

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMA ORTAMI GÖZETİMİ ETKİNLİĞİNİN ÇALIŞAN PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ: ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Bülent ARPAT • 

Öğr. Gör. Beyza BERTAN • 

### ÖZET

*İŞyeri tehlike sınıfları tebliğine göre özel güvenlik görevlilerinin gerçekteştirdikleri iş ve iŐlemler “tehlikeli” sınıfta değerlendirilmektedir. Özel güvenlik sektörü, Türkiye’de yaklaşık 300 bin çalıŐanıyla hizmet sektörü içinde en büyük istihdamı oluşturmaktadır. Hizmet sektörü, çeşitli etkinlik ve çalışmaların yapıldığı, somut madde üretiminin bulunmadığı insan merkezli bir sektördür. İŞ kazası ve meslek hastalığı riski, birçok risk faktörü tarafından bu sektör çalışanları için de tehdit oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışma ortamlarında kaza ve hastalık tehdidi içeren eksikliklerin giderilmesi üzerine çalışan görüşlerini alıp, çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik açısından değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görev yapan iş güvenliği uzmanları tarafından yerine getirilen çalışma ortamı gözetimi ve işyeri hekimleri tarafından yürütölen sağlık gözetimi faaliyetlerinin etkinliğini çalışan perspektifinden değerlendirmektir. Araştırma örneğlemi, İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet gösteren bir özel güvenlik firması olarak seçilmiŐtir. Araştırmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma nicel araştırma deseninde ve kesitsel yapıdadır. Araştırmada iliŐkisel tarama yöntemleri kullanılarak sonuca gidilmiŐtir. Araştırma analizlerinde betimsel ve çıkarımsal yöntemler kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışma ortamı gözetimi etkinliği, sağlık gözetimi etkinliğine göre daha ileri düzeydedir.*

**Anahtar Kelimeler:** : İŞ sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamı gözetimi, sağlık gözetimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi, özel güvenlik sektörü.

**JEL Kodları:** J28, D23, I19.

\* Pamukkale Üniversitesi, Honaz M.Y.O., Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü. Denizli/ Türkiye. e-mail: [barpat@pau.edu.tr](mailto:barpat@pau.edu.tr)  
\* Pamukkale Üniversitesi, Honaz M.Y.O., Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü. Denizli/ Türkiye. e-mail: [btin@pau.edu.tr](mailto:btin@pau.edu.tr)

#### **Makale GeçmiŐi/Article History**

Başvuru Tarihi / Date of Application : 20 Ağustos / August 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 30 Aralık / December 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 20 Şubat / February 2020

## **THE EVALUATION OF WORK ENVIRONMENT AND HEALTHCARE SERVICES EFFECTIVENESS WITHIN EMPLOYEES PERSPECTIVE: THE EXAMPLE OF PRIVATE SECURITY SECTOR**

### **ABSTRACT**

*According to the communiqué of workplace hazard classes, the works and transactions performed by private security officers are evaluated in the “dangerous” class. The private security sector constitutes the largest employment in the service sector with approximately 300 thousand employees in Turkey. The service sector is a people-centered sector where various activities and activities are carried out and there is no concrete production. The risk of occupational accidents and occupational diseases is constantly threatening the employees of this sector by various risk factors. For this reason, it is important to take the opinions of the employees on the elimination of the deficiencies involving accidents and disease threats detected in the work environments and to evaluate the work environments in terms of health and safety. The aim of this study is to evaluate the effectiveness of the work environment and health surveillance activities of occupational safety specialists and occupational physicians working in common health and safety units from the perspective of security sector employees. The research sample was selected as a private security firm operating on the Anatolian side of Istanbul. Survey method was used for data collection. With the answers obtained, it has been tried to identify OHS needs in the private security sector and it is aimed to contribute to the identification and elimination of the hazards and risks of the service sector which has started to emerge in an increasing number today. The study has a quantitative research design and cross-sectional structure. In this research, relational screening methods were used to get result. Descriptive and inferential methods were used in the analysis of the study. According to the findings, the effectiveness of the workplace surveillance is higher than the health surveillance activity.*

**Keywords:** *Occupational Health and Safety, Workplace Surveillance, Health Surveillance, Common Health And Safety Unit, Private Security Sector.*

**JEL Codes:** *J28, D23, I19.*

### **1. GİRİŞ**

Bir ülkede sanayinin büyümesi ve kalkınması, çalışma koşulları ile yakından ilişkilidir (Disease Control Priorities Project, 2007). Global ekonomideki büyümeye ve teknoloji alanındaki önemli gelişmelere rağmen, iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda arzu edilen olumlu sonuçlara ulaşılamamaktadır. Alınan tüm önlemlere rağmen her yıl iki milyon işçi, işle ilgili yaralanmalar ve hastalıklar nedeniyle hayatını kaybetmektedir (Ezzati, Lopez, Rodgers, Hoorn ve Murray, 2002; Ezzati, Lopez, Rodgers, Murray, 2004; Driscoll, Takala, Steenland, Corvalan, Fingerhut, 2005; Nelson vd., 2005). Bu rakamların kayıt dışı çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerini kapsamadığı göz önüne alındığında,

iş kazaları ve meslek hastalıkları daha vahim boyutlarda bir etki oluşturmaktadır. Günümüzde mesleki tehditleri azaltmak, işyerinde sağlığı korumak ve geliştirmek için etkili müdahaleler hakkında yüksek know-how'a sahip olunmasına rağmen, çalışanlar hala sağlık sorunları yaşamakta ve mesleki risklere maruz kalmaktadır (World Health Organization, 2007). Sağlık sorunlarının azaltılması ve çalışanın güvenliğinin sağlanması için daha güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması gereklidir (Moen vd., 2020: 156). Çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi, daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi için önemli bir iş sağlığı güvenliği (İSG) aktivitesi ve ihtiyacıdır. Bu aktivite; çalışanları, işyeri ortamını/çevresini ve aynı zamanda üretimi de koruyarak çalışanların vücut bütünlüklerinin ve sağlıklarının korunması amacıyla hizmet etmektedir.

