

POSH MAGAZINE

ISSN 3023-414X

Kaynak Gazları ve Dumanları Üzerine Yapılan Çalışmalara Örnekler

Examples Of Studies On Source Gases And Smokes

Sophia EDWARDS ile Röportaj

Interview Questions Sophia EDWARDS

Traktör Kullanımında İş Güvenliği
Occupational Safety in Tractor Use

**Servis Şoförlerinin Uyması Gerektiği
İş Güvenliği Tedbirleri**
*Safety Requirements That Shuttle Drivers
Must Follow*

Bahar Mevsimi ve Alerji
Spring Season and Allergy

POSH Magazine

İmtiyaz Sahibi

www.isgkitapdunyasi.com

Genel Yayın Yönetmeni

Hakan ERDOĞAN

Yazı İşleri Müdürleri

Mehmet AKSAN

Meryem Görgün KURAN

Mustafa GÜZEL

Mert SEZEN

Yayın Danışma ve Etik Grubu

Dr. Öğr. Üyesi Serenay ÇALIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Alperen ŞAHİNOĞLU

Öğr. Gör. Pelin ŞAHİNOĞLU

Hakan ERDOĞAN

Çağdaş ÇALIŞ

Grafik Tasarım

Çağdaş ÇALIŞ

İngilizce Redaksiyon

Dr. Öğr. Üy. Serenay ÇALIŞ

Dr. Öğr. Üy. Alperen ŞAHİNOĞLU

Öğr. Gör. Pelin ŞAHİNOĞLU

Türkçe Redaksiyon

Betül PAK

Reklam Medya

Meryem Görgün KURAN

Mehmet AKSAN

İletişim Bilgileri

editor@poshmagazine.org

www.poshmagazine.org

ISSN 3023-414X

2 ayda 1 yayınlanır, ücretsizdir.

Published every 2 months, free of charge.

Kapak fotoğrafı: Image by vwalakte on Freepik
https://www.freepik.com/free-ai-image/vertical-view-welder-action-france_71605247.htm#fromView=search&page=1&p

Değerli Okuyucularımız,

Bu sayımızda, iş sağlığı ve güvenliği alanında teknolojik ilerlemeleri ve yenilikçi stratejileri benimseyerek iş gücümüzü korumanın zorunluluğuna dair çok yönlü bir bakış açısı sunuyoruz. Organizasyonlarda güvenlik ikliminin inceliklerinden, kaynak işlemlerinde zararlı maruziyetlerin ele alınmasına ve Yapay Zekâ'nın (AI) güvenlik protokollerini yeniden tanımlama potansiyeline kadar geniş bir konu yelpazesini ele alıyoruz. NEBOSH kurumu yöneticilerinden ve dünyaca tanınmış iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olan sevgili Sophia Edwars ile röportajımız sizlerin mesleki gelişimine önemli katkılar sağlayacaktır. Yazarlarımız güvenli bir çalışma ortamı oluşturma önemi üzerine değerli görüşler sunmaktadır. Katılımlarıyla bu sayının zenginleşmesine yardımcı olan tüm yazarlarımıza teşekkür ederim.

İş sağlığı ve güvenliğine katkı yolculuğumuz devam ediyor. Bu zorlukları yönetirken, içgörü dolu, eyleme geçirilebilir içerik sunma konusundaki taahhüdümüz değişmez. Okuyucularımızı sunulan fikirlerle etkileşime geçmeye, dergimizin sayfalarını aşan bir güvenlik kültürü geliştirmeye davet ediyoruz.

Türkçe ve İngilizce dergimizin dünya çapında büyük bir okur kitlesine erişmiş olması sizlerin desteklerinizle gerçekleşmiştir. Sağlık ve güvenlik konusunda farkındalık yaratmayı hedefleyen bu sayımız, umarım sizlere ilham verir ve iş yerlerinizde pozitif değişimlere öncülük etmenize katkıda bulunur.

Birlikte yenilik yapalım, eğitelim ve koruyalım.

Güvenli ve sağlıklı bir dünya için birlikte çalışmaya devam edelim.

Saygılarımla...

Dear Readers,

In this issue, we present a comprehensive perspective on adopting technological advancements and innovative strategies to protect our occupational health and safety workforce. From the subtleties of safety climate in organizations to addressing hazardous exposures in welding processes and the potential of Artificial Intelligence (AI) to redefine safety protocols, our coverage spans a broad spectrum of topics. Our interview with Sophia Edwards, a globally recognized occupational health and safety professional and executive at NEBOSH, promises to contribute significantly to your professional development. Our writers offer invaluable insights on creating a safe work environment. We thank all contributors who have enriched this issue with their participation.

Our journey to contribute to occupational health and safety continues. While navigating these challenges, our commitment to providing insightful, actionable content remains unchanged. We invite our readers to engage with the ideas presented, aiming to foster a culture of safety beyond the pages of our magazine. The global reach of our magazine, available in both Turkish and English, has been made possible through your support. This issue, aimed at raising awareness of health and safety, hopes to inspire you and lead to positive changes in your workplaces.

Let us innovate, educate, and protect together.

Let us continue to work together for a safe and healthy world.

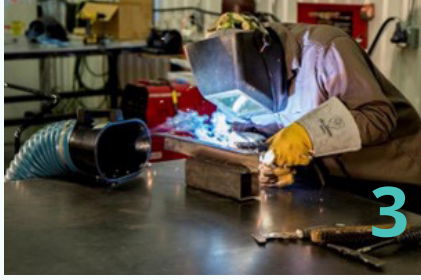
Sincerely,

Editor-in-Chief

Genel Yayın Yönetmeni

İçindekiler

Contents



Kaynak Gazları ve Dumanları Üzerine Yapılan Çalışmalara Örnekler

Examples Of Studies On Source Gases And Smokes

Mehmet AKSAN, Hakan ERDOĞAN

8

POSH Magazine Interview Questions Sophia Edwards

Hakan ERDOĞAN

Traktör Kullanımında İş Güvenliği

Occupational Safety in Tractor Use

Mehmet AKSAN

19

22

Servis Şoförlerinin Uyması Gerektiği İş Güvenliği Tedbirleri

Safety Requirements

That Shuttle Drivers

Must Follow

Ozan YILMAZ



Bahar Mevsimi ve Alerji

Spring Season and Allergy

Fatma ERDEMOĞLU

27

31

Mobbing ve Mücadele Yöntemleri

Mobbing and Methods of Dealing

Serenay ÇALIŞ



36

Makinelerin İstenildiğinde Durmasının Garanti Altına Alınması

Guaranteeing that Machines

Stop When Desired

Hakan ERDOĞAN

40

Çalışanlarda Mantar Zehirlenmesi

Mushroom Poisoning in

Workers

Meryem GÖRGÜN KURAN

44

Gösterim Ekran Cihazı (DSE) Olan İş İstasyonlarının Aydınlatılması

Display Screen Equipment (DSE)

Workstation Lighting

Mustafa GÜZEL

47

Dekompresyon Hastalığı Nedir?

What is Decompression

Sickness?

Dr. Yeter KAPLAN

50

İş Yerlerinde Alkol ve Madde Bağımlılığı: Maden İşletmeleri Örneği

Alcohol And Drug Addiction in

Workplaces: The Example Of

Mining Operations

Arzu Deniz CERİT

54

İşe Devamsızlıkları Önleme Yaklaşımları

Approaches to Reducing

Absenteeism in The Workplace

Muhammed Nurullah ACAR

57

Güvenlik İklimi Nedir?

What is the Safety Climate?

Çağdaş ÇALIŞ

61

Bulmaca Ağacı

Puzzle Tree

Kaynak Gazları ve Dumanları Üzerine Yapılan Çalışmalara Örnekler

Examples Of Studies On Source Gases And Smokes

Örnek 1

Kaynak işlerinde dünya çapında 10 milyondan fazla işçinin çalıştığı tahmin edilmektedir. Kaynak dumanına maruz kalma, işçi sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Renee N. Carey ve arkadaşlarının “Avustralya’da Kaynak Dumanına Mesleki Maruziyeti Azaltmada Kontrol Önlemlerinin Kullanımını Etkileyen Faktörler” konulu çalışması 2023 yılında ‘Safety and Health at Work’ dergisinde yayınlandı. Kaynak işlerinde çalışanlarla mülakat yöntemi ile değerlendirme yaptılar.

Çalışma sonucuna göre kaynak dumanının zararlarına dair farkındalığın son yıllarda arttığı ancak kaynak işiyle uğraşan birçok kişinin hala bu konuda yeterli bilince sahip olmadığı ve özellikle Uluslararası Kansere Araştırmaları Ajansı’nın (IARC) kaynak dumanını kanserojen olarak yeniden sınıflandırmasından haberdar olmadıkları ortaya konulmuştur. Avustralya ve Yeni Zelanda’daki kaynakçıların %37’si IARC değerlendirmesinden habersizdirler. Kaynak dumanı zararlarına ilişkin endişe düzeyinin değişken olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcılar, işçilerin zararların farkında olabileceğini, ancak tüm işçilerin bu zararlar konusunda

Sample 1

Globally, it is estimated that over 10 million workers are engaged in welding activities. Exposure to welding fumes has been identified as a cause of adverse effects on worker health. In 2023, Renee N. Carey and colleagues published a study titled ‘Factors Influencing the Use of Control Measures to Reduce Occupational Exposure to Welding Fume in Australia’ in the ‘Safety and Health at Work’ journal. This study involved interviewing welding workers to assess their perceptions and practices.

The study’s findings highlighted an increased awareness of the hazards of welding fumes in recent years. However, it was revealed that many individuals involved in welding work still need more awareness about these hazards. Many people are unaware of the reclassification of welding fumes as a carcinogen by the International Agency for Research on Cancer (IARC). It was found that 37% of welders in Australia and New Zealand need to be made aware of the IARC assessment. The level of concern regarding the harms of welding fumes was variable. Participants acknowledged that while workers might be aware of the hazards, not all are concerned



Mehmet AKSAN

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
Class A Occupational Safety Specialist



Hakan ERDOĞAN

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
Makine Y. Mühendisi
Class A Occupational Safety Specialist
Mechanical Engineer m.sc.)
NEBOSH Tutor
GradIOSH

endişelenmediğini belirtmişlerdir. Ayrıca, farkındalık ve endişenin her zaman eyleme dönüşmediği görülmüştür. Bazıları, işçilerin işlerini veya diğer fırsatları kaybetme korkusuyla kaynak dumanı maruziyeti hakkında konuşmaktan çekinebileceklerini ifade etmiştir.

Bu çalışmanın bazı katılımcıları, kaynak dumanının bertaraf edilmesinde işverenlerin sorumluluklarını bilmesine rağmen yetersiz kalabildiklerini ifade etmişlerdir. Çalışmaya göre kaynak dumanının kontrolünün, iş yerlerine göre değişiklik gösterse de genel olarak yetersiz olduğu ve özellikle havalandırmanın çok kötü kullanıldığına dair genel bir kanı olduğunu göstermiştir. Katılımcılar kontrol önlemlerinin kullanımındaki en büyük engelin maliyet olduğunu düşünmektedirler.



Katılımcılar görsel yardımcılar ve videoların kullanımını içeren bilgilendirmelerin yapılması gerekliliğini söylemişlerdir. Sosyal medya, etkili bir müdahale aracı olarak belirtilmiş ve yakın zamanda yapılan bir literatür incelemesi, sosyal medyanın iş sağlığı ve güvenliği mesajlarını iletmek için kullanışlı bir araç olabileceği sonucuna varmışlardır. Bu çalışmanın sonuçları, Avustralya'daki kaynak endüstrisinde çalışanlar arasında kaynak dumanının zararları ve kontrol önlemlerinin kullanımı konusunda farkındalığı artırmak için önemli içgörüler ve öneriler sağlamıştır [1].

Örnek 2

2023 yılında yapılan 13. Ulusal Kaynak Teknolojisi Kongresinde 'Kaynak Sırasında Oluşan Gaz, Duman ve Tozların İnsan Sağlığına Etkileri ve Önerilen İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri' bildirisi yayınlanmıştır. Hakan Erdoğan ve arkadaşlarının yaptığı akademik çalışmada kaynak sırasında oluşan gaz ve dumanların kullanılan malzemenin cinsi, kaynak yöntemi ve çevresel koşullar gibi birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik gösterdiği ortaya konulmuştur. Kaynak dumanı ve gazlarının, havadaki partikül madde konsantrasyonunu arttırdığı ve yerel hava kalitesini olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir. Bu durumun, özellikle kapalı ve havalandırmanın yetersiz olduğu alanlarda daha belirgin olduğu belirtilmiştir.

about these risks. Moreover, it was noted that awareness and concern sometimes translate into action. Some participants expressed that workers might hesitate to speak about exposure to welding fumes due to fears of losing their jobs or other opportunities.

Some participants in this study expressed that despite employers being aware of their responsibilities in mitigating welding fumes, their efforts often need to catch up. According to the study, the control of welding fumes generally needs to be improved across workplaces, particularly concerning the poor use of ventilation systems. Participants believed that the primary barrier to implementing control measures was cost.



The study highlighted the necessity of using visual aids and videos in awareness campaigns. Social media was identified as an effective intervention tool, and a recent literature review concluded that it could be a valuable means to disseminate occupational health and safety messages. The findings of this study have provided significant insights and recommendations for increasing awareness among workers in the Australian welding industry about the hazards of welding fumes and the implementation of control measures

Sample 2

At the 13th National Welding Technology Congress in 2023, a paper titled 'The Effects of Gases, Fumes, and Dusts Generated During Welding on Human Health and Proposed Occupational Health and Safety Measures' was published. The academic study conducted by Hakan Erdoğan and colleagues revealed that the gases and fumes generated during welding vary depending on several factors, such as the type of material used, welding method, and environmental conditions. It was observed that welding fumes and gases increase the concentration of particulate matter in the air and negatively affect local air quality. This effect is particularly pronounced in enclosed areas with inadequate ventilation.

İş sağlığı ve güvenliği açısından gazlar, dumanlar ve tozlara maruziyetin etkilerini yok etmek veya en aza indirmek için Erdoğan ve arkadaşları aşağıdaki stratejiler önerilmiştir.

- Güvenli Çalışma Sistemleri (Safe Systems of Work - SSOW) tasarlanmalıdır.

- Genel ve lokal havalandırma yöntemleri kullanılmalıdır. Proses sırasında oluşan hava kirleticilerinin çalışma alanına dağılmasını engellemek ve bu kirleticilerin çalışma ortamındaki seviyelerini belirlenen eşik değerinin altına indirmek havalandırma sisteminin tasarlanmasındaki temel amacı oluşturmaktadır.

- Kaynakçı, kapalı mekanlarda çalışmaktan kaçınmalıdır.

- Kaynakçının faaliyet gösterdiği yerlerde, hava dolaşımını engelleyen yapısal öğeler bulunmamalıdır.

- Kaynak faaliyetleri, diğer işlemlerden izole edilmiş bir alanda gerçekleştirilmelidir.

- Paslanmaz veya sert yüzey gibi bazı elektrotlarla veya kurşun veya kadmiyum kaplı çelik ve diğer metaller veya kaplamalar üzerinde kaynak yapmak son derece toksik dumanlar üretir, bu nedenle özel havalandırma gerektirir. Bu tür durumlarda, maruz kalma mümkün olduğunca düşük tutulmalı ve eşik limit değerlerinin altında olmalıdır. Bu amaç için lokal egzoz veya mekanik havalandırma kullanılabilir.

- Kaynak sırasında oluşan gaz ve dumanın yayılmasını engellemek için lokal emiş sisteminin ağzı, kaynak alanına olabildiğince yakın konumlandırılmalıdır.

- Gerekli bakım, onarım ve uygun filtre değişiklikleri düzenli olarak yetkili kişilere yaptırılmalıdır.

- Kapalı alanlarda oluşan ozon, azot dioksit, karbon monoksit ve diğer zararlı gazlar çalışanların sağlığı için ciddi riskler oluşturabilir. Kapalı alanda yapılacak kaynak işleri öncesinde detaylı bir risk değerlendirmesi ve acil durum planı hazırlanmalıdır.



- Kaynak işlemleri; yağdan arındırma, temizleme veya püskürtme işlemlerinden gelen klorlu hidrokarbon buharlarına yakın yerlerde yapılmamalıdır. Arkın ısı ve ışınları, fosgen adlı son derece toksik bir gaz ve diğer tahriş edici ürünleri oluşturmak üzere çözücü buharlarıyla tepkimeye girebilir.

In terms of occupational health and safety, Erdoğan and colleagues have recommended the following strategies to mitigate or minimize the effects of exposure to gases, fumes, and dust:

- Safe Systems of Work (SSOW) should be designed.

- General and local ventilation methods should be used. The primary purpose of the ventilation system design should be to prevent the spread of air pollutants generated during the process to the working area and to reduce the levels of these pollutants in the work environment to below the established threshold values.

- Welders should avoid working in enclosed spaces.

- The areas where the welder operates should not contain structural elements that impede air circulation.

- Welding activities should be carried out in an area isolated from other processes.



- Welding with specific electrodes such as stainless or hard surfaces or on steel coated with lead or cadmium and other metals or coatings produces highly toxic fumes and thus requires special ventilation. Exposure should be kept as low as possible and below threshold limit values in such cases. Local exhaust or mechanical ventilation can be used for this purpose.

- To prevent the spread of gas and fume generated during welding, the mouth of the local suction system should be positioned as close to the welding area as possible.

- Authorized personnel should regularly carry out necessary maintenance, repairs, and appropriate filter changes.

- Harmful gases such as ozone, nitrogen dioxide, carbon monoxide, and others generated in enclosed spaces can pose serious health risks to workers. Before welding work in enclosed spaces, a detailed risk assessment and emergency plan should be prepared.

- Welding operations should not be performed near areas with chlorinated hydrocarbon vapors from degreasing, cleaning, or spraying processes. The arc's heat and rays can react with solvent vapors to produce phosgene, a highly toxic gas, and other irritants.

- Welding operators must read and understand

- Kaynak operatörlerinin kaynak ekipmanı ve tüketim malzemeleri için malzeme güvenlik bilgi formunu (SDS) okuyup anlamaları gerekmektedir.
- Kaynak işlerinde çalışanlar, kirli havanın solunmasını önleyecek şekilde tasarlanmış yüzeyi alev almayan ilgili standartlardaki özelliklere sahip solunum koruyucular kullanılmalıdır.
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmelidir. Çalışanların tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi gerekmektedir.
- Partikül veya toz filtresinin gerekli olduğu ancak gazın da ortaya çıktığı durumlarda, gaz miktarı sınır değerinin altında ise aktif karbon filtreli partikül maskesi tercih edilebilir.
- Ortam ölçümleri periyodik olarak yapılmalıdır.
- Kaynakçıların sağlık durumlarının periyodik olarak kontrol edilmesi, maruz kaldıkları tehlikeli maddelerin vücutlarına etkilerini ölçmek için önemlidir.
- Kaynak işlemi sırasında oluşan toz, gaz ve dumanların yangın ve patlama risklerinin bertaraf edilmesi için plan ve prosedürler oluşturulmalıdır.
- Kaynak alanına sadece eğitim almış ve gerekli kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanan kişilerin erişimine izin verilmelidir.
- Kaynak işlemi sırasında oluşabilecek kazalara karşı ilk yardım ekipmanı bulundurulmalı ve çalışanlar ilk yardım konusunda eğitilmelidir.
- Kaynak yapılan alanda kolaylıkla tutuşabilecek malzemelerin bulunmaması gerekmektedir.
- Kaynak gazları seviyesinin, müsaade edilen azami sınır değerlerini aşıp aşmadığının tespit edilebilmesi için gaz detektörleri kullanılabilir.
- Elle yapılan kaynak işleri robot ile yapılabiliyorsa robot kaynağı tercih edilmelidir.

- the Material Safety Data Sheet (SDS) for welding equipment and consumables.*
- Workers in welding jobs should use respiratory protectors designed to prevent inhalation of contaminated air, which meet the relevant standards and are flame resistant.*
- Occupational health and safety training should be provided to employees. Workers should be informed and trained about hazards.*
- When a particle or dust filter is necessary, but gases are also present. A particulate mask with an activated carbon filter can be preferred if the gas amount is below the limit value.*
- Ambient measurements should be conducted periodically.*
- Periodic health checks of welders are essential to measure the effects of hazardous substances they are exposed to on their bodies.*
- Plans and procedures should be developed to mitigate fire and explosion risks from dust, gas, and fumes generated during welding.*
- Only individuals who have received training and use the necessary personal protective equipment (PPE) should be allowed access to the welding area.*
- First aid equipment should be available for accidents during welding, and workers should be trained in first aid.*
- Easily ignitable materials should not be present in the welding area.*
- Gas detectors can be used to determine whether welding gas levels exceed permissible maximum limit values.*
- Robot welding should be preferred if robots can do manual welding jobs.*



Günümüzde gelişen teknolojiye bağlı olarak kullanım alanı yaygınlaşan yapay zekâ uygulamaları (AI), kaynak sırasında oluşan gaz, duman ve tozların insan sağlığına etkilerini bertaraf etme amacıyla kullanılabilir. Bu kapsamda AI'nın kullanım alanlarından bazıları aşağıda belirtilmiştir:

*Sensör ve kameralar ile sürekli olarak gaz, duman ve toz seviyeleri izlenilebilir ve tehlike oluşturacak limitlere ulaşılması halinde, AI yardımıyla uyarı



With the widespread use of artificial intelligence (AI) applications due to advancing technology, AI can mitigate the effects of gases, fumes, and dust generated during welding on human health. Some of the applications of AI in this context are as follows:

- Continuously monitor gas, fume, and dust levels with sensors and cameras and use AI to provide warnings*

verilmesi ve havalandırma sistemlerinin optimal şekilde yönetilmesi sağlanabilir.

*Yaklaşmakta olan tehlikeli durum algılanarak çalışanların önceden uyarılması sağlanabilir.

*Kaynak sırasında oluşan gaz, duman ve tozlar ile ilgili oluşturulan veri setleri AI algoritmalarıyla analiz edilebilir. Bu sayede hangi faktörlerin gaz, duman veya toz emisyonlarını artırdığı veya azalttığı daha iyi anlaşılabilir.

*Kaza ve kök neden analizleri yapılarak muhtemel kazaların nerede ve ne zaman olacağı AI ile tahmin edebilir.

*Sanal gerçeklik (VR) ve artırılmış gerçeklik (AR) simülasyonlarının yapay zekâ destekli yapılmasıyla çalışanlara gerçek dünya kaynak deneyimi güvenli bir ortamda sunulabilir.

*Muhtemel kaza ve olay algoritmalarının analiz edilmesiyle risk değerlendirmesi ve acil durum planlarının daha etkin olması sağlanabilir.

*AI destekli Internet of Things (IoT) ve sensör teknolojileri kaynakçı eğitiminde kullanılarak gerçek zamanlı veri toplama ve analiz imkânı sağlanabilir.

*AI, kaynak yaparken kullanılacak en uygun malzemeler, ekipmanlar, gazlar, teknikler vb. hakkında önerilerde bulunabilir [2].

and optimally manage ventilation systems when hazardous limits are reached.

- Warning of approaching hazardous conditions to workers.

