

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan Eğitimleri

Editör
Pınar BAYKAN



© Copyright 2022

Bu kitabın, basım, yayın ve satış hakları Akademisyen Kitabevi A.Ş.'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kağıt ve/veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Tablo, şekil ve grafikler izin alınmadan, ticari amaçlı kullanılamaz. Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.

ISBN

978-625-8399-31-8

Kitap Adı

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan Eğitimleri

Editör

Pınar BAYKAN

ORCID iD: 0000-0001-5279-3872

Yayın Koordinatörü

Yasin DİLMEN

Sayfa ve Kapak Tasarımı

Akademisyen Dizgi Ünitesi

Yayıncı Sertifika No

47518

Baskı ve Cilt

Vadi Matbaacılık

Bisac Code

EDU046000

DOI

10.37609/akya.1266

GENEL DAĞITIM
Akademisyen Kitabevi A.Ş.

Halk Sokak 5 / A Yenışehir / Ankara

Tel: 0312 431 16 33

siparis@akademisyen.com

www.akademisyen.com

ÖNSÖZ

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacıdır. Çalışma ortamındaki güvenliği etkileyen en önemli faktörün insan faktörü olduğu göz önüne alındığında çalışanlara yönelik verilecek eğitimlerin önemi daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Çalışan eğitimlerinin etkili ve verimli bir şekilde planlanması ve uygulanması çalışanların çalışma ortamında muhtemel tehlike ve risklere yönelik farkındalıklarını artırarak daha güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanlara yönelik yapılan etkili eğitimler çalışanların performanslarını artırarak kurumun başarısını da etkileyecektir. Bu çerçevede etkili çalışan eğitimlerinin gerçekleştirilebilmesi için bu eğitimlerde aktif rol alan iş güvenliği uzmanlarının özellikle yetişkin eğitiminde yeterliliklere sahip olması ve çalışanlara yönelik etkili eğitimler planlayabilmesi gereklidir.

İş güvenliği uzmanları çalışan eğitimine yönelik mevzuat ve güvenlik kültürü gibi konularda yetkin olmalıdır. Ayrıca çalışan eğitimi sürecini iyi bir şekilde yönetebilmesi için eğitimsel kavramları, eğitim verilecek alandaki ihtiyacı, eğitimde kullanılacak araç ve gereçleri, eğitim verme türlerini, eğitimi planlama ve uygulama süreçlerini ve çalışanlarla etkili iletişim tekniklerini bilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda bu kitap, çalışan eğitimlerinin verilme sürecinde aktif rol alan iş güvenliği uzmanlarının hem hizmet öncesi hem de hizmet içi eğitimlerinde ihtiyaç duyacakları bilgileri içeren bir rehber niteliğindedir. Kitabın hem teorik hem de uygulamalı bilgileri içermesi yönüyle, İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans ve Ön Lisans programları müfredatında yer alan “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Metotları” dersini yürüten öğretim elemanlarına yönelik etkili bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Pınar BAYKAN

İÇİNDEKİLER

Bölüm 1	Çalışan Eğitiminde Temel Kavramlar	1
	<i>Melike ARSLAN</i>	
Bölüm 2	Çalışan Eğitiminde İhtiyaç Analizi ve Örnek Bir Uygulama	13
	<i>Muharrem AYDIN</i>	
Bölüm 3	Çalışan Eğitiminde İçerik Geliştirme Araçlarının Kullanımı ve Örnek Uygulamalar	33
	<i>Merve AYDIN</i>	
Bölüm 4	Çalışan Eğitimlerini Planlama ve Uygulama	67
	<i>Gülbey KARATAŞ</i>	
Bölüm 5	Çalışan Eğitiminde İletişim Becerileri	87
	<i>Asiye ATA</i>	
Bölüm 6	Güvenlik Kültürü ve Eğitim	99
	<i>Ebru SENEMTAŞI ÜNAL</i>	
Bölüm 7	Çalışan Eğitiminde Uzaktan Eğitim Uygulamaları	119
	<i>Güler ERKAL KARAMAN</i>	
Bölüm 8	Mevzuatta Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	131
	<i>Pınar BAYKAN</i>	

YAZARLAR

Doç. Dr. Melike ARSLAN

Atatürk Üniversitesi, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü
ORCID iD: 0000-0002-5899-2175

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AYDIN

Trabzon Üniversitesi, Bilgisayar Teknolojileri Bölümü
ORCID iD: 0000-0001-7184-9544

Dr. Öğr. Üyesi Asiye ATA

Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü
ORCID iD: 0000-0001-7862-7872

Dr. Öğr. Üyesi Pınar BAYKAN

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Mülkiyet Koruma ve
Güvenlik Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Pr.
ORCID iD: 0000-0001-5279-3872

Dr. Öğr. Üyesi Güler ERKAL KARAMAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ORCID iD: 0000-0001-5713-6759

Dr. Öğr. Üyesi Ebru SENEMTAŞI ÜNAL

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Elektronik ve
Otomasyon Bölümü
ORCID iD: 0000-0002-8530-9423

Öğr. Gör. Merve AYDIN

Trabzon Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi
ORCID iD: 0000-0002-4192-4504

Öğr.Gör. Gülbey KARATAŞ

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Mülkiyet Koruma ve
Güvenlik Bölümü/İş Sağlığı ve Güvenliği
ORCID iD: 0000-0003-1858-2013



BÖLÜM 1

ÇALIŞAN EĞİTİMİNDE TEMEL KAVRAMLAR

Melike ARSLAN¹

GİRİŞ

Değişen ve gelişen dünya düzeninde bireyin sürekli bu değişime ve gelişime ayak uydurması için tüm hayatı boyunca kendi bilgi, beceri, davranış, tutum, yetkinlik ve yeterliliklerini güncelleme gereksinimini gündeme getirmiştir. Özellikle yaşamının ilk yıllarındaki eğitim ve öğrenim almak için gittiği okulda alınan bilgilerin yeterli olmayışı ve geçerliliğini yitirmesi bireyin okul dışında da yani tüm hayatı boyunca kendilerini geliştirmeleri konusunda eğitimlere ihtiyaç duymasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda okul dışı veya hayat boyu olması sebebiyle eğitim konularıyla ilgili farklı kavramlar gündeme gelmiştir. Bu kavramlardan en sık gündeme gelenleri ise temelde eğitim, hayat boyu öğrenme, yetişkin eğitimi, mesleki eğitim ve çalışan eğitimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bölümde temelde eğitim, hayat boyu öğrenme, yetişkin eğitimi, mesleki eğitim ve çalışan eğitimi kavramları tanımlanmış ve bu kavramlarla ilgili detaylı bir şekilde açıklamalara yer verilmiştir. Hayat boyu öğrenme kavramında bireyin merkezde olması ve kendi isteği ile zaman sınırı olmadan öğrenimini

