

## DAVRANIŞ DEĞİŞTİRME ODAKLI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

**Yrd.Doç.Dr.Gökhan OFLUOĞLU**

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

**Öğr.Gör.Sibel BUZKAN**

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF  
İşletme Bölümü

**Öğr.Gör.Öznur PULAT**

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi  
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu  
Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Programı

### ÖZET

Çağımızın bilgi çağı olması ve öğrenmede kazanılması gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışların gün geçtikçe artması, bireyin bu bilgileri edinmek için etkin öğrenmeyi bilmesini zorunlu kılmaktadır. Günümüzde profesyonel iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi, bilgi çağının belirgin özelliği olan bilginin hızla çoğalması ve aynı hızla eskimesi de dikkate alındığında etkin öğrenme yoluyla bireysel ve mesleki açıdan sürekli gelişimi ve yeniliklere uyum sağlayabilmeyi kazandıracak nitelikte olmalıdır. İşletme içerisinde verilen eğitimin başarıya ulaşım ulaşımadığı en açık şekilde sadece çalışan davranışlarından değil, çalışanda meydana gelen bilişsel, devimsel, duyuşsal ve nörofizyolojik değişikliklerden anlaşılabilmesi için, verilen iş güvenliği eğitiminin bu değişiklikleri ortaya çıkaracak nitelikte olması gerekmektedir. Bu nedenle bu makalede işletmelerde uygulanacak davranış odaklı iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi kavramı ve önemi anlatılmış, Butler' ın dört bileşenli öğretim stili incelenmiş, bir eğitim programının içerdiği temel maddeler açıklanmış ve son olarak davranış odaklı iş sağlığı ve iş güvenliği eğitiminde uyulması gereken esaslar belirtilmiştir.

### ABSTRACT

In the age of information, with a gradually increasing necessity for learning acquisition of knowledge, skill, manner and behavior,

individuals are enforced to know effective learning to acquire the required knowledge. At present, occupational health and safety training must have the quality to provide acquiescence to continuous development and innovations of individualistic and occupational means through active teaching when the fast growing knowledge as well as the rapid outdated characteristics of information is taken into consideration. Whether the in-house training has achieved success may simply be understood not only by the behaviour of the employees but also by the cognitive, dynamic, effective and neurophysiologic changes that come into existence. Therefore, the work safety training that is given must have the quality to bring out these changes. To this respect, in this article concept and importance of behavior oriented occupational health and safety training applied is explained, Butler's training style with four components is analysed, the fundamental items that constitute a training program is elucidated and finally the behavior oriented occupational health and safety training that comply with the principles is specified.

## **GİRİŞ:**

Öğrenmede ortak nokta "davranış değişikliği"dir. Ancak günümüzde bu davranış değişiklikleri sadece gözlenen davranış değişiklikleri olarak ele alınmamaktadır. Bu yaklaşımlar doğrultusunda öğrenmeyi ele alan Ekici'ye (2001) göre, öğrenme kavramının bilişsel, devimsel, duyuşsal ve nörofizyolojik (öğrenme ile beyin hücreleri arasında ilişki olduğu, öğrenme süreci sonunda nöronlarda yeni axon iplikçiklerinin oluştuğunu ileri sürmektedir) boyutları içerdiğini vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde Ormrod da öğrenmeyi davranış değişikliklerinin açık bir şekilde gözlenmesine gerek duyulmayan, zihinsel çağrışım biçimini kapsayan ve yeni bilgilerin önceden öğrenilmiş bilgilerle ilişki kurulduğu bir süreç olarak değerlendirmektedir (Ekici, 2001; Özden, 2000; Saban, 2000; Sönmez, 2000). Bu açıklamalar ışığında öğrenme, çevresi ile etkileşimi sonucu bireyde oluşan bilişsel, devimsel, duyuşsal ve nörofizyolojik değişiklikleri içeren karmaşık bir süreç olarak tanımlanabilir (Kaya, 2002).

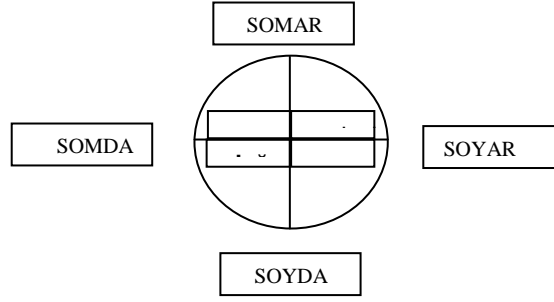
### **1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Davranış Değiştirme Odaklı Eğitimin Önemi**

