katılımcıların çalışma memnuniyeti bağımsız değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişki**

Katılımcıların çalışma memnuniyeti değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği alt boyut (Bireysel Sorumluluk, Güvenlik Standartları ve Hedefler, Güvenlik Yönetimi, İletişim, Kadercilik, Kişisel Katılım, Yönetim Bağlılığı) puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kruskal Wallis Testten yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.11.' de verilmiştir.

Tablo 3.11. Katılımcıların Çalışma Memnuniyeti Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasında Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları (\* p<.05)

İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutu	Çalışma Memnuniyeti	n	Min-Maks (Medyan)	$\bar{x}$	ss	SD	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Bireysel Sorumluluk	Hayır (1)	10	3,5-5 (4,1)	4,15	0,54	2	5,916	0,052	Anlamlı Değildir
	Evet (2)	147	2-5 (4,3)	4,22	0,51				
	Kısmen (3)	64	1,8-5 (4)	3,98	0,67				
	Total	221	1,8-5 (4,3)	4,15	0,57				
Güvenlik Standartları ve Hedefler	Hayır (1)	10	1-3,4 (2)	2,12	0,82	2	35,409	0,001**	2>1-3
	Evet (2)	147	1,2-5 (3,4)	3,48	0,71				
	Kısmen (3)	64	1-4,8 (3)	2,88	0,88				
	Total	221	1-5 (3,4)	3,24	0,85				
Güvenlik Yönetimi	Hayır (1)	10	1,5-3,4 (2,2)	2,35	0,69	2	36,202	0,001**	2>1-3 3>1
	Evet (2)	147	2,1-4,9 (3,6)	3,57	0,53				
	Kısmen (3)	64	1,5-4,4 (3,2)	3,06	0,72				
	Total	221	1,5-4,9 (3,5)	3,37	0,68				
İletişim	Hayır (1)	10	1,6-3,4 (2,6)	2,44	0,64	2	28,415	0,001**	2>1-3
	Evet (2)	147	2-4,8 (3,6)	3,47	0,65				
	Kısmen (3)	64	1-4,2 (3,1)	2,99	0,74				
	Total	221	1-4,8 (3,3)	3,29	0,73				
Kadercilik	Hayır (1)	10	1,2-3,6 (2,2)	2,30	0,76	2	6,832	0,033*	3>2
	Evet (2)	147	1-3,4 (1,8)	1,89	0,54				
	Kısmen (3)	64	1-4 (2,1)	2,09	0,61				
	Total	221	1-4 (2)	1,97	0,58				
Kişisel Katılım	Hayır (1)	10	1,6-3,4 (2,6)	2,60	0,59	2	21,044	0,001**	2>1-3
	Evet (2)	147	1,6-5 (3,4)	3,44	0,65				
	Kısmen (3)	64	1,4-4,6 (3,2)	3,13	0,63				
	Total	221	1,4-5 (3,4)	3,31	0,67				
Yönetimin Bağlılığı	Hayır (1)	10	1,7-3,1 (2,7)	2,60	0,42	2	37,684	0,001**	2>1-3
	Evet (2)	147	1,9-4,3 (3,3)	3,28	0,42				
	Kısmen (3)	64	1,3-3,8 (3)	2,90	0,55				
	Total	221	1,3-4,3 (3,2)	3,14	0,51				

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Bireysel Sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Güvenlik Standartları ve Hedefler” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,001; p<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalıştığı üniversiteden memnun olan katılımcıların Güvenlik standartları ve hedefler alt boyutundan aldıkları puanlar, memnun olmayan ve kısmen memnun olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p=0,001; p<0,01).

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği “Güvenlik Yönetimi” alt boyutundan aldıkları puanlar

arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalıştığı üniversiteden memnun olan katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, memnun olmayan ve kısmen memnun olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p=0,001$ ;  $p<0,01$ ). Aynı şekilde çalıştığı üniversiteden kısmen memnun olan katılımcıların Güvenlik yönetimi alt boyutundan aldıkları puanlar, memnun olmayan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,048$ ;  $p<0,05$ ).

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "İletişim" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalıştığı üniversiteden memnun olan katılımcıların İletişim alt boyutundan aldıkları puanlar, memnun olmayan ve kısmen memnun olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p=0,001$ ;  $p<0,01$ ).

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Kadercilik" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,033$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalıştığı üniversiteden memnun olan katılımcıların Kadercilik alt boyutundan aldıkları puanlar, kısmen memnun olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ( $p=0,039$ ;  $p<0,05$ ).

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Kişisel Katılım" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalıştığı üniversiteden memnun olan katılımcıların Kişisel Katılım alt boyutundan aldıkları puanlar, memnun olmayan ve kısmen memnun olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p=0,004$ ;  $p<0,01$ ).

Görev alınan üniversitede çalışmaktan memnun olma durumuna göre katılımcıların İş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği "Yönetimin Bağlılığı" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0,001$ ;  $p<0,01$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre; çalıştığı

üniversiteden memnun olan katılımcıların Yönetimin Bağlılığı alt boyutundan aldıkları puanlar, memnun olmayan ve kısmen memnun olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p=0,001; p<0,01).