- Data sets related to gases, fumes, and dust generated during welding can be analyzed with AI algorithms. This can help better understand which factors increase or decrease gas, fume, or dust emissions.

- Accident and root cause analyses can be performed, and potential accidents can be predicted with AI.

- Virtual reality (VR) and augmented reality (AR) simulations supported by artificial intelligence can offer workers a real-world welding experience in a safe environment.

- Analysis Potential accident and event algorithms can enhance risk assessment and emergency plans.

- AI-supported Internet of Things (IoT) and sensor technologies can be used in welder training for real-time data collection and analysis.

- AI can provide recommendations on the most suitable materials, equipment, gases, techniques, etc., to be used during welding [2].

Referanslar (References)

[1] Renee N. Carey N. R., Fritschi L., Nguyen H., Abdallah K., Driscoll R. T., Factors Influencing the Use of Control Measures to Reduce Occupational Exposure to Welding Fume in Australia: A Qualitative Study, Safety and Health at Work, 384- 389, 2023.

[2] Erdoğan H., Özmen M., Özkan M., Şentürk A., Kaynak Sırasında Oluşan Gaz, Duman Ve Tozların İnsan Sağlığına Etkileri Ve Önerilen İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirleri, Kaynak Teknolojisi 13. Ulusal Kongre Ve Sergisi', 2023.

[3] https://www.freepik.com/free-photo/view-welder-action-workshop_41420891.htm#fromView=search&page=1&position=16&uuid=d4347cc9-b6ed-4002-9a84-afcf21ad7c4



Sophia EDWARDS ile Röportaj

POSH Magazine Interview Questions Sophia EDWARDS

Hello, first and foremost, we are immensely grateful for dedicating your valuable time to us. We kindly request you to answer the questions below and send them back to us. The team at POSH magazine is thankful for your support and delighted to have it.

Who is Sophie Edwards? May I request you to kindly introduce yourself?

My role is the Head of EU & UK Business Development for NEBOSH, over the years in working as a learning partner and in business development, I have gained a wealth of knowledge and experience liaising and building relationships with key stakeholders and regulators, as well as governing bodies. Understanding the needs and commercial requirements to facilitate as a learning partner and collaboration between corporate organisations.

My main aim is working closely with key stakeholders and learning partners in both the UK and EU, to create effective business development strategies. Working in collaboration with the HSE, IIRSM, RoSPA By combining market intelligence and data resources. Prioritizing initiatives through collaboration and cultivating relationships both internally and externally to foster growth and enhance our learning partners offering.

A key focus is building strong connections with government departments, employers, employer organisations and OSH regulatory bodies, as well as professional organizations. This involves

Merhaba, öncelikle değerli vaktinizi bize ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Aşağıdaki soruları yanıtlamanızı ve bize geri göndermenizi rica ediyoruz. POSH dergisi ekibi olarak desteğiniz için müteşekkirimiz ve bu desteğe sahip olmaktan mutluluk duyuyoruz.

Sophie Edwards kimdir? Kendinizi tanıtmamanızı rica edebilir miyim?

NEBOSH'ta AB ve Birleşik Krallık İş Geliştirme Başkanı olarak görev yapmaktayım ve yıllar boyunca eğitim ortağı olarak ve iş geliştirme alanında çalışarak kilit paydaşlar, düzenleyiciler ve yönetim organları ile irtibat kurma ve ilişki kurma konusunda zengin bir bilgi ve deneyim kazandım, kurumsal organizasyonlar arasında bir öğrenme ortağı ve iş birliğini kolaylaştırmak için ihtiyaçları ve gereksinimleri anladım.

Ana hedefim, etkili iş geliştirme stratejileri oluşturmak için hem Birleşik Krallık hem de AB'deki kilit paydaşlar ve öğrenme ortaklarıyla yakın bir şekilde çalışmaktır. Pazar istihbaratı ve veri kaynaklarını birleştirerek HSE, IIRSM, RoSPA ile iş birliği içinde çalışmaktayım. Büyümeyi teşvik etmek ve öğrenme ortaklarımızın sunduklarını geliştirmek için hem dahili hem de harici ilişkileri geliştirmek ve işbirliği yoluyla girişimlere öncelik veriyorum. Odak noktamız, hükümet departmanları, işverenler, işveren örgütleri ve OSH düzenleyici kurumlarla, aynı zamanda profesyonel organizasyonlarla güçlü bağlar kurmaktır. Bu, AB ve uluslararası pazarlarda NEBOSH niteliklerinin tercih edilmesini teşvik etmek ve



Sophie EDWARDS
NEBOSH - Head of (EU & UK)
Learning Partner

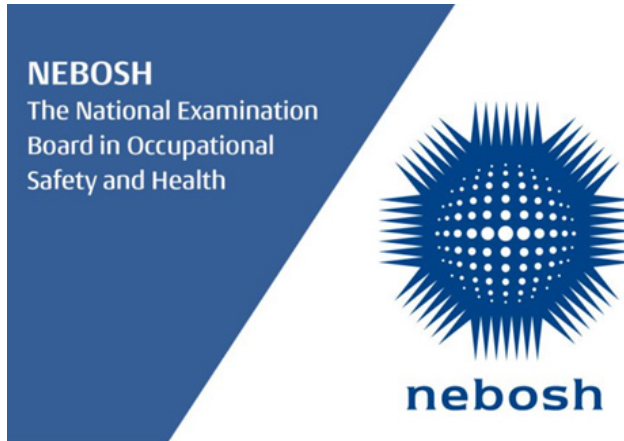


Hakan ERDOĞAN

advocating and encouraging the preference of recognition to mandate or regulate NEBOSH qualifications within the EU and international markets, providing ongoing support to our Learning Partners.

Additionally, I help contribute to the planning of NEBOSH product development by considering the specific requirements and needs of the UK markets, utilizing global market intelligence to inform and liaise internally for strategic growth.

öğrenim ortaklarımıza sürekli destek sağlamak anlamına geliyor. Ek olarak, İngiltere pazarlarının özel gereksinimlerini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak NEBOSH ürün geliştirmesine katkıda bulunuyorum ve stratejik büyüme için içsel olarak bilgilendirme ve iş birliği yapmak amacıyla küresel Pazar istihbaratını kullanıyorum.



Please kindly delineate your professional trajectory within occupational health and safety. What factors influenced your decision to specialize in the health and safety field?

I lived overseas for many years where Health & Safety and training and educational standards were very different to the UK standards. Upon my return I entered the HVACR (Heating , Ventilation, Air Conditioning, Refrigeration) industry as a training provider/learning partner working with many awarding bodies, and organisations globally for many years and successfully being a key part in the sale of the business to a OSH organisation. I also studied for my teacher training and assessor awards as well as business management. I then went onto Manufacturing and product development for 3 years which gave me immense knowledge from another industry, eventually leading me back into the OSH sector with NEBOSH.

My passion for training and exploring, led me into working with industries globally and leading me into other educational remits such as Health & Safety.

The importance of having the right training and education saves lives and it is paramount that we maintain and instil into the mindset of every learner and organisation that NEBOSH qualification not only is paramount to saving lives, but also enhances leadership and focuses on well being.

Lütfen mesleki yolunuzu iş sağlığı ve güvenliği içinde açıklayınız. Sağlık ve güvenlik alanında uzmanlaşma kararınızı hangi faktörler etkiledi?

Yıllarca yurt dışında yaşadım ve orada Sağlık & Güvenlik ile eğitim ve öğretim standartları, İngiltere standartlarından çok farklıydı. Ülkeme döndüğümde, birçok ödül veren kurum ve küresel örgütlerle çalışan bir eğitim sağlayıcısı/öğrenim ortağı olarak HVACR (Isıtma, Havalandırma, Klima, Soğutma) endüstrisine girdim ve bir OSH kuruluşuna işletmenin satışında başarılı bir şekilde anahtar bir rol oynadım. Ayrıca, öğretmen eğitimi ve değerlendirici ödülleri ile işletme yönetimi üzerine eğitim aldım. Daha sonra, başka bir endüstriden büyük bir bilgi birikimi elde ettiğim Üretim ve ürün geliştirme alanında 3 yıl geçirdim, bu da beni sonunda NEBOSH ile OSH sektörüne geri döndürdü.

Eğitim ve keşfetme tutkum, beni küresel endüstrilerle çalışmaya ve Sağlık & Güvenlik gibi diğer eğitim alanlarına yönlendirdi.

Doğru eğitim ve öğretimin hayat kurtardığının önemi büyüktür ve NEBOSH niteliklerinin sadece hayat kurtarmakla kalmayıp, aynı zamanda liderliği geliştirdiği ve iyilik haline odaklandığı her öğrenen ve kuruluşun zihniyetine sürdürmemiz ve aşılarmamız gerekiyor.



Could you talk about the NEBOSH institution? What types of training and certifications are offered? What is the importance of the training programs offered by NEBOSH for professionals in occupational health and safety, and how are these programs constantly updated? Please also inform us about the global recognition and validity of the certificates issued.

The National Examination Board in Occupational Safety and Health (NEBOSH) provides health, safety and environmental qualifications. Our qualifications help to raise the competence of safety and environmental professionals as well as individuals at all levels in the workplace – some of our qualifications are also recognised by professional bodies such as IOSH, IIRSM and BCSP and are in conjunction with the HSE.

We have a dedicated Product Development team who regularly review our suite of qualifications, working with and consulting industry professionals to ensure our qualifications are fit for purpose and help learners in the workplace. Below are the pathways from our Awards, Certificates, Diplomas and Masters.

Is it being considered to offer the ‘NEBOSH Level 6 International Diploma for Occupational Health and Safety Management Professionals’ training in Turkish or other languages?

The NEBOSH International General Certificate in Occupational Health and Safety is our most popular qualification and is taken by thousands of people around the world. It is available to study in multiple languages including:

English, Arabic, Russian, Turkish, Portuguese
(European), Spanish (European), French

With regards to the Diploma, we always endeavour to focus on quality and consistency within our organisation and how we can enhance our offering further. Languages are always looked at and we will consider this when the logistics and time is right to offer the Diploma in other languages.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sınav Kurulu (NEBOSH), sağlık, güvenlik ve çevre alanında nitelikler sunar. Niteliklerimiz, iş yerindeki tüm seviyelerdeki bireylerin yanı sıra güvenlik ve çevre profesyonellerinin yetkinliğini artırmaya yardımcı olur - niteliklerimizden bazıları IOSH, IIRSM ve BCSP gibi profesyonel kuruluşlar tarafından da tanınır ve HSE ile işbirliği içindedir. Düzenli olarak niteliklerimiz serisini gözden geçiren ve niteliklerimizin amaçlarına uygun olduğundan ve iş yerindeki öğrenenlere yardımcı olduğundan emin olmak için sektör profesyonelleriyle çalışıp onlara danışan adanmış bir Ürün Geliştirme ekibimiz bulunmaktadır. Aşağıda, Ödüllerimizden, Sertifikalarımızdan, Diplomalarımızdan ve Yüksek Lisans programlarımızdan oluşan yollar bulunmaktadır.

**‘NEBOSH İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi
Profesyonelleri için Seviye 6 Uluslararası Diploma’
eğitiminin Türkçe veya başka dillerde verilmesi
düşünülmemekte midir?**

NEBOSH Uluslararası Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası, dünya çapında binlerce kişi tarafından alınan en popüler niteliğimizdir. Bu sertifika, birden fazla dilde eğitim alınabilme imkanı sunar, bunlar:

İngilizce, Arapça, Rusça, Türkçe, Portekizce (Avrupa),
İspanyolca (Avrupa) Fransızca

Diploma ile ilgili olarak, organizasyonumuzda her zaman kaliteye ve tutarlılığa odaklanmayı ve sunduğumuz hizmeti nasıl daha da geliştirebileceğimizi amaçlarız. Diller her zaman göz önünde bulundurulur ve Diplomayı diğer dillerde sunmanın lojistik ve zamanı uygun olduğunda bunu değerlendiririz.

NEBOSH Qualification Overview



Award

Foundation

NEBOSH Environmental
Awareness at Work
Qualification

NEBOSH HSE Introduction to
Incident Investigation

NEBOSH Health and Safety
at Work Qualification

NEBOSH Working with
Wellbeing

NEBOSH HSE Award in
Managing Risks and Risk
Assessment at Work

NEBOSH Qualification Overview



Certificate

Foundation

NEBOSH National General
Certificate in Occupational
Health and Safety

NEBOSH International
General Certificate in
Occupational Health and
Safety

NEBOSH Certificate
in Fire Safety

NEBOSH Health and Safety
Management for Construction
(UK)

NEBOSH Health and Safety
Management for Construction
(International)

NEBOSH International
Technical Certificate in Oil
and Gas Operational Safety

Technical and
Managerial

NEBOSH HSE Certificate in
Process Safety Management

NEBOSH HSE Certificate in
Manual Handling Risk
Assessment

NEBOSH HSE Certificate in
Managing Stress at Work

NEBOSH Environmental
Management Certificate

SHE Managers/
Leaders and
Business Leaders

NEBOSH IIRSM Certificate in
Managing Risk

NEBOSH HSE Certificate in
Health and Safety Leadership
Excellence

NEBOSH Qualification Overview



Diploma

SHE Managers/
Leaders and
Business Leaders

NEBOSH National Diploma in
Environmental Management

NEBOSH International
Diploma in Environmental
Management

NEBOSH Level 6 National
Diploma for Occupational
Health and Safety
Management Professionals

NEBOSH Level 6
International Diploma for
Occupational Health and
Safety Management
Professionals

NEBOSH Qualification Overview



SHE Professionals/
Leaders



Master of Science (MSc)*
- MSc in Occupational Health, Safety and
Environmental Management
- MSc in Occupational Health and Safety
Management - MSc in Environmental
Management

Master of Research (MRes)*
- MRes in Occupational Health, Safety and
Environmental Management
- MRes in Occupational Health and Safety
Management
- MRes in Environmental Management

How do you perceive NEBOSH's contribution to shaping the future landscape of occupational health and safety?

NEBOSH is an internationally recognised charity and organisation that plays an important role in the health, safety and environmental professional community. By having the NEBOSH qualifications, individuals/learners and their employers, can improve the lives of people around the world by keeping their colleagues and their communities safe from work-related accidents and ill-health.

Our Vision - We enable and inspire the world of work and wider environment to be a safer and healthier place.

By collaborating and working with organisations such as the Ministry of Labour, Ministry of Education, TISK and corporate organisations, we can gain further traction to highlight the importance of our internationally recognised qualifications to help to raise the competence of safety and environmental professionals, as well as individuals at all levels in the workplace.

Working with highly respected by governments, employers, and our learners. Improving people's knowledge and skills in workplace health, safety, environment, risk and wellbeing can benchmark levels of competency, in turn, lead to fewer accidents and cases of work-related ill health, an improved environment and greater levels of wellbeing.

We collaborate with organisations such as HSE, INSHPO, BCSP, RoSPA, IIRSM and government bodies to raise the profile and recognition of the profession, raise standards and share best practice to further educational opportunities.

Our Vision - We enable and inspire the world of work and wider environment to be a safer and healthier.

Our Mission - We provide world-class and accessible, health, safety, environment, risk, and wellbeing.

NEBOSH'un iş sağlığı ve güvenliğinin gelecekteki görünümünü şekillendirmeye katkısını nasıl görüyorsunuz?

NEBOSH, sağlık, güvenlik ve çevre profesyonel topluluğunda önemli bir rol oynayan uluslararası tanınan bir hayır kurumu ve organizasyondur. NEBOSH niteliklerine sahip bireyler/öğrenenler ve onların işverenleri, meslektaşlarını ve topluluklarını işle ilgili kazalar ve hastalıklardan koruyarak dünya çapında insanların hayatlarını iyileştirebilir.

Vizyonumuz - İş dünyasını ve genel çevreyi daha güvenli ve sağlıklı bir yer haline getirmeyi sağlamak ve ilham vermek.

Çalışma ve Eğitim Bakanlıkları, TİSK ve kurumsal organizasyonlar gibi kuruluşlarla işbirliği yaparak ve onlarla çalışarak, uluslararası tanınan niteliklerimizin önemini vurgulamak ve iş yerindeki tüm seviyelerdeki bireylerin yanı sıra güvenlik ve çevre profesyonellerinin yetkinliğini artırmaya daha fazla katkıda bulunabiliriz. Hükümetler, işverenler ve öğrenenlerimiz tarafından yüksek derecede saygı gören bir kuruluş olarak, iş sağlığı, güvenliği, çevre, risk ve iyilik halindeki bilgi ve becerileri geliştirerek yetkinlik seviyelerini belirleyebilir, bu da daha az kaza ve işle ilgili sağlık sorunlarına, iyileştirilmiş bir çevreye ve daha yüksek iyilik hali seviyelerine yol açabilir.

HSE, INSHPO, BCSP, RoSPA, IIRSM ve hükümet organları gibi kuruluşlarla işbirliği yaparak mesleğin profilini ve tanınmasını artırmak, standartları yükseltmek ve en iyi uygulamaları paylaşılarak eğitim fırsatlarını daha da ilerletmek için çalışıyoruz.

Vizyonumuz - İş dünyasını ve daha geniş çevreyi daha güvenli ve sağlıklı bir yer haline getirmeyi sağlamak ve ilham vermek.

Misyonumuz - Dünya çapında sınıfında ve erişilebilir sağlık, güvenlik, çevre, risk ve iyilik hali nitelikleri ve hizmetleri sağlamak.

Can you provide information about the ‘International Technical Certificate in Oil and Gas Operational Safety’ training and certification? What is the acceptability status of this certificate in the oil and gas sector?

This qualification is for those working in the oil and gas (or related) industries, who need to gain a sound understanding of the principles of operational health and safety that apply in their specialist area.

For some, the International Oil and Gas Certificate can be an important step towards establishing a lifelong professional career in occupational health and safety. Some who take their International Oil and Gas Certificate progress on to one of our Diploma level qualifications.

NEBOSH strongly recommend that you should already have an underpinning knowledge of health and safety issues prior to taking the course equivalent to the NEBOSH International or National General Certificate in Occupational Health and Safety.

NEBOSH do recommend that learners have an underpinning knowledge of safety issues within the Oil & Gas industry which they may have already achieved by studying a NEBOSH General Certificate level qualification.

NEBOSH also recommends that learners undertaking this qualification should reach a minimum standard of English equivalent to an International English Language Testing System (IELTS) score of 6.0 or higher in IELTS tests.

For further information please see the latest version of the IELTS Handbook or consult the IELTS website.

‘International Technical Certificate in Oil and Gas Operational Safety’ eğitimi ve sertifikasyonu hakkında bilgi verebilir misiniz? Bu sertifikanın petrol ve gaz sektöründe kabul edilebilirlik durumu nedir?

Bu yeterlilik, petrol ve gaz (veya ilgili) endüstrilerinde çalışan ve kendi uzmanlık alanlarında geçerli olan operasyonel sağlık ve güvenlik ilkeleri hakkında sağlam bir anlayış kazanması gereken kişiler içindir.

Bazıları için Uluslararası Petrol ve Gaz Sertifikası, iş sağlığı ve güvenliği alanında ömür boyu sürecek profesyonel bir kariyer oluşturma yolunda önemli bir adım olabilir. Uluslararası Petrol ve Gaz Sertifikası alan bazı kişiler Diploma seviyesindeki yeterliliklerimizden birine geçmektedir.

NEBOSH, NEBOSH Uluslararası veya Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Sertifikasına eşdeğer kursa katılmadan önce sağlık ve güvenlik konularında temel bilgilere sahip olmanızı şiddetle tavsiye eder.

NEBOSH, öğrencilerin NEBOSH Genel Sertifika düzeyinde bir yeterlilik eğitimi alarak elde etmiş olabilecekleri Petrol ve Gaz endüstrisindeki güvenlik konularına ilişkin temel bilgilere sahip olmalarını tavsiye etmektedir.

NEBOSH ayrıca, bu yeterliliği üstlenen öğrencilerin IELTS sınavlarında 6.0 veya daha yüksek bir Uluslararası İngilizce Dil Test Sistemi (IELTS) puanına eşdeğer bir minimum İngilizce standardına ulaşmalarını önermektedir.

Daha fazla bilgi için lütfen IELTS El Kitabının en son sürümüne bakın veya IELTS web sitesini ziyaret edin.



Are there any events organized by NEBOSH that everyone can attend? (competitions, seminars, congresses, etc.)

NEBOSH has partnered with Intersec to provide 'NEBOSH Day, a day of expert seminars at the Intersec Conference and Exhibition in Dubai (January 2024)

- *NEBOSH Diploma Scholarship – applications open around May*

- *The NEBOSH L'Oréal International Bursary offers five paid-for places to study the NEBOSH International General Certificate in Occupational Health and Safety. Applications will open in January or February 2024.*

- *NEBOSH Alumni. Anyone who holds a NEBOSH Diploma or Masters is eligible to join this free community where members get access to events, webinars, expert articles and much more.*

What would you recommend for those wishing to work in the UK's occupational health and safety field?

This industry and sector is fit for all genders and we need to embrace and empower those who wish to enter the Occupational, Health and Safety Arena with Equality and Diversity.

To be confident and the passion and commitment to make a difference to not only your own life but people's lives around you. Build your knowledge and skill set to be able to help organisations keep their staff safe, healthy, well and happy.

Ensuring you play a part in making organisations understand the value of health and safety and the importance around it and to maintain it, with resilience, and sustainability.

Speak with organisations and recruiters to gain an understanding of the qualifications and experience.

Required, and to fulfil the requirements. Understand that there is a variety of roles at all levels.

To take on the challenges and learn from them, use the influence of others, and recognise why everyone's wellbeing matters and why there is always more we can do.

Ensure you build your networks – with professional OSH and other H&S organisations, memberships, working groups, peer groups – volunteer where you can and share your expertise to individuals and attend as many events as possible to gain your knowledge.

NEBOSH tarafından düzenlenen ve herkesin katılabileceği etkinlikler var mı? (yarışmalar, seminerler, kongreler, vb.)

NEBOSH, Dubai'deki Intersec Konferansı ve Sergisinde (Ocak 2024) uzman seminerlerinden oluşan bir gün olan 'NEBOSH Günü' sağlamak için Intersec ile ortaklık kurdu

- NEBOSH Diploma Bursu - başvurular Mayıs ayı civarında açılıyor

- NEBOSH L'Oréal Uluslararası Burs Programı, NEBOSH Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Sertifikası eğitimi için beş ücretli yer sunmaktadır. Başvurular Ocak veya Şubat 2024'te açılacaktır.

- NEBOSH Mezunları. NEBOSH Diplomasına veya Yüksek Lisansına sahip olan herkes, üyelerin etkinliklere, web seminerlerine, uzman makalelerine ve çok daha fazlasına erişebildiği bu ücretsiz topluluğa katılmaya hak kazanır.

Birleşik Krallık'ta iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmak isteyenlere neler tavsiye edersiniz?

