



Güvenlik Kültürü ve İş Sağlığı Güvenliği Konusunda Kadın Çalışanların Farkındalığı: Tekstil Sektörü Üzerine Bir Çalışma

Merve Okur*

Adem Yurtsever**

Öz

Bu çalışmada kadın çalışan istihdamının yoğun olduğu tehlikeli ve emek yoğun bir sektör olan tekstil sektöründe kadın çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamalarına bakış açısını ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında bir tekstil fabrikasındaki 180 kadın çalışana 35 soruluk 5'li Likert tipi ölçekle hazırlanan anket uygulanmıştır. Kadın çalışanların İSG konusundaki bilgi ve tecrübeleri değerlendirilerek, İSG kültürünün günümüz çalışma koşullarındaki durumu kadın çalışanların bakış açısıyla ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılan anket neticesinde, çalışanlarının %54'ünün "Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi gerektiğini düşündüğü", bununla birlikte %49'luk kısmının ise "Kadın çalışanlar açısından gece vardiyasının erkek çalışanlara kıyasla daha zorlayıcı olduğunu düşündüğü" tespit edilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde ise kadın çalışanların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarının yetersiz olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Çalışan kadın, güvenlik kültürü, tekstil sektörü, iş güvenliği, İSG*

Awareness of Women Employees on Safety Culture and Occupational Health and Safety: A Study on the Textile Industry

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the perspective of women employees on Occupational Health and Safety (OHS) practices in the textile sector where there is intense women employment, a dangerous and labor-intensive sector. In this context, a questionnaire prepared with a 5-point Likert type scale with 35 questions was applied to 180 women employees in a textile factory. By evaluating the knowledge and experience of women employees in terms of OHS, the state of OHS culture in today's working conditions has been tried to be revealed from the perspective of female employees. As a result of the study, it was determined that 54% of the employees think that "the laws enacted for female employees should be improved", while 49% of them think that "night shifts are more challenging for female employees compared to male employees". When evaluated in general, it has been revealed that the safety culture and OHS awareness of female employees are insufficient.

Keywords: *Women employees, safety culture, textile industry, occupational safety, OHS Awareness*

* Yüksek Lisans öğrencisi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Gaziantep-Türkiye. E-posta: okrmrv@gmail.com , ORCID: 0000-0003-1425-4944

** Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Çevre Mühendisliği Bölümü, İstanbul-Türkiye E-posta: adem.yurtsever@iuc.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6512-5232

Özgün araştırma makalesi

Makale gönderim tarihi : 19 Eylül 2023

Makale kabul tarihi : 30 January 2024

Original research article

Article submission date : 19 September 2023

Article acceptance date : 30 January 2024

Bilinci

Giriş

Çalışma ihtiyacı insanların temel gereksinimlerini karşılayabilmesi noktasında oldukça önemli bir araçtır. İnsanların hayatlarının devamı için gereksinim duyduğu çalışma ihtiyacı onları olumsuz çalışma koşulları ve çalışma ortamlarında iş görmeye mecbur bırakmıştır. Bu olumsuz koşullar altında iş gören çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıkları yaşayabilmekte, bunun sonucunda da hayatlarını kaybedebilmektedirler. Bu gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmak İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramının hayatımıza girmesine neden olmuştur. İSG'nin amacı işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak, iş yerlerinde var olan veya olabilecek riskleri belirleyip bunları bertaraf etmeye çalışmak ve bu konuda işveren ve çalışanların görev, hak ve sorumluluklarını belirlemektir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 202:1).

Çalışma ortamlarında bulunan tehlikeler çalışanların ağır yaralanmalarına, bunun sonucunda uzuv kaybı, sakatlık veya ölümle sonuçlanan iş kazaları yaşamalarına sebep olabilmektedir. Bu iş kazaları hem çalışanlara hem de işverenlere maddi manevi kayıp olarak geri dönmektedir. İş kazalarını önlemek ve olumsuz çalışma koşullarını gidermek işverenlerin sorumluluğunda olduğu gibi çalışanların da kendilerini oluşabilecek bütün tehlikelerden uzak tutması ve tehlikeli davranışlarda bulunmama gibi sorumlulukları vardır. Bu noktada örgütlülüğün önemi ortaya çıkmaktadır. İşverenler iş yerlerindeki tehlikeleri ortadan kaldırırken çalışanların da fikrini alıp onlarla iş birliği içerisinde hareket etmelidir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşmasında devletlere daha büyük bir sorumluluk düşmektedir. Devletler, işveren ve çalışanlarla iş birliği yapıp, uygun çalışma ortamlarının sağlanması ve oluşabilecek iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş cinayetlerinin önüne geçilebilmesi noktasında işveren ve çalışanların da fikirlerini alarak olumlu çalışma standartları oluşturmak ve politikalar geliştirmek zorundadır (ILO, 2015:1).

Çalışma ortamındaki riskler ırk, dil, din, cinsiyet ve yaş ayrımı olmaksızın herkesi etkilemektedir. Fakat dezavantajlı konumda olan ve özel politika gerektiren gruplar arasında olan kadın çalışanlar bu olumsuz koşullardan daha fazla etkilenmektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012:7). Çalışma hayatında kadın istihdamının oranı toplumsal eşitsizlikten kaynaklı ne yazık ki azdır. Kadına biçilen “annelik” rolü onu iş gücü piyasasında yok saymaktan öteye gidememiştir. Patriarkal toplumlarda kadın sadece annedir, çocuklarına bakmakla ve ev işlerini yapmakla yükümlüdür. Öte yandan iş gücü

piyajasında kendine yer bulan kadın, “düşük” emek gücüne sahip olduğu inancıyla “vasıfsız” işlere ve sadece “kadın işi” olarak nitelendirilen mesleklere yönlendirilmiştir.

Teknolojinin ve sanayinin gelişmesiyle birlikte insanların ihtiyaçları gün geçtikçe farklılık göstermiş ve buna bağlı olarak birçok sektör ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri de tekstil sektörüdür. İnsanların giyinme ihtiyacının karşılandığı bu sektörde, çeşitli talepler oluşmuş, bu taleplerin karşılanması ve tüketiciye ulaştırılması noktasında da sürecin sorunsuz ilerlemesi adına üretim hızlandırılmıştır. İş gücündeki ve üretimdeki bu artış; istihdamı da arttırmış, düşük ücret ve güvencesiz çalışma karşılığında iş göreceği işçi ihtiyacı, kadınların da istihdama katılmasına sebep olmuştur. Kadınların üretim hayatındaki yeri geçmişten günümüze kadar önemini sürdürmüştür. Fakat kadın çalışanlar, sadece kadın oldukları için çalışma hayatlarında sürekli ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Kadın, cinsiyetinden ötürü erkeklerden daha düşük maaş almakta, değer görmeyen işlerde ve yine tamamen erkeklere uygun yapılan çalışma ortamlarında iş görmeye itilmiştir. Bu ayrımcılığın ve baskının kadın üzerinde oluşturduğu stres, kadını sadece işin gereğinden kaynaklı risklerle değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle de mücadele etmek zorunda bırakmıştır.

Güvenlik Kültürü

Güvenlik Kültürü, bir iş organizasyonu içerisindeki her yaştaki ve her rütbedeki üyeler arasında paylaşılan değerler, normlar ve davranışlar bütünüdür (Bozkurt ve Terziev, 2016:367). Güvenlik kültürü mesleki örgütlülüğü gerektirir ve çalışanların herhangi bir tehlikeye yol açacak davranıştan kaçınması, önüne geçilemeyecek bir tehlikeyle karşı karşıya kalması sonucunda da yönetimle işbirliği içerisinde örgütsel hareket etmesini ifade eder (Meksut, 2020:16). İş kazaları çoğunlukla tehlikeli durum ve davranışlar yüzünden olmaktadır. Bu tehlikeli durum ve davranışlar çoğu zaman çalışanların tehlikenin farkında olmamasından veya mevcutta bulunan tehlikeyi görmezden gelmesinden kaynaklanmaktadır. 1986 yılında yaşanan Çernobil Nükleer Kazası için hazırlanan raporda; kazanın meydana gelmesinde çalışanların tehlikeli davranış ve tutumlarının neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bozkurt ve Terziev, 2016:365). Böylelikle güvenlik kültürü kavramı ortaya çıkmıştır.