¹ Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, melikeaydemir@atauni.edu.tr



KAYNAKLAR

1. Ada, S., & Baysal, N. (2013). Pedagojik-androgojik formasyon ve Türkiye'de öğretmen yetiştirme. Ankara: Pegem Akademi.
2. Ağcihan, E. (2015). *Yetişkin eğitimi alanında eğitim veren eğitimcilerin yetişkin eğitimi alanındaki yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
3. Akgün, A., Can, H., & Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
4. Alkan, C., Doğan H., & Sezgin İ. (1996). Meslekî ve teknik eğitimin esasları: kavramlar, gelişmeler, uygulamalar, yönelmeler. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
5. Alkan, C., Doğan H., & Sezgin İ. (1998). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. (4. Baskı), Ankara: Alkım Yayınları.
6. Akın, G. (2014). Andragoji kavramı ve andragoji ile pedagoji arasındaki fark. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 47(1), 283-300.
7. Altındış, S., & Ergin, A. (2018). Kalite bağlamında sağlık personeli eğitimi. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 157-169.
8. Altınkan, D. (2018). İşletmelerde meslekî eğitim süreçleri, önemi ve örgütsel iletişim üzerindeki etkileri: Orta ölçekli işletme çalışanları üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
9. Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 66-69.
10. Belen, M. (2016). Yaygın eğitim yoluyla bilişim teknolojileri alanında meslekî eğitim alan bireylerin iş umudu, sosyal destek, denetim odağı ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
11. Bülbül, S. (1987). *Dünya ve ülkemizde yaygın eğitim*. Yaygın Eğitim ve Sorunları, TED 11. Eğitim Toplantısı, 12-13 Kasım Dizisi.
12. Duman, A. (2007). *Yetişkinler eğitimi*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
13. Ertürk, S. (1972). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelken-tepe Yayınları.
14. Gökkoca, F. Z.U. (2001). Sağlık eğitimi açısından yetişkin eğitimi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(11), 412-414.
15. Güçlü, M. (2019). *Yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme*. Ankara: Pegem Akademi.
16. Horoz, O.R. (2017). *Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi (Bartın ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
17. Kaya, H.E. (2016). *Yaşam boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
18. Kaya, H.E., & Altan, B. (2019). Paulo Freire'nin pedagojisi temelinde yetişkin engelli bireylerin eğitimi: Bağcılar Belediyesi Engelliler Sarayı Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(7), 63-82.
19. Keskinçilic, Kara, B. (2019). Hayat boyu öğrenmenin amacı, kapsamı ve tarihsel gelişimi. Figen Ereş (Ed.). *Yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme* (s.95-107). Ankara: Pegem akademi.



20. Knowles, M. (1970). The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy. New York: Association Press.
21. OECD (2001). Lifelong learning for all policy directions. Erişim adresi: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD\(2000\)12/PART1/REV2&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD(2000)12/PART1/REV2&docLanguage=En)
22. Selimoğlu, E., & Yılmaz, H.B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 3-23.
23. Şimşek M. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
24. Toz, İ. (2019). Mesleki eğitim merkezlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin yönetici, öğretmen, işveren ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
25. Yıldız, L. (2008). İstanbul ili mesleki eğitim merkezlerindeki yöneticilerin mesleki eğitim geliştirme projesi kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına ilişkin algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



BÖLÜM 2

ÇALIŞAN EĞİTİMİNDE İHTİYAÇ ANALİZİ VE ÖRNEK BİR UYGULAMA

Muharrem AYDIN¹

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) temelde çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturulmasını hedefler. İş kazalarındaki en önemli faktörün insan faktörü olduğu göz önüne alındığında çalışanlara yönelik verilecek eğitimlerin önemi daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İSG alanında temel İSG eğitimi, yangın eğitimi, ilkyardım eğitimi, ergonomi eğitimi ve işlere yönelik özel eğitimler verilmektedir. Özellikle farklı iş dallarına yönelik verilen özel eğitimlerde çalışan profilinin, karşılaşılan risklerin ve performans göstergelerinin farklılaşması, farklı eğitim yöntem ve stratejilerinin kullanımını gerektirmektedir. Bu doğrultuda çalışan eğitimlerine yönelik etkili bir eğitim planlaması yapılabilmesi için eğitime duyulan ihtiyacın iş kolu, çalışan profili, çalışma ortamı gibi değişkenler göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada ihtiyaç analizi, eğitim ihtiyacının tüm yönleriyle ortaya çıkarılmasını sağlamakta önemli bir rehber olarak görülebilir. Özellikle örgütsel anlamda değerlendirildiğinde iş gücünün sürekli iyileştirilerek kalitenin artması değişen iş koşulları ve çevresel koşullara göre çalışan performansının iyileştirilmesi önem arz etmektedir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Trabzon Üniversitesi, Bilgisayar Teknolojileri Bölümü, muharremaydin@trazbon.edu.tr



Sonuç olarak bu bölümde ihtiyaç analizinin genel yapısı ve çalışan eğitimi özelinde ihtiyaç analizinin örnek bir uygulamasına yer verilmiştir. Çalışan eğitimi için performans, görev, kaynak, hedef, iş analizlerinin iyi yapılandırılması ve ihtiyaçların doğru bir şekilde belirlenmesi çalışan eğitiminin kalitesini artıracaktır.