Bu endüstri ve sektör, tüm cinsiyetler için uygundur ve İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına girmek isteyenleri Eşitlik ve Çeşitlilik ile kucaklamamız ve güçlendirmemiz gerekiyor. Kendi hayatınızı ve çevrenizdeki insanların hayatlarını değiştirecek tutku ve taahhüde sahip olmak için kendinize güvenin. Organizasyonların personelini güvende, sağlıklı, iyi ve mutlu tutmalarına yardımcı olacak bilgi ve beceri setinizi geliştirin. Organizasyonların sağlık ve güvenliğin değerini ve etrafındaki önemi anlamalarını ve bunu direnç ve sürdürülebilirlik ile sürdürmelerini sağlama konusunda bir rol oynadığınızdan emin olun. Nitelikler ve deneyim hakkında bir anlayış kazanmak için organizasyonlar ve işe alım uzmanları ile konuşun. Gerekli olanı yerine getirin ve tüm seviyelerde çeşitli roller olduğunu anlayın. Karşılaşılan zorlukları kabullenin ve onlardan öğrenin, başkalarının etkisini kullanın ve herkesin iyiliğinin neden önemli olduğunu ve hepimizin daha fazlasını yapabileceğimizi tanıyın. Ağlarınızı kurun – profesyonel İSG ve diğer H&S organizasyonları, üyelikler, çalışma grupları, akran grupları ile – mümkün olduğunca gönüllü olun ve bilginizi bireylere aktarın ve bilginizi artırmak için mümkün olduğunca çok etkinliğe katılın.



In your esteemed opinion, what innovative and inspiring developments have transpired in occupational health and safety in recent years?

The use of AI and IT technology that is used in and on many constructions (ctv) sites and organisations to monitor compliance and OSH practices. Innovative technology has progressed globally and has had an impact on many organisations and sectors allowing for a multicultural society to embed an understanding and recognition of global requirements in many languages across a global reach.

What is the importance of the training programs offered by NEBOSH for professionals in occupational health and safety, and how are these programs constantly updated?

NEBOSH bases their qualifications on the demand in the industry and the need for safety measures to be implemented. We aim to give recognition to those people who are at the heart of all organisations and Having the passion to protect their own lives, their peers and supporting their organisations by implementing the requirements to ensure all Health & Safety measures are undertaken at all times.

People who feel valued, safe, healthy contribute to health and safety with a greater understanding of the importance of mental health and psychological safety. The value of employees for both organisations and their stakeholders is directly connected to their health, safety and wellbeing. This includes the need for a greater focus on equity, diversity and inclusion, ethics and sustainability.

NEBOSH continually work with organisations globally to maintain the latest updates and regulations and continually looking to ensure all quality, standards and regulations are adhered to and implemented into our qualifications accordingly.

Sizce son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında ne gibi yenilikçi ve ilham verici gelişmeler yaşandı?

Yapay zekâ (AI) ve IT teknolojisinin kullanımı, uyumluluk ve İSG uygulamalarını izlemek için birçok inşaat (ctv) sahasında ve kuruluşunda kullanılmaktadır. Yenilikçi teknoloji küresel çapta ilerlemiş ve çok kültürlü bir toplumun küresel gereklilikleri küresel çapta birçok dilde anlamasını ve tanımasını sağlayarak birçok kuruluş ve sektör üzerinde etkili olmuştur.

NEBOSH tarafından iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için sunulan eğitim programlarının önemi nedir ve bu programlar sürekli nasıl güncelleniyor?

NEBOSH, yeterliliklerini sektördeki talebe ve uygulanacak güvenlik önlemlerine duyulan ihtiyaca dayandırmaktadır. Tüm kuruluşların kalbinde yer alan ve her zaman tüm Sağlık ve Güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamak için gereklilikleri uygulayarak kendi hayatlarını, meslektaşlarını koruma ve kuruluşlarını destekleme tutkusuna sahip olan kişilere takdir vermeyi amaçlıyoruz.

Kendilerini değerli, güvende ve sağlıklı hisseden insanlar, ruh sağlığı ve psikolojik güvenliğin önemini daha iyi anlayarak sağlık ve güvenliğe katkıda bulunurlar. Hem kuruluşlar hem de paydaşları için çalışanların değeri, sağlık, güvenlik ve refahlarıyla doğrudan bağlantılıdır. Buna eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık, etik ve sürdürülebilirlik konularına daha fazla odaklanma ihtiyacı da dahildir.

NEBOSH, en son güncellemeleri ve düzenlemeleri sürdürmek için sürekli olarak dünya çapındaki kuruluşlarla birlikte çalışmakta ve sürekli olarak tüm kalite, standart ve düzenlemelere uyulmasını ve yeterliliklerimize uygun şekilde uygulanmasını sağlamaya çalışmaktadır.

As NEBOSH, what role do you take in corporate social responsibility projects, and how do these projects contribute to society?

As a globally recognised OHS exam board we attempt to positively influence corporates, large scale projects and governments to ensure OHS is at the top of the agenda and that standards within their businesses or projects are the best available. How this is achieved on the ground is often a key challenge for corporates operating across multiple jurisdictions and NEBOSH attempts to share its years of expertise to support them and help ensure a safer world of work.

What kind of development opportunities does NEBOSH offer for individuals who want to pursue a career in occupational health and safety?

We offer a range of initiatives throughout the year which are aimed at supporting people to advance their professional development, which ultimately benefits workers by keeping them healthier and safer. I have listed a small number of our initiatives below. However, I'd recommend following NEBOSH's website and social media to be notified of all future activities.

- NEBOSH has partnered with Intersec to provide 'NEBOSH Day, a day of expert seminars at the Intersec Conference and Exhibition in Dubai (January 2024)
- NEBOSH Diploma Scholarship – applications open around May
- The NEBOSH L'Oréal International Bursary offers five paid-for places to study the NEBOSH International General Certificate in Occupational Health and Safety. Applications will open in January or February 2024.
- NEBOSH Alumni. Anyone who holds a NEBOSH Diploma or Masters is eligible to join this free community where members get access to events, webinars, expert articles and much more.

What is the role of technology in occupational health and safety practices, and how is NEBOSH integrating innovations in this field?

New technology is evolving daily and as an awarding body for the OSH industry, it is imperative that we work closely with innovative ideas and technology moving forward. We will continually monitor and closely collaborate with new techniques wherever possible and fitting for educational programs and qualifications.

NEBOSH olarak kurumsal sosyal sorumluluk projelerinde nasıl bir rol üstleniyorsunuz ve bu projeler topluma nasıl katkı sağlıyor?

Dünya çapında tanınan bir İSG sınav kurulu olarak, İSG'nin gündemin en üst sıralarında yer almasını ve işletmelerindeki veya projelerindeki standartların mevcut en iyi standartlar olmasını sağlamak için şirketleri, büyük ölçekli projeleri ve hükümetleri olumlu yönde etkilemeye çalışıyoruz. Bunun sahada nasıl başarılacağı, birden fazla yargı alanında faaliyet gösteren şirketler için genellikle önemli bir zorluktur ve NEBOSH, onları desteklemek ve daha güvenli bir iş dünyası sağlamaya yardımcı olmak için yıllara dayanan uzmanlığını paylaşmaya çalışmaktadır.

NEBOSH, iş sağlığı ve güvenliği alanında kariyer yapmak isteyen bireyler için ne tür gelişim fırsatları sunuyor?

NEBOSH, insanların profesyonel gelişimlerini ilerletmelerine yardımcı olmayı amaçlayan ve sonuç olarak çalışanları daha sağlıklı ve güvenli tutmayı hedefleyen yıl boyunca çeşitli girişimler sunar. Aşağıda, girişimlerimizden sadece birkaçını sıraladım. Ancak, tüm gelecek etkinliklerden haberdar olmak için NEBOSH'un web sitesini ve sosyal medya hesaplarını takip etmenizi öneririm.

- NEBOSH, Dubai'de (Ocak 2024) düzenlenen Intersec Konferansı ve Sergisinde uzman seminerlerinin sunulduğu 'NEBOSH Günü' sağlamak için Intersec ile ortaklık kurdu.
- NEBOSH Diploma Bursu – başvurular Mayıs civarında açılır.
- NEBOSH L'Oréal Uluslararası Bursu, NEBOSH Uluslararası Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikasını çalışmak üzere beş ödenmiş yer sunar. Başvurular Ocak veya Şubat 2024'te açılacak.
- NEBOSH Mezunları. Bir NEBOSH Diploma veya Yüksek Lisans sahibi olan herkes, bu ücretsiz topluluğa katılmaya uygun olup üyeler etkinliklere, web seminerlerine, uzman makalelerine ve çok daha fazlasına erişim sağlar.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında teknolojinin rolü nedir ve NEBOSH bu alandaki yenilikleri nasıl entegre ediyor?

Yeni teknoloji her geçen gün gelişmektedir ve İSG sektörünün ödüllendirici kuruluşu olarak, yenilikçi fikirler ve ileriye dönük teknolojiyle yakın bir şekilde çalışmamız zorunludur. Eğitim programları ve yeterlilikler için mümkün olan ve uygun olan her yerde yeni teknikleri sürekli olarak izleyecek ve bunlarla yakın işbirliği içinde olacağız.



What impact do NEBOSH certifications and standards have at the international level, and how do they comply with the legislation of different countries?

As an internationally recognised charity NEBOSH plays an important role in the health, safety and environmental professional community. Through NEBOSH qualifications, learners and their employers can improve the lives of people around the world by keeping their colleagues and their communities safe from work-related accidents and ill-health. Our internationally recognised qualifications help to raise the competence of safety and environmental professionals as well as individuals at all levels in the workplace and are highly respected by governments, employers and our learners. Improving people's knowledge and skills in workplace health, safety, environment, risk and wellbeing can, in turn, lead to fewer accidents and cases of work-related ill health, an improved environment and greater levels of wellbeing.

We collaborate with organisations such as HSE, INSHPO, BCSP, RoSPA, IIRSM and Government Bodies, Ministry's, Employment confederation and more to raise the profile and recognition of the profession, raise standards and share best practice to further educational opportunities.

What advice would you offer to young professionals aspiring to enter the field of occupational health and safety? How should they approach their career planning?

NEBOSH has a free career guide available to download from our website. It provides advice and tips from some of the world's top health and safety thought leaders. Their advice and guidance covers everything from how to tell if a new career in health and safety is for you. It highlights what qualifications to take and how to train whilst juggling a day job. I would also highlight speaking with many recruiters about roles and what to look for in a good employer and how to

NEBOSH sertifikaları ve standartları uluslararası düzeyde nasıl bir etkiye sahiptir ve farklı ülkelerin mevzuatlarıyla nasıl uyumludur?

NEBOSH, uluslararası alanda tanınan bir hayır kurumu olarak sağlık, güvenlik ve çevre profesyonelleri topluluğunda önemli bir rol oynamaktadır. NEBOSH yeterlilikleri sayesinde öğrenciler ve işverenleri, iş arkadaşlarını ve toplumlarını işle ilgili kazalardan ve sağlık sorunlarından koruyarak dünyanın dört bir yanındaki insanların yaşamlarını iyileştirebilirler. Uluslararası geçerliliğe sahip yeterliliklerimiz, iş güvenliği ve çevre profesyonellerinin yanı sıra işyerinde her seviyedeki bireylerin yetkinliğini artırmaya yardımcı olur ve hükümetler, işverenler ve öğrencilerimiz tarafından büyük saygı görür. İnsanların işyerinde sağlık, güvenlik, çevre, risk ve refah konularında bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, daha az kaza ve işle ilgili hastalık vakası, daha iyi bir çevre ve daha yüksek refah seviyelerine yol açabilir.

HSE, INSHPO, BCSP, RoSPA, IIRSM ve Hükümet Organları, Bakanlıklar, İstihdam konfederasyonu ve daha fazlası gibi kuruluşlarla mesleğin profilini ve tanınırlığını artırmak, standartları yükseltmek ve daha ileri eğitim fırsatları için en iyi uygulamaları paylaşmak için işbirliği yapıyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği alanına girmek isteyen genç profesyonellere ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz? Kariyer planlamalarına nasıl yaklaşmalılar?

NEBOSH'un web sitemizden indirebileceğiniz ücretsiz bir kariyer rehberi bulunmaktadır. Dünyanın en iyi sağlık ve güvenlik fikir liderlerinden bazılarının tavsiye ve ipuçlarını içermektedir. Onların tavsiyeleri ve rehberliği, sağlık ve güvenlik alanında yeni bir kariyerin size uygun olup olmadığını nasıl anlayacağınıza kadar her şeyi kapsamaktadır. Hangi niteliklerin alınması gerektiği ve günlük bir işle uğraşırken nasıl eğitim alınacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca birçok işe alım uzmanıyla roller ve iyi bir işverende nelerin aranması

get your first break.

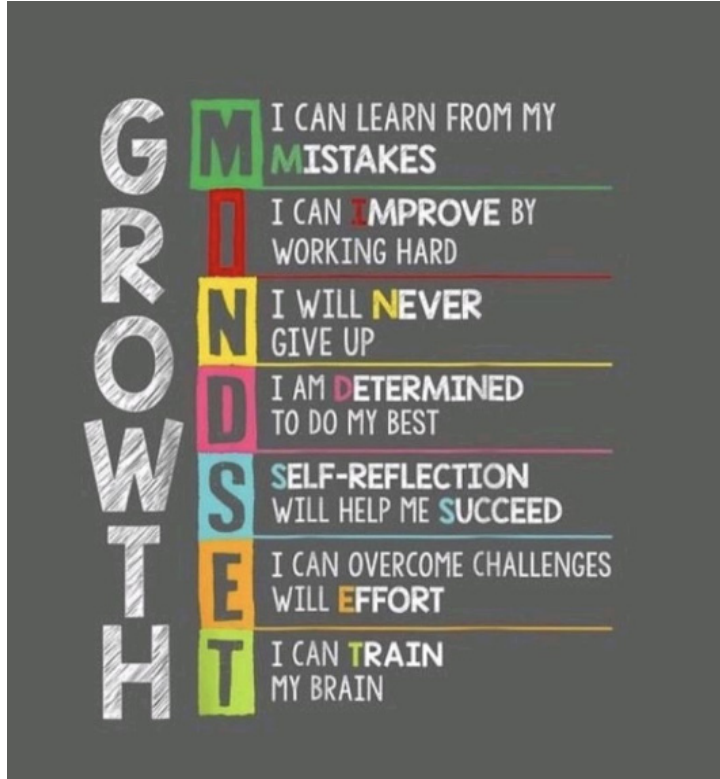
The experts on the link below also share their top tips for CVs, handling interviews plus the role of mentors and networking in career progression.

Please see the following link to download a free copy, go to www.nebosh.org.uk/dosomethinggreat

gerektiği ve ilk molanızı nasıl alacağınız hakkında konuşmanın da altını çizmek isterim.

Aşağıdaki bağlantıda yer alan uzmanlar ayrıca CV'ler, mülakatlarla başa çıkma ve kariyer ilerlemesinde mentorların ve ağ oluşturma rolüne ilişkin en iyi ipuçlarını paylaşıyor.

Ücretsiz bir kopyasını indirmek için lütfen aşağıdaki bağlantıyı kullanın, aşağıdaki adresi ziyaret edin www.nebosh.org.uk/dosomethinggreat





Mehmet AKSAN

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Class A Occupational Safety Specialist



Traktör Kullanımında İş Güvenliği

Occupational Safety in Tractor Use

Tarım sektörü, geleneksel çalışma yöntemlerinin kullanıldığı, korunma gereksinimi yüksek, tehlike ve risklerin yoğun olarak görüldüğü emek iş gücüne dayalı bir sektördür. Özellikle artan nüfusla beraber ülkenin tarım ihtiyacının karşılanması, ekonomik kalkınması ve bu konuda ulusal refahın sağlanması gerekliliği sektörün önemini günden güne artırmaktadır.

Hem Avrupa Birliği hem ülkemiz tarım sektörüne ait iş kazası analizlerine bakıldığında, tarım makineleri kaynaklı kazaların payının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu kazalar operatörün dikkatsizliği, eğitim yetersizliği, makinelerle ilgili teknik bilgi eksikliği, koruyucusuz makine kullanımı gibi nedenlerden kaynaklandığı bilinmektedir. Bu analiz sonuçları göstermektedir ki ölümlü ve ağır yaralanmalı kazaların önlenmesi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının yüksek olması ile doğrudan

The agricultural sector is labour-based, where traditional working methods are used, the need for protection is high, and hazards and risks are intensely seen. Especially with the increasing population, the need to meet the country's agricultural needs, economic development and national welfare in this regard increases the importance of the sector day by day.

Looking at the occupational accident analyses of both the European Union and the agricultural sector in our country, it is seen that the share of accidents caused by agrarian machinery is quite high. It is known that these accidents are caused by reasons such as operator's carelessness, lack of training, lack of technical knowledge about machinery, and use of machinery without protection. The results of this analysis show that the prevention of severe and fatal injury accidents is directly related to the high awareness of occupational



Traktör kullanımında iş güvenliği büyük önem taşır. Traktörler genellikle tarım ve inşaat gibi sektörlerde kullanıldığından, bu makinelerle çalışan kişilerin güvenliğini sağlamak için çeşitli önlemler almak gereklidir. İşte traktör kullanımında iş güvenliği için bazı temel prensipler:

Eğitim ve Bilgi

Traktörü kullanacak kişilerin gerekli eğitimi alması önemlidir. Traktörün doğru ve güvenli bir şekilde kullanılabilmesi için operatörlerin traktör işleyişini, kontrolleri, acil durum prosedürlerini ve güvenlik kurallarını bilmeleri gerekmektedir.



Occupational safety is of great importance when using tractors. As tractors are often used in sectors such as agriculture and construction, it is necessary to take various measures to ensure the safety of people working with these machines. Here are some basic principles for occupational safety when using tractors:

Education and Knowledge

The people who will operate the tractor must receive the necessary training. To use the tractor correctly and safely, operators must be familiar with tractor operation, controls, emergency procedures and safety rules.



Kişisel Koruyucu Donanım

Traktör kullanıcıları, uygun kişisel koruyucu donanımı kullanmalıdır. Bu donanım arasında kask, kulak koruyucular, göz koruyucuları, eldivenler ve uygun giyim yer alabilir.

Traktör Bakım

Traktörlerin düzenli bakımı yapılarak işleyişleri güvence altına alınmalıdır. Fren sistemleri, lastikler, ışıklar ve diğer önemli parçaların düzenli olarak kontrol edilmesi ve bakımının yapılması traktör güvenliğini artırır.

İş Alanı Güvenliği

Traktör kullanımı sırasında çalışma alanının düzenli ve temiz olması önemlidir. Düzensiz ve engelli alanlar traktörün devrilme riskini artırabilir.

Hız Kontrolü

Traktör kullanıcıları, traktörleriyle güvenli bir hızda seyahat etmelidir. Özellikle eğimli arazilerde hız kontrolü önemlidir.

Yük Güvenliği

Traktörler genellikle römorklar veya diğer ekipmanlarla birlikte kullanılır. Bu yüklerin güvenli bir şekilde taşınması ve bağlanması için gerekli önlemler alınmalıdır.

Personal Protective Equipment

Tractor users must wear appropriate personal protective equipment. This may include a helmet, ear protection, eye protection, gloves and proper clothing.

Tractor Maintenance

Tractors must be regularly maintained to ensure their functioning. Regular inspection and maintenance of brake systems, tyres, lights and other essential parts increase tractor safety.

Work Area Safety

The work area must be organized and clean during tractor operation. Irregular and obstructed areas can increase the risk of the tractor tipping over.

Speed Control

Tractor users must travel at a safe speed with their tractors. Speed control is significant on sloping terrain.

Load Safety

Tractors are often used in combination with trailers or other equipment. Necessary precautions must be taken for these loads' safe transportation and coupling.



İletişim ve Gözetim

İletişim araçları kullanarak diğer işçilerle iletişim kurmak ve gözetim altında çalışmak, traktör kullanımında güvenliği artırır.

Communication and Surveillance

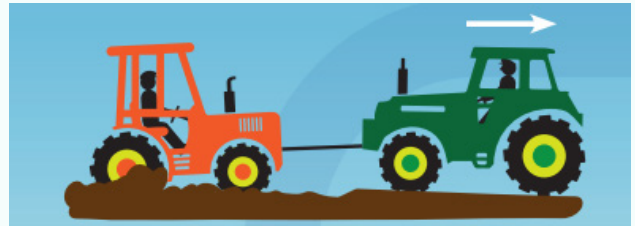
Communicating with other workers using communication tools and working under supervision increases safety in tractor operations.

Acil Durum Prosedürleri

Traktör kullanıcıları, acil durumlar için belirlenmiş prosedürlere hakim olmalıdır. Bu, yangın, kazalar veya diğer acil durumlar için hızlı ve etkili müdahaleyi içerir.

Emergency Procedures

Tractor users should familiarize themselves with established procedures for emergencies. This includes the quick and effective response to fire, accidents or other emergencies.



Sonuç

Traktör kullanımında iş güvenliği, bu makinelerin etkili ve güvenli bir şekilde kullanılmasını sağlamak adına sürekli bir çaba gerektirir. İşverenler, çalışanlara düzenli eğitim ve güncel bilgi sağlayarak iş güvenliği standartlarını korumalıdır.

Conclusion

Occupational safety in tractor operation requires a continuous effort to ensure that these machines are used effectively and safely. Employers must maintain safety standards by providing regular training and up-to-date information.

Referanslar (References)

1. <https://www.csgeb.gov.tr/media/9472/tarimmakineguvenlicalisma.pdf>
2. <https://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/1/dosya-1-8167.pdf>
3. Image by vwalakte on Freepik https://www.freepik.com/free-ai-image/tractor-field-ai-generated-image_88894510.htm#fromView=search&page=1&position=0&uuid=1252616d-dc69-485f-9457-735212ee4509

Servis Şoförlerinin Uyması Gerektiği İş Güvenliği Tedbirleri

Safety Requirements That Shuttle Drivers Must Follow

Ozan YILMAZ

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Maden Y. Mühendisi

Yüksekte Çalışma Eğitmeni

Yangın Eğitmeni

Class A Occupational Safety Specialist

Mining Engineer M.Sc.

Working at height Instructor

Fire Instructor

Servisler günümüz çalışma hayatında, okul hayatında, sağlık hizmetlerinde ve daha birçok alanda önemli bir yer tutmaktadır. Bir işletme düşünün ki tüm departmanlarındaki çalışanlar o işletmelere servis araçları ile taşınmakta. Sadece bir servis aracında meydana gelebilecek bir kaza bile servis aracını kullanan departman çalışanlarının ölümü ve yaralanması ile sonuçlanabilir. Bu durum işletmedeki bir departmanın günlerce hatta haftalarca işlevsiz kalabilmesine sebep olabilir. İşletmelerin çok ciddi iş gücü kaybına dolayısıyla ülke ekonomisinin de kaybına sebep olabilecek kadar büyük sonuçlar doğurabilir. Bu kadar kritik bir noktada görev yapan, servis şoförlerinin de doğal olarak uyması gereken birtakım kurallar silsilesi ve taşımaları gereken nitelikler bulunmaktadır.

Servis şoförü olabilmenin şartlarına şöyle bir göz atalım.

