

EXAMINATION OF THE EMPLOYEES' EXPECTATIONS FOR COMPULSORY OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING IN WORKPLACES AND THEIR OPINIONS ABOUT THE RECEIVED TRAINING

İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN ZORUNLU İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNDEN BEKLENTİLERİ İLE EĞİTİM SONRASINDA GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

**Pınar BAYKAN¹
Selçuk SİNCAR²**

Abstract

This study aims to examine the employees' expectations for compulsory occupational health and safety training in workplaces and to determine the opinions about the training received. Participants of the study consist of 35 voluntary employees. In order to collect data, two separate open-ended questionnaires were developed by researchers. One form was administered before the basic occupational health and safety training and other one was delivered to participants at the end of the training. Responses to the survey questions were collected in writing. Qualitative data were subjected to content analysis and themes and codes were determined. As a result, leading causes of participation to occupational health and safety training are to meet legal requirements and to get avoid potential punishment in the future by learning the legal regulations. In addition, it was observed that employees prefer to have a practical and visually enhanced training that includes instructions about their own special tasks.

Keywords: Occupational health and safety training, employee training, occupational safety training audience

Özet

Bu çalışma, işyerlerinde çalışanların zorunlu İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri öncesinde beklentilerini ve aldıkları eğitimle ilgili görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma grubunu kurumda araştırmaya katılmak isteyen 35 çalışan oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında temel iş sağlığı güvenliği eğitimlerinin verilme hedefleri göz önünde bulundurularak, araştırmacılar tarafından 2 ayrı açık uçlu anket formu geliştirilmiş ve gerekli açıklamalar yapılarak çalışanlara eğitim öncesinde ve sonrasında uygulanmıştır. Anket sorularına verilen cevaplar yazılı olarak toplanmıştır. Toplanan nitel veriler, içerik analizine tabi tutulmuş ve görüşlerden tema ve kodlar oluşturularak yorumlanmıştır. Sonuç olarak yasal zorunluluğun çalışanların eğitimlere katılma nedenlerinin başında geldiği ve önemli bir kısmının ise ileride olası bir ceza ile karşılaşmamak için katıldığı belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların kendi yaptıkları çok özel iş adımlarını içeren örneklerin yer aldığı, görsel materyallerle desteklenmiş uygulamalı eğitimleri tercih ettikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışan eğitimi, iş güvenliği eğitimi hedef kitle.

¹ İş Güvenliği Uzmanı, Atatürk Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi, pinarkaramanbaykan@gmail.com

² Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, ssincar@atauni.edu.tr

Giriş

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İş Sağlığı ve Güvenliğini, “Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlamıştır (Özkılıç, 2012). İnsana verilen değerin artması, şirketlerin kar gütmeye amacı ve yasal düzenlemelerle birlikte iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem artmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin merkezinde çalışanların, gerekli tedbirleri alması güvensiz hareketlerden kaçınması yatmaktadır. Bunun içinde çalışanların, konu ile ilgili bilgilendirilmesine ve alınması gereken tedbirlerin neler olması gerektiğine yönelik çeşitli eğitimlerden geçirilmeleri önemlidir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi, çalışanlara kaza riskleri ve tehlikelerinin öngörülmesi imkânı sunarak, iş kazalarının önlenmesini amaçlamaktadır. Kaza, tehlike ve risklerinin erken tahmini, iş kazalarının olma ihtimalini düşürmekte ve işçilerin iş kazalarına karşı duyarlılığını artırmaktadır (Demirkesen & Arditi, 2011). Çalışanların İSG eğitimlerini almaları iş kazalarına karşı önleyici nitelikte ve maliyeti düşük olan bir önlemdir (İşler, 2010). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hem bu önlemlerin genişletilmesi açısından önemlidir hem de artık dünyada ve ülkemizde yasal zorunluluk haline gelmektedir. Özellikle ülkemizde 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ayrıca bir zorunluluk haline getirilmiştir.