Günümüzde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi çağdaş yaklaşımlarla ele alındığında, öğrenmenin yalnızca eğitici merkezli, ezbere dayalı, pedagojik yaklaşımla gerçekleştirilemeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle

birer yetişkin olan öğrenenlerin öğretme-öğrenme sürecine etkin katılımının, sorumluluk üstlenmesinin, öz yönelmeli öğrenme yaklaşımlarının bu süreçte kullanılmasının gerekli olduğu kabul edilmektedir. Bu yaklaşımla öğrenenler yararlanılabilecek zengin deneyimleri olan, kendileri ile ilgili alınacak kararlarda sorumluluk ve söz sahibi olmak isteyen ve öğretme-öğrenme sürecinin her aşamasına etkin katılan ve etkin öğrenen bireyler olmalıdır. Ancak günümüzde eğitim sistemlerinin mevcut durumuna ve işleyişine rağmen eğitimciler, geleneksel yaklaşımı sorgulayarak öğrenenlerin öğretme-öğrenme sürecinin her aşamasına etkin katılımlarının gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Buna karşın bu sistemde öğrenenler itaat, hiyerarşi, aşırı ders yükü ve bilgi (bilişsel alan) ağırlıklı müfredat programı ile kuşatılmışlardır. Bu durumda da öğrenenlerin öğretme öğrenme sürecine etkin katılmaları, sorumluluk üstlenmeleri, sorgulamaları, karar vermeleri, eleştirel düşünmeleri, öğrenme yaşantılarını yaşama ve uygulama alanlarına yansıtılmaları beklenemez(Özden, 2000; Taşocak, 2002). Bu yaklaşımla ele aldığımızda günümüzde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitiminde de öğrenenlerin öğretme-öğrenme sürecine etkin şekilde katılarak etkin öğrenmeyi gerçekleştirmeleri, araştırmaları, sorgulamaları bir zorunluluktur. Bu yaklaşım değişen iş sağlığı ve iş güvenliği sistemi, değişen sağlık, kalite, çevre ve iş güvenliği kalite güvence sistemleri dikkate alındığında en yararlı yol olarak görülmektedir. Konuya ilişkin araştırmalarda, öğrenenlerde etkin öğrenmenin hedeflenen düzeyde olmadığı belirtilerek, etkin öğrenmede öğretme-öğrenme sürecinin öğrenme stilleri dikkate alınarak düzenlenmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu süreçte eğiticinin rolü, “etkin öğrenmede önemli bir etmen olan öğrenenin öğrenme stillerini belirleyerek bu veriler ışığında öğretme-öğrenme sürecini düzenlemek” olarak değişmiştir. Ancak öğrenenin öğrenme stiline belirlenmesi kadar eğiticinin kendi öğrenme stiline bilmesi ve bunun farkında olarak öğretme-öğrenme sürecini düzenlemesi gerektiği de unutulmaması gereken bir noktadır(Babadoğan, 1999; Küçükahmet, 1999; Özden, 2000; Saban, 2000; Taşocak, 2002; Tulum, 2001).

Öğrenme stilleri ile ilgili olarak dört çeyrekli beyin modeli üzerinde yapılan çalışmaların sonuçları önce düşünme, sonra öğrenme ve son olarak da öğretim üzerine odaklanmaya başlamıştır. Gregorc'un başını çektiği bu çabalar, Butler'in modelleştirmeleriyle devam etmiştir. Butler'e göre öğretim stiline dört temel bileşeni vardır. Bunlar soyut-somut ve ardışık-dağınık ikilileri olarak koordinat düzlemi üzerinde yer alır(Butler, 1987).

Şekil 1: Öğrenim Stili



Bu dört ayrı yapı ikiyeşerli oluşturdukları kombinasyonlar sonucu; somut-ardışık olarak nitelenen SOMAR, soyut-ardışık olarak nitelenen SOYAR, soyut-dağınık olarak nitelenen SOYDA ve somut-dağınık olarak nitelenen SOMDA stilleri oluşmuştur.

Öğretim stillerinin doğasını anlayabilmek için onun alt aşamalarını bilmek gerekir. Önce etkililik üzerine temellenen bu yapı aynı zamanda değer biçen, tutumsal bir özellik gösteren, farkındalık düzeyini ortaya çıkaran ve tüm bunları gerçekleştirirken de uyanık olmayı ön planda tutan bir görünüm çizer. Öğreticinin bu durumda önce kendisi, sonra sınıfı, ardından diğerleri ve çevresi için bu durumu göz önünde bulundurması gerekmektedir(Butler, 1987).

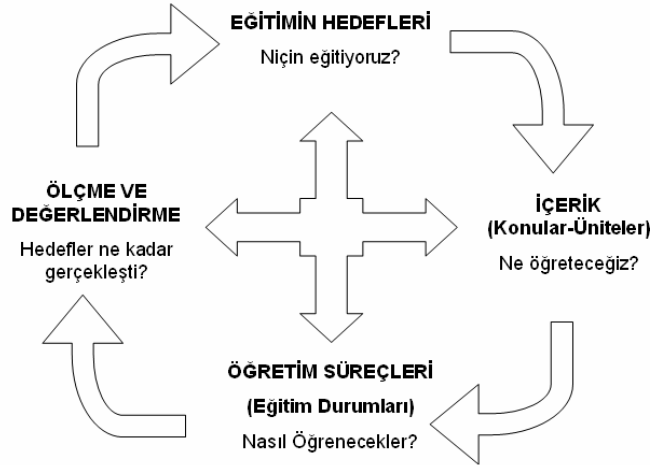
Sonuç olarak öğretme-öğrenme sürecinin öğrenme stilleri dikkate alınarak düzenlenmesinin eğitsel amaçlara ulaşılması açısından oldukça önemli olduğu, öğretme-öğrenme sürecinin etkililiğinin öğrenenin öğrenme gereksinimini karşılamasına ve öğrenme stiline göre düzenlenmesine bağlı olduğu gözardı edilmemelidir(Boydak, 2001; Butler, 1987; Mahiroğlu, 1999).