Bir çalışma ortamındaki çalışanların göstermiş oldukları davranışlar onların güvenliğe karşı tutumlarını yansıtır. İş kazalarının %90 oranda güvensiz davranışlardan kaynaklandığını (Yıldız ve Yılmaz, 2017:138) göz önüne aldığımızda çalışan davranışlarının da ayrı olarak

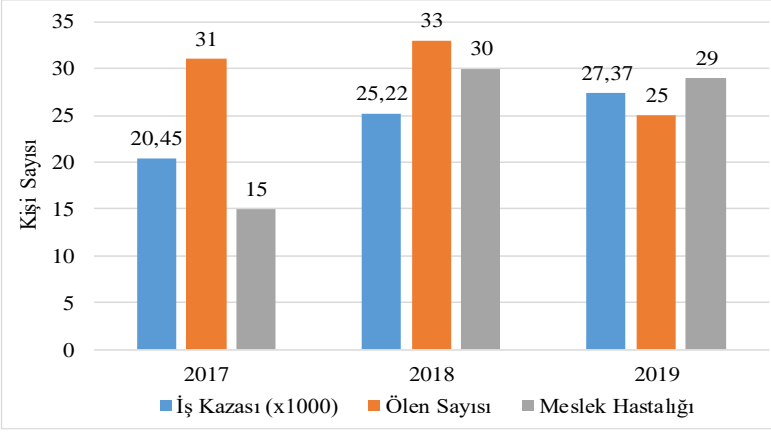
değerlendirilmesi gerektiği ve bunun giderilmesi noktasında da önemli adımlar atılması gerektiği görülmektedir.

Pozitif güvenlik kültüründe çalışanlar tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınır, tehlikelerin farkındadır, riskleri görmezden gelmez ve güvenliği bir alışkanlık haline getirmiştir (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020:31). Pozitif güvenlik kültüründe çalışanlar İSG ile ilgili politikaları takip eder, iş yerinde verilen eğitimlerden kaçmaz, uyarıları dikkate alır, gerekirse güvenliğin sağlanması noktasında fikir beyan eder (Başdemir, 2013:93). Negatif güvenlik kültüründe ise çalışanlar mevcutta bulunan riskleri görmezden gelir, önemsemez, “nasılsa bana bir şey olmaz” İncancıyla kendinden son derece emin hareket eder (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020:31).

Tekstil Sektöründe İSG

İnsanların temel ihtiyaçlarından biri olan giyinme ihtiyacının zamanla bir temel gereksinimi karşılamasından ziyade göze hitap etme gayesiyle üretim yapmaya başlamasıyla birlikte tekstil sektörünün bugünkü hale gelmesine sebep olmuştur. Tekstil sektörü ip ve mamul kumaşın üretilmesinden, kumaşların insanların ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda işlenmesi ve piyasaya sürülmesi süreçlerinin tümünü kapsamaktadır. Önceleri sadece korunmak amacıyla giyinme ihtiyacı duyan insanlar zamanla sadece korunma amacıyla değil, estetik kaygılar nedeniyle göze hitap edecek renkleri ve desenleri kullanmaya başladılar. Giyinme sektöründeki talebin artışı iş gücü piyasasında da rekabete yol açmış, taleplerin karşılanması noktasında istihdam arttırılmış, üretim hızlandırılmış ve tekstil sektöründe teknolojiyle birlikte makineleşme süreci başlamıştır. Tekstil sektörü yoğun emek gücü gerektiren iş kollarından biri olduğundan dolayı, yaşanması istenmeyen iş kazaları da bu sektörde kaçınılmaz bir hal almıştır.

2017-2019 yılları arasındaki Türkiye’de bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine bakıldığında, zamanla iş kazası ve meslek hastalıkları sayısında bir düşüşün yaşanması beklenirken aksi bir durumla karşı karşıya kalınmıştır (Şekil 1). Bu verilerin yıllık tüm iş kazası verilerini yansıtmadığı, bildirim yapılmayan iş kazaları ve iş yeri ölümlerinin olduğu da göz önünde bulundurulunca oldukça tehlikeli bir sonuçla karşı karşıya kalınmaktadır.



Şekil 1. SGK istatistiklerine göre yıllara göre tekstil sektöründe meydana gelen iş kazası sayısı, ölen sigortalı sayısı ve meslek hastalığı sayısı (değerler kayıtlara geçen sayılardır) (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018:1).

Her sektör gibi tekstil sektörünün de kendine has sağlık ve güvenlik riskleri vardır. İş makinelerinden kaynaklı oluşan gürültü çalışanlar üzerinde işitme kaybına, kalpte ritim bozukluğuna, koruyucusuz makinelerle çalışma çalışanların yaralanmasına ve uzuv kaybına neden olmaktadır (Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi, 2016:23). Makinelerin titreşimli özelliği çalışanlarda el-kol veya tüm vücut titreşimlerine maruziyet sonucunda beyaz parmak sendromu, Raynaud Fenomeni, kas hastalıkları, bel, boyun ve omuzlarda hasar meydana getirebilmektedir. Çalışma ortamında çalışanı olumsuz etkileyen sıcaklık ve aydınlatma; çalışanlarda su ve tuz kaybına, sıcak çarpmasına, dikkatsizliğe, ışığa karşı duyarlılığa, yoğun strese sebep olabilmektedir (Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi, 2016:25-26). Uzun süre oturarak veya ayakta çalışma bel, boyun ve omuzlarda hasara yol açabilmektedir (Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi, 2016:29). Çalışma ortamındaki tozların ise çalışanlar tarafından solunması çalışanların üst solunum yollarına etki etmekte ve çalışanlarda mesleki solunum sistemi rahatsızlıklarına neden olabilmektedir (Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi, 2016:27). Çalışanların mobbinge maruz kalması, sorumlulukları hakkında bilgilendirilmemesi, ayrımcılığa maruz kalması, işini hızlıca bitirebilmesi adına üstlerinin baskısına maruz kalması da çalışanlarda strese, dikkat dağınıklığına, öfkeye, iletişim problemlerine yol açabilmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de yapılan bir çalışmada, tekstil sektöründe yaşanan iş kazalarının %54’ü güvensiz davranıştan kaynaklanırken, %38’i güvensiz ortamlardan, %8’i ise teknik nedenlerden dolayı yaşandığı belirtilmiştir (Yiğitalp Rençber, 2019:95).

Çalışma ortamında yaşanacak iş kazası, buna bağlı ölümler ve meslek hastalıklarının oluşmasının önüne geçilebilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Çalışma ortamındaki tehlikelerin giderilmesi, giderilmesinin mümkün olmadığı durumlarda mevcut tehlikeli kaynağın daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi, son olarak da çalışanlara uygun Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) temininin yapılması ve çalışanlara bu KKD'lerin kullanandırılması sağlanmalıdır.

Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanlar

Ataerkil toplumlarda kadınlara biçilen toplumsal ve sosyal roller kadınları sadece annelik, erkeğe hizmet ve ev işleriyle sınırlandırmıştır. Oysaki kadınların üretim hayatındaki yeri çok eskilere dayanmaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte çeşitli sektörlerde istihdam edilmeye başlayan kadın çalışanların yine kadınlara biçilen toplumsal roller dışına çıkması engellenmiş ve kadınların yeni sorunlarla mücadele etmesine sebep olmuştur. Çalışma ortamlarının sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, mobbing, cinsiyetçilik gibi birçok sorunla karşı karşıya kalan kadın, evine döndüğünde eşe hizmet, çocuklara bakmak gibi birçok eylemden tek başına sorumlu tutulmaktadır.

Kadın çalışanların hayatlarının her alanında yaşadıkları bu olumsuz durumlar kadınların yoğun strese maruz kalması ve bu yoğun stres altında iş görmeye çalışması iş yerlerinde istem dışı tehlikeli davranışlarda bulunmasına, dikkatsizlikler yaşamasına neden olabilmekte ve bunun sonucunda iş kazaları yaşamalarına yol açabilmektedir. Kadın çalışanlara yönelik bir takım politikalar geliştirilmiş, yasalar konulmuş olsa da ne yazık ki yetersizdir. Çoğu kadının kendisine uygulanan psikolojik şiddetin ve zorbalığın farkında olmaması gibi durumlar da göz önünde bulundurularak kadınlara yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı kadınların farkındalıklarının gelişmesi adına eğitimler verilmelidir.