### 3.3.11. İş sağlığı ve güvenliği algısı alt boyutları toplam puanları arasındaki korelasyon

Katılımcıların algılanan iş sağlığı ve güvenliği algısı alt boyutları arasındaki toplam puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Spearman Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 3.12.' de verilmiştir.

Tablo 3.12. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Alt Boyutları Toplam Puanları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

			1	2	3	4	5	6	7
1	Bireysel Sorumluluk	r p	1						
2	Güvenlik Standartları ve Hedefleri	r p	0,366 <b>0,001**</b>	1					
3	Güvenlik Yönetimi	r p	0,386 <b>0,001**</b>	0,865 <b>0,001**</b>	1				
4	İletişim	r p	0,387 <b>0,001**</b>	0,814 <b>0,001**</b>	0,858 <b>0,001**</b>	1			
5	Kadercilik	r p	-0,175 <b>0,009**</b>	-0,314 <b>0,001**</b>	-0,314 <b>0,001**</b>	-0,259 <b>0,001**</b>	1		
6	Kişisel Katılım	r p	0,338 <b>0,001**</b>	0,763 <b>0,001**</b>	0,765 <b>0,001**</b>	0,734 <b>0,001**</b>	-0,177 <b>0,008**</b>	1	
7	Yönetimin Bağlılığı	r p	0,334 <b>0,001**</b>	0,790 <b>0,001**</b>	0,748 <b>0,001**</b>	0,729 <b>0,001**</b>	-0,227 <b>0,001**</b>	0,727 <b>0,001**</b>	1

\*\*p<.01 düzeyinde anlamlı  
\* p<.05 düzeyinde anlamlı  
r=0,000-0,300 arası düşük düzeyde ilişki  
r=0,301-0,700 arası orta düzeyde ilişki  
r=0,701-1,000 arası güçlü bir ilişki

Tablo 3.12'deki korelasyon analizi incelendiğinde, katılımcıların:

- Bireysel Sorumluluk ile Güvenlik Standartları ve Hedefleri alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde (r ,366),
- Bireysel Sorumluluk ile Güvenlik Yönetimi alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde (r ,386),
- Bireysel Sorumluluk ile İletişim alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde (r ,387),
- Bireysel Sorumluluk ile Kadercilik alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde (r -,175),



- Bireysel Sorumluluk ile Kişisel Katılım alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde (r ,338),
- Bireysel Sorumluluk ile Yönetimin Bağlılığı alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde (r ,334),
- Güvenlik Standartları ve Hedefleri ile Güvenlik Yönetimi alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,865),
- Güvenlik Standartları ve Hedefleri ile İletişim alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,814),
- Güvenlik Standartları ve Hedefleri ile Kadercilik alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde (r -,314),
- Güvenlik Standartları ve Hedefleri ile Kişisel Katılım alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,763),
- Güvenlik Standartları ve Hedefleri ile Yönetimin bağlılığı alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,790),
- Güvenlik Yönetimi ile İletişim alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,858),
- Güvenlik Yönetimi ile Kadercilik alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde (r -,314),
- Güvenlik Yönetimi ile Kişisel Katılım alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,765),
- Güvenlik Yönetimi ile Yönetimin Bağlılığı alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde (r ,748),
- İletişim ile Kadercilik alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde (r -,259),
- İletişim ile Kişisel Katılım alt boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde (r ,734),
- İletişim ile Yönetimin Bağlılığı alt boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde (r ,729),
- Kadercilik ile Kişisel Katılım alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde (r -,177),
- Kadercilik ile Yönetimin Bağlılığı alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde (r -,227),
- Kişisel Katılım ile Yönetimin Bağlılığı alt boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde (r ,727) anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir.

#### 4. TARTIŞMA

Yapılan çalışmayla anketin uygulandığı bölgede bulunan yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bölümde, elde edilen analiz sonuçları önceki yapılmış bilimsel çalışmalarla karşılaştırılarak benzerlikler ve farklılıklar sunulmaya çalışılmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Yaş” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olması H1 hipotezini doğrulanmıştır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen 2011- 2019 tarihleri arasında yapılmış akademik çalışmaların sonuçları ile bu çalışmada yer alan hipotezlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Özaslan, 2011, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında farklı yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Çelik, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Köse, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Pehlivan, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Beşir, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Günal, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Yar, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Gültay, 2019, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında yaş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Cinsiyet” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmaması nedeniyle H2 hipotezi doğrulanmamıştır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen 2011- 2019 tarihleri arasında yapılmış akademik çalışmaların sonuçları ile bu çalışmada yer alan hipotezlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmek amacıyla farklı yazar ve yıllarda yapılan çalışmalarda ise Özaslan, 2011, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı;