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi'nde hedefler, bireye, planlı eğitim yoluyla kazandırılacak nitelikler olarak görülebilen bilgi, beceri, tutum, ilgi ve alışkanlıkların yanında kendisinin kullanacağı düşünülen özellikler ve ulaşılması istenen sonuçlardır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında eğitilmiş bireyin kazanımı olarak kabul edilen bu yeterlikler gözlenebilir ve kullanılabilir olmalıdır(Ertürk,1972).

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitim Programları'nın okul ortamında uygulayıcısı durumunda olan eğiticilerin, eğitsel hedeflere ulaşmada, uzun ve kısa süreli tüm çalışmalarını planlı olarak sürdürmeleri gerekmektedir. Eğiticinin, günlük çalışmalarında bir yol gösterici olarak da, eğitim programının bir alt ögesi olan öğretim programından yararlanması gerekir. Bir öğretim programında dört temel öge bulunur:

1. Hedefler (Amaçlar),
2. İçerik (Muhteva: Üniteler-Konular),
3. Eğitim Durumu (Öğretme-Öğrenme Yaşantıları),
4. Değerlendirme.

Şekil 2: Eğitim Programının Temel Öğeleri ve Öğeler Arası Etkileşimi



İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitim Programı'nın bu öğelerinin anlamlı bir bütünlük göstermesi için kendi içinde yine anlamlı bir ilişki ve etkileşim göstermesi gerekir. Şekil 2'yi incelediğimizde, eğitim ortamında bireyleri "niçin eğitiyoruz?" sorusunun karşılığı, bizi örgün eğitimin temel dayanağı olan eğitim felsefesine götürür. Bu yöneltilen sorunun karşılığının bir bakış açısı dahilinde, genel bir eğitim teorisi ile eğitimde yapılacakların seçimine eğitimin hedefleri rehberlik eder. Bir eğitim sisteminde programın amaçları belirlendikten sonra bunların hedeflenen davranış yönünden de dile getirilmesi önemli görülmektedir. Davranış odaklı iş güvenliği eğitiminde temel hedef çalışanların beklenen güvenli davranışları bilinçli ve somut bir şekilde göstermeleridir.

Programın içerik boyutunda belirlenen hedeflere ulaşmak için “ne öğretelim?” sorusuna cevap aranır. Büyük oranda da hedef-içerik ilişkisi kurularak hedefe uygun bilgilerin aktarılması istenir. Bu bizi, bir ders içinde yer verilmesi gereken konulara götürür. Programın süreç boyutunda ise “nasıl?” sorusuna cevap aranır. Hedefe uygun olarak seçilen bilgi içeriğinin bireye aktarılması nasıl olmalıdır? Diğer bir deyişle, “nasıl öğretelim” sorusuna cevap aranır. Bunun için de, sınıf içi uygulamalarda “hangi yöntem ve teknikleri uygulayalım?”, “hangi araç-gereçlerden yararlanalım?” gibi sorulara yanıt aranır(Demirel, 2004).

Programın son boyutu olan değerlendirme, eğitim etkinlikleri sonunda bireylere kazandırılmak istenilen davranış değişikliklerinin gerçekleşme düzeyini anlamaya yönelik bir süreçtir. Değerlendirme sayesinde bireylerde ne yönde bir değişim olduğu, programın etkililik derecesi ve kullanılan yöntemlerin yeterlik derecesi hakkında bir görüş sahibi olunur. Ayrıca değerlendirme, programın hangi öğelerinde nasıl bir değişim yapılacağına, bireylerdeki eksikliklerin nasıl giderileceğine karar verme ikilemidir. Değerlendirme eğitimcilere, kendi kendilerini değerlendirme imkanı da sağlar(İşman, 2003).

## **2. Davranış Odaklı İş Güvenliği Eğitimin Esasları**

Davranış Odaklı İş Güvenliği Eğitimi verilmeden önce ve eğitim sırasında eğitimin istenen başarıyı sağlayabilmesi için başlıca esasların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlar eğitim öncesi ve sonrasında uygulanacak faktörler olup şu şekilde sıralamak mümkündür(Sungur E., Tiryaki A.R., Vatansever Ç., “Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi”, Önlem Dergisi, Mart-Nisan 2009, S:54).

**İş çevresinin değerlendirilmesi:** Çevre analizi; "kendi iş çevresi ve genel dış çevrelerin işletmeye sunduğu fırsat ve tehlikeleri araştırma, gözleme ve yorumlama sürecidir"(Glueck, 1980:48). Bu açıklama doğrultusunda işletme içerisinde verilecek davranış odaklı iş güvenliği eğitimine başlanmadan önce iş yerinde bir iş çevresi analizi yapmak son derece yararlı olacaktır. Yapılacak analiz sonucunda ortaya çıkan sosyal, ekonomik ve hukuki değerlendirmeler ile eğitim sırasında ortaya çıkabilecek aksaklıklar başlanmadan engellenmiş olur.

**Tüm çalışanların katılımı:** Davranış odaklı iş güvenliği ile ilgili herhangi bir uygulama yapılmadan önce tüm çalışanların eğitim süreci hakkında bilgi sahibi olmaları ve tüm çalışanların bu sürece gönüllülük esasına dayalı olarak katılımı sağlanmalıdır.