1. Servis şoförlüğü için gerekli

şartlar: İster personel servisi isterse de okul servis şoförlüğü yapabilmek için birbirine benzer niteliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu yeterlilikleri sıralayacak olursak:

a.) 26 Yaşından gün almış, 66 yaşından gün almamış olmak

b.) Devletin güvenliğine karşı işlenen suçlar, zimmet, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, kasten adam öldürme, uyuşturucu madde kullanımı vb. suçlara karışmamış, yargılanmamış olmak.

c.) Son beş yıllık bir süreçte, bilinçli taksirli olarak ölümlü trafik kazasına

Shuttles are essential in today's working life, school life, health services and many other areas. Imagine a business where employees in all departments are transported to their work places by shuttle vehicles. Even an accident in just one shuttle may result in the death or injury of the department employees using the shuttle. This situation may cause a department in the business to remain dysfunctional for days or even weeks. It can have serious consequences that can cause businesses to lose their workforce and thus the country's economy. Shuttle drivers working at such a critical point naturally have a set of rules they must follow and qualifications they must possess.

Let us have a glance at the requirements to be a shuttle driver

1. Requirements for being a bus driver: *Having similar qualifications is necessary to be a shuttle or a school bus driver. If we list these qualifications;*

a.) *Being over the age of 26 and not over the age of 66*

b.) *Not being involved in crimes against the state's security, embezzlement, bribery, theft, fraud, intentional homicide, drug use, etc., and not being judged.*

c.) *Not having been involved in a consciously negligent fatal traffic accident in the last five years and not having had more than one driving license due to alcohol or speed limit violations.*

d.) *To have a professional qualification certificate and a*

karışmamış olmak, alkollü veya hız limit ihlallerinden dolayı birden fazla ehliyeti alınmamış olmak.

d.) Mesleki yeterlilik belgesi ve yurt içi yolcu taşımacılığı mesleki yeterlilik belgesine sahip olmak.



[1]

e.) 5 yılda bir yetkilendirilmiş kuruluşlar tarafından verilen psikoteknik açıdan sağlıklı olduğunu gösterir belge.

f.) Her yıl aile hekiminden alınmış, servis şoförlüğüne uygunluk raporu. Minimum 5 yıllık D sınıfı sürücü belgesi veya minimum 7 yıllık D1 sınıfı sürücü belgesine sahip olmak.(19'dan az koltuğu bulunan okul servis araçlarında B sınıfı ehliyetle kabul görmektedir.)

1.Yukarıdaki maddeler yurt içinde servis şoförlüğü yapabilmek için okul servis araçları yönetmeliğinde açıkça belirtilmiş maddelerdir. Personel servis araçları içinde aynı yeterlilik şartları geçerlidir.

Bu şartların dışında servis aracı olarak kullanılacak araçların da bazı yeterlilik şartları bulunmaktadır.

2.Servis araçları için gerekli şartlar:

a.) Okul servis araçlarında uygun renk ve ebatlarda reflektörlü "OKUL TAŞITI" yazısı.

b.) Okul servis araçlarında öğrencilerin iniş ve binişlerinde yakılmak üzere minimum 30 cm çapında kırmızı ışık veren üstünde siyah renkte puntolarla "DUR" yazısı olan ve fren lambalarından ayrı çalışacak şekilde tesis edilmiş bir lamba.

c.) Okul servis araçlarında çocuk öğrencilerin erişebileceği camlar ve pencereler sabit olacak. İç kısımda bulunan her türlü demir aksam yumuşak bir materyal ile sarılarak çarpma sonucu yaralanmalar engellenecek. Bu madde personel servisleri içinde geçerlidir.

domestic passenger transportation professional qualification certificate.



[2]

e.) A document showing that you are psycho-technically healthy, issued by authorized organizations every five years.

f.) A certificate of suitability for being a bus driver obtained from the family doctor every year. Having a D class driver's license for a minimum of 5 years or a class D1 driver's license for a minimum of 7 years. (A class B driver's license is accepted for school buses with less than 19 seats.)

1.The above items are clearly stated in the school bus regulations for being a shuttle driver in the country. The exact qualification requirements apply to vehicles that carry employees.

Apart from these conditions, some qualification requirements exist for vehicles to be used as shuttles..

2.Requirements for shuttles:

a.) "SCHOOL VEHICLE" sign with reflectors in appropriate colours and sizes on school bus vehicles

b.) A lamp with a minimum diameter of 30 cm, which gives a red light to be turned on when students get on and off in school buses, with the word "STOP" written in black font, is installed to work separately from the brake lights.

c.) In school buses, windows and windows accessible to children will be fixed. All iron parts inside will be wrapped with a soft material to prevent injuries due to impact. This article is also valid for shuttles for employees.

d.) Araçların imal tadil ve montajı hakkında yönetmelik ile karayolları trafik yönetmeliğinde belirtilen standart, nitelik ve sayıda araç gereç ve malzemeler her an hazır bulunması gerekmektedir.

e.) Servis araçlarında kapıların otomatik olması halinde kapının açılması ve kapanması optik ve akustik sinyallerle şoföre intikal edecek şekilde olacaktır.

f.) Tüm servis araçlarının TÜVTÜRK muayene istasyonlarınca yapılmış, yılda 1 periyodik kontrolleri servis aracı olarak kullanılmasına engel teşkil etmeyecek şekilde sonuçlanmış olmalıdır.

g.) Okul servis araçları personel servis aracı olarak da kullanılabilir. Böyle durumlarda okullara özgü olarak belirlenen ışıklı uyarı işaretleri kullanılmayacaktır.

h.) Okul servis araçlarında araç takip sistemi bulunmalı ve kayıtlar 1 ay süreyle saklanmalıdır.

ı.) Okul servis araçlarında her koltuk görünecek şekilde kamera sistemi bulunmalı ve kayıtlar 1 ay süreyle saklanmalıdır.

i.) Tüm servis araçlarında her koltukta ayrı ayrı tahsis edilmiş 3 nokta emniyet kemerleri bulunmalıdır.

j.) Tüm servis araçlarında araç sigortası ve her koltuk için ferdi kaza sigortası bulunmalıdır.

k.) Tüm servis araçlarında 1 Aralık ve 1 Nisan tarihleri arasında kullanılmak üzere kış lastiği bulunması gerekmektedir. (Otobüs sınıfında geçen servis araçlarında çekici lastiklerde daha küçük araçlarda ise 4 lastik zorunludur.)



[3]

3.Şoförleri maruz kaldığı mesleki tehlikeler:

Uluslararası yol güvenliği inceleme projesi (2007) verilerine göre dünyada her yıl meydana gelen ölümlü trafik kazalarının yüzde 25 ila yüzde 33'lük kısmı insanların işe gitmek için yolda olduklarını ortaya koymaktadır. 3.

d.) The standard, quality and number of tools and materials specified in the regulation on the manufacturing, modification and assembly of vehicles and the highway traffic regulations must be available at all times.

e.) If the doors in service vehicles are automatic, the opening and closing of the door will be transmitted to the driver via optical and acoustic signals.

f.) Annual periodic checks of all service vehicles by TÜV TÜRK inspection stations must be completed in a way that does not prevent them from being used shuttles.

g.) School buses can also be used as shuttles. In such cases, illuminated warning signs designated specifically for schools will not be used.

h.) School buses must have a vehicle tracking system, and records must be kept for one month.

i.) School bus vehicles must have a camera system that shows every seat and the records must be kept for one month.

i.) All service vehicles must have individually assigned 3-point seat belts for each seat.

j.) All service vehicles must have vehicle and personal accident insurance for each seat.

k.) All service vehicles must have winter tires to be used between 1 December and 1 April. (Tow tyres are required for service vehicles in the bus class, and 4 tyres are required for smaller vehicles.)



[4]

3.Occupational hazards that drivers are exposed to:

Drivers will likely encounter fatal or serious injuries in accidents due to their position in the vehicle.

As in every profession, being a shuttle driver has some health and safety hazards. We can list these dangers as follows;

a.) Stress

b.) Noise

Şoförlerin araç içinde bulundukları konum itibarı ile yaşanan kazalarda ölümcül veya ağır yaralanmalı sonuçlarla karşılaşmaları çok yüksek ihtimal olmaktadır. Her meslekte olduğu gibi servis şoförlüğü içinde geçerli bir takım sağlık ve güvenlik tehlikeleri bulunmaktadır. Bu tehlikeleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Stres,
- Gürültü,
- Şiddet,
- Titreşim,
- Yalnız çalışma,
- Yorgunluk ve uykusuzluk. 4.



[7]

4. Servis şoförleri için iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri:

Servis şoförlüğü yukarıda da belirttiğimiz gibi kendi içerisinde kendine özgü riskleri ve sorumlulukları barındıran bir meslek dalıdır. Yaşanacak kazaların sonuçları doğrudan kişinin kendisiyle beraber etrafındaki birçok çalışanı hatta çalıştıkları kurumları etkileyebilmektedir. Bu sebeple servis şoförleri için İş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri kritik önem taşımaktadır. Servis şoförleri için iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini şu başlıklar altında sıralayabiliriz:

- Uygun sürelerde dinlenmiş olarak işe başlamak.
- Alkol gibi keyif verici madde kullanımlarının üzerinden en az 48 saat geçmeden işe başlamamak. Uyuşturucu madde kesinlikle kullanmamak.
- Mesai başlangıçlarında aracın başında yağ kaçaqları, lastik basınçları gibi gözle kontrol edilebilecek tüm kontrolleri gerçekleştirmek.
- Mesai başlangıçlarında tüm koltuklardaki emniyet kemerlerinin çalışır durumda olduğunun kontrolünü sağlamak.
- Belirli periyotlarda lastik diş kalınlıklarının kontrollerini yapmak.
- Araç periyodik bakımlarını düzenli olarak üreticinin verdiği aralıklarda yetkili servislere yaptırmak ve kayıt altına almak.
- Emniyet kemeri takmadan asla hareket etmemek.
- Araç tip ve lokasyona göre karayollarının belirlemiş olduğu hız limitlerine riayet etmek.
- Araç içerisinde ayakta yolcu var iken hareket etmemek.
- Tüm yolcuların emniyet kurallarına uyması için gerekli uyarıları yapmak.
- Tansiyon ilaçları, antidepresanlar gibi akut veya kronik hastalığa sahip şoförlerin tedavi sürecinde kullandığı ilaçlar var ise mutlaka doktora danışarak (araç kullanmasına engel olup olmadığı hakkında) işe devam etmelidirler.

4. Occupational health and safety measures for shuttle drivers:

As mentioned above, being a shuttle driver is a profession with risks and responsibilities. The consequences of accidents can directly affect the person himself, many employees around him, and even the institutions they work for. may affect. For this reason, occupational health and safety measures are of critical importance for shuttle drivers. We can list the occupational health and safety measures for service drivers under the following headings;

- Starting work after having rested for appropriate periods.*
- Not starting work at least 48 hours after using recreational substances such as alcohol and never using drugs.*
- To conduct all visual inspections such as oil leaks and tire pressures at the beginning of the working day.*
- To check that the seat belts in all seats are in operation at the beginning of the shift.*
- To check tire tread thickness at certain periods.*
- To have vehicle periodic maintenance done by authorized services at the intervals specified by the manufacturer and to record it.*
- Never move without wearing a seat belt.*
- To comply with the highway's speed limits according to vehicle type and location.*
- Not moving while there are standing passengers in the vehicle.*
- To make necessary warnings so all passengers comply with the safety rules.*
- If drivers with acute or chronic diseases, such as blood pressure medications and antidepressants, use medications during treatment, they must continue to work by consulting a doctor (about whether they prevent them from driving).*
- Pay attention to choosing tires suitable for the season*
- In school buses, drivers must activate the STOP warning light at the back when students are getting on*

- l.) Mevsimine uygun lastik seçimine dikkat etmek.
- m.) Okul servislerinde şoförler, öğrenci indirirken veya bindirirken arka kısımdaki DUR ikaz lambasını mutlaka aktif etmelidir.
- n.) Servis aracı işletmelerin iç kısımlarına girecek ise (vardiya bitimlerinde yaşanan insan trafiği sebebi ile) geri görüş kamerası bulundurulmalı (kör nokta ihtimaline karşı) veya manevracı olmadan geri manevralardan kaçınılmalıdır.
- o.) Yolcunun araçtan iniş ve biniş noktaları yolcu için tehlike oluşturmayacak noktalardan seçilmeli. Bu duraklar harici yolcu indirilip bindirilmemelidir.
- p.) Servis aracından kaynaklanabilecek bir acil durumda (yangın vb.) yolcuların güvenli tahliyesi için belirli periyotlarda şoförlere tarafından bilgilendirme yapılmalıdır.
- q.) Araçta bulunması gereken yangın söndürme tüpü manometresi haftalık periyotlarla kontrol edilmeli basıncı düşmüş tüpler derhal yenilenmelidir.
- r.) Şoförler görev başında iken mutlaka reflektörlü kıyafet kullanmalıdır, çalışma alanlarında araçtan inceklerse ilave risklere karşı işletmenin belirlemiş olduğu tüm kişisel koruyucu donanımlarını araçlarında hazır olarak bulundurmalıdırlar.
- s.) Karlı veya güneşli havalarda görüşe engel olmayacak koruyucu güneş gözlüğü veya kolomatik gözlükler kullanılmalıdır. Gece sürüşlerinde ise anti far gözlükleri kullanılmalıdır.
- t.) Sürekli oturarak yapılan çalışmalarda, karşılaşılan kas iskelet sistemi ve dolaşım sistemi rahatsızlıkları şoförler içinde geçerli olup belirli durak noktalarında mutlaka araçtan inip 10 dk. ayakta durmak veya yürümek gerekmektedir.
- u.) Araç içi sıcaklığı yaz kış optimum oda sıcaklığında tutulmaya çalışılmalıdır (20-22 derece). Kışın bu sıcaklıkların üstüne çıkmak rahavete sebep olabileceği gibi yazın bu sıcaklıkların altında uzun süre klima karşısında bulunmak, soğuk algınlığı gibi hastalıklara davetiye çıkarabilmektedir.
- v.) Trafikte sakin olmak ve etkili iletişim kurallarına uymak gerekmektedir.

Sonuç olarak şoförlerin uymakla yükümlü olduğu İş Güvenliği ve Trafik güvenliği tedbirleri hayati önem taşımaktadır. Sıradan sürücüler Trafik güvenliği tedbirlerine uymakla yükümlü iken servis şoförleri ekstra olarak İş Güvenliği tedbirlerine de riayet etmeleri gerekmektedir.

Referanslar (References)

1. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=24022&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
2. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/19838>
3. <https://iosh.com/about-iosh/our-influence/policy-positions/road-safety/>
4. <https://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/103/dosya-103-9073.pdf>
5. Görsel 1: <https://www.summitexpress.com/now-hiring/airport-shuttle-driver-silverthorne-colorado/>
6. Görsel 2: <https://turkburosenn.org.tr/2021/10/tasra-personelinin-servis-sorunu-cozulmelidir/>
7. Görsel 3: <https://www.aa.com.tr/gundem/okul-servis-aracлари-yonetmeliginde-degisiklik-yapildi/234552>
8. Görsel 4: https://en.wikipedia.org/wiki/School_bus_contractor#/media/File:ICCE_Illinois_School_Bus.jpg
9. Görsel 5: <https://stnonline.com/partner-updates/5-ways-to-alleviate-your-bus-driver-shortage-and-save-money-too/>

and off.

n.) If the service vehicle will enter the interior of the businesses (due to human traffic at the end of the shift), a rear view camera should be kept (in case of blind spot) or reversing maneuvers without a maneuverer should be avoided.

o.) The passenger's boarding and exiting points should be chosen from points that will not harm the passenger. Passengers other than these stops should not be loaded or unloaded.

p.) In case of an emergency (fire, etc.) that may arise from the service vehicle, the drivers must inform the passengers at certain intervals to evacuate them safely.

q.) The fire extinguisher cylinder manometer, which should be in the vehicle, should be checked weekly and cylinders whose pressure has dropped should be replaced immediately.

r.) Drivers must wear reflective clothing while on duty, and if they leave the vehicle in work areas, they must have all personal protective equipment determined by the company ready in their vehicles against additional risks.

p.) Protective sunglasses or colormatic glasses that will not obstruct vision should be used in snowy or sunny weather. Anti-headlight glasses should be used when driving at night.

t.) Musculoskeletal and circulatory system disorders encountered during continuous sitting work are also valid for drivers. You must get out of the vehicle at certain stopping points and spend 10 minutes. Standing or walking is required.

u.) The vehicle's interior temperature should be kept at optimum room temperature in summer and winter (20-22 degrees). Exceeding these temperatures in winter may cause complacency, while staying in front of the air conditioner at these temperatures for a long time in summer may invite diseases such as colds.

v.) It is necessary to remain calm in traffic and comply with effective communication rules.

As a result, Occupational Safety and Traffic safety measures that drivers are obliged to comply with are of vital importance. While ordinary drivers are obliged to comply with traffic safety measures, shuttle drivers must additionally comply with Occupational Safety measures.

Bahar Mevsimi ve Alerji

Spring Season and Allergy



Fatma ERDEMOĞLU
CertIOSH
B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
Diğer Sağlık Personeli
İlk Yardım Eğitmeni
*Class B Occupational Safety
Specialist & Other Health Staff
First Aid Instructor*



ALERJİ NEDİR?

Alerji, kişinin aslında çevrede bulunan ve çoğu insan için zararsız olan bazı maddelere tepki vermesi sonucu ortaya çıkar. İnsan vücudunun, hava şartlarından etkilenmesi ya da psikolojik etkenler sonucu bazı maddelere aşırı reaksiyon göstermesi olarak da tanımlayabiliriz.

İnsan vücudunun yabancı bulduğu bazı zararsız proteinler (alerjenler) vardır ve bunlardan bazıları aşağıdaki örneklerdeki gibidir:

- Polen,
- Toz,
- Hayvan Kürkü,
- Toz Akarları,
- Evcil Hayvanlar,
- Böcekler,
- Keneler,
- Küfler,
- Bazı Gıdalar (Susam, Yer Fıstığı,Süt,Yumurta, Kabuklu Deniz Ürünleri vb.),
- Bazı İlaçlar (Penisilin, İnsülin, Aspirin,Antibiyotikler vb.).

Zararsız alerjenlerin belirtileri genelde hafif seyreder ancak bazı kişilerde vücudun savunma sistemi olan bağışıklık sistemi bu proteinin (alerjenin) vücudumuzdaki varlığına aşırı tepki verir. Bu durum çok daha ciddi durumlara yol açabilmektedir.

WHAT IS ALLERGY?

An allergy occurs when a person reacts to substances in the environment that are harmless to most people. It can also be defined as the human body showing an excessive reaction to certain substances due to the influence of weather conditions or psychological factors.

There are specific harmless proteins (allergens) that the human body finds foreign, and some of them include;

- Pollen
- Dust
- Animal Fur
- Dust Mites
- Pets
- Insects
- Ticks
- Molds
- Certain Foods (Sesame, Peanuts, Milk, Eggs, Shellfish, etc.)
- Certain Medications (Penicillin, Insulin, Aspirin, Antibiotics, etc.)

Symptoms of harmless allergens are usually mild, but in some people, the immune system, which is the body's defence system, may overreact to the presence of the protein (allergen) in your body, leading to much more severe conditions.

ATOPI NEDİR?

Atopi, kişinin anne ve babasından miras kalan genlerinin, genetik yatkınlığına dayanan ve çevresel faktörlerin tetikleyici etkisiyle ortaya çıkan bir bağışıklık sistemi bozukluğudur.

Atopi, alerjik rinit, astım, atopik dermatit (egzama) gibi alerjik hastalıkların altında yatan temel mekanizmayı ifade eder. Örneğin, alerjik rinitte, burun mukozasının alerjenlere karşı aşırı duyarlılığı sonucunda burun tıkanıklığı, hapşırma ve burun akıntısı gibi semptomlar ortaya çıkar.

-Sigara Dumanı,
-Hava Kirliliği,
-Evcil Hayvan Tüyleri vb.
gibi çevresel alerjenler atopi semptomlarını tetikleyebilir veya kötüleştirebilir.

Atopi genetik yatkınlıkla ilişkili bir durumken, alerji bağışıklık sisteminin belirli bir maddeye aşırı tepki vermesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Ancak, atopik bireylerin genellikle alerjik reaksiyonlara daha yatkın oldukları unutulmamalıdır.



WHAT IS ATOPY?

Atopy is an immune system disorder that arises from the genetic predisposition inherited from one's parents and is triggered by environmental factors.

Atopy refers to the underlying mechanism behind allergic diseases, such as allergic rhinitis, asthma, and atopic dermatitis (eczema). For instance, in allergic rhinitis, symptoms like nasal congestion, sneezing, and runny nose emerge due to the nasal mucosa's hypersensitivity to allergens.

Environmental allergens like;

- Tobacco Smoke
- Air Pollution
- Pet Fur, etc.

It can trigger or exacerbate symptoms of atopy.

While atopy is related to a genetic predisposition, allergy is a condition that arises due to the immune system's excessive reaction to a particular substance. However, it should not be forgotten that atopic individuals are generally more prone to allergic reactions.



EV TOZU AKARI ALERJİSİ

Bahar mevsiminde görülen bir diğer alerji türüdür. Ev tozu akarları aslında evlerde halılar, yatak takımları, yastıklar, mobilyalar, şilte ve döşemeler gibi iç mekanlarda yaşayan mikroskobik organizmalardır.

KÜF/MANTAR SPORLARI ALERJİSİ

Nemli ve çürümüş ortamlarda yaşayan mantarlar, bahar mevsiminde yaygın olarak bulunabilirler.

DUST MITE ALLERGY

Another type of allergy is seen in the spring season. Dust mites are microscopic organisms that live in indoor environments like carpets, bedding, pillows, furniture, mattresses, and upholstery.

MOLD/SPORE ALLERGY

Molds that live in damp and decaying environments can commonly be found during spring.

GIDA ALERJİSİ

Bahar mevsiminde bazı meyve ve sebzelerin tüketiminin artması ile gıda alerjisi olan kişilerin semptomları tetiklenebilir. Gıda alerjileri aslında, vücudunuz belirli bir gıdaya karşı spesifik bir antikör salgıladığında gelişir. Yiyeceği yedikten birkaç dakika sonra alerjik reaksiyon meydana gelir ve belirtiler şiddetli olabilir.

HAYVAN TÜYÜ ALERJİSİ

Evcil hayvan alerjenleri arasında hayvanın kürkü, derisi(kepeği), idrarı ve tükürüğünde belirli proteinler bulunur ve özellikle bahar mevsiminde evcil hayvan sahipleri evlerinde bulunan hayvan tüyleri nedeniyle alerjik semptomlar yaşayabilirler.

POLEN ALERJİLERİ

Bahar mevsiminde görülen alerjiler genellikle polen alerjileri olarak bilinmektedir. Polenler, çiçeklerin üreme organlarında bulunan toz tanecikleridir. Bahar mevsimi bitkilerin çiçek açma ve polen üretme dönemi olduğu için polen alerjileri bu dönemde sıklıkla ortaya çıkmaktadır.

Polen alerjisi, bağışıklık sisteminin polenlere aşırı tepki vermesi sonucu ortaya çıkar. Polenlerin solunması veya teması ile bağışıklık sistemi alerjik reaksiyonlara yol açacak şekilde harekete geçer. Bu reaksiyonlar genellikle şöyledir:

- Burun Tıkanıklığı,
- Burun Akıntısı,
- Peş Peşe Hapşırma,
- Gözlerde Kaşıntı,
- Gözlerde Sulanma,
- Nefes Darlığı,
- Boğazda Kaşıntı,
- Öksürük vb. semptomlarla kendini gösterir.