Kadın çalışanların istihdam oranları erkeklere oranla çok daha azdır. Türkiye nüfusunun %49,9'unu oluşturan kadınların, 2019 yılı istihdam oranlarına bakıldığında kadın çalışan oranının sadece %28,7 olduğu görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021:1).

Sanayiye yönelik çalışan kadın çalışanların çoğunluğu temel gereksinimlerimizden biri olan giyinme ihtiyacının karşılandığı, yoğun emek gücü gerektiren tekstil sektöründe istihdam edilmektedir (Aksüt vd., 2021:13). Fazla mesai saatlerine karşılık düşük ücret ve güvencesiz çalışmayı kabul etmek zorunda kalması gibi nedenlerden dolayı da istihdamın yoğun olduğu tekstil sektöründe kadın çalışanlar düşük emek gücü ve geçici personel olarak görülmüştür.

Tekstil sektöründe kadın çalışan sayısının fazla olma nedenlerinden biri de kadınların kabiliyetlerinin bu tarz işlere daha yatkın olduğu inancıdır. Fakat tekstil sektörü de kendi içerisinde erkek ve kadın işi olarak ayrılabilen, dikiş, nakış gibi işçiliklerde kadın emeğine ihtiyaç duyulurken, ütü işlemleri, boya ve apre işlemlerinin yapıldığı fabrikalarda ise erkek emeği tercih edilmektedir (Kayhan, 2009:75).

Lu (2012:103), çalışmasında Filipinler'deki maden sektöründe çalışan kadınların İSG koşullarını değerlendirebilmeyi amaçlamıştır. Lu, maden sektöründe çalışan kadınların fiziksel, kimyasal, biyolojik risklerin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliğine de maruz kaldıklarından söz etmekte ve kadınların hem özel hem de kamusal alanda yaşadıkları sorunlara karşı daha duyarlı stratejiler geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Kadın çalışanlar tekstil sektöründe fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik risk faktörleriyle karşılaşabilmektedir. İş yeri ortamının yetersiz havalandırılması, iş yeri ortamındaki tozların dışarıya atılmaması, çalışma ortamı sıcaklığının ayarlanamaması, iş ekipmanlarının koruyucusuz ve bakımsız olması, çıkabilecek muhtemel yangınların önüne geçilememesi, çalışanların vardiyalarının çok uzun sürmesi, monoton iş görme hali, sürekli oturarak veya ayakta çalışarak oluşabilecek kas ve omurga ağrılarının önüne geçilememesi, kısa ve az molalar, çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerinin engellenmesi, çalışanların ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalması gibi olumsuz faktörler kadın çalışanları son derece etkilemektedir. Tekstil sektöründe yaşanan bu olumsuz koşulların giderilmesi ve çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında ciddi yaptırımları olan politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Tekstil sektöründeki kayıt dışı çalıştırılan kadın çalışanların tespitinin yapılması, kayıt dışı personel çalıştıran işverenlerin caydırıcı cezalara maruz bırakılması kadınların kayıt dışı çalıştırılmasının engellenmesi noktasında son derece önemlidir.

Bu çalışmada kadın çalışanların İSG uygulamalarına karşı bakış açısını ortaya koyabilmek amacıyla tekstil sektöründeki kadın çalışanlar üzerinde anket uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde yaş, cinsiyet, pozisyon gibi demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarını anlamaya yönelik 35 soruluk 5'li likert tipi ölçekle hazırlanan genel güvenlik sorularından oluşmaktadır. Böylece yapılan çalışma ile kadın çalışanların İSG anlamındaki bilgi ve tecrübeleri değerlendirilerek, İSG kültürünün günümüz çalışma koşullarındaki durumunun kadın çalışanların bakış açısıyla ortaya konması, bu sayede

Türkiye'deki çalışma ortamlarında İSG kültürünün oluşturulması ve bunun öneminin anlaşılmasının sağlanması çalışılmıştır.

Materyal ve Metot

Sanayi devrimiyle birlikte gelişim gösteren tekstil sektörü bünyesinde birçok tehlike ve riski bulunduran bir sektördür. Tekstil sektörü sanayi devriminden bu yana gerek ithalat-ihracat açısından gerekse kadın çalışan istihdamı açısından son derece önemlidir.

Bu çalışmada, kadın çalışanların güvenlik kültürü ve İSG uygulamalarına bakış açılarının ortaya konup risk algılarının değerlendirilebilmesi amaçlanmıştır. Bunun için de tehlikeli sınıfta olan ve kadın istihdam oranı fazla olan tekstil sektöründeki kadın çalışanlar üzerine bir çalışma yapılması tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında tekstil sektöründeki kadın çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket çalışmasının ilk bölümü demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik hazırlanan sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise kadın çalışanların İSG farkındalığı ve güvenlik kültürüne yönelik algılarını saptayabilmek amacıyla 5'li likert tipi ölçekle hazırlanan 35 sorudan oluşmaktadır. Ölçek kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) puanlarıyla oluşturulmuştur. Çalışmada katılımcılara yöneltilen sorular aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışmada uygulanan anket için hazırlanan sorular

No*	Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerine işaretleyiniz.
E.1	Yeterli seviyede İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi aldım.
E.2	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçeceğini düşünürüm.
E.3	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin bende ve çalışma arkadaşlarımda iş güvenliği bilincini artırdığını düşünüyorum.
E.4	Çalışma ortamımda iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenli olarak uyarılıyorum.
E.5	İş yerimde iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini biliyorum.
E.6	İş yerimde İSG konusunda yeterli seviyede eğitim aldım.
M.7	Mesleğimle ilgili bir güvenlik sorunuyla karşı karşıya kalırsam yasal haklarımın ne olduğunu biliyorum.
M.8	Mesleğimde yaşanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını biliyorum.
M.9	İş yerimdeki fiziki ortamla ilgili (gürültü, titreşim, sıcaklık vs.) sorunlar yaşıyorum.
M.10	Tekstil sektörünün riskli olduğunu düşünüyorum.
M.11	Tekstil sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna önem verdiğini düşünüyorum.
G.12	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu biliyorum.

G.13	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yeterli düzeyde uygulanabildiğini düşünüyorum.
G.14	İş yerimde iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini biliyorum.
G.15	İş yerimde herhangi bir iş kazası yaşanması halinde, durumu üstlerime bildiririm.
G.16	İş yerimde kazaya ramak kala bir olay yaşanması halinde durumu üstlerime bildiririm.
G.17	İşimle ilgili almam gereken güvenlik önlemlerinin ne olduğunu biliyorum.
G.18	Kişisel Koruyucu Donanım(KKD) kullanımının önemli olduğunu düşünüyorum.
G.19	İş ortamımızda KKD kullanımına yönelik olarak sürekli uyarılıyoruz.
G.20	Kişisel Koruyucu Donanımlarda eksiklik veya arıza fark ettiğimde çalışmayı durdururum.
G.21	Kişisel Koruyucu Donanımı kullanmam gerektiği halde kullanmadığım zamanlar oluyor.
G.22	İş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığını ve zaman kaybı oluşturduğunu düşünüyorum.
G.23	İşi beklenen süreden daha erken yapabilmek için güvensiz davranışlarda bulunduğum zamanlar olur.
K.24	Türkiye’de kadın çalışanlar için belirlenen İş Sağlığı ve Güvenliği kanunlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.
K.25	Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.
K.26	Kadın çalışanlar için İSG kurallarının genel anlamda yeterli olduğunu düşünüyorum.
K.27	İş yerimizde kadın ve erkek çalışanların eşit olması için uygulamalar yapıldığına inanıyorum.
K.28	İş yeri haricinde ev içi yükü sorumluluğunu da üstleniyorum.
K.29	Kadın çalışan olmak sosyal çevrem tarafından desteklenir.
K.30	İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında kullanılması gereken Kişisel Koruyucu Donanımların kadınların kullanımı açısından rahat olduğunu düşünüyorum.
K.31	Kadın çalışanlar açısından gece vardiyasının erkek çalışanlara kıyasla daha zorlayıcı olduğunu düşünüyorum.
K.32	Gece vardiyasında çalışmanın İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden çalışma performansımı etkilediğimi düşünüyorum.
K.33	Kadın çalışan olmanın erkek çalışan olmaya nazaran stresi ve ruh sağlığını daha fazla etkilediğini düşünüyorum.
K.34	Erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumları genel anlamda zorlayıcıdır.
K.35	Mesleki hayatım boyunca hamilelik nedeniyle iş değişimlerine maruz kaldım.