Genelde hizmet içi eğitimlerin, özelde ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulamaya yansiyabilmesi için eğitimlerin etkili ve verimli bir şekilde tasarlanması ve uygulanması gerekmektedir. Bu eğitimlerin etkili olabilmesi için eğitimin hedeflerinin, hedef kitlenin iyi analiz edilmesi ve yetişkin eğitimi prensiplerine göre eğitimin tasarlanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda doğrudan uygulamaya dönük ve katılanların deneyimlerinin işin içerisine katıldığı eğitimlerin daha başarılı olacağı söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili yapılan çalışmalar, eğitimlerin iş kazalarını azaltma konusunda etkili olduğunu göstermekle birlikte bu eğitimlerin kaza oranına etki etmediğini gösteren çalışmalarda mevcuttur. Örneğin Güler (2011), yaptığı çalışmada İETT şoförlerine uygulanan eğitimlerin iş kazaları oranlarını nasıl değiştirdiğini araştırmış ve eğitimin iş kazalarının yıllık oranlarını azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda Öztürk & Sancak (2007), çalışanlara işin ve iş yerinin gerektirdiği eğitimi vermek, emeğin ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasının yanında, ülke kaynaklarının da israf olmasını önleyeceğini vurgulamıştır. Ancak Eken (2011), perakende sektöründe İSG eğitime yönelik yaptığı çalışmada İSG eğitimlerine katılımın arttığı durumlarda iş kazalarının yaşanma durumunda bir değişiklik olmadığı sonucuna varmıştır. Bu çalışmalardan, eğitimlerin her zaman uygulamaya yansımadağı ve uygulamaya yansımadağı için eğitimlerin bir takım özellikleri içinde barındırması sonucu çıkarılabilir.

Eğitimlerin tasarlanmasına yönelik literatüre bakıldığında bir eğitimin kalitesinin artmasına yönelik yapılan işlemlerden en önemlilerinden biride hedef kitlenin tasarım sürecine dahil edilmesidir. Bu bir anlamda eğitim verilecek kişilerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin belirlenerek eğitimin tasarlanması gerekmektedir (Demirtaş, 2008). Bu çalışma bu noktadan hareketle, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine bakış açıları, bu eğitimden beklentileri ve eğitimden sonra da eğitimin yapısına yönelik

önerilerinin ortaya çıkarılmasına odaklanmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, son zamanlarda kanuni düzenlemelerle birlikte yaygınlaşacak olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin daha etkili olmasına ışık tutacaktır. Böylelikle yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin beklenen faydaları sağlanmasına ciddi katkılarda bulunma potansiyeline sahiptir.

Amaç

Bu çalışmada bir kurumdaki iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin öncesinde ve sonrasında çalışanların beklentileri ve yapılan eğitime yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Çalışanların İSG eğitimlerine katılma nedenleri nelerdir?
2. Çalışanların İSG eğitimlerinden beklentileri nelerdir?
3. Çalışanların İSG eğitimlerinin verilme yöntemine yönelik tercihleri nelerdir?
4. Çalışanların Aldıkları İSG eğitimlerine yönelik görüşleri nelerdir?
5. Çalışanların İSG eğitimlerine yönelik önerileri nelerdir?
- 6.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada derinlemesine bilgi toplama ve mevcut durumun ne olduğunu olası sebepleriyle ortaya koyma amaçlandığı için Nitel Araştırma Yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemleri araştırma etkinliklerinin birbiriyle tutarlı ve amaca uygun bir biçimde gerçekleştirilmesi açısından araştırmacıya rehberlik eder. Araştırmanın odağını, veri toplama ve analiz yaklaşımlarını belirlemede araştırmacıya yol göstermekle birlikte nitel araştırma, sınırları kesin çizgilerle belirlenmiş bir yönlendirme yapamaz (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Nitel araştırma temel alınarak yapılan çalışma, durum çalışması deseni ile yürütülmüştür. Durum çalışmasında bir duruma ilişkin etkenler bütüncül bir yaklaşımla araştırılarak durumu nasıl etkilediği ve durumdan nasıl etkilendiği üzerinde odaklanarak bir durumun bütüncül ve derinlemesine tanımlama ve analiz süreçlerini içerdiğinde kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada Stake'in (2000) sınıflandırdığı araçsal (instrumental) durum çalışması temel alınmıştır. Araçsal durum çalışmasında önemli olan durum değil durumun süreci, yapısı ve durumda uygulanan faaliyetlerin açıkça belirtilmesidir (Stake, 2000). Bu çalışma, İSG eğitimlerinin uygulanmasına ve çalışanların bu eğitimlere yönelik görüşlerine odaklanıldığından bir durum çalışması olarak nitelendirilebilir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu verilmesi zorunlu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine katılan Atatürk Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nde çalışan ve araştırmaya dahil olmak isteyen 35 personel oluşturmaktadır. Çalışanlar yaşları 29-54 arasında değişen, 15 bayan 20 erkek çalışandan oluşmaktadır. Çalışanların eğitim durumu 19 lisansüstü, 4 lisans, 7 ön lisans, ve 6 ortaöğretim düzeyindedir. Çalışanların arasında öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve farklı görevleri olan personel bulunmaktadır.