Polen alerjileri genellikle çeşitli bitki türlerinin çiçek açma dönemlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin bahar mevsiminde;

- Ağaç Polenleri (Çam, Meşe, Kavak vb.),
- Çimen Polenleri,
- Yabani Ot Polenleri yaygın tetikleyiciler arasındadır.

POLEN ALERJİLERİNDEN KORUNMAK

-Mümkünse bahar mevsiminde dışarıda bulunmaktan kaçınılmalı ve iç mekanlarda daha fazla vakit geçirilmeli.

FOOD ALLERGY

With the increased consumption of some fruits and vegetables in the spring season, symptoms of people with food allergies can be triggered. Food allergies develop when your body produces antibodies against a particular food. An allergic reaction occurs a few minutes after eating the food, and symptoms can be severe.

ANIMAL FUR ALLERGY

Among pet allergens, specific proteins found in an animal's fur, skin (dander), urine, and saliva can cause allergic symptoms in pet owners, especially during the spring season.

POLLEN ALLERGIES

Allergies seen in the spring season are often known as pollen allergies. Pollens are dust particles found in the reproductive organs of flowers. Since the spring season is when plants bloom and produce pollen, pollen allergies frequently occur.

Pollen allergy occurs due to the immune system's overreaction to pollens. Inhalation or contact with pollens can trigger allergic reactions by the immune system. These reactions typically manifest as;

- Nasal Congestion
- Runny Nose
- Successive Sneezing
- Itchy Eyes
- Watery Eyes
- Shortness of Breath
- Itchy Throat
- Cough, etc.

Pollen allergies can vary depending on the blooming periods of different plant species. For example, in the spring season,

- Tree Pollens (Pine et al., etc.)
- Grass Pollens
- Weed Pollens are common triggers.

PROTECTING AGAINST POLLEN ALLERGIES

- If possible, avoid being outdoors during the spring season and spend more time indoors.

-Evinizdeki havayı temizlemek ve polenleri azaltmak için hava temizleyicileri ve filtreler kullanılmalı. Özellikle yatak odalarında hava temizleyicileri kullanmak, gece boyunca rahat bir uyku uyuyabilmenizi de sağlayacaktır.

-Dışarı çıkmak zorunda olduğunuzda polen seviyelerinin düşük olduğu, genellikle gün batımından sonra akşam saatlerini tercih etmek daha az alerjik reaksiyon riski taşımanızı sağlayacaktır.

-Dışarıdan döndüğünde duş almak polenlerin evin içine girmesini ve alerjik semptomların azalmasını sağlayacaktır.

-Dışarıda bulunurken giydiğiniz kıyafetleri evin içine sokmayarak ve giysilerinizi değiştirerek polenlerin evde yayılmasını önleyebilirsiniz.

-Isıtma ve iklimlendirme sistemlerinizin bakımlarını düzenli olarak yaptırmanız da alerjik reaksiyon riskini azaltacaktır.

-Özellikle bahar aylarında evinizde ve arabanızda kapıları kapalı tutmanız fayda sağlayacaktır.

-Çim biçerken veya açık havada başka işler yaparken filtreli maskeler takmak ve doktorunuzun kullanmanızı istediği ilaçları kullanmanız da son derece önemlidir.

Referanslar (References)

1.<https://www.nhs.uk/conditions/allergies>

2.<https://my.clevelandclinic.org/health/diseases/8610-allergies>

3.Image by freepik

- Use air purifiers and filters to clean the air in your home and reduce pollen. Air purifiers, especially in bedrooms, will help you sleep comfortably throughout the night.

- When you need to go outside, prefer the evening hours after sunset when pollen levels are lower to minimize the risk of allergic reactions.

- Taking a shower after returning outdoors can prevent pollen from entering the house and reduce allergic symptoms.

- Avoid bringing outdoor clothes into the house as much as possible and change your clothes to prevent the spread of pollen indoors.

- Regular maintenance of your heating and cooling systems can also reduce the risk of allergic reactions.

- Especially during the spring months, keeping the doors of your home and car closed will be beneficial.

- Wearing filtered masks while mowing the lawn or doing other outdoor activities and using medications prescribed by your doctor are also very important.



Mobbing ve Mücadele Yöntemleri

Mobbing and Methods of Dealing



Serenay ÇALIŞ

Dr. Öğr. Üyesi

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Asst. Prof. Dr.

A Class Occupational Safety Specialist

Mobbing ile Mücadele Derneği tarafından yayımlanan verilere göre 19 Mart 2011 – 19 Mart 2013 tarihleri arasında mobbing ile ilgili 5 bin 890 tane mobbing başvurusu olmuştur. Alınan başvuruların %67'si (3 bin 930 kişi) özel sektör çalışanlarından, %33'ü (bin 960 kişi) ise kamu sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında ise 3 bin 213 başvuru (yüzde 55) erkeklerden, 2 bin 677 başvuru (yüzde 45) ise kadınlardan olmuştur. Özel sektörden yapılan başvuruların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde %42'si kadınlardan, %58'inin de erkeklerden geldiği ifade edilmiştir. Kamu sektöründe ise tam tersi bir durum görülmekte olup, kadınlardan gelen başvuruların erkeklerden gelen başvurudan daha fazla olduğu görülmektedir. Başvuruların % 51'ini kadınlar, % 49'unu ise erkekler oluşturmaktadır.

Yukarıdaki verilerden de anlaşıldığı üzere bezdirme, iş ve sosyal hayatta daha çok kullandığımız haliyle mobbing, cinsiyet, yaş sektör gözetmeksizin tüm sektörlerde kendini göstermektedir (Mizrahi, 2013).

Bir veya daha fazla avın bir avcıya yaklaşması ve onu taciz etmesi olarak tanımlanan mobbing davranışı, uzun zamandır bilim insanlarının ve halkın ilgisini çekmektedir. Yunan çömleklerinde kuş yakalayıcıların ötücü kuşları kolay yakalamak için yapışkan bir kalıntıyla kaplı bir ağaca çekmek için mobbing kullandıklarını gösteren resimlerde ve Aristoteles'in doğa üzerine yazılarında mobbinge atıflar görülmektedir (Carlson ve Griesser, 2022).

According to the data published by the Association for Dealing Mobbing, between March 19, 2011 and March 19, 2013, 5 thousand 890 mobbing applications were received. Of the applications received, 67% (3 thousand 930 people) were from private sector employees and 33% (1 thousand 960 people) were from public sector employees. In terms of gender distribution, 3 thousand 213 applications (55 percent) were from men and 2 thousand 677 applications (45 percent) were from women. When the gender distribution of applications from the private sector is analyzed, it is stated that 42% were from women and 58% were from men. In the public sector, the opposite situation is observed, with more applications from women than from men. 51% of the applications were made by women and 49% by men.

As it is understood from the data above, mobbing, as we use it more in business and social life, manifests itself in all sectors regardless of gender, age and sector (Mizrahi, 2013).

Mobbing behavior, defined as when one or more prey approach and harass a predator, has been of interest to scientists and the general public for a long time. References to mobbing show up in illustrations on Greek pots depicting bird-catchers using mobbing to attract songbirds to a tree covered in a sticky residue for easy capture and in Aristotle's writings on nature (Carlson and Griesser, 2022).

İsveçli bir psikiyatrist olan Heinz Leymann, çalışanlara yönelik belirli bir zorbalık biçimini ifade etmek için “mobbing” terimini ortaya atmıştır. İş yerinde mobbingin, bir veya daha fazla kişi tarafından, mobbing faaliyetleri nedeniyle çaresiz ve savunmasız bir konuma itilen bir kişiye yönelik hem düşmanca hem de etik olmayan iletişimlerini içerdiğini ısrarla vurgulamıştır (Zachariadou 2017’den aktaran Mujtaba ve Senathip, 2020).

Heinz Leymann, a Swedish psychiatrist, coined the term “mobbing” to refer to a specific form of bullying against employees. He insisted that mobbing in the workplace involves both hostile and unethical communications by one or more people directed at a person who is pushed into a helpless and vulnerable position due to mobbing activities (Zachariadou 2017 as cited in Mujtaba and Senathip, 2020).



Bezdirme, bireyleri psikolojik olarak rahatsız eden ve sürekliliği olan davranış örüntülerini içermekte, zamanla işin içinden çıkılamayacak olayların meydana geldiği, mağdurun zarar gördüğü bir süreçtir. “Mobbing; bir iş yerinde bir kişi veya grup tarafından, muhtelif nedenlerle, doğrudan ya da dolaylı olarak, aynı işyerinde çalışan başka bir kişi ya da kişilere yönelik süreklilik gösteren ve mağdurun psikolojik ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz rahatsızlık verici saldırgan davranışlardır (Gün, 2010:22’den aktaran Göymen, 2020).”

Mobbing involves behavioral patterns that psychologically disturb individuals and are continuous, and is a process in which incidents that cannot be overcome over time occur and the victim is harmed. “Mobbing is verbal or non-verbal disturbing aggressive behaviors by a person or group in a workplace, for various reasons, directly or indirectly, against another person or persons working in the same workplace, which show continuity and negatively affect the psychological and physical health of the victim (Gün, 2010:22 as cited in Göymen, 2020).”



Mobbinge maruz kalan kişiler kurban olarak isimlendirilmekte, mobbinge maruz kalma nedenleri ile ilgili kesin gerekçeler sunulamamaktadır. Ancak mağdurların iş yerinde sahip oldukları bazı özellikleri, diğer kişiler tarafından dikkat çekmekte ve mağduru odak haline getirmektedir. Bu kişiler (Gök 2013'ten aktaran Şahin, 2015):

1. Farklı ve dikkati çeken kişilerdir.
2. Savunmasız, sosyalleşme konusunda başarısız ve özgüvensiz kişilerdir.
3. Üstün başarılı ve grup normları ile çatışan kişilerdir.

Mağdurların özellikleri mobbing uygulanma sürecini etkilemekte, bunun yanında mağdurun maruz kaldığı mobbing davranışları da Leymann tarafından aşağıdaki şekilde gruplanmıştır (Leymann 1996 ve Demir 2009'dan aktaran Şahin, 2015):

1. Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar,
2. Sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar,
3. İtibara yönelik saldırılar,
4. Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar,
5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar şeklindedir.

İş yerlerinde uygulanan mobbing mağdur için olumsuz etkiler yarattığı gibi iş yerine, mağdurun ailesine, topluma, ülke ekonomisine de zarar vermektedir (ÇSGB, 2014).

ÇSGB tarafından yayımlanan İş yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (2014) içerisinde ise mobbingin önlenmesine yönelik aşağıdaki hususlar ifade edilmiştir:

Bireysel mücadele önerileri:

1. İş yerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
2. Kişi yaşanan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde kanaate varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.
3. Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
4. Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.
5. Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
6. Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.

People who are subjected to mobbing are named as victims, and the reasons for being subjected to mobbing cannot be presented with definite justifications. However, some of the characteristics of the victims at the workplace draw attention from other people and make the victim the focus. These people (Gök 2013 as cited in Şahin, 2015):

1. *They are different and stand out.*
2. *Vulnerable, unsocialized and insecure.*
3. *High achievers and in conflict with group norms.*

The characteristics of the victims affect the process of mobbing, and the mobbing behaviors that the victim is exposed to are grouped by Leymann as follows (Leymann 1996 and Demir 2009 as cited in Şahin, 2015):

1. *Behaviors aimed at influencing self-presentation and communication formation,*
2. *Attacks on social relations,*
3. *Reputational attacks,*
4. *Attacks on a person's quality of life and occupational status,*
5. *Direct attacks on a person's health.*

Mobbing in the workplace not only has negative effects on the victim but also harms the workplace, the victim's family, society and the national economy (Ministry of Labor and Social Security, 2014).

In the Information Guide on Psychological Harassment in Workplaces (Mobbing) published by the MLSS (2014), the following points are stated for the prevention of mobbing:

Suggestions for individual struggle:

1. *The person who thinks that he/she has been subjected to psychological harassment at workplaces should first assess his/her situation in a healthy way.*
2. *If a person comes to the conclusion that the process experienced is psychological harassment at the workplace, he/she should pay attention to the following points.*
3. *The person should first of all avoid conflict and try to remain calm.*
4. *If the psychological harassment is not carried out by the senior management, he/she should communicate the issue to the senior management in an appropriate manner.*
5. *There is no evidence of psychological harassment such as correspondence, notes, messages, e-mails, etc. keep information and documents.*

7. Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
8. Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
9. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İletişim Merkezi Alo 170'i arayarak, iş yerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
10. Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
11. İş yerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.
6. *Keep a diary about the psychological harassment process.*
7. *Meet with coworkers who witnessed/may witness the process.*
8. *The person should seek support from the trade union of which they are a member.*
9. *They should call Alo 170, the Communication Center of the Ministry of Labor and Social Security, and seek support from psychologists specialized in psychological harassment in the workplace.*
10. *The person should receive medical and legal support when needed.*
11. *If the person who is subjected to psychological harassment at workplaces cannot solve the problem at the workplace, he/she should take the matter to the judiciary.*



Kurumsal mücadele önerileri:

1. İş yerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibarıyla farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik tacizle mücadele yönetmeleri farklılık gösterir.
2. İş yerleri, iş yerinde psikolojik tacizin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları ve marka değerleri zarara uğramasın.

Suggestions for institutional struggle:

1. *Due to the sectoral differences of workplaces, the fact that they have different characteristics in terms of quality and quantity, and that they carry out their activities using different production methods, their management of combating psychological harassment differs.*
2. *In the event that elements of psychological harassment in the workplace emerge, workplaces should be informed about the issue and protect their corporate structures against such practices so that their public reputation and brand value are not damaged.*

Psikolojik tacizin işyerlerinde yaşanmaması ve/ veya önlenmesi için aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirilmelidir.

In order to avoid and/or prevent psychological harassment at workplaces, the following measures should be implemented first.

1. İş yerleri, psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmelidir.
2. İş yerlerinde psikolojik taciz konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.
3. İş yerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.
4. İş yerlerinde psikolojik taciz şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.
5. İş yerlerinde psikolojik tacizi önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında “gizliliğin korunmasına” özel hassasiyet gösterilmelidir.
6. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iş yeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.

1. *Workplaces should develop policies to prevent psychological harassment.*
2. *Brochures explaining the dangers of psychological harassment in workplaces training and informational activities should be organized for workers and managers.*
3. *Workplaces should develop methods to investigate incidents of psychological harassment in accordance with their own organizational structure, and take disciplinary and rehabilitation measures for those who attempt psychological harassment in the workplace.*
4. *Complaints of psychological harassment at workplaces should be taken into account and fair solutions should be developed.*
5. *In the measures to be taken to prevent psychological harassment at workplaces, special attention should be paid to the “protection of confidentiality” in the investigation and investigation of such allegations.*
6. *Relevant provisions should be included in collective bargaining agreements, labor contracts or workplace regulations.*

Referanslar (References)

1. Mizrahi, R. (2013). ÇALIŞMA HAYATINDA MOBBİNG İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(2), 443-452.
2. Carlson, N. V., & Griesser, M. (2022). Mobbing in animals: a thorough review and proposed future directions. *Advances in the Study of Behavior*, 54, 1-41.
3. Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S., & Pavlakis, A. (2017, December 5). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of “Leymann Inventory of Psychological Terror” Instrument. Retrieved November 28, 2019, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116301433>.
4. Muhtaba, B. G., Senathip, T. (2020). Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17-34. [http://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](http://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020).
5. Mobbing ile Mücadele Derneği (2024). <https://mobbing.org.tr/alo-170e-mobbing-sikayeti-yagdi-2/>. Erişim tarihi: 14.01.2024
6. Görsel 1: <https://slideplayer.biz.tr/slide/3119740/>
7. Gün, H., (2010). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing/Bullying), Lazer Yayıncılık, İstanbul, ss: 22-105.
8. Göymen, Y. (2020). İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
9. Gök, Sibel (2013), “İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, 23 Mayıs 2013, (Derleyen: İsmail AKGÜN), s.37, Ankara.
10. Şahin, S. (2015). Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi. *The Journal of Academic Social Science*, 9(9), 489-505.
11. LEeymann, H. (1996), “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*
12. Demir, Yeter (2009), “Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Kars.
13. ÇSGB İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (2014). <https://mobbing.org.tr/csgb-isyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014/> Erişim tarihi: 14.01.2024
14. Image by Ohmydearlife from Pixabay
15. Image by yanalya on Freepik
16. Image by pch.vector on Freepik

Makinelerin İstenildiğinde Durmasının Garanti Altına Alınması

Guaranteeing that Machines Stop When Desired



Hakan ERDOĞAN

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Makine Y. Mühendisi

Class A Occupational Safety Specialist

Mechanical Engineer m.sc.)

NEBOSH Tutor

GradIOSH

Bütün makinalarda, ekipmanı tümüyle ve güvenli bir şekilde durdurabilecek bir sistem bulunur. Her bir çalışma yerinde, tehlikenin durumuna göre, iş ekipmanının tamamını veya bir kısmını durdurabilecek ve bu ekipmanın güvenli bir durumda kalmasını sağlayacak kumanda sistemi bulunur [1].

Makinelerin durdurulma yöntemlerini üç kategoride incelemek mümkündür:

1. Normal durdurma

Makinelere, her koşulda makineyi güvenli bir şekilde durdurabilecek kumanda teçhizatları takılmalıdır. Makineler risk analizine bağlı olarak, fonksiyonlarının tamamını veya bir kısmını durduracak kumanda cihazlarıyla donatılmalıdır. Makineler veya bunların tehlikeli fonksiyonları bir kez durdurulduğunda ilgili harekete geçiricilere giden enerji beslemesi kesilmelidir.

Makinelerin durdurma kumandası, başlatma kumandalarına göre önceliğe sahip olmalıdır.

Her makinede güvenli çalışma amacıyla, makine risk analizi dikkate alınarak belirlenmiş bir “durdurma veya kumanda hiyerarşisi” mevcut olmalıdır. Örneğin, acil stop bazı özellikleri olan bir durdurma biçimidir ve makinenin enerjisini aniden ve tamamen kesmesi nedeniyle tüm kumandalara göre önceliği vardır. Seçilen makine çalışma modu da diğer kumanda tertibatlarına göre (acil durum hariç) öncelik taşır [2].

All machines have a system capable of thoroughly and safely stopping the equipment. In each workplace, depending on the level of danger, there is a control system that can stop all or part of the work equipment and ensure that it remains safe [1].

It is possible to categorize the methods of stopping machines into three categories:

1.Normal Shutdown

Machines must be equipped with control apparatuses that can safely stop the machine under any condition. Depending on the risk analysis, machines should have control devices that can stop all or part of their functions. Once the machines or their hazardous functions are stopped, the energy supply to the corresponding activators must be cut off. The stop command of the machines should have priority over the start commands.

For safe operation in every machine, a “shutdown or control hierarchy” must be determined based on machine risk analysis. For example, an emergency stop is a type of shutdown with specific features. It has priority over all other controls due to its ability to suddenly and completely cut off the machine’s energy. The selected machine operation mode also has priority over other control arrangements, except in emergencies [2].

MAKİNELERİN STOP KATEGORİLERİ [3]

KATEGORİ	EN 60204-1'YE GÖRE TANIM	HANGİ STOP KATEGORİSİ (NEYE GÖRE) SEÇİLEBİLİR?
0	Enerjinin aniden kesilmesi yoluyla durdurma (kontROLSÜZ stop, fişin prizden çekilmesi gibi)	Makinenin dönel elemanlarının atalet kuvveti fazla değilse veya makinenin tamamen durması ilave bir risk oluşturmuyorsa ya da makine kısa zamanda güvenli durma pozisyonuna geçebiliyorsa Kategori 0 tercih edilebilir.
1	Makine durana dek aktivatörde enerji mevcut kalır, durma gerçekleştikten sonra enerji kesilir (Önce kontrollü durdur, sonra fişi çek)	Enerji kesildiği zaman makine boşta çalışıyorsa veya toz boşaltma, soğutma gibi bazı fonksiyonların ana sistem durduktan sonra bir müddet çalıştırılması gerekiyorsa, kontrollü durdurma için Kategori 1 seçimi uygun olabilir.
2	Makinenin aktivatöründe enerji mevcuttur. (Kontrollü stop, fiş prizde olacak şekilde durdurma)	Bir yükün tutulması veya makine stabilitesinin korunması gibi durumlarda güvenliğin sağlanması için enerji beslemesi gerekliyse Kategori 2 en iyi seçimdir. (TS EN 60204-1 uyarınca acil stoplarda Kategori 2 kullanılamaz.) Bu durumda risk analizi özenli yapılmalı ve makinede kalan enerjinin tehlike oluşturmamasına dikkat edilmelidir.

MACHINE STOP CATEGORIES [3]

CATEGORY	DEFINITION ACCORDING TO EN 60204-1	WHICH STOP CATEGORY (BASED ON WHAT) CAN BE CHOSEN?
0	Stopping by sudden disconnection of energy (uncontrolled stop, like unplugging)	If the inertial force of the machine's rotating elements is not high, or if the complete stop of the machine does not create an additional risk, or if the machine can move to a safe stop position quickly, Category 0 can be preferred.
1	Energy remains in the actuator until the machine stops, energy is cut off after the stop is achieved (First, controlled stop, then unplug)	If the machine is idling or functions like dust emptying, cooling need to run for a while after the main system is stopped, Category 1 selection can be suitable for a controlled stop.
2	Energy is present in the machine's actuator. (controlled stop, plug will remain in the socket)	Category 2 is the best choice if energy supply is required to ensure safety, such as holding a load or maintaining machine stability. (According to TS EN 60204-1, Category 2 cannot be used in emergency stops.) In this case, risk analysis must be carried out carefully, and care must be taken to ensure that the remaining energy in the machine does not pose a danger.

2. Operasyonel durdurma

Kolay ve hızlı devreye alma gibi operasyonel nedenlerden dolayı aktivatörlere giden enerjiyi kesmeyen bir durdurma kumandası gerekli olabilir. (Kategori 1 veya 2) Bu durumda kumanda tertibatının arıza veya hata durumunda makinelerin beklenmeyen çalışmasına neden olmaması için durma durumu EN 13849'daki performans seviyelerine göre sınıflandırılmış bir cihazla izlenmeli ve bu izleme makine bilinçli çalıştırılınca ya dek sürdürülmelidir [4].

2. Operational Shutdown

For operational reasons such as easy and quick commissioning, a shutdown command that does not cut off the energy to the actuators may be necessary (Category 1 or 2). In this case, to prevent unexpected operation of the machines due to faults or errors in the control apparatus, the stop condition should be monitored with a device classified according to the performance levels in EN 13849, and this monitoring should continue until the machine is deliberately activated [4].



3. Acil durum durdurması

Acil stop gerekliliğiyle ilgili olarak EN 60204-1 standardı incelendiğinde, her makinede en az bir tane Kategori 0 stop aktivatörü bulunmasının gerektiğini görülmektedir.