Hizmetler, tüketildiğinde herhangi bir somut mala sahip olmakla son bulmayan, bir tarafın diğerine sunduğu, mülkiyeti gerekli kılmayan soyut faaliyetlerden meydana gelen ürün çeşidi ya da zaman, yer, biçim ve psikoloji bakımından yarar sağlayan ekonomik faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Hizmet kavramı, benzer şekilde fiziksel bir ürüne bağlı olan bir iş veya performans olarak değerlendirilen, ancak doğası gereği sahiplilik yani gözle görülür, elle tutulur bir obje veya ürün vermeyen bir uğraş olarak da tanımlanabilmektedir (Kotler ve Armstrong, 2001: 291). Hizmet sektörü ise yalın bir tanımla, hizmet veren işletmelerin oluşturduğu genel bir kavram olarak ifade edilmektedir (Kotler, 1997). İşgücü piyasasına bakıldığında, istihdam oranının en yoğun olduğu sektör, hizmetler sektörüdür. Hizmet sektörünün yoğun işgücü içeriği ile bu denli büyümesi, rekabeti de beraberinde getirmektedir. Artan rekabet ile “*hizmet kalitesi*” ve “*müşteri memnuniyeti*” gibi kavramların, hizmet sektörünün giderek önem kazanan niteleyicileri haline geldiği görülmektedir. Bu özelliklerin çalışanlar ile hizmet alanlar arasında yüz yüze iletişimle gerçekleşmesi, hizmetin doğasında var olan bir durumdur. Bu süreçte çalışanlardan pozitif duygularını karşı tarafa iletmesi; gayret, çaba ve memnun etme duygusunu sürekli bir davranış kalıbı olarak müşteriye yansıtması beklenmektedir. Bu beklenti hizmet sektöründeki işgücünün “*duygusal emeğini*” de ön plana çıkaran özelliklerden biridir (Dur, Nurdoğan ve Öztürk, 2018: 9-11). Hizmet sektörü çalışanlarının, çalışma koşullarının fiziksel özelliklerine ilişkin sorunlar yaşadığı da bilinmektedir. Başol ve Saruhan'ın (2018: 142) alışveriş merkezi çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada termal konfor şartları başta olmak üzere çalışma ortamının fiziksel uygunsuzluğu ile çalışma ilişkisinden kaynaklanan haklar konusunda pek çok sorun yaşandığı tespit edilmiştir.

Günümüzde özel güvenlik, kamu ve özel sektörde yoğun olarak faaliyet gösteren, hizmet sektöründeki başat ekonomik faaliyet alanlarından biridir (Bertan, 2018). Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında, bankalarda ve diğer şirketlerde, market ve mağazalarda, okullarda ve üniversitelerde, hastanelerde, parklarda ve eğlence mekânlarında başta olmak üzere birçok alanda özel güvenlik görevlisi istihdamı oldukça yüksek düzeydedir. Sektör, yasal yapının uygun hale getirilmesi ile

birlikte ülkemizde de hızla büyüyen bir sektör olarak dikkat çekmektedir (Uçkun, Yüksel ve Demir, 2012: 22).

Özel güvenlik personelinin (ÖGP) görev ve yetkileri hududunda gerçekleşen işler yoğun stres içeriklidir. Güvenlik hizmeti sunan özel güvenlik işletmelerinin çalışanları, çalışma saatleri içinde çok sayıda istenmeyen durumla karşılaşarak inisiyatif almak ve (*hatta*) hayati kararlar vermek durumunda kalabilmektedir (Best ve Thurston, 2004: 283). Bu nedenle İSG uygulamaları ve hizmetlerinin etkinliği, bu sektör için kaza ve hastalıkların önlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu dezavantajlı görev içeriği diğer sektörlerle karşılaştırıldığında, ÖGP'nin zarar görmediğini, saygı ve uygun muamele gördüğünü söylemek çok olası değildir. Bu nedenle çalışma ortamının güvenlik ve sağlık amaçlı gözetimi/denetimi faaliyetleri, sektörün dezavantajlı özelliklerini azaltmada ya da ortadan kaldırmada önemli bir rolü üstlenmektedir.

Araştırmanın ilk bölümünde İSG hizmetleri, özel güvenlik sektörü, çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi ile bu hizmetleri yürüten OSGB'ler hakkında bilgi verilmiş, ardından araştırmanın yöntemine ve son bölümde ise bulgulara yer verilerek sonuç ve değerlendirmeye erişilmiştir.

## **2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ, ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜ VE ÇALIŞMA ORTAMI GÖZETİMİ**

### **2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Özel Güvenlik Sektörü**

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre İSG; tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve zihinsel sağlık ve refahlarının en yüksek düzeye yükseltilmesi ve korunması; işyeri şartlarının, çevrenin ve üretilen malların sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, onları yaralanmalara maruz bırakacak risk etmenlerinin önlenmesi, bedensel ve ruhsal ihtiyaçlarına uygun bir iş ortamının oluşturulması ve bunun sürdürülmesi olarak açıklanmaktadır (Karcıoğlu ve Bakan, 2016: 1290). Daha proaktif bir yaklaşımla İSG ile; iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanı ve tedavisinden öte çalışanların sağlığını korumak ve güvenliğini tehdit edecek çeşitli potansiyel tehditleri ortadan kaldırmak hedeflenmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008). Bu yolla hastalık oluşmadan ya da kaza gerçekleşmeden önce İSG uygulamaları (*hizmetleri*) kapsamında yapılması gereken eylemler tespit edilmekte ve hayata geçirilmektedir. Bu çerçevede çalışma ortamı gözetimleri ile sağlık gözetimleri, İSG uzmanı ve işyeri hekimi tarafından yürütülen ve bu amaca katkı sağlayan "*proaktif*" içerikli İSG faaliyetleridir. Benzer şekilde Özkılıç (2005) İSG'ni evrensel anlamda; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza meydana gelmemişken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da içeren geniş ve proaktif bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bu durumda tüm tanımlamalara göre İSG'nin sektörlere yönelik iki önemli önleyici-koruyucu unsuru, çalışma ortamlarının gözetimi ile bireylerin sağlık gözetimidir. Nitekim Finlandiya'da yapılan bir araştırmada, iş kazalarının %33'ünün çalışma

ortamındaki sosyal faktörlere bağlı nedenlerden (*uzun çalışma süreleri, yoğun çalışma temposu vb.*), %32'sinin ise çalışma alanlarındaki fiziksel problemlerden (*iskele, merdiven, makine vb.*) kaynaklandığı raporlanmaktadır (Mattila, Rantanen ve Hyttinen, 1994: 262). Çalışma ortamı gözetimi/denetiminin etkin bir şekilde icrası ile anılan iki grup iş kazalarını oluşmadan önlemek mümkün olabilir.