Uygulama Süreci

Bu çalışmada kurum çalışanlarına verilen İSG eğitimleri kanunda belirtildiği gibi 16 saat olarak planlanmıştır. Ancak eğitim planında yer alan yangın ve ilk yardım eğitimleri verilmediğinden çalışma kapsamında eğitim 8 saat yapılarak tamamlanmıştır. Yapılan eğitim , kurumun konferans salonunda araştırmacıların da

içinde yer aldığı 4 iş sağlığı ve güvenliği uzmanı tarafından verilmiştir. Eğitim konuları kanunla birlikte çalışanların eğitimlerine yönelik çıkarılan yönetmelikte belirtilen konulardan oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada verilecek olan İSG eğitimlerine yönelik görüşlerinin belirlenebilmesi için araştırmacılar tarafından, eğitim öncesinde verilmek üzere hazırlanan beklenti formu ve eğitim sonrasında verilen görüş bildirme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan formlar iş güvenliği uzmanlarından görüş alınarak, sorularda kelime ve cümle değişiklikleri ile son halini almıştır. Hazırlanan formlar eğitim öncesinde ve sonrasında çalışanlara dağıtılarak görüşleri yazılı olarak toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi nitel veri analiz yöntemlerinden olan içerik analizi ile yapılmıştır. Çalışanlardan yazılı olarak toplanan veriler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı okunarak gerekli kodlamalar yapılmıştır. Araştırmacıların oluşturduğu kodlar karşılaştırılmış ve üzerinde uzlaşa sağlandıktan sonra yeniden kod ve temalar güncellenmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, kurum çalışanlarının İSG eğitimlerine ilişkin yazılı görüşlerinden elde edilen verilerin analiz sonuçları yer almaktadır. Çalışanlardan alınan görüşler temalar ve kodlar altında organize edildikten sonra araştırmacılar tarafından yorumlanmıştır. Bulgular aşağıda dört başlık halinde sunulmuştur.

Çalışanların İSG eğitimlerine katılma nedenleri

Çalışanların İSG eğitimlerine yönelik görüşlerini almak için, çalışanların eğitime katılma nedenlerinin araştırılması önemli görülmektedir. Bu amaçla çalışanlara eğitimden önce eğitime katılma nedenleri sorulmuş ve görüşleri analiz edilerek kodları ve frekansları ile birlikte Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Çalışanların İSG eğitimlerine katılma nedenleri

Tema	Kod	Frekans
İSG Eğitimlerine Katılma Nedenleri	Yasal zorunluluğu yerine getirme	11
	Haberdar olma	7
	İş güvenliğini sağlama	5

Tablo 1'de görüldüğü gibi çalışanların İSG eğitimine katılmaları konusunda üç temel neden ortaya çıkmıştır. Bunların başında yasal zorunluluğu yerine getirme gelmektedir. Yasal zorunluluğu yerine getirme nedeni ile katılan kişiler, bu eğitimde yer almakla bir sorumluluktan kurtulma amacı güttükleri üzerinde durmuşlardır. İkinci kısım ise kendilerini yasal olarak ileride bir sıkıntıya sokabilecek durumlardan kurtulmak amacı ile bu eğitime dahil olduklarını belirtmişlerdir. Çalışanlar zaman zaman ifadelerinde ileride mahkemelerde uğraşmamak ya da herhangi bir cezaya maruz kalmamak için bu eğitime katıldıkları şeklinde ifadelerde kullanmışlardır. Yaklaşık katılanların dörtte biri ise bu eğitimlere katılarak iş güvenliğini sağlamak üzere bu eğitimlere katıldıklarını belirtmişlerdir.

Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinden beklentileri

Çalışanlara verilecek olan İSG eğitimlerinin amacına ulaşabilmesi için, çalışanların eğitimden beklentilerine ilişkin görüşleri önemli görülmektedir. Bu nedenle çalışanlara eğitim öncesinde İSG eğitimlerinden beklentileri sorulmuş ve yazılı olarak alınan yanıtlar analiz edilerek kodlar açıklamaları ile birlikte tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Çalışanların İSG eğitimlerinden beklentileri

Tema	Kod	Açıklama
Çalışanların İSG Eğitimlerinden Beklentileri	Yapılan iş ile doğrudan ilgili	Çalışanların yaptıkları iş ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eksikliklerini giderecek bilgi edinme Kanun hakkında bilgi edinme
	Nitelikli eğitim	Amacını gerçekleştirebilecek şekilde faydalı olması
	Periyodik eğitim	Eğitim aralıklarının iyi planlanması

Tablo 2’de görüldüğü gibi çalışanların İSG eğitimlerine yönelik beklentileri üç grupta toplanmıştır. Bunlardan biri, çalışanlar eğitimleri doğrudan kendi uğraştıkları iş ile ilgili olmasını beklemektedirler. Bu kanuni düzenlemelerin kendi birimleriyle ve kendi yaptıkları spesifik iş ile ilgisinin kurulmasını beklemektedirler.

Diğer grup ise eğitimlerin faydalı olmasını beklemektedir. Çalışanların genel kanısı, eğitimin kağıt üzerinde kalacağı endişesi ile birlikte bu eğitimlere zaman ayırmışken eğitimin faydalı olmasına yönelik beklentilerinin olmasıdır.

Son grup ise eğitimin periyodunun kısa tutulması gerektiğini düşünmektedir. Çalışanlar verilecek İSG eğitimlerinin aralıklarının kısa tutulmasına yönelik beklenti içerisindedirler. Çalışanlar eğitimlerin verilme aralıkları kısa tutulmasının, hem güncel bilgilerin edinilmesi hem de bu eğitimlerdeki tedbirlerin uygulamaya yansımaları kolaylaştıracağını belirtmişlerdir.

Görüldüğü gibi çalışanların, kendilerine verilecek olan eğitimin alanla ilgili yeterli bilgi sağlayacak şekilde yapılmış ve kanuna yönelik eksikliklerinin giderecek bir eğitim beklentisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların eğitimin amacına uygun yapılması ve faydalı olmasına yönelik beklentilerinin olduğu görülmektedir.

Çalışanların İSG eğitimlerinin verilme yöntemine yönelik tercihleri

Çalışanlara verilecek eğitimlerin faydalı olması ve amacına ulaşabilmesi için çalışanların eğitimin verilme yöntemine yönelik görüşleri araştırılmıştır. Çalışanların İSG eğitiminin verilme şekline yönelik tercihleri üç grup altında toplanabilir. Birinci grup çalışanlar eğitimin yüz yüze verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yüz yüze verilen eğitimlerin daha faydalı olacağını, iletişimin daha rahat kurulabileceğini belirtmişlerdir. İkinci grup çalışan ise sınırlı da olsa eğitimin uzaktan eğitimle yapılmasını tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların en azından teorik bilgilerini zaman kaybı yaşamadan öğrenmeleri gerektiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Üçüncü grup çalışan ise verilecek eğitimlerin uygulamalı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Uygulamalı yapılan eğitimlerde daha etkili ve kalıcı öğrenmelerin sağlanacağını ifade etmişlerdir.

Çalışanlar İSG eğitiminin verilme yönteminin yüz yüze, uygulamalı ve uzaktan eğitim şeklinde yapılmasını tercih etmektedirler. Sonuç olarak çalışanlara yüz yüze eğitim

verilerek faydalı olunacağı görülmektedir. Ayrıca daha etkili öğrenmelerin sağlanması için çalışanların yaptıkları işle ilgili uygulamalı eğitimlerin yapılmasının çalışanlar için faydalı olacağı görülmektedir.

Çalışanların Aldıkları İSG eğitimlerine yönelik görüşleri

Çalışanlara verilen sekiz saatlik İSG eğitiminin değerlendirilmesi için çalışanların eğitime yönelik görüşleri alınmıştır. Görüşler incelenerek beğeni ve fayda şeklinde analiz edilmiştir. Ayrıca görüşlerden eğitimin çalışma hayatına katkısı incelenmiştir.