KAYNAKLAR

1. Alkinani, H. (2013). *Models of training needs assessment for the Iraqi construction industry*, Unpublished PhD thesis, University of Salford, UK.
2. Arvas, T. (2012). Belediyelerde hizmet içi eğitim ihtiyaç analizi: Marmara Belediyeler Birliği örneği (Doktora tezi), Marmara Üniversitesi, Ankara.
3. Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta yayıncılık.
4. Blanchard P. N., and Thacker J.W., (2003). *Effective training: Systems, strategies, and practices*, 2nd Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
5. Brown, J. (2002). Training needs assessment: A must for developing an effective training program. *Public personnel management*, 31(4), 569-578.
6. Brown, J. (2002). Training needs assessment: A must for developing an effective training program. *Public personnel management*, 31(4), 569-578.
7. Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
8. Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, 1. Baskı, İzmir: Legal Yayıncılık.
9. Denby, S. (2010). The importance of training needs analysis, *Industrial and Commercial Training*, 42(3),147 – 150.
10. Du Plessis, A., Frederick, H., & Goodwin, J. (2010). The importance of training and education for New Zealand entrepreneurs: Some empirical evidence. *AGSE 2010: Proceedings of the 7th International Entrepreneurship Research Exchange*, 2-5.
11. Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (4th ed.). Wadsworth: Belmont, CA.
12. Harnisch, O. (2007). Analysis of senior management training needs in international hotel companies: A field study, Unpublished Master thesis
13. Jamil, R. (2006). Training needs analysis practices: a survey of the top 1000 companies in Malaysia. *Report of Research Vote*, 75171.
14. Jorgensen, D. L. (2015). Participant Observation. Emerging trends in the social and behavioral sciences: an interdisciplinary, searchable, and linkable resource. *Wiley Online Library*. doi, 10, 9781118900772.
15. Kaufman, R. A., & English, F. W. (1979). *Needs assessment: Concept and application*. Educational Technology.



16. Khan, M. R., & Arunkumar, N. (2018). Training need analysis of employee at petroleum development of oman (PDO). *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 60-69.
17. McClelland, S. B. (1994) Training Needs Assessment Data-gathering Methods: Part3, Focus Groups, *Journal of European Industrial Training*, 18(3), 29-32.
18. McCullough, M. E. (2011). Needs Assessment Literature Review for the Safe and Drug Free Schools and Communities Department at CESA5 Graduate Degree! Major: MS Training and Development Research Adviser: David A. Johnson, PhD (Doctoral dissertation, University of Wisconsin-Stout).
19. Noe, R.A. (2005). *Employee training and development*. McGraw Hill, Singapore.
20. Odusami, K. T., Oyediran, O. S., & Oseni, A. O. (2007). Training needs of construction site managers. *Emirates Journal for Engineering Research*, 12(1), 73-81.
21. Peterson, C. (2003). Bringing ADDIE to life: Instructional design at its best. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 12(3), 227-241.
22. Pulungan, M., & Suganda, M. V. A. (2021, January). Need analysis of instruments assessment of curriculum 2013 based on higher order thinking skills (HOTS) for elementary school students. In *4th Sriwijaya University Learning and Education International Conference (SULE-IC 2020)* (pp. 269-274). Atlantis Press.
23. Shibani, M. A. (2016). An investigation into training needs analysis for technical staff within Libyan industrial companies. Nottingham Trent University (United Kingdom).
24. Smith, B., Delahaye, B., & Gates, P. (1986). Some observations on TNA, *Training & Development Journal*, 40(8), 63-68.
25. Sungur, E., Vatansever, Ç., Tiryaki, A. R., Danışmanlık, A., & Sağlığı, İ. (2009). İş sağlığı ve güvenliği eğitimi: etkili eğitim tasarımı ve eğitim etkinliğini değerlendirme. *Engineer & the Machinery Magazine*, (592).
26. Şencan, H., & Erdoğan, N. (2001). *İşletmelerde Eğitim İhtiyacının Analizi*. İstanbul: Beta yayıncılık.
27. Tang, K. C. S. (2005). *Development of a Training Needs Analysis (TNA) tool for New Zealand's road transport & logistics industry* (Doctoral dissertation, Masters dissertation, Eindhoven University of Technology).
28. Witkin, B. R., Altschuld, J. W., & Altschuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Sage.
29. Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (6. baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.



BÖLÜM 3

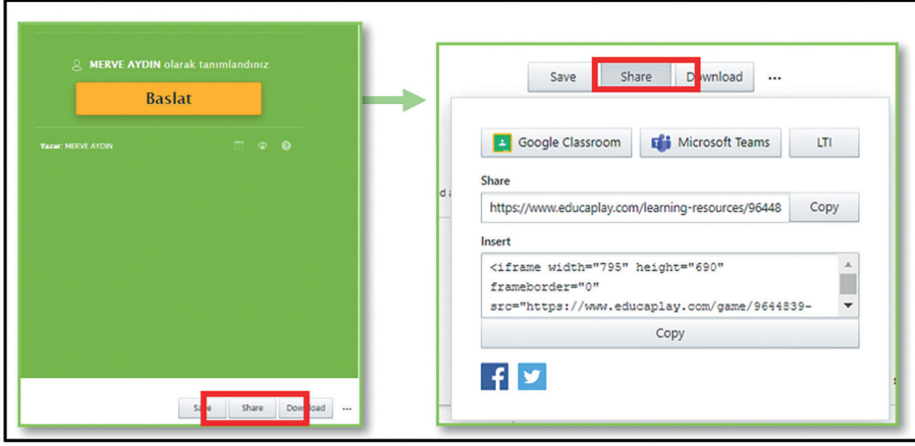
ÇALIŞAN EĞİTİMİNDE İÇERİK GELİŞTİRME ARAÇLARININ KULLANIMI VE ÖRNEK UYGULAMALAR

Merve AYDIN¹

GİRİŞ

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusuna verilen önem giderek artmaktadır. İşletmelerin, çalışanların iş performanslarının artırmak birincil amaçları içerisinde yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda, olası iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmek ve çalışanların iş performansını gösterirken güvenli davranışlar sergilemelerini sağlamak, çalışanlarda güvenlik kültürünün oluşmasına bağlıdır. Çalışanlarda bu güvenlik kültürünün oluşturulması ve risk faktörlerinin en az indirilmesi çalışanları bilinçlendirmek, farkındalık oluşturmak ile mümkündür (Akpınar, 2018). Bu durumda çalışanlara, çalışan eğitimleri verilmeli ve bu eğitimlerin iyi organize edilmesi gerekmektedir (Bay-sal ve Ulaş,2019). Ayrıca iş kanunu kapsamına giren bütün iş yerleri, çalışan eğitimleri verme yükümlülüğündedir. Çalışan eğitimlerinde, *çalışanlarda algılanan faydayı artırmak* ve bu *eğitimlerin gerekliliğine inanması* eğitimden beklenen verimliliği artırmak için önemlidir. Geçmişte ve günümüzde meydana gelen tüm iş kazalarının yüzde doksana yakınında en etkili faktör insan faktö-

¹ Öğr. Gör., Trabzon Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, merveyaydin@trabzon.edu.tr



Şekil 44. Video Quiz uygulaması paylaşım tanımlamaları

“Google Classroom” ya da “Microsoft Teams” gibi öğretim yönetim sitelerine doğrudan entegre edilebildiği gibi ilgili etkinlikteki link kopyalanıp kullanılabilir.