İSG açısından çalışma ortamı gözetimi, sağlık ve güvenliğin sadece koruyucu-önleyici yönüne katkı sağlayan bir faaliyet değildir. Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile birlikte; çalışanların iş verimini, iş tatminini ve/hatta işyerine bağlılığını da pozitif yönde etkilemektedir. Bu faydalar, örgüt iklimi ve örgüt kültürünü de pozitif evirecek katkılar sağlayıcı niteliktedir. Ayrıca çalışanın sosyal yaşamından hizmet sunduğu alana kadar iyilik halinin devamının sağlanması bakımından, İSG hizmetlerine duyulan güvenin önemi büyüktür (Aravacık, 2014). 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanunu ile işveren, birçok başlık altında çalışanların sağlığı ve güvenliğinden yükümlü kılınmıştır. Bunlardan birinde (m.6), işverenin İSG hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri şöyle açıklanmaktadır: 1) *İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak*, 2) *Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak*, 3) *Acil durum planları hazırlamak veya hazırlatmak*, 4) *Personelin İSG eğitimlerini almasını sağlamak*, 5) *Çalışma ortamı gözetimi yapmak*, 6) *Sağlık gözetimi yapmak*, 7) *İş kazası kayıt ve bildirimi ile çalışanların görüşlerini almak vb.*

Özel güvenlik sektörü çalışanları olağan iş akışı içinde, pek çok farklı özellikte ve sayıda kişi ile yüz yüze iletişimde bulunmakta ve bu akış içinde çok sayıda istenmeyen durumla karşılaşarak inisiyatif almak ve önemli kararlar vermek zorunda kalabilmektedir. Bu kararların ciddi sonuçları ile karşı karşıya kalma endişesi ve sürekli olarak hata yapmaktan kaçınma refleksi; çalışanları, psikolojik-duygusal ve fiziksel stresin etkisi altında bırakmaktadır (Best ve Thurston, 2004). Borritz ve arkadaşlarına göre (2006), güvenlik çalışanlarının çoğu, mesleğine özgü stres ve duygusal uyumsuzluk yaşamakta, sıklıkla zor koşullar altında çalışmakta ve tehlikeli durumlara maruz kalmaktadırlar. Sektöre gerekli ilginin gösterilmemesi, ÖGP tarafından yürütülen işler hakkında bilgi eksikliğini ve bu işlerin toplum nezdinde yeterince itibar görmediğini göstermektedir. Bu da sektörün güvenilirliğini ve ÖGP'nin mesleki görünümünü olumsuz olarak etkilemektedir. Mevcut çalışma ilişkisi içinde var olan psikososyal riskler, müşteri ile sürekli iletişim ve dezavantajlı mesleki itibar ile birlikte değerlendirildiğinde, ÖGP'nin psikososyal sağlığı için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır (ÇASGEM, 2018). ÖGP için başka bir tehdit ise duygusal emek ile ilgilidir. Müşteri ile sürekli iletişimin yaşandığı sektörde, çalışanların içsel çatışmalar yaşayabileceği, bu durumda beden ve ruh sağlığına zarar verebileceği belirtilmektedir (Schaubroeck ve Jones, 2000: 172). Tüm bu faktörlere göre, sektör çalışanları gerek iş kazaları gerekse meslek hastalıkları tehdidi açısından oldukça riskli bir gruptur. Bu nedenle sektör çalışanları için çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi hizmetlerinin etkin şekilde yerine getirilmesi, çalışanların sağlığı ve güvenliği için önem arz etmektedir. Anılan hizmetler günümüzde, özel güvenlik sektöründe de

genellikle ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet satın alma yoluyla gerçekleştirilmektedir.

## 2.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB)

OSGB'ler; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine İSG hizmetlerini sunmak üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimler olarak tanımlanmaktadır. OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği). Günümüzde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimlerinin bireysel çalışma yerine OSGB'ler üzerinden çalışmayı tercih etmesi nedeniyle, İSG profesyonelleri İSG uygulamalarını genellikle OSGB aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Bu profesyoneller iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimidir.

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı kanunda, İSG alanında görev yapmak üzere ÇSGB (*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*) tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman olarak belirtilmektedir (Narter, 2014). İşyeri hekimi ise bir işyerindeki çalışanların iş güvenliğinin temini, sağlık koşullarının gözetilmesi, çalışanın işe uygunluğunun belirlenmesi, çalışma yaşamındaki hastalıkların teşhisi ve yaşanan kazaların ön tedavisi, acil hallerde sağlık hizmetlerinin sağlanması, işyerinin tıbbi kayıtlarının tutulması ile görevli olan hekim olarak ifade edilmektedir (Esen, 2014: 126).

İşyerlerince yerine getirilecek İSG hizmetlerini düzenlemek amacıyla oluşturulan “*İSG Hizmetleri Yönetmeliği*”, 2012 yılından beri yürürlükte. Bu yönetmelik İSG profesyonelleri, işverenler ve OSGB'ler arasındaki iş ilişkilerine rehberlik etmektedir. Özellikle işveren sorumluluğundaki eylemler bu yönetmelikte de ele alınmaktadır. İlâveten, işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) ile OSGB'lerin ilgili kurum şartları, görev ve yetkileri de bu yönetmelik içeriğinde düzenlenmiştir. OSGB'ler tarafından yürütülecek çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi faaliyetleri ve detayları aşağıda başlıklar halinde incelenmektedir.

## 2.3. Çalışma Ortamı ve Gözetimi

Çalışma ortamı, “*çalışma*” eyleminin yürütüldüğü koşulların bütünlüğü olarak tanımlanmaktadır (Wyaganowska ve Tobor-Osadnik, 2018: 1). Hem 6331 sayılı İSG kanunu hem de bu kanuna bağlı olarak çıkan yönetmeliklerde iş güvenliği uzmanları için geçerli genel çerçeve yükümlülük “*çalışma ortamı gözetimi*”dir. Kavram, işyerinde sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesi ve bu risklere karşı yürütülecek her türlü faaliyetlerin tümünü ifade etmektedir. İşyerinde İSG uzmanları ve işyeri hekimince yürütülen, koruyucu, önleyici ve düzeltici içerikli bu gözetim faaliyetleri “*saha ziyaretleri*” olarak da

adlandırılmaktadır. Anılan içeriğiyle çalışma ortamı gözetimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışma ortamı gözetimi, İSG'ne dolaylı katkılarda sağlayan bir hizmettir. Polonya'da bir madende yapılan çalışmanın bulguları, uygun çalışma ortamı oluşturmanın çalışanları sadece tehlikelere karşı korumadığı, aynı zamanda arzu edilen güvenli davranışı oluşturma konusunda da İSG'ni pozitif etkilediğini göstermektedir (Wyaganowska ve Tobor-Osadnik, 2018: 1). Buna göre etkili yürütülen bir gözetim faaliyeti sadece işyeri ortamındaki tehditleri bertaraf ederek koruma sağlamamakta, aynı zamanda çalışanların güvenli davranışlarının oluşumuna/geliştirilmesine katkı sağlayarak işyerinde güvenlik iklimine/kültürüne de ilave faydalar sağlamaktadır. Nitekim, İSG açısından uygun bir çalışma ortamı oluşturmak için gerekli ilk aktivitelerden birinin olumlu bir güvenlik kültürü inşası olacağı iddia edilmektedir (Wyaganowska ve Tobor-Osadnik, 2018: 1). Güvenlik kültürü inşa etme kapsamında arzu edilen bir çalışma çevresi oluşturmada, İSG ile ilgili birçok aktivite kullanılmaktadır. Bu aktiviteler İSG prosedürlerini geliştirmek, çalışma ortamı ergonomisini ve koşullarını iyileştirmek/geliştirmektir. Bunu sağlayan araçlar çeklist kullanımı, çalışma ortamının fiziksel özelliklerinin ölçümü, kaza raporlamaları ve çalışma ortamı denetimleridir (Wyaganowska ve Tobor-Osadnik, 2018: 2). Görüldüğü gibi, çalışma ortamı denetimleri güvenlik kültürü oluşumuna doğrudan katkı sağlayan önemli bir İSG göstergesi iken; diğer İSG eylemlerinin varlığı ve etkisi denetimler yoluyla değerlendirilebileceği için aynı zamanda dolaylı bir İSG kültürü oluşturma aracıdır.