Bir makinede acil stop olması için:

1. Makineye ait C tipi standartta acil stop öngörülmesi,
2. Makine risk analizinde acil stop önerilmesi gerekmektedir.

Acil stop cihazı, herhangi bir ilave risk yaratmaksızın bir makineyi mümkün olduğu kadar kısa sürede durdurmayı amaçlayan özel bir durdurma aktivatörüdür. Bir acil stop cihazı ilave risk kaynağı nasıl olabilir? Acil stop performansı yeterli değilse, örneğin; makineyi normal durdurmadan daha uzun sürede durduruyorsa, makinenin ilgili parçasının aniden enerjisinin kesilmesi makineye ciddi zarar verecekse acil durdurmanın kendisi risk kaynağıdır. Acil stop cihazın kolayca tanınabilmesi ve süratle aktif hale gelebilmesi için hem şekilsel (mantar biçimi), hem de elektriksel olarak (durdurma önceliği) alınan önlemler EN ISO 13850 ve EN 60204-1 standartlarında tanımlanmıştır.



3. Emergency Stop

When considering the necessity of an emergency stop by the EN 60204-1 standard, it is evident that each machine should have at least one Category 0 stop activator.

For a machine to have an emergency stop, it requires either:

1. *The provision for an emergency stop in the machine-specific C-type standard, or,*
2. *A recommendation for an emergency stop in the machine's risk analysis.*

An emergency stop device is an activator designed to halt a machine quickly without creating additional risks. How can an emergency stop device be a source of additional risk? If the performance of the emergency stop is insufficient, for example, if it takes longer to stop the machine than a regular stop, or if suddenly cutting off the energy to a relevant part of the machine would cause severe damage, then the emergency stop itself is a source of risk. Measures for the emergency stop device to be easily recognizable and quickly activated, both in terms of shape (mushroom form) and electricity (top priority), are defined in the EN ISO 13850 and EN 60204-1 standards.

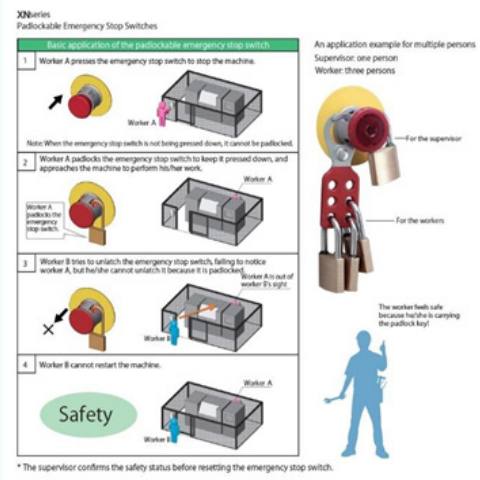




Operatörün iki elinin de meşgul olduğu bazı makine işlemlerinde acil stoplar ayak pedalı veya bar (çubuk) şeklinde de tasarlanabilir. Konveyör veya hat şeklinde uzanan makine uygulamalarında acil stop çekmeye aktive olan halat şeklinde olabilir. Acil stop cihazlarına erişim kolay olmalı, bu cihazların sayısı, tipi ve lokasyonları makine risk analizine göre belirlenmelidir. Makine risk analizi acil stop karar verilirken makinenin ölçüleri, şekli, bakım noktaları, operatör sayısı, tehlike bölgeleri ve iş istasyonları gibi faktörler dikkate alınmalıdır [5].

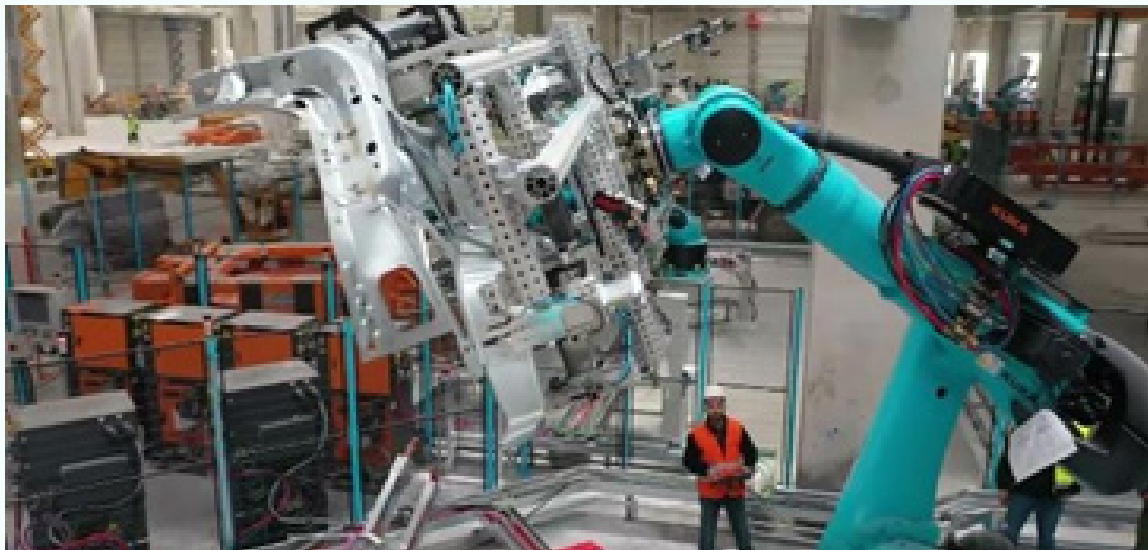


In some machine operations where both hands of the operator are occupied, emergency stops can also be designed as foot pedals or bars. Emergency stops can be rope-activated pull cords for conveyor or extended line-type machine applications. Access to emergency stop devices should be easy, and the number, type, and location of these devices should be determined based on the machine risk analysis. The machine risk analysis should consider factors such as the size, shape, maintenance points, number of operators, danger zones, and machine workstations when deciding on an emergency stop [5].



Referanslar (References)

- [1] İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 25.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28628.
- [2] Makina Emniyeti Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 03.03.2009 Resmî Gazete Sayısı: 27158.
- [3] EN ISO 60204-1 Safety of machinery - Electrical equipment of machines Part 1: General requirements
- [4] EN ISO 13849-1 Safety of machinery - Safety-related parts of control systems - Part 1: General principles for design
- [5] EN ISO 13850 Safety of machinery - Emergency stop - Principles for design



Çalışanlarda Mantar Zehirlenmesi

Mushroom Poisoning in Workers



Not: Yazıda kullanılan mantar görsellerinin tümü zehirlidir.

Note: All mushroom images used in the article are poisonous.

Yetişkin bireylerin, bilinçsizce veya zararsız olduğunu düşündükleri mantarları taze veya çiğ ya da pişirilerek yemeleri sonucunda zehirlenme görülür. Orman ve tarım işçileri başta olmak üzere doğal ortamda çalışan işçilerin sonbahar ve ilkbahar mevsimlerinde topladıkları mantarları kendilerinin ve ailelerinin tüketmesi sonucunda zehirlenmeler söz konusu olabilmektedir.

Mantarlar, parazitik organizmalardır ve klorofil içermezler. Çürümekte olan bir konakta saprofitik olarak ya da diğer bitkilerde simbiyotik bir şekilde yaşarlar [1]. Fungus kelimesinin eski Yunancadaki sünger manasına gelen “sphongis” kelimesinden geldiği düşünülür. Kelimenin orijini Latince öldürme manasında kullanılan “fungus ago” dur [2]. Doğada yaklaşık olarak 5000 mantar türü olduğu düşünülmekte ve bunların 50–100 türünün insanlar için toksik olduğu bilinmektedir [3].

Mantar türleri içerdikleri toksinler açısından çok geniş bir yelpazeye sahiptir. Bu nedenle klinik özelliklerin ön planda olduğu bir

Adult individuals can experience poisoning as a result of consuming mushrooms they unknowingly believe to be harmless, whether they are fresh, raw, or cooked. Forest and agricultural workers and others working in natural environments are particularly at risk. They often gather mushrooms during autumn and spring, which they and their families then consume, leading to instances of poisoning.

Mushrooms are parasitic organisms and do not contain chlorophyll. They live saprophytically on decaying hosts or symbiotically on other plants [1]. It is believed that the word “fungus” originates from the ancient Greek word “sphongis,” which means sponge. The root of the word in Latin, “fungus ago,” is used in the context of killing [2]. It is estimated that there are approximately 5000 mushroom species in nature, and about 50–100 species are known to be toxic to humans [3].

Mushroom species encompass a broad spectrum in terms of the toxins they contain. Therefore, a classification based on clinical



Meryem GÖRGÜN KURAN

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

İç Denetçi

C Class Occupational Safety Specialist
Internal Auditor

sınıflandırma daha faydalı olabilir. Mantar zehirlenmelerinden sorumlu olan toksinlerin ortaya çıkardığı klinik bulgulara göre toksinleri 7 ana grupta inceleyebiliriz. Bu toksinler: Amatoksinler (siklopeptidler), giromitrin, muskarin, koprin, ibotenik asit, psilosibin ve orellanın'dır [4].



Mantar zehirlenmelerinde ortaya çıkan erken belirtiler: Karın ağrısı, bulantı, kusma, ishal, taşikardi, hiperglisemi, hipotansiyon ve elektrolit dengesizliğidir. Erken dönemde (ilk 6 saat içinde) belirti veren mantar zehirlenmelerinde prognoz genellikle iyidir ve semptomatik tedavi yeterlidir [5]. Mantar tüketimi sonrasında acil servise başvurmuş asemptomatik hastaların en az 4 saat izlenmesi önerilmektedir. Bu süre içerisinde hasta hala asemptomatik ise hastanın evinde takibi planlanabilir. Ancak, yenilen mantarın toksik olduğunun tespit edilmesi ve semptomların ortaya çıkması halinde hastaneye yatırılarak takip edilmesi önerilmektedir. Doğadan toplanılan ve türü bilinmeyen mantarların yenilmesi sonucu bakteriyel bulaşma, alerjik tepkimelerin gelişmesi dışında mantar bitkisinin, topraktan aldığı ağır metallere dolayısıyla ortaya çıkan zehirlenme tablosunun daha ağır seyretmesinin nedeni olur.



Mantar zehirlenmelerinde ortaya çıkan erken belirtiler: Karın ağrısı, bulantı, kusma, ishal, taşikardi, hiperglisemi, hipotansiyon ve elektrolit

characteristics can be more helpful. The toxins responsible for mushroom poisoning can be examined in 7 main groups according to the clinical symptoms they cause. Amatoxins (cyclopeptides), gyromitrin, muscarine, coprine, ibotenic acid, psilocybin, and orellanine [4].



Early symptoms of mushroom poisoning include abdominal pain, nausea, vomiting, diarrhea, tachycardia, hyperglycemia, hypotension, and electrolyte imbalance. Prognosis is generally good in cases of mushroom poisoning that exhibit symptoms in the early period (within the first 6 hours), and symptomatic treatment is usually sufficient [5]. It is recommended that asymptomatic patients who present to the emergency department after consuming mushrooms be observed for at least 4 hours. If the patient remains asymptomatic during this period, they can be planned to be followed up at home. However, hospitalization and monitoring are recommended if the consumed mushroom is identified as toxic and symptoms develop. Consumption of wild mushrooms of unknown species can lead to bacterial contamination, allergic reactions, and more severe poisoning due to heavy metals absorbed by the mushroom plant from the soil.



Early symptoms of mushroom poisoning include abdominal pain, nausea, vomiting, diarrhea, tachycardia, hyperglycemia, hypotension, and

dengelessizliğıdır. Erken dönemde (ilk 6 saat içinde) belirti veren mantar zehirlenmelerinde prognoz genellikle iyidir ve semptomatik tedavi yeterlidir [5]. Mantar tüketimi sonrasında acil servise başvurmuş asemptomatik hastaların en az 4 saat izlenmesi önerilmektedir. Bu süre içerisinde hasta hala asemptomatik ise hastanın evinde takibi planlanabilir. Ancak, yenilen mantarın toksik olduğunun tespit edilmesi ve semptomların ortaya çıkması halinde hastaneye yatırılarak takip edilmesi önerilmektedir. Doğadan toplanılan ve türü bilinmeyen mantarların yenilmesi sonucu bakteriyel bulaşma, alerjik tepkimelerin gelişmesi dışında mantar bitkisinin, topraktan aldığı ağır metallerden dolayı ortaya çıkan zehirlenme tablosunun daha ağır seyretmesinin nedeni olur.



Mantar Zehirlenmelerinden Korunma İçin Ne Yapılmalıdır?

*İşçilere mantar tüketiminin zararları ile ilgili eğitimler verilmelidir.
 *Mantar tanımlamasıyla ilgili, yenilebilir mantarları tanımladığını ifade eden arazi kurallarına ve cep telefonu mantar tanımlama uygulamalarına asla güvenilmemelidir.
 *Yenilebilir mantarlar ve toksik mantarlar beraber aynı ortamda yetişebilirler. Bu durumda profesyonel mantar toplayıcılarının bile yanılabilceği unutulmamalıdır.
 *Mantarların alerji ve anafilaksiye neden olabileceği unutulmamalıdır.
 *Mantarlar kesinlikle halk arasındaki yaygın isimlerle tanımlanmamalıdır. Çünkü bu isimler farklı bölgelerde ve farklı ülkelerde değişik isimlerle tanınıyor olabilirler.
 *Halk arasındaki yaygın söylentilere asla itibar edilmemelidir. Özellikle mantarların gümüş kaşıkla siyah lekelenmeye yol açmıyorsa, öncesinde hayvanlar tarafından tüketildiği görülmüşse yenilebilir gibi yaklaşımlar kesinlikle doğru değildir.
 *Marketlerden alınan kültür mantarları da eğer hasar görmüş ambalaj içindeyse ya da bozulmuş ve çürümüşse toksik kabul edilmeli ve tüketilmemelidir.
 *Mantar toksisitesinin dozla ilişkili olabileceği, mantarların pişirilme şekline bağlı olarak

electrolyte imbalance. Prognosis is generally good in cases of mushroom poisoning that exhibit symptoms in the early period (within the first 6 hours), and symptomatic treatment is usually sufficient [5]. It is recommended that asymptomatic patients who present to the emergency department after consuming mushrooms be observed for at least 4 hours. If the patient remains asymptomatic during this period, they can be planned to be followed up at home. However, hospitalization and monitoring are recommended if the consumed mushroom is identified as toxic and symptoms develop. Consumption of wild mushrooms of unknown species can lead to bacterial contamination, allergic reactions, and more severe poisoning due to heavy metals absorbed by the mushroom plant from the soil.



What should be done to protect against mushroom poisoning?

*Workers should be trained on the hazards of mushroom consumption.
 *Never rely on land rules and mobile phone mushroom identification applications that state that they identify edible mushrooms regarding mushroom identification.
 *Edible fungi and toxic fungi can grow together in the same environment. In this case, it should be remembered that even professional mushroom pickers may be mistaken.
 *It should not be forgotten that mushrooms can cause allergies and anaphylaxis.
 *Common names should never identify mushrooms among people because different names in different regions and countries may know these names.
 *Common rumors among the public should never be trusted. Especially if the mushrooms do not cause black staining with a silver spoon, they can be eaten if they have been seen to be consumed by animals before; such approaches are not valid.
 *Cultivated mushrooms bought from markets should also be considered toxic and should not be consumed if they are in damaged packaging or if they are spoiled and rotten.
 *It should be remembered that mushroom toxicity may be dose-related, and delayed toxicity may develop due to late activation of toxins

toksinerin geç aktive olması sonucu gecikmiş toksisite gelişebileceği unutulmamalıdır.

* Alkolle birlikte fazla miktarda mantar tüketilmemelidir.

* Mantar zehirlenmesi olasılığı hakkında insanlar aydınlatılmalı, mantarların sadece makroskopik görünümleri ile ayırım yapılamayacağı anlatılmalıdır. Bu konuda konunun uzmanı akademisyenlerimiz basın yayın organlarında ve sosyal medyada farkındalık oluşturabilecek yayınlar yapmalıdırlar.

* Ciddi karaciğer yetersizliği yapan mantar türleri başta olmak üzere, mantar tipini belirlemeye yönelik uygulanabilir tanı yöntemleri yaygınlaştırılmalıdır [6-7].



depending on how the mushrooms are cooked.

* Do not consume large amounts of mushrooms with alcohol.

* People should be informed about the possibility of mushroom poisoning, and it should be explained that mushrooms cannot be distinguished only by their macroscopic appearance. Academicians who are experts on this subject should publish material that can raise awareness in the press and social media.

* Applicable diagnostic methods for determining the type of mushroom, especially mushroom species causing severe liver failure, should be popularised [6-7].



Unutmayalım ki

* Mantarı pişirdiğiniz takdirde zehir ortadan yok olmaz.

* Mantar ile yoğurt, yumurta akı, süt tüketilmesi onun zehirli etkisini ortadan kaldırmaz.

* Başka canlı tarafından tüketilen mantar zehirli olmadığı anlamına gelmez.

* Pişirme esnasında gümüş kaşık ve benzeri metallerin teması sonucu kaşıқта renk değişikliğinin olmaması mantarın zehirli olmadığını göstermez.

* Doğadan toplanan zehirsiz mantarlarının arasına çok ender de olsa zehirli tür mantarların karışabileceğini unutmayın, şekil benzerliği nedeniyle tüketilmesine bağlı olarak zehirlenme gelişir.

Keep in mind that

*Cooking mushrooms does not remove the poison.

*Consuming mushrooms with yogurt, egg white, or milk does not remove its poisonous effect.

*Just because another living creature eats a mushroom does not mean it is not poisonous.

*The lack of color change in a silver spoon or similar metal when it comes into contact with the mushroom during cooking does not indicate that it is not poisonous.

*Remember that even very rarely, poisonous mushrooms can mix in with the harmless mushrooms collected from nature, and poisoning can develop due to consumption due to shape similarity.

Referanslar (References)

- [1] Berger KJ, Guss DA. Mycotoxins revisited: Part I. J Emerg Med. 2005; 28: 53–62.
- [2] Lehmann PF, Khazan U. Mushroom poisoning by Chlorophyllum molybdites in the midwest United States. Cases and a review of the syndrome, Mycopathologia, 1992;118: 3–13.
- [3] Brent J, Kulig K. Mushrooms. In: Haddad LM, Shannon MW, Winchester JF, eds. Clinical management of poisoning and drug overdose, 3rd edn. Philadelphia: WB Saunders Company; 1998: 364–365.
- [4] Cataletto ME. Toxicity, Mushrooms. <http://www.emedicine.com/emerg/topic874.htm> 15.01.2024.
- [5] Kol İÖ, Düğer C, Gönüllü M. Yoğun Bakımda Tedavi Edilen Mantar intoksikasyonu Olgularının Değerlendirilmesi. C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi 2004;26: 119 – 122.
- [6] Diaz JH. Evolving global epidemiology, syndromic classification, general management, and prevention of unknown mushroom poisonings. Crit Care Med. 2005 Feb; 33: 419–26. [7] Lincoff GH, Mitchell DH. Toxic and Hallucinogenic Mushroom Poisoning: A Handbook for Physicians and Mushroom Hunters. New York, Van Nostrand Reinhold, 1997.
- [7] Image by wirestock on Freepik

Gösterim Ekran Cihazı (DSE) Olan İş İstasyonlarının Aydınlatılması

Display Screen Equipment (DSE) Workstation Lighting

DSE iş istasyonları için aydınlatma ekrandan okuma, metnin yazılması, kâğıda yazma, klavye çalışması gibi iş istasyonunda yapılan tüm işler için uygun olmalıdır. Bu alanlar için aydınlatma kriterleri ve sistemi faaliyet alanı, iş tipi ve iç kısmın tipine uygun olarak seçilmelidir.

DSE ve bazı durumlarda klavye fizyolojik ve rahatsızlık verici göz kamaşmasına neden olan yansılardan sorunlar çıkabilir. Bu nedenle yüksek parlak yansımalarından kaçınmak için aydınlatma armatürlerini seçmek, konumlandırmak ve düzenlemek gereklidir. Tasarımcı, sorunlu montaj bölgesini belirlemeli ve teçhizatı seçmeli ve rahatsız edici hiçbir yansıma neden olmayacak montaj konumlarını planlamalıdır.

Lighting for DSE workstations must be suitable for all tasks performed at the workstation, such as reading from the screen, typing, writing on paper, and keyboard operations. The lighting criteria and system for these areas should be chosen according to the activity area, type of work, and interior type.

In DSE and some cases with keyboards, reflections causing physiological discomfort and glare can be a problem. Therefore, choosing, positioning, and arranging lighting fixtures is necessary to avoid high-brightness reflections. Designers should identify problematic installation areas, select equipment, and plan installation locations that will not cause any disturbing reflections.



Mustafa GÜZEL

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Class B Occupational Safety Specialist



Işık DSE'deki sunumun zıtlığını aşağıdaki hususlarla düşürebilir:

- Göstergelerin yüzeyindeki aydınlatma yoğunluğunun neden olduğu donuk yansımalar,
- Göstergede yansıyan aydınlatma armatürleri ve parlak yüzeylerden gelen aydınlatma yoğunlukları.

Light in DSE presentations can reduce contrast through the following factors:

- Dull reflections caused by lighting intensity on the display surface,
- Lighting intensities from reflected lighting fixtures and bright surfaces on the display.

EN ISO 9241-307 istenmeyen yansılara dair göstergelerin

EN ISO 9241-307 provides specifications for the visual

görsel nitelikleri için özellikleri verir. Bu madde normal görüntüleme talimatları için DSE’de yansıtılabilen aydınlatma armatürlerine ait ışık yoğunluğu sınırlarını açıklar.

qualities of displays regarding undesirable reflections. This standard explains the light intensity limits from lighting fixtures that can be reflected in DSE under regular viewing instructions.



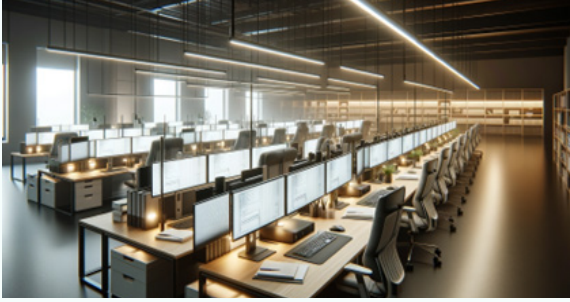
Ekran yüksek durum ışık yoğunluğu	Yüksek ışık yoğunluklu ekran $L > 200 \text{ cd m}^{-2}$	Orta ışık yoğunluklu ekran $L \leq 200 \text{ cd m}^{-2}$
A Durumu (pozitif polarite ve renk ve gösterilen bilginin detaylarına ilişkin normal gerekler, ofislerde, eğitimde, vb.de kullanıldığı gibi)	$\leq 3000 \text{ cd m}^{-2}$	$\leq 1500 \text{ cd m}^{-2}$
B Durumu (negatif polarite ve/veya renk ve gösterilen bilginin detaylarına ilişkin daha yüksek gerekler, CAD renk muayenesinde, vb.de kullanıldığı gibi)	$\leq 1500 \text{ cd m}^{-2}$	$\leq 1000 \text{ cd m}^{-2}$
Not - Ekran yüksek durum ışık yoğunluğu (EN ISO 9241-302'ye bakılmalıdır) ekranın beyaz kısmının en büyük ışık yoğunluğunu tanımlar ve bu değer ekran imalatçısından temin edilir.		