Sonuç olarak birden fazla içerik geliştirme ortamları olduğu gibi bunları geliştirebilecek birçok platform mevcuttur. Var olan mevcut içerik, vurgulanması istenen bilgiye göre çeşitli şekillerde karşı tarafa aktarılabilir. Çalışan eğitimlerinde var olan mevcut içerikler bir işlem, süreç, gelişim, aşama ve uygulama içerebilir. Dolayısıyla bu içeriklerin nasıl gösterilebileceği ve bu içeriklerin nasıl hazırlanabilecekleri üzerinden bazı örnek uygulamalar verilmiştir. Bu ve benzeri birçok ortam, farklı şekillerde kullanılarak çalışan eğitimleri etkili ve verimli bir şekilde yapılabilir ve çalışanların eğitimden alacakları bilgi, beceri ve tutumlarına olumlu katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

1. Akpınar, T. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul: Seçkin Yayıncılık
2. Ateş, Z. G. (2020). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 713-744.
3. Aydın, M. ve Çakıroğlu, Ü. (2021) *Educaplay: Dijital Etkileşimli Öğretim Materyalleri* Editör: Dönmez Usta, N., Turan Güntepe, E., Durukan, Ü.G. Ankara: Nobel Yayınevi



4. Baysal, U. (2019). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul: Beta
5. Bozkurt, A. (2020, 26 Kasım). Eğitim Teknolojisi Araç, Uygulama ve Servisleri [Blog yazısı]. Erişim adresi: <http://arasbozkurt.blogspot.com/>
6. Canva <https://www.canva.com/> 25.12.2021 tarihinde erişildi.
7. Datawrapper, 2021 <https://www.datawrapper.de/> 30.10.2021 tarihinde erişildi.
8. Deperlioğlu, Ö., ve Köse, U. (2010). Web 2.0 teknolojilerinin eğitim üzerindeki etkileri ve örnek bir öğrenme yaşantısı. *Akademik Bilişim*, 10, 10-12.
9. Educaplay, (2021). Erişim adresi: <https://www.educaplay.com/resource-editor/>
10. Hegarty, M. (2004). Dynamic Visualizations And Learning: Getting To The Difficult Questions. *Learning and Instruction*, 14(3), 343-351.
11. Prezi, (2022). Erişim adresi: <https://prezi.com/>
12. Settle, Q., Abrams, K. M., & Baker, L. M. (2011). Using Prezi in the classroom. *NAC-TA Journal*, 55(4), 105.
13. Vural, Ö. F. (2013). The Impact of a Question-Embedded Video-Based Learning Tool on E-Learning. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 1315-1323.
14. Yıldırım, S., Yıldırım, G., Çelik, E. ve Aydın, M. (2014). Bilgi Grafiği (İnfografik) Oluşturma Sürecine Yönelik Öğrenci Görüşleri. *Journal of Research in Education and Teaching*, 3(24), 247-255.
15. Zedeli, A. R. (2014). *İnfografiklerin görsel ve içeriksel açıdan dergi tasarımındaki yeri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



BÖLÜM 4

ÇALIŞAN EĞİTİMLERİNİ PLANLAMA VE UYGULAMA

Gülbey KARATAŞ¹

GİRİŞ

İş yaşamı, normal yaşamdan daha farklı tehlike ve riskler barındırmaktadır. Buna bağlı olarak insanlar çalışma ortamlarında can ve mal güvenliğini tehdit eden birçok olayla karşılaşabilmektedirler. Bu olaylar bazen can kaybı, bazen hastalık, bazen de maddi hasar gibi sonuçlar doğurmaktadır. Hem yaşanan olayın nedeni hem de bu olayın sonucunda oluşan etki toplumlarda farklılıklar gösterebilmektedir. Ekonomik gelişmişlik, sektörel çeşitlilik, eğitim-öğretim, sosyal yaşam, hukuki yaptırımlar, gelenekler, çalışanların işe yatkınlığı ve bireylerin bölgesel olarak yürütülen işe bakış açıları (negatif-pozitif yönlü) gibi farklılıkların oluşmasına neden olabilmektedir.

İş dünyasında teknolojinin öne çıktığı günümüzde bu duruma paralel olarak insan gücünün yerini makineleşme almıştır. Bu durum yaşanan iş kazaları ve hastalıkların artmasına neden olmuştur. Çalışanların sürekli olarak yeniliklerin ortaya konduğu çalışma ortamlarında, meydana gelen değişiklikler konusunda yeterli bilgi sahibi olmaları kaza ve hastalık yaşamamak için zorunlu bir

¹ Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü/İş Sağlığı ve Güvenliği, gkarataş@agri.edu.tr