Çalışma ortamı gözetimi periyodik denetimler, risk analizi, çalışma ortamı ölçümleri ile acil durum ve korunmaya ilişkin dört temel faaliyetten oluşmaktadır. Bu temel faaliyetler 6331 sayılı İSG Kanununda münferiden tanımlanmış olmakla birlikte, bunların üst eylemi olan “*Çalışma Ortamı Gözetimi*”ne özel bir pasaj açılmıştır. Buna göre “*her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunan işverenin, denetleme yükümlülüğünü yerine getirdiğinin tespiti için, çalışma ortamının gözetimi ile ilgili bir sistem kurması ve yapılanları kayıt altına alması*” gerektiği ifade edilmektedir. Bu konuda İSG kurullarının, İSGB'nin, İSG uzmanı ve işyeri hekimlerinin görev ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu araştırma içinde İSG uzmanının ve işyeri hekiminin denetim sahası olan işyeri içindeki denetim/gözetim faaliyetleri çalışan perspektifinden ele alınmaktadır.

Çalışma ortamlarının İSG açısından tamlığı, fiziksel ve sosyal faktörlerin yeterliliği ile ilgilidir (Wyaganowska ve Tobor-Osadnik, 2018: 1). Çalışma ortamlarının bu iki temel bileşeni, çalışma ortamı gözetimi faaliyetlerinin de çerçevesini belirlemektedir. Bu yönüyle çalışma ortamı gözetiminin iki temel yönü bulunmaktadır. Bu faaliyet ile ilk olarak çalışanların işyerinin fiziksel bütünü ile etkileşimiyle ortaya çıkan güvenlik ve sağlık sorunlarının tespiti ve çözümü içerilmektedir. Çalışma ortamlarında fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskler olmak üzere çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek birçok risk faktörünün belirlenmesi ve önlenmesine yönelik faaliyetler bu grupta yer almaktadır. Nitekim riskler, insan faaliyetlerinin söz konusu olduğu her yerde mevcuttur ve

değerlendirmek, anlamak amacıyla yapılan çalışmalar hemen hemen tüm disiplinlerde mevcuttur (Tchiehe ve Gauthier, 2017: 138-147). Çalışma ortamı gözetiminin ikinci yönü ise çalışma koşulları ve ilişkileri (*çalışma süresi, vardiyalı çalışma, yineleyici iş, özel çalışan grupları, mesleki eğitim, istihdam, işyeri iletişimi*) ile ilgili olan ve İSG üzerinde doğrudan etki oluşturan sosyal faktörlerdir. Bu faktörler, işyerinin fiziksel bütünü ile ilgili koşulların olumsuz olması halinde, iş kazası ve meslek hastalıklarını hızlandırıcı/arttırıcı etkiye sahiptir.

Çalışma ortamı gözetimi içeriğinde olan çalışma ortamının fiziksel olarak güvenliği ve olumlu çalışma koşulları, ILO'nun ilk kez 1999 yılında gündeme getirdiği “düzgün iş” kaideleriyle de örtüşmektedir. Düzgün işi çevreleyen dört temel unsur özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan hakları olarak belirlenmiştir (ILO, 2019; Şahin, 2015). Buna göre, herkesin düzgün onurlu bir işe sahip olması insan haklarından kabul edilirken, çalışan sağlığı ve güvenliği de düzgün işin özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye, düzgün iş koşullarının yeterince sağlanamadığı ve sayılan göstergeler açısından pek çok eksikliklerin bulunduğu ülkelerden biridir (Palaz, 2005: 480-503). Çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetiminin gereği gibi yerine getirilmesi, işyerinde İSG koşullarının iyileştirilmesine katkı sağlayarak düzgün iş koşullarının oluşturulmasına İSG açısından katkı sağlayabilir. Öte yandan bu olasılığın tersini de savunmak mümkündür. Düzgün işin diğer üç komponentinde (*sosyal güvenlik, sosyal diyalog, çalışanların temel hakları*) ortaya çıkacak iyileşmeler hem İSG'ni genel mana da hem de çalışma ortamı gözetimleri ile sağlık gözetimlerini daha olumluya evirebilir.

Çalışma ortamının İSG açısından gözetimi konusu, ILO sözleşmelerinde de yer almaktadır. Türkiye'nin de kabul ettiği, 155 sayılı “İSG ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” hükümlerine göre; işin maddi unsurlarının (*işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin*) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı; işin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması; yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifikasyonunu ve motivasyonunu kapsayan eğitimi; çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği yapılması konusunda işyerinde düzenlemeler yapılmalıdır. 6331 sayılı yasa ile bu yükümlülük ya işyerinin kendi bünyesinde faaliyet gösteren “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri - İSGB” ya da dışarıdan hizmet satın alınmasının tercih edilmesi halinde “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri - OSGB” tarafından yürütülmesi ile yerine getirilecektir.

İSG uzmanlarının saha gözetimlerinin (*çalışma ortamı gözetimi*) sağlık ve güvenlik açısından etkili olabilmesi için gözetimlerin haberli olarak değil rastgele zamanlarda yapılarak sorunların, doğal çalışma örüntüsü içinde tespiti ve çözümünün gerektiği iddia edilmektedir (Taşdemir ve Bakan, 2015: 7-9). Bu tip bir denetim anlayışı, hem işletme yönetimlerinin çalışanlarına güvenlik bağlılığını



göstermesi hem de olumlu bir güvenlik iklimini resmetmesi nedeniyle de çalışanların güvenlik kurallarına uyumu ve güvenlik faaliyetlerine katılımını artırıcı bir etki oluşturabilir. Bir başka anlatımla işletmenin güvenlik performansına dolaylı yoldan ilave katkılar sağlayabilir. Güvenlik denetimleri müstakil olarak işyerinin sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının tespiti ve çözümüne katkı sağlamakla birlikte, işyeri personeline güvenliğe ve sağlığa yönelik algılanan katkı düzeyini de geliştirerek olumlu bir güvenlik kültürünün oluşumuna dolaylı olarak katkı sağlayabilir. Tüm çalışanlarca bir değer olarak paylaşılacak olumlu bir katkının, işyerinin bir bütün olarak güvenlikle ilgili tüm iş ve eylemlerine, artan güvenlik performansı ile tüm fazlarda katkı oluşturması olanaklı hale gelebilir.