**Yöneticileri onurlandırma:** İşletme içerisinde planlama, örgütleme, koordine etme ve denetleme yetkilerine sahip tüm yönetim kadrolarındaki bireylerin davranış odaklı iş güvenliği eğitimi sürecine olan inancın ve bağlılığının sağlanması, bu sürecin alt kademelerde de uygulanabilmesi ve sürdürülebilmesinin başlıca nedenidir. Bu sebeple sürece dahil olan tüm yönetim kadroları takdir edilerek sürece sahip çıkmaları sağlanmalıdır.

**Yetki ve sorumlulukların belirlenmesi:** Davranış odaklı iş güvenliği eğitimi sürecine katılacak tüm bireylerin yetki ve sorumlu -lukları eğitim başlamadan belirlenmeli ve tüm çalışanlar kendi yetki sahaları içinde yapılan çalışmalardan sorumlu olmalıdır. Ayrıca eğitim sürecinde herkesin ortak olarak uyması gereken kurallar belirlenerek bunlara tüm çalışanların uyması sağlanmalıdır.

**Değerlerin tanımlanması:** Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan ve görel olarak durağan inançlar, tutumlar ve değerler olarak tanımlanabilir (Mwaura, Grace, John Sutton ve Diane Roberts 1998). Bu tanımdan hareketle eğitim süreci boyunca çalışanların bu süreçte katılarak bağlılıklarının sağlanması ve ortak bir örgüt kültürü oluşturmaları için ortak değerlerin tanımlanması gerekmektedir.

**Günlük gözlemler, iyi uygulamaların tanımlanması:** Güvenli davranışlar ve güvenli çalışma koşulları günlük olarak ölçülmelidir. Çalışma alanlarının gözlem ihtiyacına uygun hazırlanmış kontrol listeleri yardımıyla günlük gözlemler kayıt edilmelidir. Her birim ve her operasyon için özelleştirilmiş kontrol listeleri hazırlanmalı, güvenli davranışlar ve şartlar açıkça tanımlanmalıdır. Alan gözlemi için hazırlanan kontrol listelerinde o alan için gereken güvenlik koşullarının tamamının tanımlanmış olması gerekir. Üzerinde anlaşılmalı ve tüm birimleri kapsayacak sayıda kontrol listeleri ile gözlem, günlük olarak yapılmalıdır. Böylece, o iş yerine ait güvenlik koşulları ile ilgili gerçek bir ölçümleme yapılmış olur.

**Açık ve net tanımlama:** Riski oluşturan durumu herkesin aynı şekilde anlayabilmesi ve güvenli alternatifinin doğru bir şekilde tanımlanabilmesi için önemlidir. Bu, davranışı ortaya çıkaran faktörü ile davranışın sonucunda kişinin ne elde ettiğinin belirlenmesi açısından da gereklidir.

**Olumlu pekiştirme, başarılarla odaklanma:** Çalışanlardan beklenen olumlu davranışları ortaya çıkartarak, davranışın tekrar

edilmesini sağlayan olumlu pekiştirme yöntemi bu eğitimin uygulamasında çok önemli bir yer tutmaktadır. Davranışçı yaklaşımda iyi uygulamalara ait bilgi toplanması, yanlış uygulamalarınsa düzeltilmesi desteklenmelidir. Günlük gözlemlerde tespit edilen güvenli davranışların artışı kutlanmalı, çözümler tanımlanmalı ve uygulanmalıdır.

**İş ortamının düzenli olarak değerlendirilmesi ve verilerin toplanması:** Yöneticiler, orta ve ilk kademe çalışanlardan oluşan bir ekip ile iş yerini kolay gözlemlenebilecek alanlara ayırarak, o alanda istenen uygulama ve sağlanması gereken koşulların neler olacağı düzenli olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca yönetim eğitim sırasında tüm süreçlerde düzenli olarak sahada olmalı, ilk kademedeki son kademe kadar çalışanların süreci nasıl algıladıklarını öğrenmeye çalışmalıdır.

**Suçlama kültüründen vazgeçme:** Davranış odaklı iş güvenliği eğitimlerinin amacı çalışanların davranışlarının denetlenmesi ve istenilen davranışın ortaya çıkmaması sonucunda cezalandırılacak çalışanın belirlenmesini değil, istenilen davranışa odaklanılarak güvenli uygulamaların herkesin katılımı ile geliştirilmesi amacı taşır.

**Yeterli zamanı tanıma ve kısa yollardan kaçınma:** Davranış odaklı güvenlik eğitiminin beklenen sonuçlarının ortaya çıkması işletmelerin büyüklükleri ve çalışan sayıları gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Eğitimin başarılı sayılması davranışların örgüt kültürü içinde gözle görülür hale gelmesi ile oluşacağından çalışanlara yeterli zaman tanınması gerekir. Bu bağlamda eğitim sırasında uygulanacak tüm süreçlerin belirlenmesinde ve uygulamalarda kısa yollar oluşturulmadan tüm adımlar titizlikle gerçekleştirilmelidir.

**Doğal liderlerin bulunarak sürece katılmalarının sağlanması:** Her örgüt içinde doğal lider vasıfları taşıyan bireyler bulmak mümkündür. İşletmelerin de birer örgüt olmaları sebebi ile çalışanlar arasında bulunan doğal liderlerin tespit edilerek, bu bireylerin eğitim sürecine aktif katılmaları desteklenmeleri böylelikle bu liderlerden etkilenen diğer çalışanların bu sürece inanmaları ve sahip çıkmaları sağlanmalıdır.