Çelik, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Köse, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Günal, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Çanakçı, 2019, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında cinsiyete bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu, kadınların erkeklere göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yetersiz olduğu düşüncesine sahip olduğu; Gültay, 2019, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Medeni Durum” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmaması nedeniyle H3 hipotezi doğrulanmamıştır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen 2011- 2019 tarihleri arasında yapılmış akademik çalışmaların sonuçları ile bu çalışmada yer alan hipotezlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Öztürk, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında medeni durum bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Pehlivan, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında medeni durum bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Günal, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında medeni durum bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Yar, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında medeni durum bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Gültay, 2019, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında medeni durum bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Eğitim Durumu” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olması H4 hipotezini doğrulamaktadır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen 2011- 2019 tarihleri arasında yapılmış akademik çalışmaların sonuçları ile bu çalışmada yer alan hipotezlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Özaslan, 2011, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Ütük, 2013, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Köse, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Çelik, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Öztürk, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark

bulunmadığı; Pehlivan, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Çanakçı, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Beşir, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Yar, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Günel, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Şu An Görev Alınan Üniversitedeki Görev Süresi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olması H5 hipotezini doğrulamaktadır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Toplam Deneyim Süresi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olması H6 hipotezini doğrulamaktadır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen 2011- 2019 tarihleri arasında yapılmış akademik çalışmaların sonuçları ile bu çalışmada yer alan hipotezlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Çelik, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında çalışılan toplam süre bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Pehlivan, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında çalışılan toplam süre bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Beşir, 2018, çalışılan toplam süre bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Günel, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında çalışılan toplam süre bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Yar, 2018, çalışılan toplam süre bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı; Gültay, 2019, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında çalışılan toplam süre bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “İş Kazasına Neden Olan Etken” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olması H7 hipotezini doğrulamaktadır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olması H8 hipotezini doğrulamaktadır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen 2011- 2019 tarihleri arasında yapılmış akademik çalışmaların sonuçları ile bu çalışmada yer alan

hipotezlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Ütük, 2013, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Öztürk, 2016, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu; Yar, 2018, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısında iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumu bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olması H9 hipotezini doğrulamaktadır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Çalışma Memnuniyeti” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olması H10 hipotezini doğrulamaktadır.

Tablo 4.1. Hipotez Sonuçları İçin Özet Tablo

Hipotez No	Doğrulandı	Doğrulanmadı
<b>H1:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Yaş” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H2:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Cinsiyet” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X
<b>H3:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Medeni Durum” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X
<b>H4:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Eğitim Durumu” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H5:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Şu An Görev Alınan Üniversitedeki Görev Süresi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H6:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Toplam Deneyim Süresi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H7:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “İş Kazasına Neden Olan Etken” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H8:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H9:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
<b>H10:</b> Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutları ile “Çalışma Memnuniyeti” bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’deki yükseköğretim kurumu sayısı devlet, vakıf ve vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 207 ‘dir. YÖK tarafından 2019 yılında yayımlanan istatistiklere göre yükseköğretim kurumlarında 7 milyon 740 bin 502 öğrencinin eğitim ve öğrenim gördüğü ve 166 bin 225 öğretim elemanının görev aldığı görülmektedir. Bu sayıya yükseköğretim kurumlarında görev alan idari personel (işçi- memur), alt işveren çalışanları, ziyaretçiler eklendiği vakit yükseköğretim kurumlarında günlük olarak ortalama Türkiye nüfusunun sekizde biri bulunmaktadır. Yükseköğretim kurumları bünyesinde derslik, laboratuvar, atölye, yemekhane, mutfak, poliklinik, ameliyathane, ofis, depo, teknoloji ofisi, sağlık- kültür ve spor merkezleri gibi birçok açık ve kapalı alan vardır. Bu alanlarda bulunan ofis mobilya ve malzemesi, eğitim ve öğretim materyalleri, makine, donanım ve malzeme, yapılan çalışma ve işlerde kullanılan biyolojik etkenler, kimyasal madde bulunmaktadır. Çevre- Makine- Malzeme- İnsan faktörünün yoğun olduğu bir ortam olduğu düşünüldüğünde yükseköğretim kurumlarında iş kazaları, meslek hastalıkları ve ramak kala olayların yaşanmaması mümkün değildir. Yükseköğretim kurumlarında iş kazalarının yaşanmasına ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine neden olabilecek tehlikeler ve tehlikelerden kaynaklı risklerin belirlenmesi ve önlenmesine yönelik olarak 2018 yılında Beşir ve 2019 yılında Hacıfazlıoğlu tarafından yapılan çalışmalar dışında çalışmalarının yapılmadığı görülmüştür.

Anketin birinci kısmında yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ne ölçüde yerine getirildiği, çalışanların katılımı, ilgili birimlerin iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımını belirlemek üzere bazı sorulara yer verilmiştir. Ankette özellikle yer verilen sorular;

- İş kazalarının yaşanmasına neden olan etkenin ne olduğu,
- İş kazası yaşayıp yaşamadığı ve yaşadığıysa bildirim yapıp yapmadığı,
- Ramak kala olay yaşayıp yaşamadığı ve yaşadığıysa ilgili birime bildirim yapıp yapmadığı,
- Çalışanlar tarafından ramak kala olay bildirim yapılmasını takiben ramak kala olaya neden olan tehlikenin giderilmesi için ilgili birim tarafından çalışma yapılıp yapılmadığı,

- İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilir verilmeyeceği,

Katılımcıların bu sorulara verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde yükseköğretim kurumlarında ulusal mevzuatta belirtilmesine rağmen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bütün çalışanları kapsayacak şekilde verilmeyeceği görülmektedir. Tehlike sınıfı fark etmeksizin bütün işyerlerinde işe yeni başlayan çalışanlara temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi ve bunun kayıt altına alınması gerekmektedir. Ancak yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayanların oranının % 16 olması bu konuda eksiklik olduğunu göstermektedir. Eğitim ile farkındalığın oluşturulmadığı ve iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde başarılı bir şekilde uygulanmasında çalışanın katkısının ne kadar önemli olduğu çalışanlara aktarılmadığında iş sağlığı ve güvenliğinin kâğıt üzerinden gerçeğe dönüşmesi ve bu konuda başarının sağlanması zor olacaktır.