Çalışma ortamı gözetimi, sürekli bir eylem olarak icra edilmektedir. Bunun nedeni, çalışma ortamındaki tehlike ve risklerin sürekli değişmesi ve buna bağlı olarak yeni sağlık ve güvenlik sorunlarının ortaya çıkmasıdır. Çalışma ortamı gözetimini (*denetimini*) gerçekleştirmek üzere iş güvenliği uzmanlarına ait hizmet süreleri ise; çalışan başına çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ayda 40 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ayda 20 dakika ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ayda 10 dakikadır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik). Özel güvenlik sektöründeki işyerlerinin “*tehlikeli*” sınıfta olduğu göz önüne alındığında, İSG uzmanlarının bir ay içinde (*çalışan sayısı \* 20 dakika*) süresince işyerinde fiili hizmet vermesi gerekmektedir.

#### **2.4. Sağlık Gözetimi**

Sağlık gözetimi, çalışma ortamı gözetiminin daha çok çalışan sağlığı yönü ile ilgili denetimi ifade etmektedir. Çalışanın sağlığı ile çalışma ortamı arasındaki etkileşim iki yönlüdür. Sağlık, çalışma yaşamını; çalışma yaşamı da sağlığı etkilemektedir (Buğdaycı vd., 2001: 141). 6331 sayılı İSG Kanununa göre bu yükümlülüğün icra görevlisi işyeri hekimidir. Bu doğrultuda işyeri hekimleri için geçerli genel çerçeve yükümlülük, “*çalışma ortamı gözetimi içeriğinde*” yer alan ve çalışanların sağlığının korunması ve meslek hastalıkları ile işe bağlı diğer hastalıkların önlenmesini amaçlayan “*sağlık gözetimi*” faaliyetleridir.

Çalışma hayatında sağlık gözetimi bakımından iş sağlığı konuları ile ilişkili bazı temel düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan en belirgin olanları, 1982 Anayasası ile Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve İş Kanunudur. 1982 Anayasa’sının 50. maddesinde “*kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı*”, 56. maddesinde de “*herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu*” hükümleri bulunmaktadır. Umumi Hıfzıssıhha Kanununda sağlık gözetiminin (*sıhhi murakabe*) sürekliliğini öngören periyodik-portör muayenesinin kimlere, ne sıklıkla yapılacağı belirtilmiştir. “Murakabe” kelime anlamı olarak “*denetlemek, gözetmek, kontrol etmek*” eylemlerini ifade etmektedir (İSGGM, 2019).

Sağlık gözetimi faaliyetlerinin uluslararası bir dayanağı da ILO sözleşmeleridir. Türkiye'nin de onaylamış olduğu 161 sayılı ILO sözleşmesi, işyerlerinde sağlık gözetimi açısından yapılması gerekenleri aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

- İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,
- Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,
- İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,
- İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,
- İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,
- Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,
- İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada iş birliği;
- İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma gibi düzenlemeler.

Bu düzenlemeler ışığında, iş kazası sonucu ölümlerin, yaralanmaların azalması ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işe girişlerde işe giriş muayeneleri ve periyodik sürelerde sağlık kontrolleri kapsamında işyeri hekimlerinin desteği alınmaktadır. İşyeri hekimleri, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre çalışan başına ayda belli süreleri gözeterek hizmet vermektedir. Bu süreler çalışan başına çok tehlikeli sınıftaki işyerleri için ayda 15 dakika, tehlikeli sınıftaki işyerleri için ayda 10 dakika ve az tehlikeli sınıftaki işyerleri için ayda 5 dakikadır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik). Bu sürelerin İSG uzmanının saha ziyareti süresiyle karşılaştırıldığında, daha kısa erimli olduğu görülmektedir.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın amacı, özel güvenlik sektörü örneğinde OSGB'den alınan çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi hizmet etkinliğinin çalışan görüşleri ile değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme, ilgili sektörde İSG hizmetlerinde aksayan yönlerin belirlenebilmesi, iyileştirilmesi-geliştirilmesi hakkında veri-bilgi elde edilebilmesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- *İşyerlerinde uygulanan çalışma ortamı ve sağlık gözetimleri çalışanlarca ne derece etkili bulunmaktadır?*

Araştırma, kesitsel ve nicel araştırma desenine uygun olarak tasarlanmıştır. Veri toplama amacıyla anket uygulamasından faydalanılmıştır. İstanbul ilinde Anadolu yakasında faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan 540 özel güvenlik personeline, anketlerin dağıtılıp toplanması yoluyla uygulama yapılmıştır. Araştırmada sadece OSGB tarafından yürütülen çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi hizmetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışanlarca yanıtlanması istenen sorular aşağıdaki gibidir:

- *İş güvenliği uzmanının çalışma ortamında yaptığı düzenlemeler iş güvenliği açısından olumlu katkı sağlar.*
- *İşyeri hekiminin çalışanlar için vermiş olduğu koruyucu sağlık hizmetleri (işyeri hekiminin ziyaretleri) meslek hastalıklarını önler.*

Anket sorularının cevap bileşeni, beşli Likert bileşeni ile düzenlenmiştir. Çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi faaliyetleri, aynı zamanda İSGB adı verilen birimlerce de yapılmaktadır. İSGB, İSG uzmanı ve/veya işyeri hekiminin, firmanın kadrolu çalışanı (*tam ya da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan*) olarak bu hizmetleri yerine getirmesi esasına dayanmaktadır. Araştırmanın kısıtı, İSGB tarafından verilen çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi hizmetlerinin etkinliğinin dikkate alınmamış olmasıdır. Sadece OSGB tarafından verilen hizmetlerin tercih edilmesinin sebebi, işyerlerinin güvenlik ve sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesi için büyük oranda OSGB'lerden hizmet satın alınması yolunu tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır.

Araştırmanın analizlerinde betimsel ve çıkarımsal yöntemler birlikte kullanılmıştır. Betimsel analizlerde frekans, yüzde, standart sapma ve ortalama, medyan; çıkarımsal analizlerde ise tek örneklem t testi ile varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

### **3.1. Güvenilirlik Testi**

Güvenilirlik, ölçme aracının önemli teknik özelliklerinden biridir. Ölçme aracının ölçtüğü özellikleri, her zaman aynı şekilde ölçüp ölçmediğinin önemli bir göstergesidir (Williams ve Shellenberger, 1996). Başka bir ifadeyle, aynı ana kütteden seçilecek başka örneklemelerde aynı yöntemle, aynı prosedür uygulanarak yapılacak farklı ölçümlerde benzer sonuçların elde edilme olasılığıdır (Özkan, 2016). Güvenilirlik, sadece test edilen gruptan toplanan verilere ilişkin bir kavramdır (Şencan, 2005). Güvenilirlik ölçümünde kullanılan çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en sık kullanılanı Cronbach's Alpha katsayısıdır. Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, Likert tipi ağırlıklı puanlamanın yapıldığı araçlarla, maddelerin iç tutarlılığını tahmin etmede kullanılır (Okursoy ve Turan, 2014). Araştırmada Cronbach's Alpha değeri 0,858 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısı 0,80 ile 1 aralığında yer alan testler yüksek güvenilirliğe sahiptir (Alpar, 2011; Nunnally,