KAYNAKLAR

1. Al, Z. (1998). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme sürecinin dizaynı ve örnek bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü.
2. Alipour, M., Salehi, M., ve Shahnavaz, A. (2009). A study of on the job training effectiveness: Empirical evidence of Iran. *International journal of business and management*, 4(11), 63-68.
3. Akpınar, T., Batur, N. ve Çakmakkaya, B.Y. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*. Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.
4. Akpınar, T., ve Ögütoğulları, E. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Planlanması ve Uygulanması. *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi*, 5, 113-134.
5. Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., ve Bailey, T. A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. New York: Cornell University Press.
6. Battaglia, M., Passetti, E., ve Frey, M. (2015). Occupational health and safety management in municipal waste companies: A note on the Italian sector. *Safety science*, 72, 55-65.
7. Bilgin, K. U., Akay, A., Koyuncu, H. E., ve Haşar, E. Ç. (2007). *Yerel yönetimlerde hizmet içi eğitim*. Ankara: TEPAV Yayınları.
8. Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Yargı Yayınevi.
9. Çalışanların Korunması Kanunu- ASchG. Erişim Adresi: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>
10. Demirkesen, S., ve Arditi, D. (2011). Yapı sektöründe iş güvenliği eğitimi. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi*, 469(5), 49-55.
11. Dündar, V. (2018) "Yetişkin Eğitimi, İşyerinde Sağlık, Güvenlik Eğitimi ve İletişim", İSG Eğitim Notları. Erişim Adresi: <https://docplayer.biz.tr/16052497-47-yetiskin-egitimi-isyerinde-saglik-guvenlik-egitimi-ve-iletisim-volkan-dundar.html>
12. Ergül, H. F. (2006). İşletmelerde eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi. *Akademik Araştırma ve Dayanışma Derneği Dergisi*, 7, 51-72.
13. Furnham A., (2005), "The Psychology Behavior at Work: The individual in the organization", Second Edition, New York, Psychology press.
14. Goldenhar, L. M., Moran, S. K., ve Colligan, M. (2001). Health and safety training in a sample of open-shop construction companies. *Journal of safety Research*, 32(2), 237-252.
15. Guzzo, R. A., Jette, R. D., & Katzell, R. A. (1985). The effects of psychologically based intervention programs on worker productivity: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 38(2), 275-291.
16. Hişir, H. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde görsel ve sözel eğitimin etkinliğinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
17. Hinze, J. (2006). Construction safety: plateaus of success and mountains of opportunity. In *Proceedings of CIB W99 International Conference on Global Unity for Safety*



- and Health in Construction, China, 28-30 June (pp. 12-19). Beijing: Tsinghua University Press.
18. Kestane, D. (2001). Modern kamu yönetiminin tamamlayıcı bir unsuru olarak hizmet içi eğitim ve Türk kamu kesiminde sistemin görünümü. *Maliye Dergisi*, 136, 36-48.
 19. Kraiger, K. (2003). Perspectives on training and development. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 171-192. John Wiley & Sons Inc.
 20. Öztürk, M. & Süleyman, S. (2007), "Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri", *Journal of Yaşar University*, (2),7, 761-794.
 21. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013,15 Mayıs). Resmî Gazete (Sayı: 28648). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
 22. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2018,24 Mayıs). Resmî Gazete (Sayı: 30430). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180524-1.htm>
 23. Selimoğlu, Ö. G. E., & Yılmaz, Ö. G. H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 3-23.
 24. State of California, Department of Industrial Relations, Effective Training Steps. Erişim Adresi: <https://www.dir.ca.gov/dosh/etools/09-002/index.htm>
 25. Tanman, B. (2006), Yaygın Eğitim Bir Kolu Olarak Hizmet İçi Eğitim ve Bankacılık Sektöründe Bir Örnek Olay Çalışması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 26. Taymaz, A. H. (1997), Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, 3. bs., Ankara, TAKAV Vakfı.
 27. Turan Hot, C. (2017). İşletmelerde eğitim ve geliştirme ile bireysel ve örgütsel performans ilişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 28. Yelboğa A. (2010), *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*. Ankara, Turhan Kitabevi.
 29. Yılmaz, F. (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 30. İSG Kütüphanesi (2019). İSG yıllık eğitim planı 2019. Erişim Adresi: <https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/yillik-egitim-plani-ornegi-0955.html>
 31. TUISAG (2019). İş sağlığı ve güvenliği yıllık eğitim planı 2014. Erişim adresi: <https://isgfrm.com/threads/yillik-egitim-plani.7274/>
 32. The National Archives (1999). Management of Health & Safety Regulations, Erişim Adresi: https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi_19993242_en.pdf



BÖLÜM 5

ÇALIŞAN EĞİTİMİNDE İLETİŞİM BECERİLERİ

Asiye ATA¹

GİRİŞ

Kişi ya da kişilerin karşısındaki hedefleri etkilemeleri iletişimde esastır. Bunun için kullanılan iletişim becerileri, kişilerarası iletişimde olduğu gibi çalışanlar arasındaki ilişkilerde de kolaylaştırıcı etkiye sahiptir. Aile, okul, çevre iletişiminde olduğu gibi çalışanların işyerlerinde de iletişim engelleri ya da kazaları olabilmektedir. Bu engel ve kazaların da çoğu zaman büyük sorunlara yol açabildiği görülmektedir. Örneğin kaynaktan gelen bilgileri alıcının farklı şekilde algılaması, çatışmalara neden olabilmektedir. Bu konuda iletişim becerileri önem taşımaktadır.

Çalışan eğitiminde önemli olan konulardan biri de, eğitimin belli bir amaç ve program doğrultusunda yönetilmesidir. Bu yönetim yapılırken de iletişim becerilerini iyi kullanmak, çalışanların iş akışını öğrenmeleri, işyerlerine uyum sağlamaları ve aidiyet duygusunu kazanmaları için önemli bir husustur. Temel iletişim sürecinde kanaldan gelen mesaj araçlarla birlikte alıcıya gitmektedir. Bu iletişimin sağlıklı olabilmesi için geri bildirim önemlidir. Özellikle çalışan eği-

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, asiye.ata@atauni.edu.tr



kullanmak, hedefi de dinlemek gibi birçok şeye dikkat etmek önemlidir. Ayrıca geri bildirim unsuru olarak hedefe ulaşım ulaşmadığını kontrol etmek ve buna göre davranmak da esastır.