Katılımcıların işyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesine neden olan etkenlerin ne olduğuna dair verdikleri cevapların oranları değerlendirildiğinde alınan önlem ve tedbirlerle güvenli çalışma ortamının oluşturulmasıyla birlikte çalışanların çeşitli yollarla güvenli davranış sergilemesinin sağlanmasıyla işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenebileceği görülmektedir. Yöneticilerin öncelikle çalışanların güvenli davranış sergilemesini sağlamak üzere çalışma yapması ve aynı zamanda da çalışanlar için sağlıklı, güvenli çalışma ortamları oluşturmaya yönelik çalışmalar yapması iş kazaları ve meslek hastalıkları ve bunlara bağlı maddi ve manevi kayıpların önlenmesine önemli katkı sağlayacaktır.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanlar kadar iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu yöneticilerle birlikte her kademedeki bulunan yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına sahip olması ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve hizmetlerini yerine getirmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına gereken önemin verilmemesi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan çalışmaların sadece mevzuatların yerine getirilmesi için yerine getirilen görevler olarak değerlendirilmesine neden olacaktır. Bu durum ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların, düzenlemelerin, önlem ve tedbirlerin yalnızca kâğıt üzerinde yapılacak çalışma olarak görülmesine neden olmaktadır. Ankete katılan katılımcıların verdikleri cevap yükseköğretim kurumlarında yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konulara hızlı ve etkin sonuçlar verecek şekilde yaklaşmadığını göstermektedir. Ramak kala olay yaşanmasına neden olan tehlikenin çalışanların büyük bir kısmı tarafından (% 82) ilgili birimlere bildirilmesine rağmen ilgili birimler tarafından

tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışma yapılmadığını göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu birim yöneticileri maddi ve manevi kayıplara yaşanmasına neden olacak iş kazaları ve meslek hastalıklarına imkân sağlayacak ramak kala olaylara neden olan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için çalışma yapılmadığı (%82) ya da kısmen çalışma (%5) yapıldığını göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak çalışmaların belirlenmesi ve yerine getirilmesinde karar verici olanların iş sağlığı ve güvenliğine bakışının değiştirilmesi ve önem vermesi sağlanmalıdır.

Anketin yüz yüze ve çevrimiçi uygulanması sürecinde bazı olumsuz durumlarla karşılaşmış ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükseköğretim kurumlarında özellikle çalışma yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Şahit olunan ve görülen olumsuz durumlar:

- Anketin yüz yüze uygulanması sürecinde öğretim görevlilerinin yapılan çalışmaya karşı ilgisiz olması,
- Google anket üzerinden hazırlanan anketin e- posta ile öğretim elemanlarına gönderilmesi ve hiçbir şekilde dönüş yapmayanlara 3 kez hatırlatma yapılmasına rağmen katılımın düşük olması ve bu konuya duyarsız olunması,
- 26 Eylül 2019 Perşembe günü yüz yüze olarak anketin yapıldığı esnada meydana gelen depremde öğretim elemanları, idari personel ve öğrencilerin acil durumlarda yapılması gerekenler hakkında bilgi sahibi olmadığına, plansız ve düzensiz hareket etmelerine şahit olunması,
- Ziyaret edilen yükseköğretim kurumlarında acil durum planlarının eksik olduğunun görülmesi,
- 26 Eylül 2019 dan sonraki başka bir gün farklı bir yükseköğretim kurumunda acil durum uyarı sireni duyulmasına rağmen öğretim elemanı ve öğrencilerin umursamazlığı ve siren çalmasına rağmen hareket etmemesi,
- Yükseköğretim kurumunda iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu yöneticinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin gereksiz olduğuna dair görüşünü beyan etmesi,
- Öğretim elemanları ve idari personele yönelik yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılımın beklenenden düşük olması ve çalışanların eğitimi gereksiz olarak değerlendirmesi,
- Ziyaret edilen yükseköğretim kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına katılımı sağlayacak organizasyonun (iş kazası ve ramak kala olay



bildirim formlarının olmadığı ve bildirim yapılacak sanal ve gerçek ortamların oluşturulmadığı) yapılmadığını görülmesi,

- Özellikle ziyaret edilen yükseköğretim kurumlarında gezilen laboratuvarlarda kullanılan kimyasal madde ve biyolojik etkenlerle çalışmalarda, bu malzemelerin depolanmasında ve bertarafında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmadığının görülmesi,
- Kesici ve delici donanımların kullanıldığı, doğalgaz ve lpg' li ocakların kullanıldığı mutfaklarda yangın güvenliğine, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmadığına şahit olunması,

Çalışma kapsamında yapılan değerlendirmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı bilgilendirmenin yapıldığını ve iletişim olduğunu test eden sorularının bulunduğu iletişim alt boyutu ile katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışmaktan memnuniyeti, ramak kala olay bildirimini sonunda tehlikelerin önlenmesi için yapılan çalışma, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş kazasına neden olan etken, mesleki deneyimleri ile anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde iletişimin ne kadar etkili ve gerekli olduğunu gösteren bu durum çalışanlar ve yöneticilerin ortak hareket etmesi ile daha güvenli çalışma ortamlarının oluşturabileceğini göstermektedir. Bu sebeple iş yerlerinin sağlıklı ve güvenli olması için iş yerinde bulunan herkes ile iletişimin güçlendirilmesi, iletişim araçlarının var olması ve sürekli çalışmasının sağlanması, çeşitlendirilmesinin yanında iletişimin gerekliliği ve sağlanması ve nasıl ve ne şekilde yapılacağı hususunda bilgilendirmenin yapılması önemlidir.