1978). Cronbach's Alpha katsayısının verilen aralıkta olmasından dolayı anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular yer almaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

<i>Gruplar</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Gruplar</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>Yaş</b>		
İlkokul	1	0,2	20-30	136	25,19
Ortaokul	81	15	31-41	166	30,74
Lise	367	68	42-52	61	11,3
Ön Lisans	59	10,9	52+	8	1,48
Lisans	27	5	Cevapsız	169	31,30
Cevapsız	5	0,9	Toplam	540	100
Toplam	540	100			
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Erkek	387	71,67	Evli	301	55,74
Kadın	150	27,78	Bekâr	216	40
Cevapsız	3	0,56	Cevapsız	23	4,26
Toplam	540	100	Toplam	540	100

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğunluğu lise mezunu, erkek, evli ve 31-41 yaş aralığındaki özel güvenlik çalışanından oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2'de çalışanların sağlık gözetimi (*işyeri hekimi*) ve çalışma ortamı gözetimi (*İSG uzmanı*) etkinliğine ilişkin merkezi eğilim ölçüsü ve tek örneklem t testi bulguları yer almaktadır.

**Tablo 2. Çalışma Ortamı ve Sağlık Gözetimi Etkinliği Bulguları - Genel**

<i>Katılım Düzeyi</i>	<i>Çalışma Ortamı Gözetimi Etkinliği</i>			<i>Sağlık Gözetimi Etkinliği</i>		
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Hiç katılmıyorum	12	2,2	4,64,08	27	5	11,9
Katılmıyorum	13	2,4		37	6,9	
Kararsızım	55	10,2	10,2	88	16,4	16,4
Katılıyorum	298	55,5	85,1	272	50,8	71,5
Tamamen Katılıyorum	159	29,6		111	20,7	
Cevapsız	3	-	-	5	-	-
Toplam	540	100	100	540	100	100
<b>Merkezi Eğilim Ölçüsü Bulguları</b>	$\bar{x}$	<b>Medyan</b>	<b>S.S.</b>	$\bar{x}$	<b>Medyan</b>	<b>S.D.</b>
	4,08	4	0,832	3,75	4	1,022
<b>Tek Örneklem t Testi Bulguları</b>				<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
				-7.397	5,34	0,000

Tablo 2'ye göre çalışanlar, çalışma ortamı gözetimi hizmetlerini sağlık gözetimi hizmetlerine göre daha etkin olarak değerlendirmektedir. Çalışanların %4,6'sı çalışma ortamı gözetimi hizmetlerini, %11,9'u ise sağlık gözetimi faaliyetlerinin İSG'ne katkı sağladığını düşünmemektedir. Bu bulgu ortalama skorları ile de desteklenmektedir. Çalışma ortamı gözetimi ortalaması (4,08) ve sağlık gözetimi

ortalaması (3,75) “yüksek” düzeye karşılık gelmektedir. İki grup arasındaki bu farklılığın tesadüfi olup olmadığının belirlenmesi için çıkarımsal yöntemlerden faydalanılması gereklidir.

Çalışanların, çalışma ortamı gözetimi ile sağlık gözetimi ortalamaları arasındaki farklılığın tesadüfi olup olmadığı, %95 anlamlılık düzeyinde ( $\alpha=0,05$  hata payında) tek örneklem t testi ile analiz edilmiştir. T testi bulgularına göre, çalışma ortamı gözetimi ile sağlık gözetimi etkinliğinin, çalışanlara göre olumlu katkı sağlama düzeyleri, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p=0,000 < 0,05$ ). Bu skorlara göre sağlık gözetimini çalışanlar, çalışma ortamı gözetimi kadar etkin bulmamaktadır.

Özellikle sağlık gözetimi açısından elde edilen düşük skorun nedeni çalışanların bu hizmetler hakkında yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmaması, çalışanların işyeri hekimiyle “uzmana göre” daha kısa erimli olarak bir araya gelmesi, işyeri hekimlerinin çalışanın sağlık öyküleri üzerinde hassasiyetle durmaması ya da işyeri hekiminin çalışan başına hizmet verme süresinin İSG uzmanına göre daha kısa olması veya işyerindeki negatif güvenlik iklimi/kültürüne bağlı örgüt iklimi/kültüründen kaynaklanabilir.

İSG uzmanının çalışma ortamı gözetimi faaliyetlerinin (işyerinde iş güvenliğini tehdit eden unsurları keşif ve önleme amacıyla yapılan gözetim) iş güvenliğine katkı sağlama düzeyine ilişkin bulgular Tablo 3’de görülmektedir. Bu ölçümde İSG uzmanının çalışma ortamını düzenli aralıklarla ziyaret etmesi bağımsız değişken olarak ele alınmış ve “evet-hayır-kısmen” cevap bileşenleri ile kodlanmıştır. İSG uzmanının bu faaliyetinin iş güvenliğine katkı sağlama derecesi ise bağımlı değişken olarak dikkate alınmış ve beşli Likert cevap bileşeninden oluşturulmuştur.

**Tablo 3. Çalışma Ortamı Gözetimi Sıklığının İSG’ne Katkı Sağlama Düzeyi**

<i>Sınıf</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	<i>Welch Testi Bulguları</i>			
Evet	347	64,3	64,9	4,26	0,698	<i>Statistic</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Kısmen	84	15,6	15,7	3,85	1,108				
Hayır	104	19,3	19,4	3,62	0,798				
Toplam	535	99,1	100,0	4,02	0,833	<i>Post Hoc İstatistikleri</i>			
Cevapsız	5	,9	-	<i>Levene p</i>		<i>Fark Gruplar</i>	<i>p</i>		
Genel	540	100,0	-	0,000		Evet-Hayır	0,000		
Toplam						Evet-Kısmen	(Games-Howell Testi)		

Tablo 3’e göre ÖGP’nin geneli, İSG uzmanının işyerini “çalışma ortamı gözetimi” amacıyla, düzenli aralıklarla işyerini gezmesine tanıklık ettiğini ifade etmektedir. İşyerini güvenlik tehditlerini tespit etmek ve önlem almak/aldırmak amacıyla ziyaret etmenin, çalışma ortamı gözetimine katkı sağlama düzeyi ANOVA ile test edilmiştir. ANOVA istatistiği için ilk olarak gruplar arası varyansın homojenliğini test etmek üzere Levene istatistiği kullanılmıştır (Nordstokke & Zumbo, 2010). Levene

1 Beşli Likert cevap bileşeni, dört puanlık bir genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00-1.79 arası “çok düşük”, 1.80-2.59 arası “düşük”, 2.60-3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır (Yürekli ve Kalfa, 2016).