**Çoklu iletişim yolları bulma:** Eğitim uygulamalarının tüm süreçlerinde çalışanların buldukları iş ortamının iletişim yoğunluğu ile doğru orantılı olan iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Bu iletişim kanalları çalışanlar arası fikir alışverişini sağlaması açısından önemlidir.



**Örnek olucu liderlik:** Yöneticilerin eğitim sürecinde çalışanlarına önderlik etmeleri gerekir. Yöneticiler bu eğitimleri kavramsal olarak desteklerken çalışma ortamı için belirlenmiş güvenli davranışları uygulamalı bu sayede çalışanlarına örnek olmalıdır. Yöneticilerin de uygulayacağı bu davranışlar iş güvenliği için ortak bir çalışma kültürü oluşturulması için önemlidir.

**Çalışanları bilgilendirme ve geribildirim:** Eğitim sonucunda istenen davranışların ortaya çıkması ve bunların devamlılığının sağlanması için sürecin en başından sonuna kadar ve daha sonrasında da düzenli olarak geri bildirim sağlanmalıdır. Yapılan uygulamalar, gözlemler, güvenli davranış ve durumlarla ilgili anında ve sözel olarak geri bildirim yapılmalıdır. Yapılan geribildirimler sayesinde çalışan sürece güven duyarak kendisini sürecin bir parçası olarak hisseder.

### **3. Davranış Odaklı İş Güvenliği Eğitimin Sağlanmasında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar**

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi günümüzde de süregelen uygulamanın aksine yalnızca bilgi aktarmak amacıyla değil, eğitimin tanımına uygun olarak eğitilen kişilerin konu ile ilgili tutum ve davranışlarını amaç doğrultusunda değiştirmek için yapılmalıdır.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi konu ile ilgili tüm tarafları kapsayan ve bu sorunun tanınmasını, tanımlanmasını, çözümlenmesini amaçlayan planlı ve sürekli bir etkinlik olarak düzenlenmelidir.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilgili taraflar işçiler, işverenler, hizmeti üreten meslek grupları, hizmeti denetleyen denetim görevlileridir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi'ne işverenler, işveren temsilcileri ve ilgili meslek grupları için üniversitelerde, işçiler içinse çıraklık okullarında ve meslek liselerinde başlanmalıdır. İlgili meslek grupları için mezuniyet sonrası uzmanlık programları üniversitelerin eğitim programlarına alınmalıdır. İşverenler işçilerini işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, makine ve teknoloji değişiklikleri de yapacakları işin sağlıklı ve güvenli koşullarda yürütülmesi açısından eğitmek zorundadırlar. Sendikalar bu eğitim sürecine yapıcı katkı yapmalıdır.

Eğitimde süreklilik amaca ulaşılması için zorunludur. Sürekli eğitim üniversitelerin, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere ilgili devlet kuruluşlarının, işçi ve işveren sendikalarının,

meslek örgütlerinin merkezi planlanmış, ortak ilke ve amaçları paylaşılan, yönetim birliği olan, iş ve güç birliğine dayalı çabaları ile yürütülmelidir.

Eğitim konuları ilgili tarafların iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunlarının saptanmasına, değerlendirilmesine, çözümlenmesine yönelik olarak belirlenmeli, yetişkin insan eğitiminde temel olan “sonuçta yarar sağlama özelliği” hem grupsal hem de karşılıklı yarar anlamında sürekli vurgulanmalıdır. Bu amaçla:

- a. İşçi eğitiminde işyeri genelinde ve yürütülen iş özelinde işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyecek ortam koşullarının saptanması, değerlendirilmesi, olumlu yönde değiştirilmesi ile ilgili yöntemler, uyulması gereken kurallar, edinilmesi gereken çalışma anlayışı, tutum ve davranışlar, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık sorunlarında ilk yardım ve işçinin genel sağlık anlayışının geliştirilmesini amaçlayan genel hijyen, sağlıklı beslenme, alkol, sigara, gereksiz ilaç kullanımı, aile planlaması, sağlık hizmetinden yararlanma gibi konular öncelikle yer alması gereken eğitim konularıdır.
- b. İşveren eğitiminde işçinin eğitilmesi ile ilgili yasal yükümlülükler, işçi eğitiminin kuralları, eğitilmiş işgücü-iş sağlığı-üretim verimliliği ilişkileri, işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunmasının üretimin sürekliliğinin sağlanmasındaki önemi ilk akla gelen eğitim konularıdır.
- c. İş sağlığı ve iş güvenliği hizmetinin üretiminde görev alan meslek gruplarının eğitiminde ise uygulamaya yönelik mesleki bilginin yanı sıra, bu bilgiyi ülke, işyeri, iş türü olanakları ve sınırlılıkları içerisinde ve bu sınırlılıklarla şekillenmiş bir öncelikler programı içerisinde keşfedici biçimde kullanabilmenin yol ve yöntemleri öncelikle yer almalıdır.
- d. Denetim görevlilerinin eğitiminde ise mesleki bilginin yanı sıra, standart denetim yöntemlerinin öğretilmesi, sorun çözme ve çözüm önerme ile ilgili becerilerin kazandırılması öncelikle hedeflenmelidir.