Çalışanların iş kazalarının yaşanmasına ve engellenmesi konusundaki farkındalıklarını test eden Kadercilik alt boyutuna bakıldığında farklı iki durum ortaya çıkmaktadır. Görev aldığı yükseköğretim kurumunda çalışmaktan memnun olan katılımcıların risk almaktan kaçınmadığı, kazaları işin bir parçası olarak gördüğü, güvensiz davranış sergilemenin hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından normal görülmesi çalışanın iş sağlığı ve güvenliğine önem vermediğini göstermektedir. Ancak bu durum iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcılar açısından çok farklıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan ve almayan çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanlar iş kazalarının işin parçası olmadığını, güvenliğin her zaman ilk sırada olması gerektiğini, iş kazalarının gerekli önlemler alındığında tamamen önlenebileceğini belirtmesi iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlarda farkındalık oluşturması yönünden çok önemli ve vazgeçilmez olduğunu göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi değişkeni ile iş sağlığı ve güvenliği algısı alt boyutları arasında yapılan değerlendirmede bireysel sorumluluk dışındaki tüm alt boyutlarda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşturulmasında ne kadar elzem olduğunu göstermesi açısından değerlidir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ve bu konuda yapılan her türlü çalışmanın başarıya ulaşmasında çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve çalışanların katılımının ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Güvensiz durumlardan ve davranışlardan kaçınan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iletişimi sağlayan, kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi için güvenlik standartlarının ve hedeflerin olması ve bunların iyi yönetilmesi gerektiğinin farkında olan, yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yapması konusunda harekete geçmesini sağlayan çalışanların varlığı iyi bir iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin oluşmasında ve sürdürülebilir olmasında etkilidir. Eğitimlerde özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin başarıya olumlu etki yaptığının, çalışanın kendisinin çalışma arkadaşlarının güvenliğinden sorumlu olduğu vurgusunun özellikle belirtilmesi bireysel katılımın daha etkin olmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma kapsamında yapılan çalışması ve analiz sonucunda sağlıklı ve güvenli ortamlar oluşturulmasına imkân sağlaması, bilimsel literatüre kazandırılması ve rehber olması için yükseköğretim kurumlarında özellikle atölye, laboratuvar gibi makine ve teçhizat, kimyasal maddeler, biyolojik etkenlerin kullanıldığı ve bulundurulduğu çalışma ortamlarında risk değerlendirmesi yapılması, üniversitelerde afet ve acil durum konusunda çalışanların algısının ölçülmesi ve bu konuda tedbirlerin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi yönünde çalışmalar yapılmasının gerekli olduğu görülmüştür. Bu gerekliliğe bağlı olarak sonraki çalışmaların yapılmasının yararlı olacaktır. Yapılması ve literatüre kazandırılması düşünülen çalışmalar şu şekilde sıralanabilir: “Yükseköğretim kurumlarında Finne Kidney Risk Değerlendirme Metodu ve 3T Risk Değerlendirme Metodu ile Risk Değerlendirmesi yapılarak tehlike, risk ve önlemlerin belirlenmesi”, “Yükseköğretim kurumlarında görev alan çalışanların afet ve acil durum farkındalıklarının ölçülmesi”, “Yükseköğretim kurumlarının afet ve acil durumlara neden olan tehlikelere karşı hazırlık ve yeterliliklerinin farklı risk değerlendirme yöntemleriyle değerlendirilmesi ve önlem- tedbirlerin belirlenmesi” “Yükseköğretim kurumlarında görev alan yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımının değerlendirilmesi”, “Yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarının mobbing algısının belirlenmesi”