*E: Eğitim, *M: Meslek, *G: Genel Güvenlik Soruları, K: Kadın Çalışan terimlerini tanımlamaktadır.

Araştırmanın Evreni

Tekstil sektöründe çalışan kadınların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarını tespit edebilmek amacıyla oluşturulan çalışmanın evrenini Türkiye’de Diyarbakır ilinde bulunan bir tekstil fabrikasındaki kadın çalışanlar oluşturmaktadır. 480 çalışanı olan firmanın %80’ini kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Firmadaki 200 kadına ulaşılmış ancak 180 kişiden eksiksiz (%90 geri dönüş oranı), tam geri

dönüş sağlanmış olup, çalışma 180 kadın çalışan üzerinde değerlendirilmeye alınmıştır.

Tekstil sektörü özellikle de konfeksiyon/hazır giyim (giyim eşyaları) olarak en yüksek istihdama sahip sektörlerdendir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020 verilerine göre 15.203.423 kişi 4-1/a kapsamında sigortalı çalışan olup, bunlardan 4.629.120 kişisi kadın çalışandır. Dolayısıyla diğer sektörlerle birlikte kadın çalışan oranı, %30,5 civarındadır (URL 1). Bununla birlikte tekstil imalatı sektöründe yoğun iş gücü gerekmesinden dolayı, bu sektördeki kadın oranı %27 civarındadır. Ancak giyim eşyaları imalatı sektöründe kadın çalışan oranı %52 civarındadır. Makalenin de çalışma alanı bu sektör olup, özellikle hazır giyim ve konfeksiyon ürünleri sektörüdür. Ayrıca çalışma, kadın çalışanlar üzerine olduğundan kadın çalışan sayısının daha fazla olduğu bir çalışma alanı tercih edilmiştir. Bu nedenle de çalışmanın yapıldığı fabrikadaki kadın çalışan oranı %80 civarındadır.”

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, yüz yüze uygulama yöntemiyle, 480 çalışan arasından 180 kadın çalışana anket uygulanmıştır. 180 kadın çalışanın vermiş olduğu cevaplar, değiştirilmeden aynen MS Excel programına aktarılmıştır. Veriler incelenirken aritmetik ortalamaları ile etki faktörleri belirlenmiştir. Her bir ölçek kendisine cevap veren kişi sayısı ile çarpılarak, toplam ankete katılan kişi sayısına bölünmüştür. Daha sonra bunların ortalamaları alınarak genel etki faktörleri belirlenmiştir. Genel etki faktörlerinin hesaplanmasında kullanılan formül aşağıda verilmiştir:

$$\text{Genel Etki Faktörü} = \frac{(SI \times NS)}{PS} \quad (1)$$

Burada;

- SI, ölçek katsayısını göstermektedir. Kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, kararsızım 3, katılıyorum için 4 ve kesinlikle katılıyorum için 5'tir.
- NS, Her bir ölçek için yanıt veren kişi sayısını temsil etmektedir.
- PS ise ankete katılan toplam kişi sayısını göstermektedir.

Genel etki faktörü her bir soru için ankete katılanların o konu hakkındaki fikirlerini ortaya koymakta olup, büyüklüğüne bağlı olarak güvenlik kültürü ya da güvenlik algısı konusundaki durumunu ifade etmektedir. Ayrıca İSG konusundaki hem genel eğitim hem de mesleki bilgilerinin de ifadesi olarak genel etki faktörleri hesaplanmıştır.

Anket soruları hazırlanırken kadın çalışanların İSG eğitimlerine, mesleki risklere, güvenlik kültürüne ve kadın çalışan olmayla ilgili İSG

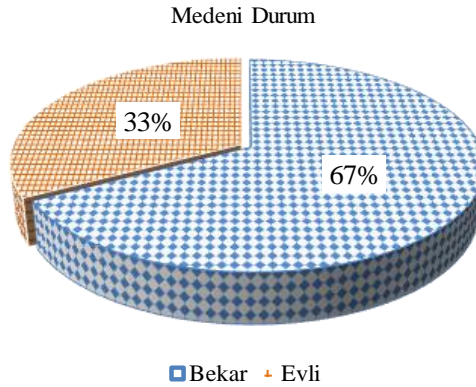
farkındalığını değerlendirebilmek için ayrı ayrı kategorize edilip oluşturulmuştur. Verilen incelenmesi ve değerlendirilmesi aşamasında da bu kategorilerdeki sorular ve bu kategorilerin ankete katılanların demografik yapılarıyla ilişkileri irdelenmiştir. Özellikle güvenlik kültürü ve güvenlik algısına etki edecek parametreler olan medeni durum, eğitim durumu ve iş kazası durumları genel etki faktörleri üzerinden incelenmiştir. Bunlara ilave olarak da her bir kategori kendi içerisinde soru bazlı olarak değerlendirmeye alınarak incelenmiştir.

Veriler değiştirilmeden Excel'e geçirilmiş olup genel bir tablo oluşturulmuştur. Daha sonra elde edilen veriler tek tek değerlendirilmeye alınmıştır. Her bir soru için cevaplar incelenmiş, yüzdeler ve genel etki faktörleri hesaplanmıştır. Bu genel etki faktörlerine göre değerlendirilme yapılmıştır. Elde edilen veriler hem kategori olarak kendi aralarında değerlendirilmeye alınıp karşılaştırılmıştır hem de her bir kategori için verilen cevapların kişinin eğitim durumu, medeni durumu ve iş kazası geçirme durumu ile ilişkisi değerlendirilmeye alınmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Kadınların çalışma hayatındaki istihdamının erkeklere oranla az olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Toplumsal eşitsizliğin ve baskının sonucu olarak kadınlara yüklenen sadece anne ve eş olma vasıfları onu iş hayatından daha da uzaklaştırmaya çalışmıştır. Özellikle evli olan kadınların çalışması hoş karşılanmaz ve kadının evlenmeden önce çalışıyor olsa bile evlendikten sonra işinden ayrılıp evinde oturması gerektiği savunulmaktadır. Bu çalışmaya katılan kadın çalışanların medeni durumları aşağıdaki şekilde verilmiştir (Şekil 2).



Şekil 2. Ankete katılan kadın çalışanların medeni durumlarının yüzdeleri dağılımı

Özellikle evli kadınların gerek toplumsal baskılardan gerekse kadınların gebelik halinde kontrollere gitmek için izin kullanması, yine gebelik halinde doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta ücretli izne ayrılması, emziren kadınlara ücretli süt izni verilmesi gibi yasal haklara sahip olmasından kaynaklı işverenler tarafından tercih edilmemesi gibi koşullar göz önünde bulundurularak çalışma hayatındaki evli kadın istihdamının bekârlara oranla düşük olması beklenmektedir. Şekilde de görüldüğü üzere katılımcıların %67 gibi yüksek bir oranla bekâr kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Karabıyık (2012:251) da kadın istihdamı konusunda yapmış olduğu çalışmada bekâr kadın çalışanların sayısındaki artışın evli kadın çalışanlardan daha fazla olduğu vurgusunu yapmıştır.