Çalışan eğitiminde iletişim becerileri ile kurumun amaç ve hedeflerine ulaşım, kurumsal işleyiş sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilir. Bilgi akışının düzenli ve net olması, konuşmanın açık ve anlaşılır olması, kurumun itibarı için de önemli unsurlardandır. Bir işyerinde konuşma yapmadan önce hedef kitlenin bilinmesi ve yapılacak konuşmanın ona göre belirlenmesi başarıyı etkileyebilir. Anlatılacak konunun amacı belirlenerek sınırlanması da anlaşılma konusunda etkili olabilmektedir. Konuşmada önemli olan hususlardan biri de konuya hâkimiyettir. Konuya hâkimiyetle konuşma daha etkili olabilmektedir. Kişilerarası iletişimde olduğu gibi çalışan eğitiminde de dinleme diğer bir iletişim becerisidir. Dinleme olmadan anlamak ve ona göre davranmak mümkün olamamaktadır. Yine sözsüz iletişim olarak da bilinen beden dilini etkili kullanmak, bazen sözle ifade edilemeyen konuları anlatmada yardımcı olabilmektedir. Söylenen sözle yapılan hareketin tutarlılığı da iletişimin sağlıklı olduğunun göstergesidir. Beden dilini en iyi kullananlara yöneticiler ve siyasetçiler örnek olarak verilebilir. Çalışan eğitiminde iletişim becerilerinden empatiyle ise kişiler, olaylar karşısında kendilerini birbirlerinin yerine koyarak birbirlerini daha iyi anlayabilirler. Bu beceriyle birlikte karşılıklı fikir ve duygu alışverişiyle çözülemeyen işlerin kolayca çözülebildiği de aşıkardır. Çalışan eğitiminde yer alan bu iletişim becerileri kurumun, çalışanların ve müşteri ya da ilgili kişilerin iletişim kurmaları açısından önem sağlamaktadır.

KAYNAKLAR

1. Aziz, A. (2016). *İletişime giriş*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
2. Bratton, J., & Gold, J. (1999). *Human resource management: Theory and practice*. London: Macmillan
3. Carr, Stuart C. (2003). *Social psychology: Context, communication and culture*. Singapore: John Wiley & Sons Australia.
4. Çağlar, İ. (2016). *Örgütsel iletişim süreci*. Der: İrfan Çağlar ve Sabiha Kılıç, Genel, Teknik ve Etkili İletişim. Ankara: Nobel Yayınevi.
5. Dökmen, Ü. (1994). *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
6. Dökmen, Ü. (2018). *Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
7. Egan, G. (1994). *Psikolojik danışmaya giriş*. Çev: F. Akkoyun. Ankara: Form Ofset.



8. Er, S. (2017). *Temel konuşma teknikleri diksiyon*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
9. Gökdağ, R. (2016). *Kişiler arası iletişim İnsan ilişkilerinin psikolojik temelleri*. Ankara: Sınırsız Basım Yayın Dağıtım.
10. Güngör, N. (2011). *İletişime giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
11. Hargie, O. (2011) *Skilled interpersonal communication: research, theory and practice*. London: Routledge.
12. Korkut, F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 143-149.
13. Mutlu, E. (1998). İletişim eğitimi. *Kültür ve İletişim*, 1(2), 16-27.
14. Okay, A. (2005), *Kurumsal iletişim ve kurum kimliği*. Ed: Rüveyde Akyürek. Kurumsal İletişim Yönetimi. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Anadolı Üniversitesi Yayınları.
15. Oskay, Ü. (1992). *İletişimin ABC'si*. İstanbul: DER Yayıncılık.
16. Preckel, K., Kanske, P., & Singer, T. (2018). On the interaction of social affect and cognition: empathy, compassion and theory of mind. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 19, 1-6.
17. Proctor, T., & Doukakis, I. (2003). Change management: The role of internal communication and employee development. *Corporate Communications: An International Journal*, 8(4), 268-277.
18. Solmaz, B. (2004). *Kurumsal söylenti ve dedikodu Türkiye' de işletmeler üzerine bir uygulama*. Konya: Tablet Kitabevi.
19. Tepeköylü, Ö., Soytürk, M., & ÇAMLIYER, H. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu (besyo) öğrencilerinin iletişim becerisi algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 115-124.
20. Tomasello, M. (2008). *Origins of human communication*. Cambridge: MIT Press.
21. Tutar, H., Yılmaz, M.K. ve Erdönmez, C. (2003). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Nobel Yayınevi.



BÖLÜM 6

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE EĞİTİM

Ebru SENEMTAŞI ÜNAL¹

GİRİŞ

Sağlık ve güvenlik, çalışanların çalıştıkları ortamlarda sürdürülebilir bir refah düzeyinde iş yapabilmeleri için vazgeçilmez iki temel öğedir. Çalışma ortamının sağlık ve güvenlik açısından eksiksiz olarak düzenlenmesi için ortamda güvenlik kültürünün oluşturulması şarttır. Güvenlik kültürünün oluşturulması için, yönetim ve çalışanların iş güvenliğine yönelik ortak algı, inanç ve prensiplerle hareket etmeleri gerekmektedir. Bu durum çalışanların tümünün güvenlik kültürünü ortak yaşam biçimi olarak benimsemesi ve çalıştığı ortamda uygulaması ile mümkün olabilmektedir.

İşyerlerinde güvenlik kültürü düzeyini yükseltmek, farkındalık düzeyi yüksek çalışan profili oluşturmaya yönelik politika geliştirme çalışmaları yapmak suretiyle gerçekleştirilebilir. Böyle bir çalışan profili oluşturmak için uygulanan en etkili yöntem olan eğitim, çalışanlara kazandırılmış olan olumlu davranış kültüründen geçmektedir. Bu anlamda yapılan İSG eğitimleri sadece çalışanlara bilgi ve beceri kazandırmayı değil aynı zamanda davranışlarını olumlu yönde

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Elektronik ve Otomasyon Bölümü, esenemtasi@agri.edu.tr



KAYNAKLAR

1. Berends, J. J. (1995). Developing and using a widely applicable measurement tool for safety culture. Unpublished interim report), Eindhoven: Eindhoven University of Technology.
2. Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety science*, 45(10), 993-1012.
3. Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety science*, 36(2), 111-136.
4. Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü. (1.Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
4. Cox, S., & Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & stress*, 5(2), 93-106.
5. Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw?. *Work & stress*, 12(3), 189-201.
6. Çetin, C. (1999). İnsan kaynaklarının eğitimi ve gelişimi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
7. Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 96, 5-7.
8. Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of safety research*, 38(6), 627-641.
9. Geller, E. S. (1994). Ten principles for achieving a total safety culture. *Professional Safety*, 39(9), 18.
10. Goldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety science*, 34(1-3), 215-257.
11. Health and Safety Commission. (1993). ACSNI study group on human factors.
12. Hudson, P. (2001). Safety culture-theory and practice. LEIDEN UNIV (NETHERLANDS) CENTRE FOR SAFETY SCIENCE.
13. Ostrom L., C. Wilhelmsen, B. Kaplan (1993), "Assessing Safety Culture", *Nuclear Safety*, 34(2), 163-172.
14. Patankar, M. S. & Sabin, E. J. (2010). The safety culture perspective. E. Salas & D. Maurino (Eds.), *In Human factors in aviation* (2rd ed., pp. 95-122. Academic Press.
15. Peterson Jr, H. T. (1987). Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident: International Nuclear Safety Advisory Group. International Atomic Energy Agency (IAEA) Safety Series No. 75-INSAG-1 (STI/PUB/740), Vienna, IAEA, 1986. 260 Austrian schillings.
16. Abdul Rashid, Z., Sambasivan, M. and Abdul Rahman, A. (2004), "The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change", *Leadership & Organization Development Journal*, (25),2, 161-179.
17. Reason, J. (2000). Safety paradoxes and safety culture. *Injury Control and Safety Promotion*, 7(1), 3-14.
18. Robbins, S. B. (2019). Örgütsel Davranış. (14. Basımdan Çeviri). Nobel Akademik Yayıncılık.