istatistiği p değeri 0,000'dır. Bu bulguya göre gruplar arası varyansın homojen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p=0,000 < 0,05$ ). Varyansların homojen olmaması halinde Welch testi tercih edilmektedir (Lu ve Yuan, 2010: 3). Welch testi bulgularına göre, İSG uzmanının fiili olarak işyerine saha ziyareti yapması ile bu faaliyetin İSG'ne katkı sağlama düzeyi arasında istatistiksel olarak %95 anlamlılık düzeyinde ( $\alpha=0,05$  hata payında) ilişkili olduğu tespit edilmiştir [Welch's  $F_{(2-155,265)} = 21,328$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ]. İlişkinin hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Games-Howel tercih edilmiştir. Games-Howell testi, gruplar arası varyansın eşit olmaması halinde kullanılan Post Hoc istatistiklerinden biridir (Kayri, 2009: 56). Test, eşit olmayan varyanslar ve eşit olmayan örnek boyutları için tasarlanmış olup q istatistik dağılımını esas almaktadır. Games-Howell testi sonuçları incelendiğinde, ilişkinin “*evet-hayır*” ile “*evet-kısmen*” değişkenlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Tüm bu skorlar, İSG uzmanının işyerinde saha ziyaretlerinde bulunmasının, çalışanlarca İSG'ne olumlu katkı sağlama ile irtibatlandırıldığını göstermektedir. Bu durum bireysel olarak ÖGP'nin İSG bilincinin artmasına ve örgütsel olarak işyeri güvenlik ikliminin/kültürünün gelişmesine katkı sağlayabilir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Hizmet sektöründe hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetine atfedilen artan önem, çalışma koşullarının hem fiziksel hem de psikososyal koşullarını daha da ağırlaştırır niteliktedir. Özel güvenliğin sektör içindeki başat pozisyonu, ÖGP çalışanlarını birçok farklı riskle ve tehditle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu tehditlerin belirlenmesi ve çözümünde çalışma ortamı ve sağlık gözetimleri önemli bir yer tutmaktadır.

İşyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından uygunluğunun sağlanması için çalışma ortamı gözetimleri yapılmaktadır. Çalışma ortamı gözetimini oluşturan temel unsurlar işyerinin fiziki ve çalışanların çalışma ilişkisi içeriği uygunluğunu gözeten saha ziyaretleri ile çalışanın sağlığını korumayı amaçlayan sağlık gözetimidir. İSG mevzuatına göre bu işveren yükümlülüğü “*çalışma ortamı gözetimi borcu*” olarak adlandırılmıştır. Çalışma ortamının sadece fiziki koşullarına yönelik denetimin yapılarak (*iş mevzuatı-iş sözleşmesi*) koşullarına uygunluk denetiminin yapılmaması; çalışma gözetimi faaliyetlerinin etkinliğini azaltmaya ve uygun fiziksel ortamlarda dahi kazaların ortaya çıkmasına neden olabilir.

İSG profesyonellerinin saha ziyaretlerinin çalışan tarafından yeterli bulunma düzeyi ya da çalışanlarca etkin olarak algılanma düzeyi, işyerinin güvenlik iklimi/kültürü göstergelerinden biri olarak da değerlendirilmektedir (Wyaganowska ve Tobor-Osadnik, 2018: 1). Bu bağlamda, özel güvenlik sektörü ve diğer sektörlerde güvenlik iklimini ya da kültürünü iyileştirmek/geliştirmek için yapılacak çalışmaların, çalışma ortamı ve sağlık şartlarını iyileştireceği gibi, çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimi etkinliğini de arttıracığı söylenebilir.

ÖGP'nin "düzgün iş" özelliği taşıyan işyerlerinde çalışması, İSG şartlarının daha olumlu ve çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetimlerinin daha etkin olarak icrasına neden olabilir. Bu bakımdan çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetiminin etkin olarak yürütülmesi işyerinin İSG koşullarını iyileştirir ve yapılan işi ve işyerini "düzgün iş" olarak konumlandırabilir.

Özel güvenlik sektörü çalışanları, çalışma ortamı gözetimini, sağlık gözetimine göre daha etkin bulmaktadır. Bu durum, çalışanların sağlık gözetimi hakkında yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmaması, çalışanların işyeri hekimiyle "uzmana göre" daha kısa erimli olarak bir araya gelmesi, işyeri hekimlerinin çalışanın sağlık öyküleri üzerinde hassasiyetle durmaması, işyeri hekiminin çalışan başına hizmet verme süresinin İSG uzmanına göre daha kısa olması veya işyerindeki negatif güvenlik iklimi/kültürüne bağlı örgüt iklimi/kültürü olabilir. Sağlık gözetimi etkinliğinin çalışma ortamı gözetimine göre daha az etkin bulunma nedeni, yukarıdaki varsayımlar temelinde araştırılmalı ve nedenleri ortaya konmalıdır. Böylece işyeri hekimi saha ziyaretlerinin etkinliğinin daha da artırılması ve daha pozitif bir güvenlik iklimi/kültürünün elde edilmesi mümkün olabilir.

İş güvenliği uzmanının işyerinde düzenli olarak saha ziyareti yaptığına şahitlik eden personelin, çalışma ortamı gözetimini sağlık gözetimine göre daha etkin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna dayanarak, iş güvenliği uzmanlarının saha ziyaretleri esnasında tespitlerini ve çözüm önerilerini belirlerken ÖGP ile kuracağı doğrudan iletişimin sadece çalışma ortamı gözetimi faaliyetlerinin etkinliğini arttırmayacağı, buna ilave olarak çalışanların güvenli davranışlarına da katkı sağlayacağı söylenebilir. Aynı biçimde, işyeri hekiminin sağlık gözetimi faaliyetlerinde çalışanlarla daha görünür bir iletişimde bulunması, sağlık gözetimi faaliyetlerinin de etkisini arttırıcı bir etki oluşturabilir.

Araştırma, OSGB'ler yerine işverene iş sözleşmesi ile bağlı İSGB profesyonellerince yürütülse idi sonuçlarda nasıl bir değişimin ortaya çıkacağı da merak konusudur. Bundan sonraki araştırmaların İSGB'lerin hizmet etkinliği çerçevesinde yürütülmesi, birimlerin hizmet etkinliklerinin karşılaştırılması bakımından önemli katkılar sağlayabilir.

## **KAYNAKÇA**

- Alpar, R. (2011) "Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler", 3. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aravacık, E.D. (2014) "Sağlık Hizmetleri Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği", Adli Bilimciler Derneği 1. Ulusal Sağlık Hukuku Kongresi, Marmaris.
- Başol, O. ve Saruhan, O. (2018) "Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirmesi: Nitel Bir İnceleme", KOSBED, 36:127-147.