Tablo 2. Medeni durum ile İSG eğitim farkındalığı arasındaki ilişki

	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Faktörü
Bekâr	3,00	3,38	3,28	3,37	3,10	3,17	3,21
Evli	3,30	3,88	3,88	3,72	3,52	3,38	3,61

Çalışanların İSG eğitimleri ile ilgili bilincini ortaya koymak amacıyla hazırlanan sorulara verilen cevapların etki faktörleri Tablo 2’de verilmiştir. Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere %53 gibi bir oranla evli kadın çalışanların İSG eğitimleriyle ilgili farkındalıkları daha yüksektir. İSG eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçeceğini düşünen (E.2) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 3,38 iken evli kadın çalışanların etki faktörü 3,88 olarak bulunmuştur. E.3 (İSG eğitimlerinin bende ve çalışma arkadaşlarımda iş güvenliği bilincini arttırdığını düşünüyorum) maddesine bekâr ve evli kadın çalışanların vermiş olduğu cevaplarda göz ardı edilemeyecek bir farklılık bulunmaktadır. E.6 (İş yerimde İSG konusunda yeterli eğitimi aldım) maddesine verilen cevaplarda da oldukça büyük bir fark vardır. Evli kadınların iş yerlerinde yeterli İSG eğitimi aldıklarına inançları bekârlara oranla çok daha fazladır.

Kadın çalışanların mesleki riskler konusundaki farkındalıkları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Medeni durum ile mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki

	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörü
Bekâr	3,33	3,31	3,09	2,68	3,51	3,18
Evli	3,77	3,61	3,13	3,22	3,57	3,46

Tablo 3'e bakıldığında evli kadın çalışanların bekâr kadın çalışanlara oranla mesleki risk farkındalıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki bir riskle karşı karşıya kaldıklarında yasal haklarını bilen (M.7) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 3,33, evli kadın çalışanların etki faktörü 3,77 çıkmıştır. Özellikle tekstil sektörünün riskli olduğunu düşünen (M.10) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 2,38 iken evli kadın çalışanların etki faktörü ise 3,22 olarak bulunmuştur. Evli kadın çalışanlar çalıştıkları sektörün farkında olup, yaptıkları işleri riskli bulurken bekâr çalışanlarda bu farkındalığın yeterince gelişmediği görülmektedir. Genel olarak evli kadın çalışanların mesleki risk farkındalıklarının, herhangi bir riskle karşı karşıya kaldıklarında ne yapmaları gerektiğini bilmeleri ve yasal haklarıyla ilgili farkındalıklarının bekâr çalışanlara oranla daha iyi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Kadın çalışanların medeni durumuna göre genel güvenlik kültürü farkındalığı incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Etki faktörlerine göre medeni durum ile güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki

	G. 12	G. 13	G. 14	G. 15	G. 16	G. 17	G. 18	G. 19	G. 20	G. 21	G. 22	G. 23	**
Bekâr	2,83	3,21	3,24	3,48	3,40	3,68	3,54	3,38	3,50	2,72	2,73	2,98	3,2
Evli	3,50	3,44	3,28	3,70	3,60	3,78	3,78	3,55	3,57	3,37	3,47	3,20	3,5

** Genel Etki Faktörü

Kadın çalışanlara yöneltilen güvenlik kültürü sorularına verilen cevaplar medeni durumlarına göre incelendiğinde yine evli kadın çalışanların güvenlik kültürü farkındalıklarının bekâr çalışanlara oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Genel güvenlik kültürü farkındalıklarını ölçebilmek amacıyla yöneltilen 6331 sayılı İSG kanununu bilen (G.12) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 2,83, evli kadın çalışanların etki faktörünün 3,50 olduğu görülmektedir. Bunun devamında 6331 sayılı İSG kanunun yeterince uygulanabildiğini düşünen (G.13) bekâr kadın çalışanlar ve evli kadın çalışanların etki faktörünün hemen hemen aynı oranda olduğu görülmektedir. Evli kadın çalışanların eğitim, mesleki riskler, güvenlik kültürü konusunda farkındalıklarının genel olarak bekâr çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat kadın çalışanlara "KKD kullanmaları gerektiği halde kullanmadıkları durumların" olup olmadığı (G.21) sorulduğunda evli kadın çalışanların bu konudaki etki faktörü 3,37 iken, bekâr kadınların etki faktörü 2,72 çıkmıştır. Bu da bekâr kadın çalışanların KKD kullanımına daha fazla önem verdiğini, evli kadın çalışanların ise bu konuya aynı hassasiyeti göstermediği sonucu

çıkılmaktadır. Bir diğer farklılık ise iş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığı ve zaman kaybı oluşturduğu (G.22) düşüncesinde ortaya çıkmaktadır. Bekâr kadın çalışanlar iş güvenliği uygulamalarını bir zaman kaybı olarak görmezken, evli kadın çalışanlar ise bu uygulamaların bir zaman kaybı olduğunu düşünmektedir. Yine kadın çalışanlara işi daha erken bitirebilmek adına güvensiz davranışlarda bulunup bulunmadıkları (G.23) sorulduğunda evli kadınların etki faktörü 3,20, bekâr çalışanların etki faktörü ise 2,98 çıkmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak evli kadınların bekâr kadınlara oranla işlerini zamanından önce bitirebilmek adına güvensiz davranışlarda bulunabildikleri ortaya çıkmaktadır.

Bekâr ve evli kadın çalışanların medeni durumlarına göre çalışma hayatında kadın olmakla ilgili farkındalıklarını anlayabilmek için sorulan sorulara verdikleri cevapların etki faktörü aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Medeni durum ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki

	K. 24	K. 25	K. 26	K. 27	K. 28	K. 29	K. 30	K. 31	K. 32	K. 33	K. 34	K. 35	**
Bekâr	3,1	3,4	3	3,2	3,4	3,5	3,2	3,3	3,14	3,14	2,95	2	3,14
Evli	3,6	3,4	3,5	3,5	3,8	3,6	3,2	3,4	3,3	3,4	3,32	2,3	3,38

** Genel Etki Faktörü

Kadın çalışanlar için İSG uygulamalarının durumunu ortaya koyabilmek ve aynı zamanda evli ve bekâr kadınlar açısından değerlendirmek için sorulan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; kadın çalışanların “kadın çalışanlar için belirlenen İSG kanunlarının yeterli olduğunu” düşünenlerin 3,60 etki faktörüyle evli kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bekâr kadın çalışanlar ise evli kadınlara oranla, yapılan çalışmaların yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi (K.25) noktasında ise evli ve bekâr kadın çalışanlar hemfikirdirler. Evli kadın çalışanların ev içi yükü sorumluluğu üstlenmesi (K.28) noktasında da 3,80 etki faktörü ile bekâr kadın çalışanlardan fazla olduğu görülmektedir. Bu noktada evli kadın çalışanların hem evlerinde hem iş yerlerinde iş yükünü üstlenmeleri kendilerinde çeşitli fiziksel ve ruhsal bozukluklara yol açmaktadır. Messing (2016:54), çalışmasında ev içi yükü üstlenen kadın çalışanların iş-aile dengesini kurabilmek adına ekstra stres yaşadıkları ve bu stresin kadın çalışanlarda çeşitli hastalıklara yol açtığı, kadın çalışanların çoğu zaman istifa etmek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. “Kadın çalışan olmanın erkek çalışan olmaya nazaran stresi ve ruh sağlığını daha fazla etkilediği” (K.33) konusuna evli kadın