19. Ryan, A. (2000). Shaping A Safety Culture, Erişim Adresi: http://www.qldminingsafety.org.au/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf.
20. Taşpınar, M. (2017). Kuramdan uygulamaya öğretim ilke ve yöntemleri. *Pegem Atf İndeksi*, 1-387.
21. Von Thaden, T. L., & Gibbons, A. M. (2008). The safety culture indicator scale measurement system (SCISMS). National Technical Information Service Final Report, 1-57.
22. Vu, T., & De Cieri, H. (2015). Conceptual foundations of safety culture and safety climate measurement: A snapshot review. Institute for Safety, Compensation and Recovery Research, Monash University, for WorkSafe Australia.
23. Wiegmann, D. A., von Thaden, T. L., Mitchell, A. A., Sharma, G., & Zhang, H. (2003). AHFD.
24. Yule, S. (2003). *Senior management influence on safety in the UK and US energy sectors* [Unpublished doctoral dissertation]. Aberdeen University.



BÖLÜM 7

ÇALIŞAN EĞİTİMİNDE UZAKTAN EĞİTİM UYGULAMALARI

Güler ERKAL KARAMAN¹

GİRİŞ

Eğitim ve öğrenmeden söz edildiğinde yaşam boyu öğrenme kavramı karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son dönemlerde hayatımızda fazlasıyla yer edinen uzaktan eğitimle birlikte yaşam boyu öğrenme kavramı toplum içerisinde büyük kabul görmüştür. 7'den 70'e öğrenme süreçlerinden bahsedilince toplumun büyük bölümünü oluşturan çalışanların bu öğrenme süreçlerine maruz kalmaması düşünülemez. Teknolojinin hayatımıza girmesi ve hızla gelişmeye devam etmesi ile uzun yıllardır süregelen çalışan eğitimlerine verilen önem artmış ve çalışanların çalışma hayatları süresince belirli aralıklarla güncellenmiş eğitimlere tabi tutulması ihtiyacı doğmuştur. Bu bölümde çalışan eğitiminde eğitim öğretim ortamları ve çeşitli uzaktan çalışan eğitiminde öğrenme- öğretme çevresi tasarımı üzerinde durulacaktır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, karaman.guler@hbv.edu.tr



yaşanabilecek güçlükler ve bazı durumlarda iletişimde yaşanabilecek olan aksaklıklar uzaktan eğitimin dezavantajları olarak görülebilir.

Çalışan eğitimlerinin belirli aralıklarla yapılması gerekliliği çeşitli çalışmalarla ortaya koyulmuştur. Pulist (2017), çalışan eğitimlerinin 6 ay ya da yılda bir kere olmak üzere 3-5 gün arasında sürmesi gerektiğini belirtmiştir. Çalışan eğitimleri özelinde düşününce buradaki öğrenenlerin motivasyonlarının yüksek olduğu varsayımı ile hareket edilirse sık aralıklarla tekrar edilecek olan bu eğitimlerde uzaktan eğitimin iletişim eksikliğinden kaynaklı motivasyon düşüklüğü dezavantajının tolere edilebileceği düşünülebilir. Çalışan eğitimlerinde öğrenme ortamları tasarlanacak olduğunda uzaktan eğitimin bu sürecin bir kısmına ya da tamamına dahil edilip edilmeyeceğine dair karar alınırken sürecin bütünü değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmenin ardından çeşitli pedagojik aksaklıkların önüne geçilebilmesi için sürecin aktif rollerinden öğreticinin de uzaktan eğitim süreci ile ilgili yeterli düzeyde bilgilendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Teknolojinin hayatımızın çok büyük bir kısmına dahil olduğu ve yakın gelecekte çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturacak olan Z kuşağı gençliğinin yetenek ve beklentileri düşünülerek uzaktan eğitimin çalışan eğitimlerinde rol alması gerekliliği unutulmamalıdır.

KAYNAKLAR

1. Alkan, C. (2011). Eğitim Teknolojisi. (8.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
2. Aziz, E. S. S., Chang, Y., Esche, S. K., & Chassapis, C. (2014). A multi-user virtual laboratory environment for gear train design. *Computer Applications in Engineering Education*, 22(4), 788-802.
3. Aziz, E. S. S., Esche, S. K., & Chassapis, C. (2009). Content-rich interactive online laboratory systems. *Computer Applications in Engineering Education*, 17(1), 61-79.
4. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013,15 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 28648). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
5. Chan, C. and Fok, W. (2009). Evaluating learning experiences in virtual laboratory training through student perceptions: a case study in Electrical and Electronic Engineering at the University of Hong Kong. *Engineering Education*, 4(2), 70-75.
6. How To Improve Employee Development At Your Company? <https://www.viar360.com/how-to-improve-employee-development-at-your-company/>
7. Hughey, A.W. and Mussnug, K.J. (1997), "Designing effective employee training programmes", *Training for Quality*, (5) 2, 52-57. <https://doi.org/10.1108/09684879710167638>