Screen high state luminance	High luminance screen $L > 200 \text{ cd}\cdot\text{m}^{-2}$	Medium luminance screen $L \leq 200 \text{ cd}\cdot\text{m}^{-2}$
Case A (positive polarity and normal requirements concerning colour and details of the shown information, as used in office, education, etc.)	$\leq 3\,000 \text{ cd}\cdot\text{m}^{-2}$	$\leq 1\,500 \text{ cd}\cdot\text{m}^{-2}$
Case B (negative polarity and/or higher requirements concerning colour and details of the shown information, as used for CAD, colour inspection, etc.)	$\leq 1\,500 \text{ cd}\cdot\text{m}^{-2}$	$\leq 1\,000 \text{ cd}\cdot\text{m}^{-2}$
NOTE Screen high state luminance (see EN ISO 9241-302) describes the maximum luminance of the white part of the screen and this value is available from the manufacturer of the screen.		

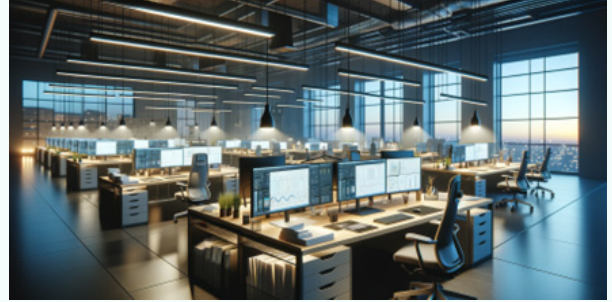
Tabloda gösterge ekranlarının bulunduğu iş yerleri için aydınlatma armatürlerinin radyal olarak çevresinde düşey veya 15° 'ye kadar eğik bir açıda kullanılan düşey olarak aşağıya doğrudan itibaren 65° ve üzerinde yükseltilmiş açılarda ortalama aydınlatma armatürlerinin ışık yoğunluğunun sınırlarını verir.

The table limits the light intensity of lighting fixtures around display screens in workplaces, measured radially from vertically or at an angle up to 15° . It specifies the average lighting intensities at elevated angles starting from 65° and above, directly downward.

Yüksek ışık yoğunluklu ekran 200 cdxm-2 ‘den düşük ışık yoğunluklarında çalıştırılmak istenirse orta ışık yoğunluklu ekran için belirlenen koşullar göz önüne alınmalıdır. Bazı işler, faaliyetler veya gösterim ekranı teknolojileri özellikle yüksek parlaklığa sahip ekranlar farklı aydınlatma muamelesi gerektirir (Örneğin; daha düşük ışık yoğunluğu sınırları, özel gölgeleme, farklı karartma, vb.).



If a high-light-intensity screen, over 200 cdxm-2, is to be operated at lower light intensities, conditions specified for a medium-light-intensity screen should be considered. Specific jobs, activities, or display screen technologies requiring screens with exceptionally high brightness may need different lighting treatments (e.g., lower light intensity limits, particular shading, different dimming, etc.).



Endüstriyel faaliyetler ve el sanatları alanlarında ekranlar bazen ilave ön camlarla korunur. Bu koruma camlarındaki istenmeyen yansımalar uygun yöntemlerle (karşı-yansıma işlemi, koruma camının eğilmesi veya kepenkler ile) azaltılmalıdır.

In industrial activities and craft areas, screens are sometimes protected with additional front glasses. Unwanted reflections in these protective glasses should be reduced by suitable methods (anti-reflection treatment, protective glass bending, or shutters).

Referanslar (References)

- [1] EN 12464-1 Light and lighting - Lighting of work places - Part 1: Indoor work places
- [2] EN ISO 9241-307 Ergonomics of human-system interaction Analysis and compliance test methods for electronic visual

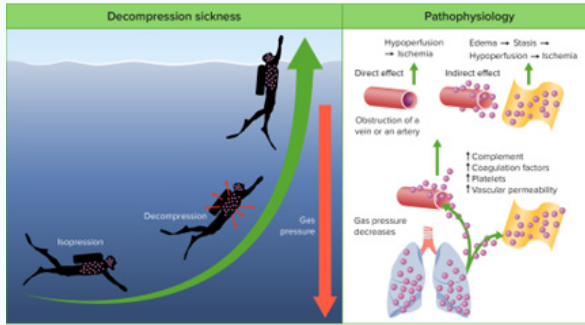
Dekompresyon Hastalığı Nedir?

What is Decompression Sickness?



Dr. Yeter KAPLAN
Aile Hekimi | İş yeri hekimi
Family Physician | Occupational
Physician

Denizin derinliklerine inildikçe hissedilen basınç artmaktadır. Yüksek basıncın etkisinde çalışan riskli meslek gruplarından bazıları; denizaltı personeli, dalgıçlar, gemi kurtarıcıları, sünger avcıları, dekompresyon odası çalışanları, deniz altında beton, kaynak, inşaat vb. işlerde çalışanlardır. Vücut dokularında gaz baloncuklarının bulunması sonucu oluşur. Basınç altında gazların sıvılar içindeki çözünürlüğü artar. Basınç altındaki bir kişide, solunan havanın içindeki azot kanda daha fazla miktarda çözünür ve sıvı faza geçer. Basınç değişikliği hızlı olursa, sıvı haldeki azot hızla gaz haline geçer. Dolaşım sisteminde azot gazından oluşan emboliler meydana gelir [1]. Özellikle vücutta azot birikimi santral sinir sistemi, kemik iliği ve yağ dokusunda meydana gelir [2].



Tip I dekompresyon hastalığı: Çoğunlukla, ekstremiteler kaslarında ve tendonlarında, özellikle eklemlere yakın bölgelerde, başka belirtiler olmaksızın ağrı meydana gelir. Bu ağrı, hastaların yaklaşık %90'ında görülür ve maruziyetten sonraki ilk saatlerde başlar. Tünel ve duba işçileri arasında daha yaygındır. Ağrılar genellikle sıkıcı, net bir şekilde lokalize edilemez ve hareketle şiddetlenir. Dizler ve omuzlar daha fazla etkilenme eğilimindedir. Enflamasyon belirtileri görülmez.

As one descends into the ocean's depths, the experienced pressure increases. Some high-risk occupational groups affected by high pressure include submarine personnel, divers, ship salvagers, sponge hunters, decompression chamber workers, and those engaged in underwater concrete, welding, construction, etc. This condition arises from the presence of gas bubbles in body tissues. The solubility of gases in liquids increases under pressure. In a person under pressure, the nitrogen in the inhaled air dissolves in more significant amounts in the blood and transitions to a liquid phase. If the pressure change is rapid, the nitrogen in liquid form quickly reverts to a gaseous state. This forms nitrogen gas embolisms in the circulatory system [1]. Nitrogen accumulation in the body mainly occurs in the central nervous system, bone marrow, and adipose tissue [2].

Type I Decompression Sickness: Predominantly, pain occurs in the muscles and tendons of the extremities, particularly in areas close to the joints, without other symptoms. This pain is seen in approximately 90% of patients and begins within the first few hours after exposure. It is more common among tunnel and caisson workers. The pains are usually dull, cannot be precisely localized, and intensify with movement. Knees and shoulders tend to be more affected. Signs of inflammation are not observed.



Tip II dekompresyon hastalığı (Azot narkozu, Vurgun): Bu, daha şiddetli bir klinik durumu ifade eder. Spinal kanal ve beyin hasarı, iç kulak problemleri, akciğer etkileri ve dekompresyon şoku meydana gelebilir. Nörolojik açıdan, hem merkezi sinir sistemi (MSS) hem de periferik sinir sistemi (PSS) zarar görebilir ve etkileri birden fazla odak noktasında olabilir. Parestezi, koordinasyon kaybı, görme ve işitme ile ilgili semptomlar, oryantasyon bozukluğu, uyuşukluk, bilinç karışıklığı, nöbetler, idrar ve dışkı kontrolünde bozulmalar gibi sfinkter disfonksiyonları görülebilir.



Type II Decompression Sickness (Nitrogen Narcosis, The Bends): This represents a more severe clinical condition. Damage to the spinal canal and brain, inner ear problems, pulmonary effects, and decompression shock can occur. Neurologically, both the central nervous system (CNS) and the peripheral nervous system (PNS) may be affected, with impacts potentially occurring at multiple focal points. Symptoms may include paresthesia, loss of coordination, visual and auditory symptoms, disorientation, numbness, confusion, seizures, and sphincter dysfunctions leading to urinary and fecal incontinence.



Okülovestibüler: Baş dönmesi, kulak çınlaması, nistagmus, işitme kaybı görülebilir.

Oculovestibular: Symptoms can include dizziness, tinnitus, nystagmus, and hearing loss.

Akciğer: Hastaların %6'sında görülür. Boğulma hissi, derin nefes alma güçlüğü, boğucu öksürük atakları vardır. Tedavi edilmezse asfiksiye neden olabilir. Pulmoner ödem ve şok görülebilir [3].

Pulmonary: Observed in about 6% of patients. There is a sensation of choking, difficulty taking deep breaths, and bouts of suffocating cough. If untreated, it can lead to asphyxiation. Pulmonary edema and shock may also be observed [3].



Tip III dekompresyon hastalığı: Kemiklerde aseptik nekroz (osteonekrozis) ile karakterizedir. Çoğunlukla humerus başında, daha seyrek olarak ise femurun alt kısmında veya tibia başında görülür. Osteonekrozisin dekompresyondan sonraki 6 ile 60 ay içinde ortaya çıktığı gözlemlenir. Eklem etkilenmedikçe genellikle belirtileri göstermez. Radyolojik incelemelerde kemiklerde

Type III Decompression Sickness: Characterized by aseptic necrosis (osteonecrosis) in bones. It is most commonly seen in the head of the humerus and less frequently in the lower part of the femur or the head of the tibia. The emergence of osteonecrosis is observed within 6 to 60 months following decompression. Typically, symptoms do not manifest unless a joint

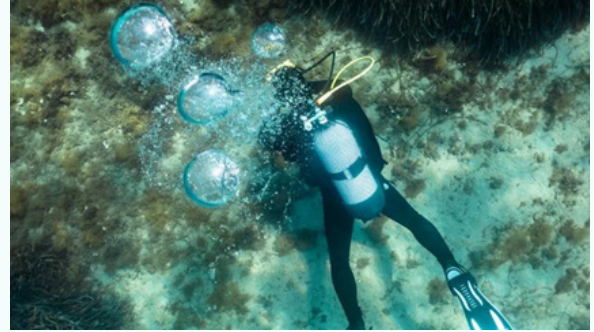
skleroz veya opasite artışı saptanabilir. Lezyonlar genelde simetrik bir dağılım gösterir.

Dekompresyon hastalığından kuşkanıldığında derhal %100 oksijen tedavisi başlanmalı ve hasta gecikmeden dekompresyon tedavisine (hiperbarik oksijen tedavisi) gönderilmelidir. Disbarik osteonekroz tanısı konulduğunda işten uzaklaştırılmalıdır. Eklem protezine kadar giden olgular bildirilmiştir.



is affected. Radiological examinations can detect sclerosis or an increase in opacity in the bones. Lesions generally show a symmetrical distribution.

When decompression sickness is suspected, immediate treatment with 100% oxygen should be initiated, and the patient should be promptly referred for decompression therapy (hyperbaric oxygen therapy). If disbaric osteonecrosis is diagnosed, removal from work is necessary. Cases progressing to the need for joint prostheses have been reported.



Referanslar (References)

References

- [1] Brubakk A., Neuman T. , Bennett and Elliotts' Physiology and Medicine of Diving 5th Edition. United States: Saun, 2003.
- [2] Ladou J., Harrison R. , Current Occupational and Environmental Medicine 5th edition (s. 191- 193). New York: McGraw-Hill Education LLC, 2014.
- [3] T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi. Erişim: 2024, http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_saglik_tani_rehberi.pdf



İş Yerlerinde Alkol ve Madde Bağımlılığı: Maden İşletmeleri Örneği

Alcohol And Drug Addiction in Workplaces: The Example Of Mining Operations



Arzu Deniz CERİT

İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri
Occupational Health and Safety
Technician

İş yerlerinde madde kullanımı oldukça önemli bir sorundur ancak maden işletmelerindeki ve ağır sanayideki ciddiyeti çok daha önem teşkil etmektedir. Örneğin, turizm işletmesinde risk almanın sonuçları maden işletmesine kıyasla daha farklıdır. Turizm işletmesinde servis çalışanın aldığı risk müşterinin sipariş ettiği yemeğin yere düşmesine ya da siparişin karışmasına, ön büro çalışanın ise rezervasyonları karıştırmasına neden olabilirken maden çalışanın aldığı risk çok ciddi kazalara yaralanmalara ve ölüme yol açabilir.

Substance use in the workplace is a significant problem; However, its seriousness in mining enterprises and heavy industry is much more critical. For example, the consequences of taking risks in a tourism business differ from mining. While the risk taken by the service employee in a tourism establishment may cause the customer's ordered food to fall on the floor or the order to be confused, and the front desk employee to mix up the reservations, the risk taken by the mine employee may lead to severe accidents, injuries and death.



Mine workers face problems such as the climatic conditions in which they work, especially the increasing temperature when they go underground. The most common behavioural consequence of work stress is substance use. Alcohol or drug use hinders safe work and endangers the safety of not only the worker but all employees.

Maden çalışanları, işledikleri iklim koşulları, özellikle yer altına indiklerinde artan sıcaklık gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. İş stresinin en yaygın davranışsal sonucu madde kullanımıdır. Alkol veya uyuşturucu madde kullanımı, güvenli çalışmayı engeller ve sadece işçinin değil, tüm çalışanların güvenliğini tehlikeye atar.

In DSM-5, substances that cause substance addiction are examined in ten groups in terms of the cognitive and behavioural effects they create on individuals. These are, respectively: alcohol, caffeine, cannabis, hallucinogens (phencyclidine and other hallucinogens in different categories), inhalants, opiates, sedative-hypnotic and anxiolytics,

DSM-5'te ise madde bağımlılığına yol açan maddeler bireylerde yarattığı bilişsel ve davranışlar etkiler açısından on grupta incelenmiştir. Sırasıyla bunlar: Alkol, kafein, esrar, halusinojenler (farklı kategorilerdeki fensiklidin ve diğer halusinojenler), inhalanlar, opiyatlar, sedatif-hipnotik ve anksiyolitikler, stimulanlar (amfetamin, kokain ve diğer



stimülanlar), nikotin ve diğer bilinmeyen maddeler şeklinde sıralanmaktadır (1).

Yapılan araştırmalar en sık kullanılan bağımlılık yapıcı maddelerin sigara ve alkol kullanımı olduğunu göstermektedir (2).

Bu maddelerin kullanımı, diğer maddelerin kullanılmasını kolaylaştırabilir ve sağlık üzerinde ciddi etkiler bırakabilir.

Sağlık üzerine madde kullanımının etkisi hemen ortaya çıkıp kendini göstermeyebilir. Madde kullanan kişilerde duygu durum bozuklukları oluşabilir, zamanla beyin işlevi etkilenebilir, ruhsal davranış sorunları oluşabilir, refleksler yavaşlayabilir, görme bozuklukları oluşabilir ve madde kullanımı ani ölümlere yol açabilir. En temel sebebi ise kalbin çok daha fazla çalışmasına neden olmasıdır.

Literatürde özellikle yer altı maden çalışanlarının, madde kullanımı ve bağımlılığı arasındaki bağlantı incelendiğinde oldukça fazla iş gücüne sahip maden çalışanlarının iş molalarında ve işten sonra önemli ölçüde arkadaşları ile birlikte alkol ve sigara tükettikleri görülmektedir.

Maden çalışanlarının, tükettikleri bu zararlı maddeler onların hem yoğun işgücü sonucu çektikleri fiziksel ağrıların yanı sıra aynı zamanda uykuya geçişlerini de kolaylaştırabilmektedir.

İş yeri kültürünün madde kullanımını normalleştirilmesi dolayısıyla maddenin bulunabilirliği ve ulaşılabilirliği bağımlılığın kolaylaştırılmasında ve yaygınlaştırılmasında öncü rol oynamaktadır.

İş yerinde muayene ile madde bağımlılığını tespit edilebilir miyiz?

Erken aşamada tespit etmek pek mümkün değildir ancak sağlık üzerinden tespiti yapılmadan, ilk tespiti vardiya amirleri gözlem yoluyla sağlayabilmektedir.



stimulants (amphetamine, cocaine and other stimulants), nicotine and other unknown substances (1).

Research shows that the most frequently used addictive substances are cigarettes and alcohol use (2).

The use of these substances may facilitate the use of other substances and have severe effects on health.

The effects of substance use on health may not appear immediately. People who use substances may experience mood disorders, brain function may be affected over time, psychological and behavioural problems may occur, reflexes may slow down, visual disturbances may occur, and substance use may lead to sudden death. The main reason is that it causes the heart to work much harder.

When the connection between substance use and addiction, especially among underground mine workers, is examined in the literature, it is seen that mine workers, who have a large workforce, consume alcohol and cigarettes together with their friends during work breaks and after work.

These harmful substances consumed by mine workers can not only relieve the physical pain they experience as a result of intense labour but also make it easier for them to fall asleep.

Since the workplace culture normalizes substance use, the availability and accessibility of the substance play a leading role in facilitating and disseminating addiction.

Can we detect substance addiction through examination at work?

It is impossible to detect it early; However, before the diagnosis is made through health, shift supervisors can make the first determination through observation.



Çalışanın tuvalet ihtiyacının sıklaşması, avans isteme talepleri ve işe devamsızlık gibi davranışlar madde kullanımını gösterebilir.

Kişinin maddeye gereksinimi yaklaştığında ya da kullandığında gözlerde sulanma, kızarma, göz bebeklerinde olduğundan fazla büyüme gözlemlenebilir ve bunu belli etmemek için göz damlası kullanıyor olabilir.

Tüm bunlar gözlemlenmesine rağmen iş yeri hekimi belirli dönemlerde çalışanların ancak iznini alarak idrar testlerini uygulayabilmekte ve genel tarama testlerini kullanıp kontrol edilebilmektedir.

Çalışanın alkollü veya uyuşturucu madde almış olarak iş yerine geldiği işverence tespit edilmişse ya da bu yönde bir şüphe oluşmuşsa bu durumda alkol ve uyuşturucu testi yaptırılabilir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. maddesine göre, kişinin açık rızası olmadan özel nitelikli kişisel verileri işlenemez. Alkol ve uyuşturucu testi yapılması neticesinde çalışan kişinin sağlık verilerine ulaşılabileceğinden, özel nitelikli kişisel veriler sınıfında yer alan bu veriler sebebiyle çalışan kişiden açık rıza alınması bir zorunluluktur.

İş yerlerinde madde kullanımını azaltmak için düzenli madde tarama testleri, psikolojik destek, sosyal destek, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, psikoeğitim programları ve kriz yönetimi danışmanlığı gibi önlemler almak önemlidir.

Behaviours such as increased frequency of the employees' need to go to the toilet, requests for advance payments, and absenteeism may indicate substance use.

When a person approaches the need for a substance or uses it, watery eyes, redness, and larger pupils may be observed, and they may use eye drops to avoid showing this.

Although all these are observed, the workplace physician can only perform urine tests with the employees' permission at specific periods and can be checked using general screening tests.

If it is determined by the employer that the employee came to the workplace under the influence of alcohol or drugs, or if there is a suspicion in this regard, an alcohol and drug test may be performed.

According to Article 6 of the Personal Data Protection Law No. 6698, sensitive personal data cannot be processed without the person's explicit consent. Since the employee's health data can be accessed as a result of alcohol and drug testing, it is mandatory to obtain explicit consent from the employee due to this data being classified as particular personal data.

To reduce substance use in workplaces, it is essential to take measures such as regular substance screening tests, psychological support, social support, occupational health and safety measures, psychoeducation programs and crisis management consultancy.



Ayrıca, çalışanlara psikososyal riskler hakkında eğitim vermek ve şirket kültürü ve politikasını çok net oluşturmak da bu riskleri en aza indirebilir. Ancak burada önemli olan sürdürülebilir uygulamalar yapmaktır.

Elbette asıl amacın ve verilen eğitimlerin amacının madde bağımlılığını tespit etmek değil özünde bağımlı olan kişiyi topluma yeniden kazandırmak olduğunu empoze edilmelidir.

Educating employees about psychosocial risks and establishing an evident company culture and policy can also minimize these risks. However, the important thing here is to implement sustainable practices.

Of course, it should be emphasized that the primary purpose and purpose of the training provided is not to detect substance addiction but to reintegrate the person who is essentially addicted to society.

Referanslar (References)

- (1)American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 5 (DSM-V). Washington DC, 2013: American Psychiatric Association.
- (2)Freeman CB. İnternet gaming addiction. J Am Assoc Nurse Pract 2008; 1: 43-47

İşe Devamsızlıkları Önleme Yaklaşımları

Approaches to Reducing Absenteeism in The Workplace



Muhammed Nurullah ACAR
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
A Class Occupational Safety Specialist

Yüksek düzeydeki işe devamsızlık iş yerindeki herkesi etkileyebilir. İşverenler, çalışanlar ve temsilcileri devamsızlığın izlenmesinde ve kontrolünde birlikte çalışmalıdır. Bu aynı zamanda iş doyumunun sürdürülmesine, iş yükünün idaresine ve verimliliğin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Küresel anlamda da önemli bir sorun olan hem insanların hayatlarına hem de ülkenin ekonomisine ciddi zararları olan işe devamsızlığı engellemek için bütüncül yaklaşımı olan bir politika belirlenmesi gerekmektedir.

Bu politika çok çeşitli stratejileri de içermelidir. Bu stratejiler şöyle sıralanabilir (1):

- Yöneticileri/işverenleri örgütsel bağlılığı artırmak açısından motive etmek,
- Ergonomi ilkelerini uygulamak,
- İşe giriş muayenelerini uygun yapmak,
- Hastalıkların erken dönemde saptanması için periyodik muayeneleri organize etmek,
- İş yerinde kişisel koruyucu donanımın kullanılmasını savunmak,
- Sağlık eğitimi ve sağlık danışmanlığı hizmetleri vermek,
- Çalışanları aşırı iş yükünden korumak,
- Sağlıklı bir çalışma ortamı ve iyi insan ilişkilerinin sürdürülmesi için önlemler almak,
- Çalışanları boş zamanları süresince rekreasyonel etkinliklere katılması için teşvik ederek iş stresini azaltmak,
- İş yerinde çalışanları kötü davranışlardan korumak için stratejiler geliştirmek,
- Sağlık çalışanları ve sosyal çalışmacıları, diğer çalışanlara

High levels of absenteeism can affect everyone in the workplace. Employers, employees, and their representatives must collaborate in monitoring and managing absenteeism. This cooperation will also contribute to maintaining job satisfaction, managing workload, and increasing productivity. Addressing absenteeism, a significant issue globally that severely impacts both individuals' lives and the country's economy, requires the formulation of a holistic policy.