Eğitimde eğiticileri eğitecekler, eğiticiler ve eğitilecekler doğru seçilmelidir. Bu amaçla:

- a. Eğiticileri eğitecek kişilerin kendi alanlarındaki kuramsal bilgilerinin yeterliliğinin yanı sıra, özellikle eğittikleri kişile-

rin iş koşulları ile tanışıklıklarının düzeyi, yani uygulama içinde olup olmadıkları ve yeterli bir eğitici formasyonuna sahip olup olmadıkları önem taşır. Uygulama içinde olmayan ya da yeterli eğitici formasyonuna sahip olmayan eğitimcilerin, eğitilenlere beklenen düzeyde ulaşamamaları özellikle işçi eğitimlerinde sıkça karşılaşılan bir sorundur.

- b. Eğitimciler eğitilecek grup içinde fiilen çalışmakta olan, grup tarafından sevilen, önder nitelikli, eğitime ve eğitim konusuna ilgi duyan, varsa bu konuda daha önce eğitimden geçmiş kişiler arasından seçilmelidir. İşveren eğitiminde işyerindeki işveren temsilcilerinin, işçi eğitiminde işyeri sendika temsilcilerinin, eğitici eğitimlerine katılmaları sağlanmalıdır.
- c. Eğitilecekler ise işyeri üretim birimleri, işyerleri, işkolları ölçeğinde çalışma koşullarının ve işçi sayılarının ağırlığı göz önünde bulundurularak, işçi eğitiminde en istekli işçilerden başlayıp, işe yeni başlayanlar öncelik taşımak üzere tüm işçileri kapsayacak biçimde, işveren temsilcilerinde ise yönetim ağırlıkları ve üretimle ilişkileri en fazla olanlardan başlamak üzere seçilmelidir.

Yöntem olarak, eğitim uygulamaya yönelik planlanmalı, işyerinde ve iş başında eğitime öncelik verilmelidir. Eğitim eğitici ile eğitilen arasında karşılıklı bilgi, tutum, davranış alışverişi temelinde yürütülmelidir. Her eğitim bir sonraki için bir ön çalışma olarak görülmeli, eğitim sonrasında yapılacak değerlendirme verilerine göre sürekli değişen, gelişip zenginleşen ve kendisini hep yeniden üreten bir eğitim programı ve kapsamı kendisini hep yineleyene tercih edilmelidir.

#### **4. Davranış Değişikliğini Ölçme Üzerine İstatistiksel Uygulama**

Bu çalışma, Batı Karadeniz bölgesindeki özel bir çimento fabrikasında çalışan işçilere verilmiş olan davranış odaklı eğitimi kapsamaktadır. Çalışmada örneklemeye alınan 50 adet işçinin yaş grupları göz önüne de bulundurularak eğitim verilmiştir. Verilen eğitimin sonunda risk analizi uygulanmıştır. Bu uygulamada; fiziksel riskler, kimyasal riskler, biyolojik riskler, çalışanın yaptığı işten kaynaklanan riskler göz önünde bulundurularak yaş gruplarına göre detaylı olarak incelenmiştir. Bu risk analizi faktörlerini göz önünde

bulundurularak eğitim öncesi ve sonrası veriler gözlenmiştir. Olumlu ve olumsuz gözlemler iş güvenliği göz önünde bulundurulmuştur. Bu çalışmanın anket değerlendirilmesi istatistiksel veriler çerçevesinde sunulmuştur.

**Tablo-1 Eğitim Öncesi İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Gözlenen Veriler**

Davranış Odaklı Saha Verileri (Tüm Yaş Grupları İçin Olumlu/ Olumsuz gözlemlerin toplu görünümü)

Davranış Odaklı Saha (DOS) Verileri									
Olumlu Gözlemler				Olumsuz Gözlemler					
İş Güvenliği Bilinci	Güvenli Davranış	Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)	İş İzinleri	İş Güvenliği Bilinci	Güvensiz Davranış	Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)	İzinlerin Alınması	Tehlike Potansiyeli	Eğitim Eksikleri
35	35	20	25	50	50	50	40	30	45

Eğitim öncesi fabrikadaki 50 işçinin iş güvenliği açısından davranış kalıpları incelendiğinde tüm yaş grupları açısından iş güvenliği bilincinin yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

50 işçinin iş güvenliği açısından olumlu davranışları olumsuz davranışlarından daha fazladır.

İşçilerin iş güvenliğine yönelik davranışlarının değiştirmeye yönelik eğitim uygulandıktan sonra olumlu ve olumsuz gözlemlerde belirgin bir şekilde değişiklik gözlenmiştir.

Tablo-2 Eğitim Sonrası İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Gözlenen Veriler

Davranış Odaklı Saha Verileri (Tüm Yaş Grupları İçin Olumlu/ Olumsuz gözlemlerin toplu görünümü)

Davranış Odaklı Saha (DOS) Verileri									
Olumlu Gözlemler				Olumsuz Gözlemler					
İş Güvenliği Bilinci	Güvenli Davranış	Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)	İş İzinleri	İş Güvenliği Bilinci	Güvensiz Davranış	Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)	İzinlerin Alınması	Tehlike Potansiyeli	Eğitim Eksikliği
50	50	35	45	35	40	35	20	15	30