Fayda kapsamında, genel olarak eğitimlerin çalışanlar tarafından faydalı bulunduğu ama bir kısım çalışanın eğitimin faydalı olduğuna ilişkin tereddütleri olduğu görülmüştür. Faydalı olduğuna yönelik görüşlerde, çoğunlukla kanun hakkında bilgilendirme ve ön bilgi edinme anlamında eğitimleri faydalı buldukları hatta bunun yaygınlaştırılması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak uygulamaya yansımaları ve konuyla ilgili detaylı bilgilerin yer almaması nedeniyle bu faydasının sınırlı olduğu belirtilmektedir.

Beğeni kapsamında ise, görüşler incelendiğinde eğitimin yöntemi, süresi ve kapsamına yönelik görüşlerin olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların eğitim yöntemini uygun bulmadıkları, eğitim kapsamının çalışma şartlarına uygun olarak genişletilmediği için eğitimi beğenmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanlara verilen İSG eğitimlerinin çalışma hayatlarına katkılarını yönelik görüşlerinin iki şekilde olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların bir kısmı verilen eğitimlerin çalışma hayatlarına katkısının sınırlı olacağını düşünürken bir kısmı eğitimin katkısının olmayacağını belirtmişlerdir. Çalışma hayatına sınırlı katkı sağlayacağını belirten çalışanlar, bilmedikleri haklarını ve çalışma koşullarına yönelik bilgi edindiklerini belirtmişlerdir. Katkı sağlamayacağını belirten çalışanlar ise işlerine uygun eğitim verilmediği, eğitim yönteminin uygun olmadığı için çalışma hayatlarına katkısının olmayacağını belirtmişlerdir.

İSG eğitimlerine yönelik önerileri

Çalışanlara verilecek olan eğitimlerin amacına ulaşılabilmesi ve eğitim yönteminin kapsamının değiştirilebilmesi için çalışanların önerileri önemli görülmektedir. Bu amaçla çalışanlara İSG eğitimlerine yönelik önerileri sorulmuş ve yazılı olarak alınan yanıtlar analiz edilmiştir. Alınan yanıtlar boyutlara ayrılarak Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3

İSG eğitimine yönelik çalışan önerileri

Tema	Boyut
İSG eğitimine yönelik çalışan önerileri	Uygulamalı
	Detaylı
	Animasyon /Video /görsel kullanımı
	İş odaklı

Tablo 3’de görüldüğü gibi çalışanların verilecek İSG eğitimlerine yönelik öneri görüşleri dört boyut halinde incelenmiştir. Çalışan görüşlerinden belirlenen ilk boyut eğitimin uygulamalı olmasıdır. Eğitimlerin verilme yöntemlerine yönelik tercihlerinde de ele alınmış olan bu boyut önerilere yönelik alınan çalışan görüşlerinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların tamamına yakını verilecek eğitimlerin uygulamalı olmasına yönelik görüş bildirmişlerdir. Çalışanları yaptıkları işleri ile ilgili uygulamalı yapılacak eğitimin daha faydalı olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Belirlenen ikinci boyut eğitimin detaylı olmasıdır. Çalışanlar eğitimlerin detaylı olarak verilmesi gerektiğini

belirtmişlerdir. Daha yeni çıkan bu kanunun iyi algılanması ve buldukları çalışma ortamına yönelik detaylı bilgilerin kazaları azaltacağına ilişkin görüş bildirmişlerdir.

Çalışanların İSG eğitimlerine yönelik önerilerinden belirlenen üçüncü boyu eğitimlerde animasyon, video ve görsellerin kullanımınıdır. Çalışanlar eğitimlerde görsellere, animasyonlara ve iş kazası videolarının kullanılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu görsel materyallerin kullanımı ile eğitimin daha faydalı olacağı ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algının artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanlardan alınan öneri görüşlerinden belirlenen dördüncü kod eğitimlerin iş odaklı olmasıdır. Çalışanların tamamına yakını verilen eğitimlerin yaptıkları işle ve çalışma ortamları ile ilgili olması gerektiğini belirtmişlerdir. Yapılan işe odaklanılarak planlanan eğitimin daha faydalı olacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Katılımcılar, eğitimlere yasal zorunluluğu yerine getirme, konudan genel olarak haberdar olma ve gerçekten iş güvenliğini sağlama amaçlı katılmaktadırlar. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri tasarlanırken farklı beklentilerle gelen kişilerin beklentilerinin, iş güvenliğini sağlamaya yöneltilmesi gerektiği düşünülmektedir. Karacan & Erdoğan (2011), yapılacak eğitimin verimli olması için eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca Özpulat (2010), çalışanları hizmet içi eğitimlere özendirilebilmek için belirttikleri sorunların çözülmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların bu eğitimlere katılma durumlarının, eğitimin içerisine entegre edilmesinin mümkün olduğu söylenebilir. Böylece çalışanların bu eğitimlere belli bir amaçla katılmaları sağlanabilir.