This policy should encompass a wide array of strategies, including:

- *Motivating managers/employers to enhance organizational commitment,*
- *Implementing ergonomic principles,*
- *Conducting appropriate pre-employment medical examinations,*
- *Organizing periodic medical examinations for early detection of illnesses,*
- *Advocating for the use of personal protective equipment in the workplace,*
- *Providing health education and counselling services,*
- *Protecting employees from excessive workload,*
- *Taking measures to maintain a healthy work environment and good interpersonal relations,*
- *Encouraging employees to participate in recreational activities during their leisure time to reduce work stress,*
- *Developing strategies to protect employees from harmful behaviours at work,*
- *Incentivizing healthcare workers and social workers to offer social support and aid*

hem sosyal destek vermek hem de onların hızlı iyileşmesine yardımcı olmak adına teşvik etmek,

- İşe devamsızlığın demografik ve iş yerine bağlı özelliklerinin anlaşılabilmesi ve sonucunda daha uygun ve maliyet-etkin stratejilerin planlanabilmesi için prospektif ve retrospektif çalışmalar yapılmasını teşvik etmek.



Hastalık ya da yaralanma sonrası işe dönüşe etki eden etkenleri inceleyen bir sistematik derlemede işe dönüşü olumlu yönde etkileyen etkenler: Yüksek sosyoekonomik düzey ve öğrenim düzeyi, öz yeterliliğin yüksek olması, işe dönüş ve iyileşme açısından iyimser beklentilerin olması, hastalık/yaralanmanın şiddetinin düşük olması, işe dönüş koordinasyonu ve iş yeri ve paydaşları içeren çok disiplinli müdahaleler olarak belirlenmiştir. İşe dönüşü olumsuz yönde etkileyen etkenler: İleri yaş, kadın cinsiyet, yeti yitiminin ya da ağrının yüksek olması, depresyon, fiziksel iş talebinin fazla olması, önceki hastalığa bağlı devamsızlık, işsizlik ve etkinlik kısıtlamaları olarak saptanmıştır. Bunların bir kısmı değiştirilebilir etkenlerdir. İşverenler, sağlık hizmeti verenler ve paydaşlar tarafından bu etkenler göz önünde bulundurulmalıdır (2).

Bunların dışında kısa ve/veya uzun süreli işe devamsızlıkların yönetiminde kullanılan diğer bazı yöntemler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (3, 4, 5):

- Kabul edilemez işe devamsızlıklar hakkında disiplin yönergeleri,
- Bölüm yöneticilerinin işe devamsızlığın yönetimi hakkında birincil olarak sorumluluk alması,
- Bölüm yöneticilerinin yapılan işe devamsızlık hakkında bilgilendirilmesi,
- Esnek çalışma,
- Yöneticilere işe devamsızlıkla nasıl başa çıkacakları konusunda eğitim verilmesi,
- Çalışan destek programları,
- Hastalığa bağlı devamsızlıkta ödenen ücretin kısıtlanması,
- Risk değerlendirmesi ve işe dönüşte destek sağlanması,
- İş yerinde sağlığın geliştirilmesi programları,

in the rapid recovery of other employees,

- Encouraging prospective and retrospective studies to understand absenteeism's demographic and workplace-specific characteristics, thereby planning more appropriate and cost-effective strategies.



A systematic review examining factors affecting return to work after illness or injury identified positive influencers of return to work as high socioeconomic and educational levels, high self-efficacy, optimistic expectations regarding return to work and recovery, low severity of illness/injury, return to work coordination, and multidisciplinary interventions involving the workplace and stakeholders. Factors negatively affecting return to work include advanced age, female gender, high levels of disability or pain, depression, high physical job demands, previous illness-related absenteeism, unemployment, and activity limitations. Some of these factors are modifiable. Employers, healthcare providers, and stakeholders should consider these factors.

In addition to these, other methods used in managing short-term and long-term absenteeism include:

- Disciplinary guidelines for unacceptable absenteeism,
- Primary responsibility of department managers for managing absenteeism,
- Informing department managers about absenteeism incidents,
- Flexible working arrangements,
- Training managers on how to deal with absenteeism,
- Employee support programs,
- Limiting paid leave for sickness-related absenteeism,
- Risk assessment and support for return to work,
- Workplace health improvement programs,
- Stress counselling,
- Organizational focus on health and well-being,
- Rehabilitation programs,

- Stres danışmanlığı,
- Sağlık ve iyilik haline örgütsel düzeyde odaklanılması,
- Rehabilitasyon programları,
- İş yerinde yükselme açısından işe devamsızlığın dikkate alınması,
- Özel sağlık sigortası uygulanması,
- Devamlılık kültürünün yerleşmesi,
- Teşvik uygulamaları,
- İş genişletme.

- *Considering absenteeism in promotion opportunities within the workplace,*
- *Implementing private health insurance,*
- *Establishing a culture of attendance,*
- *Incentive programs,*
- *Job enlargement.*



Referanslar (References)

- 1-Shrivastava, S.R., ve diğerleri. (2015). A comprehensive approach to reduce sickness absenteeism. *Journal of Injury & Violence Research*, 7(1), 43.
- 2-Cancelliere, C., ve diğerleri. (2016). Factors affecting return to work after injury or illness: best evidence synthesis of systematic reviews. *Chiropractic & Manual Therapies*, 24(1), 32.
- 3-Avcı, M. (2019). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- 4-Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2016). *Absence Management Annual Survey Report 2016*. United Kingdom: CIPD.
- 5-Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2019). *Health and Well-being at Work*. United Kingdom: CIPD.

Güvenlik İklimi Nedir?

What is the Safety Climate?

İş güvenliği iklimi, örgüt ikliminin bir alt başlığı olarak kabul edildiğinden öncelikle örgüt iklimine değinmekte yarar vardır.

İklim terimi İngilizce ‘Climate’, Fransızca ‘Climat’ olarak kullanılır. Türkçe’de ise Arapça ‘iqlīm’ teriminin karşılığı ile kullanılmış olup ‘Yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu’ olarak ifade edilmektedir (TDK Sözlük t.y.). İfadeye baktığımızda örgüt iklimini, örgütün havası, örgütün hava durumu ile ilişkilendirebiliriz. Bu anlamda örgüt iklimi örgüt içerisindeki bireylerin örgüt içi çevreyi, havayı nasıl tasvir ettiklerini kapsamaktadır (Öge, 1996).

Örgüt iklimi kavramı, 1930 yıllarında işletme yönetiminde insan ilişkileri sorununu ele alma ile güncellik kazanmış, bilhassa 1960-1970’li yıllarda oldukça ilgi çekmiştir (Şişman, 2014; Dursun, 2012). Örgüt kültürü kavramının bilinen duruma gelmesiyle birlikte örgüt iklimi kavramının ele alındığı söylenmiş (Dursun, 2012; Şişman, 2014) olsa da örgüt iklimi kavramı tarihî süreç içerisinde örgüt kültürü kavramından hemen hemen 25 yıl öncesinde Kurt Lewin’in 1940 ile 1950 yılları arasında çalışmış olduğu alan teorisine dayanmaktadır (Ashkanasy & Jackson, 2009). Alan teorisi belirli bir örgütsel çerçeve dahilindeki belirli birey ya da grup olgularını anlamak açısından en gerekli örgütsel özelliklerle sınırlı olup Kurt Lewin ve meslektaşları örgütsel tutumları, duyguları ve sosyal süreçleri tanımlamak için ‘iklim’ kavramını uygun görmüşlerdir (Ashkanasy & Jackson, 2009).

Since occupational safety climate is considered as a subheading of organizational climate, it is useful to first mention organizational climate.

The term climate is used as ‘Climate’ in English and ‘Climat’ in French. In Turkish, it is used as the equivalent of the Arabic term ‘iqlīm’ and is defined as ‘the state of the effects of weather events in any part of the earth based on the average of long years’ (TDK Sözlük t.y.). When we look at the expression, we can associate the organizational climate with the weather of the organization. In this sense, organizational climate covers how individuals in the organization describe the organizational environment and weather (Öge, 1996).

The concept of organizational climate came to the fore in the 1930s when the problem of human relations in business management was addressed, and it attracted considerable attention especially in the 1960s and 1970s (Şişman, 2014; Dursun, 2012). Although it has been said that the concept of organizational climate was addressed when the concept of organizational culture became known (Dursun, 2012; Şişman, 2014), the concept of organizational climate is based on the field theory that Kurt Lewin worked on between 1940 and 1950, almost 25 years before the concept of organizational culture in the historical process (Ashkanasy & Jackson, 2009). While field theory is limited to the organizational characteristics most necessary for understanding specific individual or group phenomena within a given organizational framework, Kurt Lewin and his colleagues saw the concept of ‘climate’ as appropriate to describe organizational attitudes, emotions and social processes (Ashkanasy & Jackson, 2009).



Çağdaş ÇALIŞ, PhD, CMSE®

A sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

A Class Occupational Safety Specialist

İş güvenliği iklimini ölçmeye dair ilk çalışma Zohar (1980) tarafından İsrail’de bulunan 20 sanayi işletmesinde, iş güvenliğine özgü 40 maddeden oluşan örgüt iklim ölçeğinin geliştirilmesiyle iş güvenliği ikliminin etkisini incelenmesiyle yapılmıştır. Bu çalışma, iş güvenliği iklimi çalışmalarının menşesi olmuştur ve o iş yerinde çalışanların iş güvenliği algılarının işle ilgili davranışları üstünde etkisini kavramada faydalı bir araç olarak hizmet etmiştir (Alnoaimi, 2015).



İş güvenliği iklimi, verimlilik ile iş güvenliğinin önemi veya önceliğinin uzlaşmayla ilgili veya paylaşılmış sosyal bilişi olarak ifade edilir. İş güvenliği iklimi algıları, çalışanlara yönetimin iş güvenliğine ne kadar önem verdiğine ve üretim yerine iş güvenliğine ne kadar yatırım yaptığı konusunda bilgi veren kişisel deneyimleri paylaşarak ortaya çıkar ve onları uyumlu davranış-sonuç beklentileri geliştirmeye ve buna göre hareket etmeye yönlendirir. Olumlu bir iş güvenliği iklimi, tehlikeli ortamda iş gören çalışanlar arasında güvenli davranış sıklığını artıracaktır ve bunun tersi de geçerli olacaktır. (Hofmann, Burke & Zohar, 2017; Zohar 2003)

Tanımlar genellikle tek bir satırda oldukça kolay verilse de varsayımsal bir yapının tanımı, araştırmanın yapılmasına zemin hazırlar ve hipotezlerin, araştırma paradigmalarının ve bulguların yorumlarının temelidir (Guldenmund, 2000). İş güvenliği ikliminin birçok

The first study to measure safety climate was conducted by Zohar (1980) who examined the impact of safety climate in 20 industrial enterprises in Israel by developing a 40-item organizational climate scale specific to safety. This study was the origin of the study of safety climate and served as a useful tool in understanding the impact of employees’ perceptions of safety on their work-related behaviors in that workplace (Alnoaimi, 2015).



Safety climate is expressed as a consensus-related or shared social cognition of the importance or priority of productivity and safety. Perceptions of safety climate emerge through shared personal experiences that inform employees about how much management cares about safety and invests in safety rather than production, and lead them to develop and act on congruent behavior-outcome expectations. A positive safety climate will increase the frequency of safe behavior among employees who work in a hazardous environment and vice versa (Hofmann, Burke & Zohar, 2017; Zohar 2003).

Although definitions are often given quite easily in a single line, the definition of a hypothetical construct sets the stage for the research and is the basis for hypotheses, research paradigms and interpretations of findings (Guldenmund, 2000). Many definitions of occupational safety climate are summarized below.



Referans	İş güvenliği iklimi tanımı	Definition of Safety climate
Zohar (1980)	Çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştıkları bütünsel/maddi algılarının bir özeti.	A summary of holistic/material perceptions shared by employees about their work environment
Glennon (1982)	Çalışanların, örgütlerindeki tehlikeyi azaltmak veya ortadan kaldırmak için davranışları üzerinde doğrudan etkisi olan birçok özelliği hakkındaki algıları.	Employees' perceptions of the many characteristics of their organizations that have a direct impact on their behavior to reduce or eliminate danger
Brown and Holmes (1986)	Bir birey ve / veya grup tarafından belirli bir varlık hakkında tutulan bir dizi algı veya inanç.	A set of perceptions or beliefs held by an individual and/or group about a particular entity
Dedobbeleer and Béland (1991)	İnsanların çalışma ortamları hakkında sahip oldukları bütünsel/maddi algıları.	Holistic/material perceptions that people have about their work environment
Cooper and Philips (1994)	İş güvenliği iklimi, çalışanların iş yerlerinde iş güvenliği ile ilgili sahip oldukları ortak algı ve inançlarla ilgilidir.	Occupational safety climate is related to the common perceptions and beliefs that employees have about occupational safety in their workplaces.
Niskanen (1994)	İş güvenliği iklimi, belirli çalışma örgütleri hakkında algılanabilen ve bu örgütlerin çalışanlarına ve yöneticilerine dayattığı politika ve uygulamalarla sevk edilebilen bir dizi özelliği ifade eder.	Occupational safety climate refers to a set of characteristics that can be perceived about particular work organizations and can be mediated by the policies and practices that these organizations impose on their employees and managers.
Coyle, Sleeman, & Adams (1995)	İş sağlığı ve güvenliği konularına yönelik tutum ve algıların objektif ölçümü.	Objective measurement of attitudes and perceptions towards occupational health and safety issues
Cabrera, Isla, Vilela (1997)	Örgütsel üyelerin çalışma ortamlarına ilişkin ve daha doğrusu kurumsal güvenlik politikaları hakkında ortak/paylaşılan algıları.	Organizational members' common/shared perceptions about their work environment and more precisely about organizational security policies
Williamson ve ark. (1997)	İş güvenliği iklimi, çalışanların iş güvenliğiyle ilgili inançlarında yansıtılan, bir örgüt veya iş yerinde güvenlik etiğini tanımlayan özet bir kavramdır.	Safety climate is a summary concept that describes the safety ethic in an organization or workplace, as reflected in employees' beliefs about safety
Flin ve ark. (2000)	İş güvenliği iklimi, çalışanların sahip olduğu risk ve iş güvenliği algılarını ve inançlarını açıklamak için gerçek bir iş güvenliği durumunun "anlık görüntüsüdür".	Safety climate is a "snapshot" of a real safety situation to explain employees' perceptions and beliefs about risk and safety.
International Atomic Energy Agency (2002)	İklim, üyelerin çevresini algılama, deneyimleme ve tepki verme biçiminde yansıyan, bir kuruluşun belirli bir noktadaki karakteristik atmosferidir.	Climate is the characteristic atmosphere of an organization at a given point in time, reflected in the way members perceive, experience and react to their environment
Guldenmund, 2000; International Atomic Energy Agency, 2002; Nadhim, 2019.		

Referanslar (References)

1. TDK Sözlük t.y., <https://sozluk.tdk.gov.tr>
2. Öge, H. S. (1996). Örgüt İklimi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.
3. Şişman, M. (2014). Örgütler ve Kültürler. Ankara: Pegem Akademi, Sf. 155-156.
4. Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü. İstanbul: Beta, Sf. 22-27.
5. Ashkanasy, N.M., Jackson C.R.A. (2009). ‘Örgüt Kültürü ve İklimi’, in Anderson N, Öneş DS, Sinangil HK, Viswesvaran C (ed.), Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı (2. Cilt). İstanbul: Literatür Yayıncılık, Sf. 464.
6. Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. Journal of applied psychology, 65(1), 96.
7. Alnoaimi, M. (2015). “Safety Climate and Safety Outcomes in Aircraft Maintenance: A Mediating Effect of Employee Turnover and Safety Motivation”. Doktora Tezi, University of Central Florida, Florida.
8. Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. Journal of applied psychology, 102(3), 375.
9. Zohar, D 2003, Safety climate: Conceptual and measurement issues, ResearchGate, alındığı tarih: 20.08.2020, https://www.researchgate.net/profile/Dov_Zohar/publication/232584128_Safety_climate_Conceptual_and_measurement_issues/links/548ec46a0cf214269f246970/Safety-climate-Conceptual-and-measurementissues.pdf
10. Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. Safety science, 34(1-3), 215-257.
11. International Atomic Energy Agency. (2002). Safety Culture in Nuclear Installations Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture. International Atomic Energy Agency.
12. Nadhim, E. A. (2019). “Investigating the relationship between safety climate and safety performance of retrofitting works”. Doktora Tezi, Queensland University of Technology.
13. Image by rawpixel.com on Freepik

Bu yazı, yazarın kendisi tarafından hazırlanan ‘Çalışanların Görüşleri Temelinde İş Güvenliği Liderliği, İklimi ve Davranışı Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Tekstil İmalat Sektöründe Uygulama’ isimli doktora tezinden alınmıştır.



BULMACA AĞACI | PUZZLE TREE

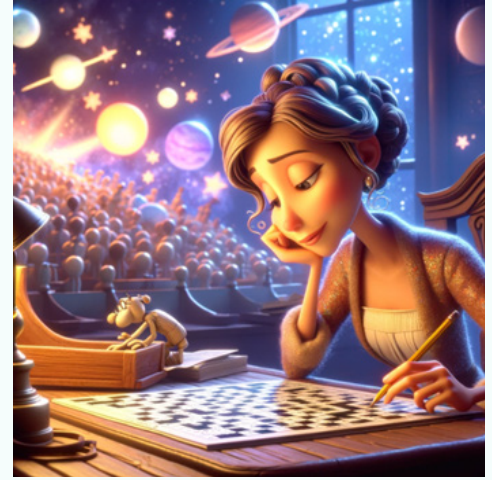
Hakan ERDOĞAN

SÖZCÜK AVI / WORDSEARCH

A	N	U	J	S	E	R	T	S
H	M	N	A	P	O	R	P	E
Y	İ	U	İ	Z	Y	Ş	İ	J
A	D	E	N	E	T	İ	M	İ
L	H	Z	B	İ	M	H	U	B
O	H	B	İ	R	E	Y	Ş	İ
Y	Ş	E	N	H	J	E	H	Z
İ	J	E	T	A	R	A	T	S
H	Ş	U	K	Ü	L	T	Ü	R
L	Ö	N	H	A	M	İ	J	A
B	E	İ	J	İ	Z	U	İ	N
Z	Ö	N	I	G	N	A	Y	A
E	Ç	A	L	I	Ş	A	N	M

Aşağıdaki sözcükleri tabloda bularak işaretleyiniz.

DENETİM
KAZA
KÜLTÜR
OLAY
STRATEJİ
ÇALIŞAN



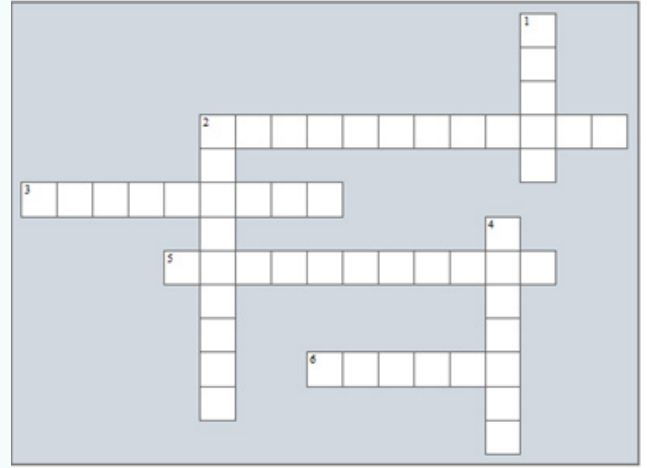
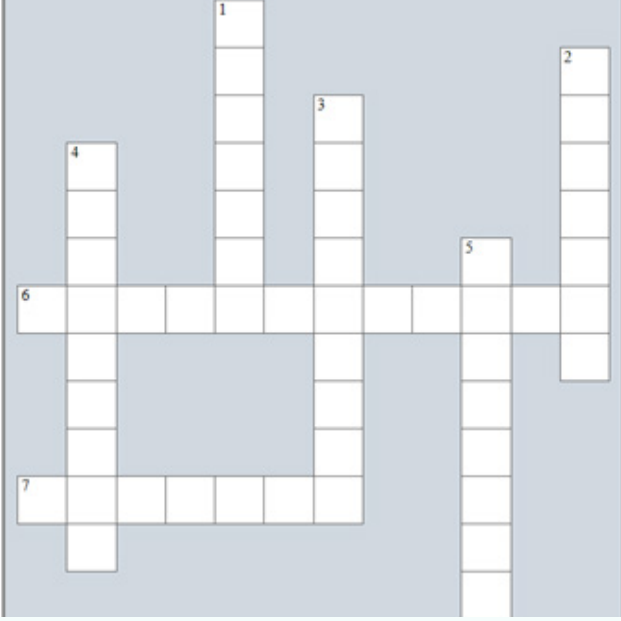
R	E	N	A	P	O	R	P	I
O	V	S	T	R	E	S	S	C
R	I	T	N	A	W	O	Z	S
E	Z	R	E	X	O	Z	E	T
M	C	T	D	E	R	P	C	R
X	E	V	I	T	K	T	A	A
T	I	R	C	R	E	N	L	T
R	C	A	N	E	R	E	P	E
A	U	D	I	T	O	D	K	G
M	C	E	X	I	Z	I	R	Y
E	R	U	T	L	U	C	O	A
O	P	T	R	A	Z	C	W	Z
V	A	E	R	I	F	A	R	I

Please find and mark the following words in the table

AUDIT
ACCIDENT
CULTURE
INCIDENT
STRESS
STRATEGY
WORKER
WORKPLACE
PROPANE
FIRE

BULMACA AĞACI | PUZZLE TREE

Hakan ERDOĞAN



YATAYDA

6. Kapalı bir makineye, odaya veya tüm bir binaya aynı anda hava sağlama ve havayı tüketme işlemi.
7. Kontroller, mülakatlar ve belge incelemeleri yoluyla kanıtların sistematik ve belgelenmiş bir süreçle elde edilmesi ve ilgili kriterlerin ne ölçüde yerine getirildiğini objektif olarak değerlendirmek için bu kanıtları değerlendirme işlemi.

DİKEYDE

1. Tehlikeleri veya tehlikeli maruz kalmaları ortadan kaldırmak veya azaltmak için tasarlanmış önlemler.
2. Bir işverene veya başka bir kişiye fiziksel ve/veya zihinsel emek ve/veya uzmanlık sağlayan kişi.
3. Fiziksel veya zihinsel olarak hasta iken işe gitme, sonucunda azalmış verimlilik ve düşük sağlık durumu ile sonuçlanır.
4. Henüz doğmamış çocuğa zarar vererek doğum kusurlarına neden olan etken.
5. Bir görevi, işi veya aktiviteyi doğru şekilde nasıl yapılacağını adım adım açıklaması.

ACROSS

2. Attending the job while being sick, physically or mentally, resulting in reduced productivity and reduced wellness.
3. An agent that causes birth defects by harming the unborn child.
5. The supplying and exhausting of air at the same time to an enclosed machine, room, or an entire building.
6. A person who provides physical and/or mental labour and/or expertise to an employer or other person.

DOWN

1. A systematic and documented process for obtaining evidence from inspections, interviews and document review, and evaluating it objectively to determine the extent to which relevant criteria are fulfilled.
2. A step-by-step description of how to do a task, job, or activity properly.
4. Measures designed to eliminate or reduce hazards or hazardous exposures.

BULMACA AĞACI | PUZZLE TREE

Hakan ERDOĞAN

ANSWERS