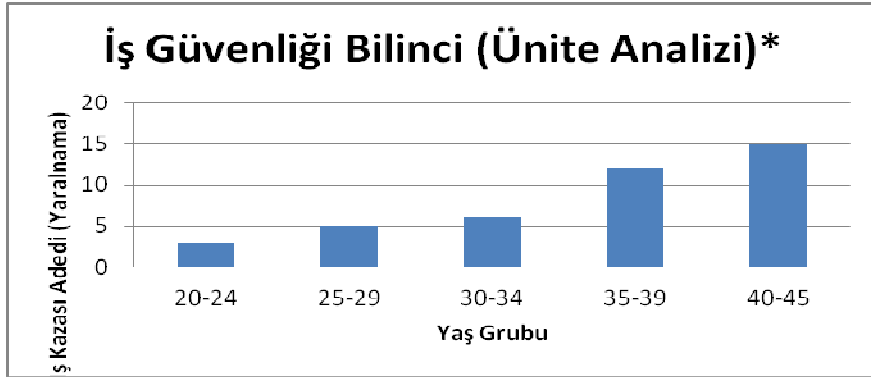
Tablo 2'deki eğitim sonrası tüm yaş grupları için iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olumlu ve olumsuz gözlemlerin toplu görünümü incelendiğinde iş güvenliğine yönelik davranışlarda belirli bir artış görüldüğü saptanmaktadır. Gerçektende iş güvenliği açısından 50 işçinin olumlu davranış kalıbı %42 oranında artarak 35' den 50' ye yükselmiştir. Olumlu gözlenen güvenli davranış sayısı yine %42 oranında artarak 35'den 50'ye yükselmiştir. Kişisel koruyucuların kullanım düzeyindeki artış %75 oranında olmuştur. Buna karşılık iş izinlerindeki %80 oranında azalma görünmüştür.

Olumsuz gözlemlerin sayısında ise belirgin azalma sayıları görünmektedir. Örneğin iş güvenliği açısından bilinçsizlik düzeyi %70 oranında azalarak 50'den 35'e inmiştir. Güvensiz davranışlar %25 oranında azalarak 50'den 40'a inmiştir. Bu oranın düşüklüğü bize çalışanların davranış odaklı eğitim almalarına rağmen eski alışkanlıkların etkisinden kolay kurtulamadıklarını göstermektedir. Dolayısıyla davranış kalıplarının değiştirilmesi belli bir zaman sürecine yayılarak gerçekleşebilir. Kişisel koruyucu kullanmama %42 oranında azalarak 50' den 35'e inmiştir. İş izinlerinin alınması %100 oranında, tehlike potansiyeli %100 oranında azalma göstermiştir. Eğitim eksikliği davranış odaklı eğitim sayesinde %50 oranında azalarak 45'den 30'a inmiştir.

Eğitim sonrası iş kazalarının yaş gruplarına göre incelendiğinde yaşların ilerlemesiyle dikkatin dağılmasının daha yaygın olduğu

gözlenmiştir. Eğitimin İş Güvenliği Bilinci (Ünite Analizi) görsel olarak yapılmıştır.

Şekil 3: İş Güvenliği Bilinci Ünite Analizi

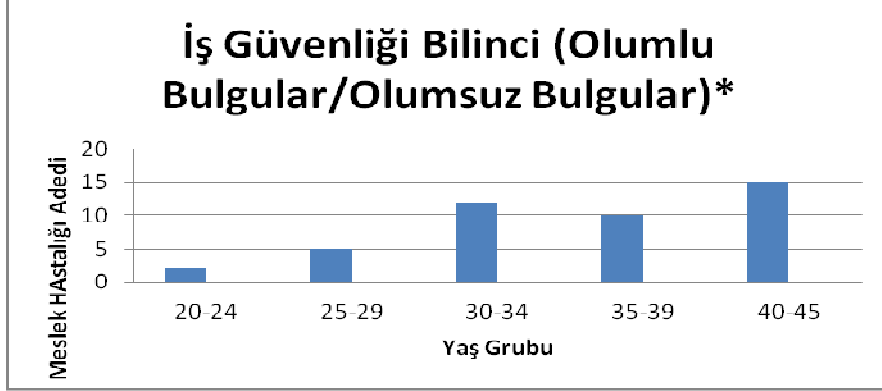


Eğitim meslek hastalıklarında risk faktörlerinin tanınması, bu faktörlere karşı mücadele bilincinin verilmesi yönünden büyük önem taşımaktadır(Arıcı,1999). İşçilerin davranışlarını somut ve ölçülebilir bir şekilde değiştirmeyi hedefleyen Davranış odaklı iş güvenliği eğitiminin iş sağlığı ve iş güvenliğine etkisi araştırılmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği açısından Davranış Odaklı iş güvenliği eğitimi sadece fiziksel sağlık açısından değil, aynı zamanda işçinin bilinç düzeyini yükselteceği için işyerlerindeki ruhsal sağlığa da büyük etki yapacaktır. Nitekim daha önce gerçekleştirilen bir başka araştırmada iş güvenliği eğitimi ile çalışanların ruhsal sağlığının artışı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur(Ebiri, 1988).