Bu eğitimlere katılan kişiler, kanuni zorunluluktan katılmasına rağmen eğitimlerin etkili olmasını ve uygulamaya dönük olmasını beklemekteler. Uslu, Kutukız & Çeken (2013), hizmet içi eğitimlerin önemsenmediği ve etkili yapılmadığı durumlarda işgücü veriminin olumsuz etkileneceğini belirtmişlerdir. Ayrıca hizmet içi eğitimin verimliliğinin; personelde kalite bilincinin oluşmasına, hız ve esneklik kazanmasına, iş bilincinin oluşmasına ve işletme açısından maliyet azalmasına ve kârlılığın yükselmesine olumlu etki yaptığı sonucuna ulaşmışlardır. Selimoğlu & Yılmaz (2009), etkili bir şekilde yapılan hizmet içi eğitimlerin çalışan memnuniyetini %90'lara kadar artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir çalışmada Chiang, Back & Canter (2005), kaliteli yapılan çalışan eğitimlerinin memnuniyet ve eğitime katılma niyetleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aynı zamanda çalışanların kanuni yaptırımlardan endişelendikleri için eğitim aralıklarının sık tutulmasını talep ettikleri düşünülmektedir. Özpulat (2010), çalışanlara verilen eğitimlerin düzenli aralıklarla yapılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Bir kurumda çok farklı düzeyde, seviyede ve farklı sorumluluklarda çalışanlar bulunmaktadır. Bu çalışanların hepsinin toplu alındığı eğitimlerde, hepsinin kendinden bir şeyler bulacağı spesifik örneklerin bulunması ve mümkün olduğunca benzer görevi yapan çalışanlardan oluşan küçük gruplarla eğitimin yürütülmesi önerilir. Atay, Gider, Karadere & Şenyüz (2009), hizmet içi eğitim programlarının mümkün olduğunca küçük gruplarla yapılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Çünkü çalışanlar, eğitimleri kendi yaptığı iş ile ilgili doğrudan ilişkilendirmek istemektedirler. Aksi takdirde çok genel örnekler üzerinden giden eğitimleri, kendi yaptıkları iş ile ilgili bulmadıkları için eğitimlerin yeterince faydalı olmadığını düşünmektedirler. Turgut (2012), hizmet içi eğitimlerin ihtiyaç alanlarına yönelik olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda Kaçan (2004), hizmet içi eğitimlerin mesleki özellikleri geliştirecek şekilde verilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların uygulamaya dayalı olan, detay içeren ve spesifik iş odaklı görsellerle de desteklenmiş eğitimlerin hazırlanmasını önermektedirler. Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının ve beklentilerinin belirlenmesinin eğitimin kapsamının uygun olmasını sağlayacaktır. Örneğin önceden çalışma birimiyle ve işi ile ilgili somut örneklerin belirlenmesi ve bunların kullanılması eğitimlere olan ilginin artması ve çalışma hayatına yansıtılmasının kolaylaşması açısından önerilir. Kılıkış & Demir (2012), çalışanların yetişkin bireyler olduğu, farklı yaş gruplarında algı seviyesinin farklılıklar barındırdığı göz önüne alınarak yetişkin eğitiminde öne çıkan eğitim yöntemlerinin dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Eğitimlerde görsel materyaller ve videoların kullanılması da araştırmadan çıkarılabilecek öneriler arasındadır. Burke vd (2006), çalışanlara verilen eğitimde ilgi çekici yöntemleri kullandıklarını bu şekilde yapılan eğitimle birlikte çalışanların daha fazla bilgi edindiklerini, çalışma performanslarında ve kaza oranlarının azalmasında anlamlı değişiklikler olduğunu belirtmişlerdir.