8. Jones, N. B., Laffey, J. (2002). How to Facilitate E-Collaboration and E- Learning in Organization “The ASTD E - Learning Handbook :Best Practices, Strategies and Case Studies for an emerging field, Mc Graw Hill Companies, 25.
9. Keleş, E., Fiş Erümit, S., Özkale, A. ve Aksoy, N. (2016). Öğretim Tasarımcıları İçin Bir Yol Haritası: Öğretim Tasarım Modellerinin Karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 49(1), 105-139.
10. Koçyiğit, G. ve Onat, N. (2014). Mesleki ve Teknik Eğitimde Uzaktan Eğitim ve Sanal Laboratuvarların Geleceği. <http://www.3eelectrotech.com.tr/arsiv/yazi/mesleki-ve-teknik-egitimde-uzaktan-egitim-ve-sanallaboratuvarlaryngelecedi#sthash.ITJtVIXT.dpuf>
11. Reigeluth, C. M. (Ed.). (1999). Instructional design theories and models. Volume II. A new paradigm of instructional theory. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
12. Reiser, R. A. (2001). A history of instructional design and technology: Part II: A history of instructional design, *Educational Technology, Research and Development*, 49 (2), 57-67.
13. Pulist, S. K. (2017). Staff training and development in open and distance learning: a trainers' perspective. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 5(4), 363-370.
14. United States Distance Learning Association (USDLA) (2004). <https://usdla.org/>
15. YÖK. (2020). Sanal Laboratuvar Projesi (<https://www.yok.gov.tr>)



BÖLÜM 8

MEVZUATTA TEMEL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

Pınar BAYKAN¹

GİRİŞ

Çalışma hayatında olan herkesin, sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmesi için yapılan işin ortaya çıkaracağı tehlike ve riskleri bilmesi gerekmektedir. Bunun için çalışanlar, işyerinde gerçekleştirdikleri tüm faaliyetlere yönelik eğitilmelidirler. Verilen eğitimlerle çalışanlar, bu faaliyetleri sürdürürken neleri yapmaları ve yapmamaları gerektiğinin bilincinde olacaktır. Bu bilinç, çalışanların güvenli ve sağlık riskleri olmadan işlerini yerine getirebilmelerini sağlayacaktır. Bu durum çalışanlarda olumlu güvenlik kültürünü geliştireceğinden işyerlerinde kazaların meydana gelmesini ve meslek hastalıklarının ortaya çıkma durumunu azalacaktır. Eğitimlerin, çalışma hayatında ortaya çıkardığı bu olumlu etkiler bilindiğinden çalışan eğitimlerine yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler hem işveren hem çalışanlar açısından yükümlülükleri, eğitimlerin nasıl planlanacağını, hangi sağlık ve güvenlik bilgilerini içermesi gerektiği gibi konu başlıkları ile ilgili usul ve esasları belirlemek için yapılmıştır. Bölümümüzde çalışanların sağlık ve güvenlik eğitimlerine yönelik yapılan hem ulusal hem de uluslararası yasal düzenlemeler detaylı olarak ele alınacaktır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Pr. pbaykan@agri.edu.tr



kümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda uygulanan idari para cezaları Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6. İdari para cezaları			
Yükümlülük	Çalışan sayısı/işyeri tehlike sınıfı		
6331 SAYILI İSG KANUNU MADDE 17- Çalışanların eğitimi	10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri		
	AZ TEHLİKELİ (aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)
	1.408 TL/her Çalışan İçin	1.408 TL/her Çalışan İçin	1.408 TL/her Çalışan İçin
	10-49 Çalışanı Olan İşyerleri		
	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)
	1.408 TL/her Çalışan İçin	1.408 TL/her Çalışan İçin	1.408 TL/her Çalışan İçin
	50+ Çalışanı Olan İşyerleri		
	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)
	1.408 TL/her Çalışan İçin	1.408 TL/her Çalışan İçin	1.408 TL/her Çalışan İçin

6331 sayılı İSG Kanununa göre işverenlerden yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Kanunda, bu idari cezaların tebliğinden başlamak üzere otuz gün içinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kanunda bu idari cezalarının, kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebileceği vurgulanmıştır.

KAYNAKLAR

1. Akı, E. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve çalışma yaşamına etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (15), Özel S., 3-24
2. Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. Geneva, International Labour Organization, 15.
3. Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları
4. Ateş, Z. G. (2020). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 713-744.



5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013,15 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 28648). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
6. Civan, O. E. (2017). İş sağlığı ve güvenliğinde özel politika gerektiren gruplar. *Ankara Barosu Dergisi*, 75(4), 203-290.
7. Ekemen, K.S. (2006) Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 12-17.
8. Factory Act (1833) , Erişim Adresi: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1833-factories-act.html>
9. Güven, R. (2006) Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 5-11.
10. Health and Morals of Apprentices Act (1802), Erişim Adresi: https://en.wikipedia.org/wiki/Health_and_Morals_of_Apprentices_Act_1802
11. Health and Safety at Work etc. Act (1974), Erişim Adresi: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>
12. Kayıran, M., & Saygın, S. 2019 İzmir İktisat Kongresi. *Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Yakın Tarih Dergisi*, 3(5), 27-70.
13. Kılış, İ. & Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (1), 23-47.
14. Nüvit, G. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, *Sicil İHD*, (7), 28, 10-19
15. Occupational Safety and Health Act of (1970). Erişim Adresi: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>
16. Safety, Health And Welfare At Work Act (2005), Erişim Adresi: https://www.lawreform.ie/_fileupload/Revisedacts/Withannotations/HTML/En_Act_2005_0010.htm
17. Sipahi, İ. (2006) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 24-27.
18. Tezcan, E. (2009) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar, *Mühendis ve Makine Dergisi*, TMMOB Yayını, 592, 46-49.
19. The Management of Health and Safety at Work Regulations (1999), Erişim Adresi: https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi_19993242_en.pdf
20. The Management of Health and Safety at Work Regulations (1999), Erişim Adresi: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/contents/made>
21. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu. (1930, 24 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 1489). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.1593.pdf>
22. Yılmaz, G. (2009) İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti, *Mühendis ve Makine Dergisi*, TMMOB Yayını, 592, 27-32.
23. 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003,22 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 28648). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>
24. 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981). Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm



25. 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, (1988) Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377308/lang--tr/index.htm
26. TSE (2018). İş sağlığı ve güvenliği sistemleri — Şartlar ve kullanım kılavuzu Erişim adresi: http://kalite.kavram.edu.tr/Content/Photos/files/TS_ISO_45001.pdf
27. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 22 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>