Yükseköğretim kurumları, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleşmesini sağlayan, idari süreçlerin yapılmasını sağlayan kişiler için çalışma ortamlarıdır. Bu sebeple yükseköğretim kurumları işyeridir ve iş kolları yönetmeliğine göre az tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Ancak üniversitelerde yapılan işler, kullanılan malzeme ve maddeler dikkate alındığında yükseköğretim kurumlarında tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerilerindeki durumlar geçerlidir. Örneğin atölye, depo, yemekhane, mutfak laboratuvar, hastane ve poliklinikler gibi yükseköğretim kurumları içerisinde yer alan bu yerlerde hem yapılan iş hem kullanılan ve atık olarak çıkan biyolojik etken ve kimyasal maddeler, kullanılan makine ve donanımlar çalışanlar ve öğrenciler için tehlike oluşturabilmektedir. Bu nedenle çalışma ortamlarında bulunan makine ve teçhizatın yansıra buralarda kullanılan malzemeler ve yapılan işler dikkate alınarak öğretim elemanı, idari personel ve öğrencilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi, çalışanlara ve öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kazandırılması elzemdir. Özellikle kullanılan makine ve teçhizat, malzemeler, iş süreçleri hakkında çalışanlara ve öğrencilere eğitim verilmesi, bilgilendirme yapılması, talimatların verilmesi ve kişisel koruyucuların kullanılması gerekmektedir. Böylece yükseköğretim kurumlarında bulunan herkesin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına aktif olarak katılmasının sağlanması herkes için ortamların oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Yükseköğretim kurumları ülkenin insan kaynağının eğitirken aynı zamanda öğrencilerin sosyal ve kültürel yönden gelişmesine, onlarda farkındalık oluşturulmasına etki etmektedir. Yükseköğretim kurumlarında her alanda ve yapılan her işte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem verilmesi, öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine aktif katılımı, dikkat etmesi ve iş sağlığı ve güvenliği algısının yüksek olması eğitim ve öğrenim gören öğrencilerde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşacaktır. Bu sayede öğrenciler meslek hayatlarına geçtiklerinde başta çalıştıkları iş yerleri olmak üzere yaşamlarının her alanında sağlık ve güvenliğe dikkat edecekler ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmesine ve yayılmasına katkı sağlayacaklardır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tehlike sınıfı fark etmeksizin bütün iş yerlerinde (kamu ve özel) uygulanması için devlet ve devlet yönetimine geçen hükümetler tarafından mevzuatların hazırlanması, yayınlanması ve çeşitli yollarla işveren/ işveren vekilleri tarafından uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Tabii ki burada sadece kanun koyucuların sorumluluğu bulunmamaktadır. Devlete bağlı ilgili

bakanlıklar ve bakanlıklara bağılı birimlerin, devlete bağılı kurum ve kuruluşların, meslek grupları ve iş kollarına göre aktif olarak faaliyet sürdüren sivil toplum kuruluşlarının (federasyon, meslek odası vb.), işverenlerin, yöneticilerin ve çalışanların sorumlulukları ve yükümlülükleri bulunmaktadır.

Türkiye' deki tüm yükseköğretim kurumlarının işleyişi, maddi durumları, eğitim ve öğretim faaliyetleri, sosyal- kültür- sportif faaliyetler vb. konularda denetim yapmaya yetkili Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ve YÖK' e bağılı Denetleme Kurulu Başkanlığının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin denetlenmesinde sorumluluğu bulunmaktadır. Yükseköğretim Kurulu Denetleme Kurulu Başkanlığı tarafından yapılan denetlemelerde, denetlenen kurumları oluşturan bütün alanlarla ve yapılan işlerde herkes için güvenli yaşam ve çalışma ortamlarının oluşturulması çalışmalarını da denetlemesi yararlı olacaktır. Özellikle yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği, acil durum ve afet durumunun yönetimi konularında yapılan çalışmaları yerinde görmesi, denetlemesi ve uygunsuzlukları belirleyerek gerekli çalışmaların yapılması hususunda irade göstermesi yükseköğretim kurumlarında yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıkları ile bunlardan kaynaklı ölümlerin, maddi ve manevi kayıpların yaşanmasını önleyecektir. Ayrıca bu kurumların afet ve acil durum sonucunu doğuran tehlikeler öncesi, esnası ve sonrası yapacakları çalışmalarla hem çalışanların hem öğrencilerin hem de çevredeki halkın güvende olması sağlayacaktır. Yükseköğretim kurumları bünyesinde yer alan her bir kişide iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşturulması ve bu yönde çalışmaların yapılması hayatın her alanında sağlıklı ve güvenli yaşamın oluşmasına katkı sağlayacaktır. Güvenli ve sağlıklı işyerlerinde de 2 Ocak 2019 yılında bir öğrenci tarafından hayatına son verilen Araştırma Görevlisi Ceren Damar' ın ölümüne neden olan şiddet olaylarının meydana gelmesi engellenecektir.

## KAYNAKLAR

Beşir A., Devlet Okullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürüne Yaklaşımın İncelenmesi Şile Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2018, 516382.

Çabuk A., İş Güvenliği ve Sağlığı Temel Alınarak 10 Milyon Üretim Kapasiteli Deniz Balıkları Yavru Üretim Pilot Tesis Planlanması, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2016, 10101586.

Çanakçı T., Hastanelerde Radyoloji Birimi Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Algıları, Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tarsus, 2019, 592015.

Çelik E., Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Farkındalıklarının İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2016, 431298.

Evans, J. D., *Straightforward Statistics For The Behavioral Sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing, İngiltere, 1996

Gültay H., Hava Yollarında Çalışan Kabin Memurlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, 565810.

Gümüüş B., Okullarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve öğretmenlerin bu konudaki bilgi düzeylerinin irdelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2016, 433050.

Günel D., Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2018, 498652.

Hacıfazoğlu H., Meslek Yüksekokulunda İş Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2019, 556488.

Karagöz Y., *“SPSS 21.1 uygulama, Biyoistatistik”*, 1. Basım, Nobel, İstanbul, 698/ 748, 2014

Karakule İ., Kobilere İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012Kılıç, İ., İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa, 2016, 455781.