İSG eğitimleriyle ilgili ileride yapılacak çalışmalarda kullanıcı görüş ve beklentisi açısından farklı öğretim yöntemleri kıyaslanabilir. Ayrıca daha geniş bir kitle üzerinde benzer bir çalışma yapılarak çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler nicel olarak incelenebilir.

Kaynakça

- Atay, S., Gider, D., Karadere, G. & Şenyüz, P. (2009) .Hastanede çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*Cilt:6 Sayı:1
- Aybek, A., Güvercin, Ö., & Hürşitoğlu, Ç. (2003). Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi*, 6(2), 91-100.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith, A., Chan-Serafin, S., Salvador, R., & İslam, G. (2008). The role of national culture and organizational climate in safety training effectiveness. *European journal of work and organizational psychology*, 17(1), 133-152.
- Chiang, C. F., Back, K. J., & Canter, D. D. (2005). The impact of employee training on job satisfaction and intention to stay in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(2), 99-118.
- Demirkesen S. & Arditi D. (2011). Yapı Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi, *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, İnşaat Mühendisleri Odası Yayını, Sayı:469, 49-55.
- Demirtaş T. Z. (2008). İlköğretim okulları öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile kurum içi iletişim algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eken G. (2011). *İş kazalarını önlemede iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkinliği: perakende sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Gökdere, M., & Çepni, S. (2004). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma Bilim Sanat Merkezi Örnekleme. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2).

- Güler M. (2011). *İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarının önlenmesine etkisi: İETT örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayin ar/yayinlar2013/edud_19](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayin_ar/yayinlar2013/edud_19)(İndirilme Tarihi: 10.01.2015)
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>
- ILO(2006),Tripartite declaration of principles concerning multinational enter prisesand socialpolicy.http://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_OSH_EN/lang--en/index.htm(İndirilme Tarihi: 10/01/2015)
- İşler M.C. & Gerim İ.(2010).Güvenlik Kültürünün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Yayını, Sayı:48, 16-23.
- Kaçan, G. (2004). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri*, Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 5(1), 58-66
- Karacan, E.,& Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,(21), 1, 102-116.
- Kılıkış, İ.,& Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.
- MEB(2014), İş sağlığı ve işçi güvenliği
http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%4%9Fi%20Ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf.(İndirilme Tarihi: 02/01/2015)
- Molina, J. A.,& Ortega, R. (2003). Effects of employee training on the performance of North-American firms. *Applied Economics Letters*, 10(9), 549-552.
- Özdemir, N. (2011) İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 1 (İş Başlı Eğitim Yöntemleri)
<http://www.okyanusbilgiambari.com/GG/InsanKaynaklari/egitim/OkyanusEgitimYontemleri-2-Isdisi.pdf> (indirilme tarihi: 10/01/2015)
- Özkılıç, Ö. (2012). İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri. *Türk-iş yayını*.http://www.canguvenligi.com/wp-content/uploads/2012/05/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf (İndirilme tarihi:20/01/2015)
- Özpuolat, F. (2010). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinin hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin saptanması.284 *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Sempozyum Özel Sayısı
- Öztürk, M.,& Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 761-794.
- Robson, L. S.,Stephenson, C. M., Schulte, P. A., Amick III, B. C., Irvin, E. L., Eggerth, D. E., ... &Grubb, P. L. (2012). A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 38(3), 193-208.

- Selimoğlu, E.,& Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi)*, <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:5 Sayı:1
- Stake, R.E. (2000). "Case studies", *Handbook of Qualitative Research*, (Ed. Denzin ve Lincoln) 2. basım, Sage Publications.
- Şimşek, H.,& Yıldırım, A. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Seçkin Yayıncılık, Ankara.*
- Tekin S.,& Ayas, A. (2006). Kimya öğretmenlerinin hizmet-içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi: Trabzon örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(31).*
- Turgut S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Uçar, R.,& İpek, C. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(1), 34-53.*
- Uslu, A., Kutukız, D., & Çeken, H. (2013). Otel işletmelerinde çalışan personelin aldığı hizmet içi eğitimin verimliliğe. *Verimlilik Dergisi, 2013(2), 101-116.*
- Uşun, S.,& Cömert, D. (2003). Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23(2).*