- Bertan, B. (2018) “Hizmet Sektöründe Çalışan Özel Güvenlik Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Etkinlik Algısı İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Best, M.F. ve Thurston, N. (2004) “Measuring Nurse Job Satisfaction”, *Journal of Nursing Administration*, 34: 283-290.
- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J.B., Villadsen, E., Mikkelsen, O.A. ve Kristensen, T.S. (2006). “Burnout Among Employees in Human Service Work: Design and Baseline Findings of the PUMA Study”, *Scandinavian Journal of Public Health*, 34(1), 49-58.
- Buğdaycı, R., Kurt, A.Ö., Tezcan, H., Şaşmaz, T., Kuruloğlu, N., Yüceer, N.T. ve Küçük, B. (2001) “İçel İlinde Görev Yapan Hekimlerde Ruhsal Tükenmişlik Durumu ve Etkileyen Faktörler”, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 2. Ulusal Kongresi, Ankara: Genel-İş Matbaası.
- Çasgem (2018), “Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği”, Çasgem Yayınları, Ankara.
- Disease Control Priorities Project, (2007) “Developing Countries Can Reduce Occupational Hazards”, <http://priaacademy.org/pdf/OHS/DCPP-OccupationalHealth.pdf> (11.08.2019).
- Driscoll, T., Takala, J., Steenland, K., Corvalan, C. ve Fingerhut, M. (2005) “Review of Estimates of the Global Burden of Injury and Illness due to Occupational Exposures”, *American Journal of Industrial Medicine*, 48(6): 491–502.
- Dur, A.İ.B, Nurdoğan, A.K. ve Öztürk, M. (2018) “Çalışma Hayatında Örgütsel Davranış Açısından Duygusal Emek Kavramı”, *Siyaset, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 9-19.
- Esen, B. (2014) “6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi”, *Mali Çözüm İSMMMO*, 121: 126.
- Ezzati, M., Lopez, A., Rodgers, A., Hoorn, S.V. ve Murray, C. (2002) “Comparative Risk Assessment Collaborating Group: Selected Major Risk Factors and Global and Regional Burden of Disease”, *Lancet*, 360: 1347-1960.
- Ezzati, M., Lopez, A., Rodgers, A. ve Murray, C. (2004) “Comparative Quantification of Health Risks: Global and Regional Burden of Disease Attributable to Selected Major Risk Factors”, *World Health Organization*, Geneva.
- ILO, (2019) “Working Conditions in a Global Perspective”, *Research Report*, Eurofond, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf)
- İSGGM İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2015) “Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi”, [http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip\\_saglik\\_gozetimi\\_rehberi.pdf](http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_saglik_gozetimi_rehberi.pdf) (24.06.2019)



- Karcioğlu, F. ve Bakan, S. (2016) “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5): 1290.
- Kayri, M. (2009) “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post Hoc) Teknikleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Kotler, P. ve Armstrong, G. (2001) “The Principles of Marketing”, New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler P. (1997) “Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control”, 9th Edition, New Jersey: Prentice Hall Int.
- Lu, Z. L. ve Yuan, K. (2010) “Welch’s t Test”, In N.J. Salkind (Edt.), *Encyclopedia of Research Design*, Sage Knowledge: Thousand Oaks.
- Mattila, M., Rantanen, E. ve Hyttinen, M. (1994) “The Quality of Work Environment, Supervision and Safety in Building Construction”, *Safety Science*, 17:257-268.
- Moen, B.E., Nyarubeli, I.P., Yungu, A.M., Ngowi, A.V., Kumie, A., Deressa, W. ve Mamuya, S.H.D. (2020) “The Challenges of Obtaining a Decent Work Environment in Sub-Saharan Africa”, (içinde) *Africa and The Sustainable Development Goals*, Editors: Ramutsindela, M., Mickler, D., Springer, İsviçre.
- Narter, S. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk”, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Nelson, D.I., Concha-Barrientos, M., Driscoll, T., Steenland, K., Fingerhut, M., Punnett, L., Prüss-Ustün, A., Leigh, J. ve Corvalan, C. (2005) “The Global Burden of Selected Occupational Disease and Injury Risks: Methodology and Summary”, *American Journal of Industrial Medicine*, 48(6): 400-418.
- Nortstokke, D.W. ve Zumbo, B.D. (2010) “A New Nonparametric Levene Test for Equal Variances”, *Psicologica*, 31(2), 401-430.
- Nunnally, J.C. (1978) “Psychometric Theory”, Mc Graw-Hill, 2. Edition, New York.
- Okursoy, A. ve Turan A.H. (2014) “An Empirical Examination to Define Factors Affecting Customers Satisfaction Perceptions at A University Cafeteria”, *The Journal of Dogus University*, 15(1):65-78.
- Özkan, Y. (2016) “Olasılık & İstatistik”, Sakarya Kitabevi, 1. Baskı.
- Özkılıç, Ö. (2005) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”, Ankara: TİSK Yayınları.
- Palaz, S. (2005) “Düzenli İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.50, 479-505.

- Schaubroeck, J. ve Jones, J. (2000) “Antecedents of Workplace Emotional Labor Dimensions and Moderators of Their Effects on Physical Symptoms”, *Journal of Organizational Behaviour*, 163-183.
- Şahin, M. (2015) “Sanayi Sektöründeki Mevcut Çalışma Koşullarının ‘Düzenli İş’ Performans Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi: Çorum İmalat Sanayi Örneği”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. ÇEEİ Özel Sayısı, 63-82.
- Şencan, H. (2005) “Reliability and Validity in Social and Behavioral Measurements”, 1. Edition, Ankara: Seçkin Publishing.
- Taşdemir, İ. ve Bakan, S. (2015) “İş Güvenliği Uzmanları İçin Yol Haritası”, *Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, İstanbul.
- Tchiehe, D.N. ve Gauthier, F. (2017) “Classification of Risk Acceptability and Risk Tolerability Factors in Occupational Health and Safety”, *Safety Science*, Elsevier Ltd, 92: 138–147.
- World Health Organization, (2007) “Workers’ Health: Global Plan of Action”, [https://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_en\\_web.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_en_web.pdf?ua=1) (11.07.2019).
- Williams, MS. ve Shellenberger S. (1996) “How does your engine run? A leader’s guide to the alert program for self-regulation”, Albuquerque, NM: TherapyWorks, Inc.
- Wyaganowska, M. ve Tobor-Osadnik, K. (2018) “Working Environment and Observance of Occupational Health and Safety Regulations-Case Study”, 4th Polish Mining Congress, Earth and Environmental Science, 174, IOP Publishing, DOI: 10.1088/1755-1315/174/1/012016.
- Uçkun, G., Yüksel, A. ve Demir, B. (2012) “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünyadaki Konumu”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2): 22-29.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2008) “Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi”, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yürekli, E. ve Kalfa, V.R. (2016). “Investigation of Professional Imperishableness of Trainee Students; An Ampirical Research in PAU Honaz Vocational School”, *ISVET 2016*, 12-15.October.2016, Hitit University, 684-691.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 20.06.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28339.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 30.04.2015 Resmî Gazete Sayısı: 29342.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 18.12.2014 Resmî Gazete Sayısı: 29209.

155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981. Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038. Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. Bölüm II Madde 5.

161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985. Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039. Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. Bölüm II Madde 5.