Köse Y., Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilgi ve Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 431309.

Lloyd J. and Mitchinson J., *Cahillikler Kitabı*, Çeviri Filiz A., Ergüven E., 10. Baskı, NTV Yayınları, İstanbul, 2008.

Obuz S., İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Bilgi Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2016, 417293.

Ofluoğlu G., Uysal F., “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko– Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu–İş Yayını, 2000.

Öcal A., Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, 304026.

Özaslan B., İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, 287686.

Öztürk K., Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışan Algısının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2016, 435018.

Pehlivan İ., İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 434956.

Şengezen G., Kamu Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Algısının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019, 564433.

TMMOB İl Koordinasyon Kurulu, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, *Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor*, DİSK/LİMTER–İŞ/TMMOB/İstanbul Tabip Odası, 2008

URL-1: <http://ihale.ikg.gov.tr/list.aspx?lang=tr>, (Ziyaret tarihi: 19 Ekim 2019)

URL-2: <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (Ziyaret tarihi: 10 Aralık 2019)

URL-3: [http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372874/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm) (Ziyaret tarihi: 18 Ağustos 2019)

URL-4: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_116863.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_116863.pdf) (Ziyaret tarihi: 18 Ağustos 2019)

URL5: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221116344\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221116344_en.pdf) (Ziyaret tarihi: 18 Ağustos 2019)

URL-6: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/declaration/en/](http://www.who.int/occupational_health/publications/declaration/en/) (Ziyaret tarihi: 03 Eylül 2019)

URL7: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklar\\_i](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklar_i), (Ziyaret tarihi: 15 Aralık 2019)

Ünsar S., Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul, Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003.

Ütük Bayılmış O., İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2013, 348870.

Yar S., İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2018, 489974.

Yılmaz F., İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Yılmaz G., *İş Güvenliğine Genel Bakış*, Mühendis ve Makine Dergisi, 28/ 324 (C/S), 1987.

YÖK, *Türkiye Yükseköğretim Sistemi*, Kitap, Ankara, 2019.

Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28648.

Yönetmelik, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 18.06.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28681.

Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512.

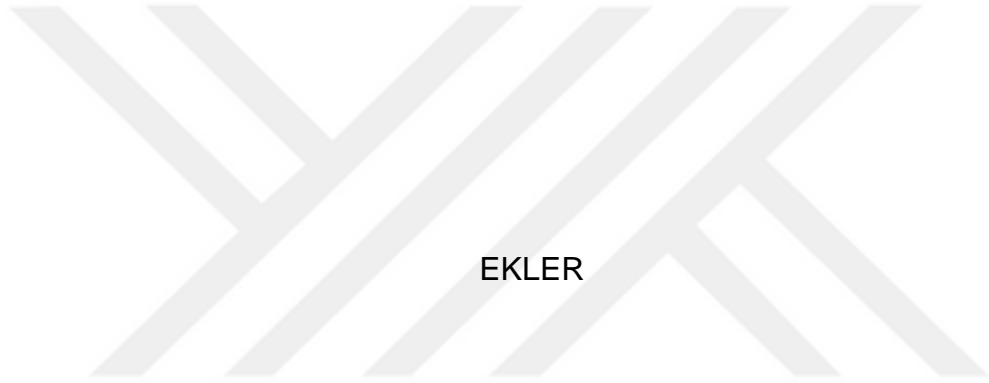
Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512.

Yönetmelik, İşkolları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28502.

Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 02.07.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28695.

Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 01.05.2019, Resmi Gazete Sayısı: 30761.

Yönetmelik, Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 11.09.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28762.



EKLER



**EK- A**

Tablo A. 1. Katılımcılara Yönlendirilen Demografik Sorular

Soru No	Soru	Kategori	Yanıt
1	Yaş	20- 29	
		30- 39	
		40- 49	
		50- 59	
		60 ve üzeri	
2	Cinsiyet	Kadın	
		Erkek	
3	Medeni Durum	Bekâr	
		Evli	
4	Eğitim Durumu	Lisans	
		Yüksek Lisans	
		Doktora	
5	Üniversitede Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	
		Yarı Zamanlı	
		Ders Saat Ücretli	
6	Çalıştığı Birim	Rektörlük	
		Enstitü	
		Fakülte	
		Yüksekokul	
		Meslek Yüksekokulu	
		Rektörlüğe Bağlı Birim	
7	Akademik Unvan	Profesör Dr./ Profesör	
		Doç. Dr./ Doç.	
		Dr./ Dr. Öğr. Üyesi	
		Öğretim Görevlisi	
		Araştırma Görevlisi	
8	Görev Alınan Enstitü/ Fakülte/ Yüksekokul/ Meslek Yüksekokulundaki Görev	Rektör Yardımcısı	
		Dekan	
		Dekan Yardımcısı	
		Anabilim Dalı Başkanı	
		Müdür	
		Müdür Yardımcısı	
		Bölüm Başkanı	
		Program Başkanı	
		Araştırmacı/ Uzman	
Yok			