Meslek hastalıklarının önlenmesi için hedefle alınması gereken tedbirler, mesleğe göre ve hangi hastalıklarla karşılaşma riskinin bulunduğuna göre farklılık gösterecektir. Bu tedbirlerden üç tanesi her hastalık için ortak önem taşır. Öncelikle, risk faktörlerine karşı hassasiyeti olan işçilerin çalışmaması gerekir. İkinci önemli tedbir, hastalıklara karşı korunmada bilgilendirici ve koruyucu eğitim verilmesidir. Üçüncü önemli tedbir ise, kişisel koruyucuların sağlanması, kullanımların öğretilmesi ve gerçekten kullanımlarının sağlanmasıdır. Eğitim meslek hastalıklarında risk faktörlerinin tanınması, bu faktörlere karşı mücadele bilincinin verilmesi yönünden büyük önem taşımaktadır.(Arıcı,1999)

Şekil 4: İş Güvenliği Bilinci (Olumlu/Olumsuz Bulgular) açısından



\* 2009-2010 yılları arası

Şekil 4 incelendiğinde 20-24 yaş grubu ile 25-29 yaş gruplarında meslek hastalığına yakalanan işçi sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. İşyerinde deneyim arttıkça meslek hastalığına yakalanan işçi sayısı azalmaktadır.

## SONUÇ

İşletmelerde meydana gelen iş kazaları hem çalışan açısından ölümlü ya da yaralanmalı kazalara hem de işveren açısından çalışan, zaman ve para kaybına yol açmaktadır. Tüm bu maliyetlerin azaltılabilmesi için, uygulanan yasa, tüzük ve yönetmeliklere birlikte iş sağlığı ve iş güvenliği eğitime önem verilmesi gerekmektedir. Verilecek iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri ise çalışanların iş ortamında riskli davranışlardan kaçınarak istenen güvenli davranışları sergilemelerini sağlayacak nitelikte olmalıdır. Bu durum ise çalışanda etkin öğrenmeyi sağlayacak eğitim programlarının hazırlanmasını gerekli kılar. Bu tarz eğitim programları bireyin öğrenme biçiminin dikkate alınmasını ve öğrenenin öğrenme biçimini/biçemlerini belirleyerek bu veriler ışığında öğretme-öğrenme sürecinin düzenlenmesini gerektirir. Ayrıca eğiticinin kendi öğrenme stilini bilmesi ve bunun farkında olarak öğretme-öğrenme sürecini düzenlemesi gerekir. Bu eğitim sonucunda istenilen sonucun ortaya çıkmasını ve sürdürülebilmesini sağlamak için ise uygulanan eğitim programının belirlenen esaslar çerçevesinde yapılması ve eğitici ile eğitilen arasında karşılıklı bilgi, tutum, davranış alışverişinin sağlanması gereklidir.. Bu eğitimlerin başarılı olması yalnızca eğitimci

ile eğitilenlere bağlı olmayıp tüm çalışanlar ile yönetim kadrolarının da katılımının sağlanarak ortaya çıkacak davranışların örgüt kültürü haline getirilmesi sağlanmalıdır.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- Arıcı K.(1999), İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Dersleri, Ankara
- Babadoğan C. (1999) “Öğretim Stili Odaklı Ders Tasarımı Geliştirme”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Boydak A. (2001) *Öğrenme Stilleri*, Beyaz Yayınevi, İstanbul.
- Butler K. (1987) *Learning and Teaching Style in Theory & Practice*, Connecticut University Ph.D. thesis, Colombia.
- Demirel Ö. (2004) *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Ebiri A.(1988) İş Kazalarında İnsan Psikolojisi Faktörü, 2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara
- Ekici G. (2001) *Öğrenme Stiline Dayalı Biyoloji Öğretiminin Analizi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Ertürk S. (1972) *Eğitimde “Program” Geliştirme*, H.Ü. Yayınları, Ankara.
- Özden Y. (2000) *Öğrenme ve Öğretme*, 4. Baskı, Pegem Yayınevi, Ankara.
- Saban A. (2000) *Öğrenme Öğretme Süreci: Yeni Teori ve Yaklaşımlar*, Star Ofset Matbaası, Ankara.
- Sönmez V. (2000) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- İşman A. ve Eskicumalı A. (2003) *Eğitimde Planlama ve Değerlendirme*, Değişim Yayınları, İstanbul.
- Kaya H. ve Akçin E. (2002) “Öğrenme Biçemleri/Stilleri ve Hemşirelik Eğitimi”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, C.6, Sayı:2.
- Çelik F. (2006) “Türk Eğitim Sisteminde Hedefler ve Hedef Belirlemede Yeni Yönelimler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.7, Sayı:11.



- Özçelik D. A. (1987) *Eğitim Programları ve Öğretim (Genel Öğretim Yöntemleri)*, ÖSYM Eğitim Yayınları, Ankara.
- Küçükahmet L. (1999) *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme*, Alkım Yayınevi, İstanbul.
- Mahiroğlu A. (1999) “Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğrenme Stilleri”, *IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- Taşocak G. (2002) *Hemşirelik Eğitiminin Çağdaş Yönelimlerle İrdelenmesi*, Afyon Sağlık Meslek Yüksekokulu, Afyon.
- Tulum Y. (2001) *Hemşirelik Öğrencilerinin Ders Çalışma Alışkanlıkları ve Tutumları*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Öğretimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ofluoglu G., Arslan G., Aydemir S. (2006) “Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Dış Çevrenin Analizi”, *Kamu-İş*, C:8, S:4
- Mwaura, Grace, John Sutton ve Diane Roberts (1998), “Corporate and National Culture –An Irreconcilable Dilemma for the Hospitality Manager”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10 (6), 212-220.