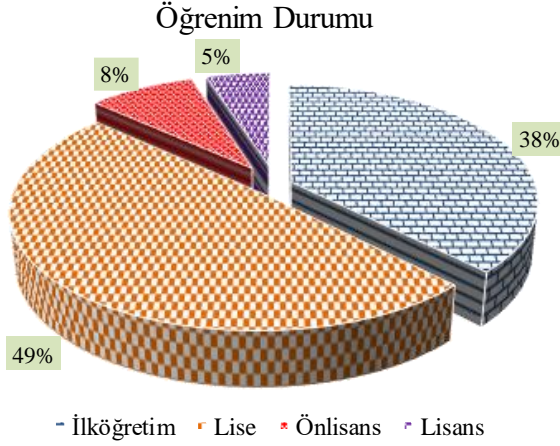
çalışanlar 3,40 etki faktörüyle bekâr kadın çalışanlara göre daha fazla katılmışlardır. Messing (2016)'in yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha stresli oldukları vurgulanmıştır (Messing, 2016:55). Bu konudaki farklılığın nedeni evli kadın çalışanların ev içi yükü de üstlenmesinden kaynaklı olduğu düşünülebilir. Evli kadın çalışanlar 3,32 etki faktörüyle erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumlarını genel anlamda zorlayıcı bulurken, bekâr kadın çalışanların 2,95 etki faktörü evli kadın çalışanlara göre zorlayıcı bulmadıkları ortaya çıkmıştır. Hamilelik nedeniyle iş değişimine maruz kalan (K.35) çalışanların etki faktörü hem bekâr hem de evli kadın çalışanlar için genel ortalamanın altında kalmıştır. Bekâr kadın çalışanların henüz bir hamilelik süreci yaşamadığı ve evli kadın çalışanların ise yaşlarının küçük olması göz önünde bulundurulursa birçoğunun henüz hamilelik süreci yaşamadığı ve bu yüzden böyle bir duruma maruz kalmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde evli kadın çalışanların güvenlik kültürü ve İSG farkındalığının bekâr çalışanlara oranla daha iyi olduğu sonucu çıkmıştır. Monazzam ve Soltanzadeh (2009:19), yapmış oldukları araştırmalarında İran'da evli çalışanların güvenlik kültürü algılarının bekârlara oranla daha iyi olduklarını ve evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha az iş kazası yaşadıklarından söz etmiştir (Monazzam ve Soltanzadeh, 2009:19). Bu durumun ortaya çıkmasında evli kadın çalışanların kendilerinin zarar görmesi durumunda hayatlarındaki diğer bireylerin de bundan etkileneceğini düşünmesinin büyük bir payı vardır. Özellikle anne kadın çalışanlar kendilerine bir şey olması durumunda çocuklarının annesiz kalabileceğini düşünmesi, herhangi bir meslek hastalığına yakalandığında çocuklarına bakamayacağını düşünmesi, olumsuz bir durumla karşılaştığında yaşanacak bir maliyet kaybında çocuklarının konforunu sağlayamayacağını düşünmesi gibi faktörler de bu tablonun ortaya çıkmasında etkilidir. Evli kadın çalışanların evli kadın çalışanların sorumluluk düzeylerinin bekâr kadın çalışanlara oranla daha fazla olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Özkan ve Arpat (2017:87) ise yapmış oldukları araştırmalarında bekâr kadın çalışanların evli çalışanlara oranla güvenlik kültürü algılarının daha yüksek çıktığını fakat yine de anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı bulgularını elde etmişlerdir (Özkan ve Arpat, 2017:87).

Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular

Tekstil sektörü yoğun emek gücü gerektiren ve yoğun üretime dayalı bir sektördür. Çoğunluğunu mavi yakalılarının oluşturduğu tekstil sektöründe

çalışanların öğrenim durumlarının büyük oranda ilköğretim ve lise düzeyinde olduğu öngörülmektedir. Özkan ve Arpat (2015:216), mavi yakalılar üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mavi yakalılarının eğitim durumlarının çoğunlukta ilkokul ve lise mezunu çalışanlardan oluştuğunu ifade etmiştir (Özkan ve Arpat, 2015:216).



Şekil 3. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımları

Şekil 3'e bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun ilköğretim ve lise mezunu çalışanlardan oluştuğu sonucu çıkmaktadır. Yapılan anket çalışmasında ilköğretim ve lise mezunu çalışanların üretim bölümünde, ön lisans ve lisans düzeyinden mezun çalışanların ise idari bölümlerde istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların öğrenim durumları ile İSG eğitimlerine yönelik farkındalıkları arasındaki ilişkiyi anlayabilmek adına bir karşılaştırma yapıldığında Tablo 6'daki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 6. Öğrenim durumu ve İSG eğitimi farkındalığı arasındaki ilişki

Öğrenim Durumu	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Faktörü
İlköğretim	2,98	3,60	3,39	3,38	3,13	3,29	3,29
Lise	3,29	3,43	3,48	3,70	3,30	3,32	3,42
Önlisans	2,73	3,80	3,06	3,20	3,93	2,66	3,23
Lisans	3,00	3,75	3,25	2,50	2,75	3,12	3,06

Katılımcıların öğrenim düzeylerine göre İSG farkındalıklarını anlayabilmek için oluşturulan tablodaki (Tablo 6) genel etki faktörlerine bakıldığında ön lisans ve lisans düzeyinden mezun çalışanların etki

faktörlerinin ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha düşük çıktığı görülmektedir. Sorulan bazı sorulara, katılımcıların verdikleri cevaplara göre katılmama durumları (sorulara 1 ve 2 puan verenler) aslında olumlu bir sonuç vermektedir. Bundan ötürü tablodaki sonuçlar şaşırtmamalıdır.

Örneğin çalışma ortamında İSG konusunda sürekli uyarıldığını (E.4) söyleyen ilköğretim mezunu kadın çalışanların etki faktörü 3,38, lise mezunu çalışanların 3,70, ön lisans mezunu çalışanların 3,2, lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 2,5'tir. Bu durum da ilköğretim ve lise mezunu çalışanların İSG konusunda daha çok uyarılacak hareketlerde buldukları, ön lisans ve lisans mezunu çalışanların ise ilköğretim ve lise mezunu çalışanlara oranla daha az uyarılacak hareketlerde buldukları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 7. Öğrenim durumu ve mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki

Öğrenim Durumu	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörü
İlköğretim	3,58	3,35	3,17	3,04	3,45	3,32
Lise	3,46	3,47	3,04	2,77	3,52	3,26
Ön lisans	3,20	3,40	3,46	2,66	3,80	3,30
Lisans	3,25	3,25	2,25	2,62	3,75	3,02

Katılımcıların öğrenim durumuna göre çalışma alanları incelendiğinde ön lisans ve lisans mezunu çalışanların daha çok idari bölümlerde (ofiste), ilköğretim ve lise mezunu çalışanlar ise üretim bölümünde istihdam edildiği belirlenmiştir. Bu nedenle ön lisans ve lisans mezunu çalışanların mesleki risklerle karşılaşmadıkları için bu konudaki farkındalıkları ilköğretim ve lise mezunu çalışanlardan daha düşük çıkmıştır.

Tablo 8. Öğrenim durumu ve güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki

	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans
G.12	3,19	3,02	3,06	2,50
G.13	3,16	3,28	3,80	3,50
G.14	3,08	3,33	3,26	3,75
G.15	3,44	3,48	3,73	4,12
G.16	3,42	3,39	3,73	3,87
G.17	3,79	3,69	3,46	3,75
G.18	3,57	3,58	4,00	3,75
G.19	3,58	3,46	2,86	3,25
G.20	3,57	3,60	3,13	3,00
G.21	3,00	2,86	3,20	2,62
G.22	3,02	3,04	2,93	1,87

G.23	2,79	3,23	3,46	2,50
Genel Etki Faktörü	3,30	3,33	3,38	3,20

Katılımcıların öğrenim durumuna göre güvenlik kültürü farkındalıkları incelendiğinde ise iş yerlerinde bir iş kazası yaşanması durumunda durumu üstlerine bildireceğini (G.15) söyleyen ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,44, lise mezunu çalışanların 3,48, ön lisans mezunu çalışanların 3,73, lisans mezunu çalışanların ise 4,12 bulunmuştur. Bu sonuca bakıldığında eğitim seviyesinin artmasıyla bu konudaki farkındalığın arttığı söylenebilir. KKD'nin önemli olduğunu (G.18) düşünen ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,57, lise mezunlarının 3,58, ön lisans mezunlarının 4 ve lisans mezunlarının ise 3,75'tir. KKD kullanımında da özellikle ön lisans ve lisans mezunlarının farkındalıklarının daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. KKD kullanımının önemli olduğunu düşünen lisans mezunu çalışanların sonuçları bunu destekler nitelikte çıkmıştır. İlköğretim ve lise mezunları çalışanların ön lisans ve lisans mezunu çalışanlara göre iş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığını ve zaman kaybı olduğunu (G.22) düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların öğrenim durumları ve İSG açısından kadın çalışan olmayla ilgili sorulara verdikleri cevapların etki faktörleri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğrenim durumu ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki

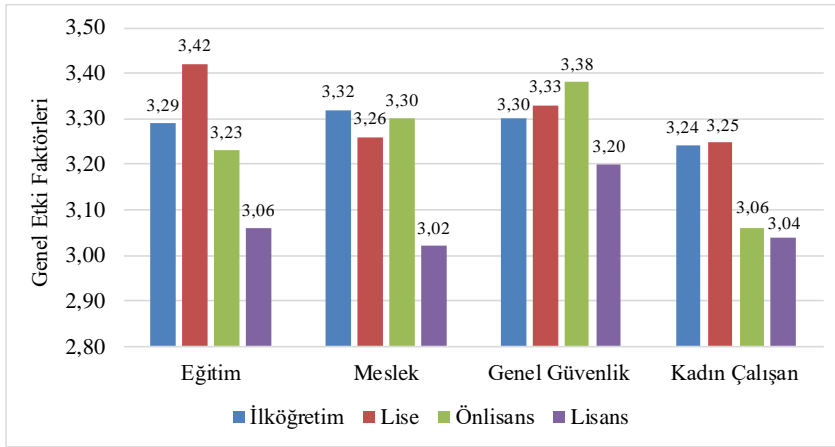
	K. 24	K. 25	K. 26	K. 27	K. 28	K. 29	K. 30	K. 31	K. 32	K. 33	K. 34	K. 35	**
İlköğr.	3,33	3,25	3,32	3,39	3,58	3,45	3,23	3,42	3,16	3,04	3,14	2,47	3,24
Lise	3,22	3,73	3,25	3,29	3,58	3,68	3,20	3,37	3,24	3,46	3,00	1,19	3,25
Ön lisans	3,60	2,86	2,93	3,20	3,46	3,46	3,13	3,46	3,20	2,86	2,86	1,66	3,06
Lisans	2,50	3,00	2,87	3,37	3,00	3,50	2,75	3,00	2,87	3,50	3,62	2,50	3,04

** Genel etki faktörü

Katılımcılardan Türkiye'de kadın çalışanlar için belirlenen İSG kanunlarının yeterli olduğunu düşünen (K.24) ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,33, lise mezunu çalışanların etki faktörü 3,22, ön lisans mezunu çalışanların etki faktörü 3,60 ve lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 2,50 çıkmıştır. İş yeri haricinde ev içi yükü sorumluluğunu da üstlenen (K.28) ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,58, lise mezunu çalışanların etki faktörü 3,58, ön lisans mezunu çalışanların etki faktörü 3,46 ve lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 3,00'tür. Kadınların öğrenim durumları arttıkça ev içi yükü sorumluluğunu üstlenmedikleri sonucu çıkmıştır. İSG kapsamında

kullanılması gereken KKD'lerin kadınların kullanımı açısından rahat olduğunu düşünen (K.30) katılımcıların etki faktörü öğrenim durumlarının artışıyla birlikte bir düşüş yaşamıştır. İlköğretim mezunu çalışanlar lisans mezunu çalışanlara göre kadınların kullanımı açısından KKD'lerin rahat olduğunu düşünmektedirler. Bu da çalışanların öğrenim durumları arttıkça farkındalıklarının da arttığının bir göstergesidir. Yine lisans mezunu çalışanlar erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumlarının zorlayıcı (K.34) olduğunu diğer katılımcılardan daha fazla düşünmektedirler.

Şekil 4'te öğrenim durumuna göre anketteki bölümlerde elde edilen genel etki faktörlerinin özet gösterimi sunulmuştur.

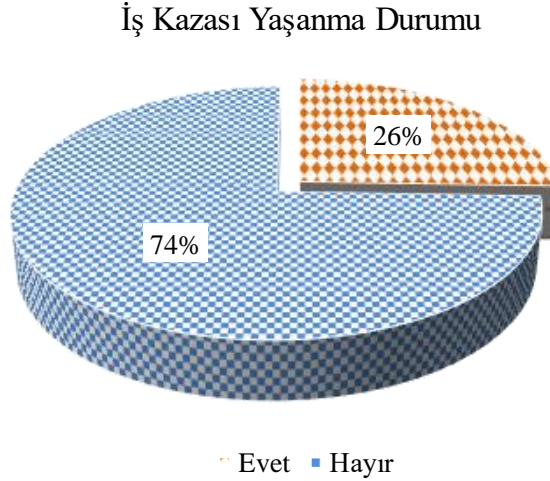


Şekil 4. Öğrenim durumuna göre anketteki bölümlerde elde edilen genel etki faktörlerinin özet gösterimi

Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcılardan öğrenim durumları ön lisans ve lisans düzeyinde olanların İSG farkındalıklarının ilköğretim ve lise mezunlarına oranla daha iyi olduğu görülmektedir. Özkan ve Arpat (2015:224), çalışanların güvenlik kültürü algılarını saptayabilmek için yapmış oldukları çalışmalarında eğitim durumunun çalışanların güvenlik kültürü algısını etkilediği sonucuna ulaşmıştır Bulut vd. (2020:15), iş güvenliği uygulamalarının değerlendirildiği çalışmalarında lisans mezunu çalışanların farkındalıklarının ilköğretim ve lise mezunu çalışanların farkındalıklarına oranla daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yapılan çalışmada, İSG uygulamalarında çalışanların eğitim seviyesinin artmasıyla, farkında olma durumunun arttığı vurgulanmıştır. Özkan ve Arpat (2017:89) yapmış oldukları araştırmalarında eğitim düzeyinin yükseldikçe çalışanların güvenlik kültürü algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş Kazası Geçirme Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş kazası geçirip geçirmediğine ilişkin durumları Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Katılımcıların iş kazası geçirme durumuna göre dağılımları

Katılımcıların %26'sı çalışma hayatları boyunca bir veya birden fazla iş kazası yaşamışken, %74'ü herhangi bir iş kazası yaşamamıştır. Katılımcıların iş kazası yaşama durumları ile İSG eğitimi farkındalık etki faktörleri Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. İş kazası yaşanma durumu ve İSG eğitimi farkındalığı arasındaki ilişki

İş Kazası	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Faktörü
Evet	2,91	3,52	3,28	3,21	3,17	3,34	3,24
Hayır	3,18	3,55	3,54	3,58	3,26	3,21	3,39

Katılımcıların iş kazası yaşanma durumları ile İSG eğitim farkındalıklarının genel etki faktörleri incelendiğinde, daha önce bir iş kazası yaşamamış katılımcıların farkındalıklarının iş kazası yaşamış katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucu çıkmaktadır. Örneğin yeterli seviyede İSG eğitimi aldıklarını (E.1) söyleyen İş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü 3,18 iken, iş kazası yaşamış katılımcıların etki faktörü ise 2,91'dir. İş yerlerinde bir iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini (E.5) bilen iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü 3,26 iken, iş kazası yaşamış olanların etki faktörü ise 3,17'dir.

Tüm bu verilerden, katılımcıların İSG eğitim farkındalığının yüksek olması onları iş kazalarından uzak tuttuğunun sonucu çıkarılabilir. Katılımcıların mesleki risk farkındalıkları ile iş kazası yaşama durumlarının etki faktörleri Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. İş kazası yaşanma durumu ve mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki

İş Kazası	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörü
Evet	3,50	3,58	3,36	3,04	3,45	3,39
Hayır	3,47	3,35	3,02	2,79	3,55	3,24

Katılımcıların iş kazası yaşama durumlarına göre mesleki risk farkındalıklarının genel etki faktörlerine bakıldığında iş kazası yaşamış olanların mesleki risk farkındalıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. İş kazası geçirmiş/geçirmemiş katılımcıların güvenlik kültürü farkındalıkları Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12. İş kazası yaşanma durumu ve güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki

	G. 12	G. 13	G. 14	G. 15	G. 16	G. 17	G. 18	G. 19	G. 20	G. 21	G. 22	G. 23	**
Evet	3,34	3,21	2,97	3,06	3,30	3,56	3,39	3,30	3,32	2,95	2,95	2,73	3,17
Hayır	2,97	3,31	3,35	3,70	3,52	3,75	3,70	3,47	3,59	2,92	2,98	3,16	3,37

** Genel Etki Faktörü

Tablo 12’de verilen değerler incelendiğinde daha önce iş kazası yaşamamış katılımcıların güvenlik kültürü farkındalığının iş kazası yaşamış katılımcılara oranla daha iyi olduğu görülmektedir. Örneğin güvenlik kültürünün bir parçası olan çalışan-işveren iletişimini anlayabilmek için sorulan “iş yerimde herhangi bir iş kazası yaşanması halinde, durumu üstlerime bildiririm” (G.15) sorusuna verilen cevapların etki faktörlerine bakıldığında iş kazası yaşamış çalışanların etki faktörü 3,06 iken iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü ise 3,70 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların iş kazası yaşanma durumu ve kadın çalışan farkındalığı Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. İş kazası yaşanma durumu ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki

	K. 24	K. 25	K. 26	K. 27	K. 28	K. 29	K. 30	K. 31	K. 32	K. 33	K. 34	K. 35	**
Evet	3,50	3,39	3,34	3,15	3,19	3,06	3,34	3,34	3,10	2,60	3,28	2,69	3,17
Hayır	3,18	3,46	3,20	3,38	3,67	3,74	3,17	3,39	3,20	3,47	3,00	1,95	3,23

** Genel Etki Faktörü

Katılımcıların iş kazası yaşama veya yaşamama durumları ile kadın çalışan olma farkındalığı arasındaki ilişki incelenip, genel etki faktörlerine bakıldığında, iş kazası yaşamamış kadın çalışanların bu noktadaki farkındalıklarının iş kazası yaşamış olanlara kıyasla daha iyi olduğu anlaşılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde herhangi bir iş kazası yaşamamış çalışanların iş kazası yaşamış çalışanlara oranla iş güvenliği algılarının daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bozkurt ve Terziev (2016:378), yapmış oldukları çalışmalarında da iş kazası geçirmeyen çalışanların algılarının iş kazası geçiren çalışanlara oranla daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuçlar

Güvenlik kültürü, çalışma ortamlarında iş kazalarının önüne geçebilmek adına oldukça önem arz etmektedir. Bir işletmede güvenlik kültürü farkındalığı işveren ve işçilerin tamamında olmalı ve güvenlik işçi ve işverenler tarafından bir zorunluluk olarak değil, bir değer olarak algılanmalıdır. Çalışma koşulları iyileştirilirken çalışma hayatındaki dezavantajlı grupların ayrıca dikkate alınması da son derece önemlidir. Dezavantajlı gruplar arasında olan kadın çalışanların çalışma hayatındaki yeri oldukça önemlidir. Kadın çalışanlar iş yerlerinde cinsiyet eşitsizliği nedeniyle birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu noktada kadın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına ciddi çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada kadın istihdam oranı yüksek olan bir tekstil firmasındaki kadın çalışanlara, güvenlik kültürü ve İSG konusundaki algılarını anlayabilmek adına anket uygulanmıştır.

- Katılımcıların %50'si 18-24 yaş aralığındaki genç kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %38'i ilköğretim, %49'u lise, %8'i ön lisans ve %4'ü ise lisans düzeyinden mezundurlar. Tekstil sektörü çalışanlarının eğitim düzeylerinin çoğunlukta düşük olduğu anlaşılmaktadır. Lisans mezunu katılımcıların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarının ilköğretim ve lise mezunu kadın çalışanlara oranla daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Katılımcıların %67'sinin bekâr, %33'ünün evli olduğu ve evli kadın çalışanların İSG farkındalıklarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında evli kadın çalışanların sadece kendilerini değil, diğer aile bireylerini de düşündükleri ve bu sorumluluk bilinciyle hareket ettikleri

düşünülürse bu konudaki hassasiyetlerinin bekâr kadın çalışanlardan daha fazla olması doğal karşılanmaktadır.

- Katılımcıların %26'sı çalışma hayatları boyunca en az bir defa iş kazası yaşamışken, %74'ünün herhangi bir iş kazası yaşamadığı ve iş kazası yaşamayan çalışanların farkındalıklarının iş kazası yaşamış katılımcılara oranla daha fazla olduğu, güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarının daha yüksek olması nedeniyle de bir iş kazası yaşamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yine de bu farkındalığın yeterli düzeyde olmadığı, iş kazası yaşamamış çalışanlara da iş kazası yaşamış çalışanlar kadar farkındalık düzeylerinin artması adına bir çalışma yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Genel olarak veriler değerlendirildiğinde katılımcıların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarının yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak gerekli zamanın ayrılması, gerekli eğitimlerin verilmesi ve İSG ile güvenlik kültürünü esas alan çalışmalar yapılmasıyla birlikte bu sonucun kısa bir sürede olumlu yönde değiştirilebileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla İSG konusundaki eğitimlerin artırılması ve güvenlik kültürünün hayatımızın ve iş dünyasının bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir. Özellikle kadın çalışanların çalışma saatleri ve mesai durumlarının daha net bir şekilde yönetmeliklerle belirlenmesi ve sınırının çizilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte ileriye yönelik olarak, bu tarz çalışmaların sayısının ve özellikle de kapsamının artırılması hem farkındalık hem de güvenlik kültürünün oluşması için önemlidir. Bu tarz çalışmaların tüm sektörlerde ve daha geniş kitlelere uygulanması ve ortaya bir İSG modeli koyulması önem arz etmektedir. Mümkünse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından daha geniş ölçekte kadın çalışanlar ve onların iş ortamlarındaki güvenliği konusunda daha net raporların oluşturulması gerekmektedir.

Kaynakça

- AÇSHB. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (17.11.2021)
- Aksüt, G., Eren, T. ve Tüfekçi, M. (2021). Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanların Maruz Kaldığı Ergonomik Risklerin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Belirlenmesi. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, 2,

12-33.

- Bulut, A., Ünal, E. ve Şengül, H. (2020). Bir Kamu Hastanesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi*, 23, 1-22.
- Başdemir, H. (2013). *Yapı İşlerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürünün Önemi*. Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bozkurt, Ö. ve Terziev, S. (2016). Yat Limanlarında İş Güvenliği Kültürünün Oluşumunda Güvenlik İletişiminin Rolü ve Önemi. *Art-Sanat*, 363-381.
- ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi. <https://www.cs.gb.gov.tr/medias/7193/tekst%C4%B0l-sektoer%C3%BCnde-%C4%B0%C5%9F-sa%C4%9Flu%C4%9Fi-goezet%C4%B0m%C4%B0-rehber%C4%B0.pdf> (16.11.2021)
- ILO. International Labour Organization. (2015). 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi. URL: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm (27.01.2024)
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32, 231-260.
- Kayhan, Z. I. (2009). *Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Türk Tekstil Örneği*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Lu, J. L. (2012). Occupational health and safety in small scale mining: Focus on women workers in the Philippines. *Journal of International Women's Studies*, 13(3), 103-113.
- Meksut, A. (2020). *Güvenlik Kültürünün Uluslararası Boyutta Değerlendirilmesi*. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Messing, K. (2016). Women's Occupational Health: A Critical Review and Discussion of Current Issues. *Woman-Health*, 25, 39-68.
- Monazzam, M. R. ve A. Soltanzadeh (2009). The Relationships Between The Worker's Safety Attitude and The Registered Accidents. *J Res Health Sci*. 9, 17-20.
- Nişancı, Z. N. ve Kaymak Demirören, J. (2020). Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Special Issue on 3rd International EUREFE Congress*. 21-39.

Özkan, Y. ve Arpat, B. (2015). Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı : Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği. *Siyaset Ekonomisi ve Yönetim Araştırmaları*. 3, 205–240.

Özkan, Y. ve Arpat B. (2017). Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi, Denizli İli-Metal Sektörü Örneği. *Siyaset Ekonomisi ve Yönetim Araştırmaları*, 76-97.

SGK. Sosyal Güvenlik Kurumu. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_i_statistik_yilliklari, (03.05.2021)

TUIK. (2021). Türkiye İstatistik Kurumu. "İstatistiklerle Kadın". <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Adrese%20Dayal%C4%B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi,915%20bin%20985%20ki%C5%9Fi%20oldu.&text=Kad%C4%B1n%20n%C3%BCfusun%20oran%C4%B1%2C%2060%2D74.grubunda%20%73%2C4%20oldu>, (17.11.2021).

URL 1: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4>

Yıldız, S., ve Yılmaz, M. (2017). Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi. *Politeknik Dergisi*, 20, 137–149.

Yiğitalp Rençber, S. (2019). *Bir Tekstil Fabrikasında Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilgi Düzeyleri ve Sağlık Risklerinin Değerlendirilmesi*. Dicle Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