Tablo A.1. (Devam) Katılımcılara Yönlendirilen Demografik Sorular

Soru No	Soru	Kategori	Yanıt		
9	Toplam Mesleki Deneyim Süresi	1 yıl ve altı			
		2 yıl - 3 yıl			
		4 yıl - 10 yıl			
		11 yıl üzeri			
10	Şu An Görev Alınan Üniversitedeki Görev Süresi	6 aydan az			
		6 ay- 1 yıl			
		2 yıl- 3 yıl			
		4 yıl- 10 yıl			
11	Çalışma Hayatı Boyunca İş Kazası Yaşama Durumu	Hayır			
		Evet			
		Çalışanın Güvenli Olmayan Davranışı			
		İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı			
12	İş Kazasına Neden Olan Etken	Güvenli Olmayan Davranış ve İş Güvenliği Olmayan Çalışma Ortamı			
		B13	Ramak Kala Olay Yaşanması	Hayır	
		Evet			
B14	Ramak Kala Olayların Bildirim	Hayır			
		Evet			
B15	Ramak Kala Olay Bildirimi Sonunda Tehlikelerin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışma	Hayır			
		Evet			
		Kısmen			
B16	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	Hayır			
		Evet			
B17	Çalışma Memnuniyeti	Hayır			
		Evet			
		Kısmen			

Tablo A.2. Katılımcılara Yönlendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçme Soruları

Soru No	GÖRÜŞLER	Hiç/ Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz/ Katılmıyorum	Orta/ Kararsızım	Çok/ Katılıyorum	Tam/ Kesinlikle Katılıyorum
1	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.					
2	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.					
3	İş sağlığı ve güvenliğini dikkate alarak özenli çalışmam, başarıımı olumlu yönde etkiler.					
4	İşyerinde işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.					
5	İşyerimde sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.					
6	Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.					
7	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.					
8	İşimde risk almaktan kaçınmam.					
9	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.					
10	Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.					
11	Çalışma arkadaşlarımla güvenliğimi gözetirim/ güvenliğime dikkat ederim.					
12	Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.					
13	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.					
14	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.					
15	Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.					

Tablo A.2. (Devam) Katılımcılara Yönlendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçme Soruları

Soru No	GÖRÜŞLER	Hiç/ Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz/ Katılmıyorum	Orta/ Kararsızım	Çok/ Katılıyorum	Tam/ Kesinlikle Katılıyorum
16	İş Sağlığı ve Güvenliği toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.					
17	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.					
18	Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.					
19	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.					
20	İşyerimde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.					
21	İşyerimde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.					
22	Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.					
23	İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.					
24	Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.					
25	İşyerimde güvensiz davranışlar hoş görülür.					
26	Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.					
27	Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.					
28	Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.					
29	Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.					

Tablo A.2. (Devam) Katılımcılara Yönlendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçme Soruları

Soru No	GÖRÜŞLER	Hiç/ Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz/ Katılmıyorum	Orta/ Kararsızım	Çok/ Katılıyorum	Tam/ Kesinlikle Katılıyorum
30	Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.					
31	İşyerimde yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir.					
32	Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.					
33	Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.					
34	Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.					
35	Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.					
36	Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.					
37	Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.					
38	Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.					
39	İşyerimde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.					
40	İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.					

Tablo A.2. (Devam) Katılımcılara Yönlendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Ölçme Soruları

Soru No	GÖRÜŞLER	Hiç/ Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz/ Katılmıyorum	Orta/ Kararsızım	Çok/ Katılıyorum	Tam/ Kesinlikle Katılıyorum
41	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.					
42	İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.					
43	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.					
44	İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.					
45	Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.					
46	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.					
47	İşyerimin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir/ artmaktadır.					
48	Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.					
49	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.					

## **KİŞİSEL YAYINLAR VE ESERLER**

**Çabuk A.**, Akademisyenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı, BİLTEK Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumu, Ankara, 21 Aralık 2019

**Çabuk A.**, Su Ürünleri Kuluçkahanelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ve Fuarı, IOHS EXPO , İstanbul, 13 Aralık 2018

**Çabuk A.**, İş Güvenliği ve Sağlığı Temel Alınarak 10 Milyon Üretim Kapasiteli Deniz Balıkları Yavru Üretim Pilot Tesis Planlanması, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2016

**Çabuk A.**, Deprem Senaryoları- 26 Eylül 2019 Tarihinde Deprem Sırasında Yaşananlar, Safety Management Türkiye, Kasım 2019

**Çabuk A.**, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde İyi Çiftçiler, Safety Management Türkiye, Haziran 2019

## ÖZGEÇMİŞ

1982 yılında Kırıkkale' de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara' da tamamladı. 2005 yılında girdiği İstanbul Üniversitesi Sapanca Su Ürünleri Meslek Yüksekokulunu 2007 yılında; 2007 yılında girdiği Ege Üniversitesi Su Ürünleri Fakültesi Su Ürünleri Mühendisliği Bölümünü 2011 yılında; 2011 yılında girdiği Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Su Ürünleri Yetiştiricilik Anabilim Dalını 2016 yılında; 2014 yılında girdiği Universidad de Las Palmas de Gran Canaria 2015 yılında; 2016 yılında başladığı Atatürk Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (Ön Lisans) 2018 yılında tamamladı. Halen İstanbul Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri (Lisans) ve Atatürk Üniversitesi Afet ve Acil Durum Yönetimi (Ön Lisans) bölümlerine devam etmektedir. 2016 yılından beri Beykoz Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programında Öğretim Elemanı olarak görev almaktadır.