

## **İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Verilen Hizmet İçi Eğitimlerde Teknoloji Kullanımı**

*Ecehan Kazancı Yabanova<sup>1</sup>*

**Özet:** İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi için en önemli süreç bu kapsamda verilen hizmet içi eğitimlerdir. Son yıllarda hizmet içi eğitimlerde teknoloji kullanımı giderek yaygınlaşmış ve özellikle Covid 19 salgını ve sonrasında teknoloji kullanımı bu eğitimlerin önemli bir parçası haline gelmiştir. Eğitsel teknolojiler sağladığı büyük avantajların yanı sıra bir takım sınırlılıkları da beraberinde getirmektedir. Bu çalışma da amaçlanan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamında verilen hizmet içi eğitimlerde kullanılan teknolojileri incelemek ve bu sürece olan olası katkıları ve sınırlılıklarını değerlendirebilmektir. Bu kapsamda hizmet içi eğitim kavramı ile iş sağlığı ve güvenliği kavramları incelenmiştir. Hizmet içi eğitimlerde teknoloji kullanımı ile iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen eğitimlerde teknoloji kullanımı incelenmiştir. Bu teknolojilere yönelik sınırlılıklar tartişılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Hizmet İçi Eğitim, Eğitsel Teknolojiler.

**Geliş Tarihi:** 10.07.2022 – **Kabul Tarihi:** 01.09.2022 – **Yayın Tarihi:** 15.09.2022

**DOI:** 10.29329/mjer.2022.514.2

### **USE OF TECHNOLOGY IN IN-SERVICE TRAININGS PROVIDED WITHIN THE SCOPE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

**Abstract:** The most important process for the success of occupational health and safety practices is the in-service training given in this context. In recent years, the use of technology in in-service training has become increasingly widespread, and the use of technology has become an important part of these trainings, especially during the Covid 19 outbreak and after. In addition to the great advantages it provides, educational technologies also bring some limitations. The aim of this study is to examine the technologies used in the in-service trainings given within the scope of occupational health and safety trainings and to evaluate the possible contributions and limitations to this process. In this context, the concept of in-service training and the concepts of occupational health and safety were examined. The use of technology in in-service training and the use of technology in training given within the scope of occupational health and safety were examined. The limitations of these technologies were discussed and recommendations were developed.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, In-service Training, Educational Technologies.

---

<sup>1</sup> Ecehan Kazancı Yabanova, Dr., Labor Economics and Industrial Relations, ORCID: 0000-0002-1602-2904

**Correspondence:** ecehankazanci@gmail.com

## GİRİŐ

İş sağlığı ve gvenliği kavramı gerek iőveren gerekse çalışan aıcından son derece önemli sonuçlar doğurabilen bir kavramdır. İş verimliliği ve devamlılığının sağlanması ve bu sayede üretim ve hizmet maliyetlerinin düőürülmesi, iş ortamının güvenli hale getirilmesi, çalışan güvenliğinin sağlanması ancak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile mümkün olabilmektedir. Bu uygulamaların temel amacı iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışan güvenliğinin ve sağlığının korunmasıdır.

Bu kapsamda yasal düzenlemeler ile işverenlere çalıőanlarına güvenli bir iş ortamı yaratma, sağlık ve güvenliklerini koruma borçları getirilmiőtir. Bunun gerçekleőtirilmesi de elbette iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile mümkün olabilmektedir. Bu uygulamalar elbette hem iőveren hem de çalışan için pek çok görev ve sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların uyması gereken yeni durumlara hazırlanmasında en etkili araç hizmet içi eğitimlerdir. Hizmet içi eğitimler ile çalışanlar işlerinin gerekliliklerini sağlık ve güvenliklerini riske atmadan nasıl gerçekleőtirebilecekleri konusunda sürekli ve düzenli olarak eğitilmektedirler. Bu eğitimler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başarıya ulaőabilmesi için en önemli araçlardır. Bu amaçla da “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile bu eğitimlerin verilmesi işverenler açısından zorunlu hale getirilmiőtir.

Hizmet içi eğitimler uygulama açısından işverenlere ciddi maliyetler doğurabilmektedir. Özellikle iőyerinde mesai saati dâhilinde verilen eğitimler, eğitim maliyetleri dışında iş gücü kaybı ve üretim maliyetlerini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle son yıllarda hizmet içi eğitimlerde eğitsel teknolojilerin kullanımı giderek artmaktadır. Bu sayede mesai dıőı saatlerde iş gücü kaybı olmaksızın bu eğitimler verilebilmektedir. Özellikle Covid 19 salgını ile birlikte bu teknolojilere olan talep, teknolojik alt yapı ve araçlar ve en önemlisi iőveren ve çalışanların bu teknolojilere olan zorunlu maruziyetleri eğitsel teknolojileri daha kabul edilebilir ve yaygın Şekilde kullanımı sonucunu dođurmuőtur. Elbette bu teknolojiler yardımıyla verilen eğitimlerin faydaları kadar sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu nedenle eğitim programları geliőtirilirken eğitsel hedeflere ulaőmak için doğru ğretim yöntem ve araçlarının Őeđimi de son derece önemlidir.

Bu alıőma ile amaçlanan hizmet içi eğitim kavramının içeriği ve özellikle iőveren ve çalışan açısından büyük bir öneme sahip olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen hizmet içi eğitimlerde kullanılan teknolojilerin incelenmesidir.

### **Hizmet İçi Eğitim**

Çalışanların herhangi bir işte çalıőmaya baőlamadan önce veya çalışma sürecinin içerisinde işin yerine getirilmesinde sahip olunması gereken bilgi, beceri, tutum ve davranıőlara yönelik sahip olunması gereken gereklilikler veya yeni uygulamalar nedeniyle oluőan eksiklerinin giderilmesi amacı ile hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Aksi takdirde hizmet öncesinde edinilen eksik bilgi ve

davranışlar gerek çalışanlarda gerekse de örgütlerde birtakım sorunların çıkmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda hizmet içi eğitimin önemi kaçınılmaz hale gelmektedir (Tortop, 1999:240).

Hizmet içi eğitim kavramından önce genel olarak eğitim kavramına değinilmesi yerinde olacaktır. Genel bir ifadeyle eğitim kavramı “bireylerin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla istenilen değişiklikleri meydana getirme veya bireye yeni davranışlar kazandırma süreci” olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 1972:12). Hizmet içi eğitim ise “kişilerin işleri ile ilgili kesin olarak hukuki açıdan ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren başlayarak işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içerisinde iş ile ilgili istenilen bilgi, beceri ve davranışları sistemli şekilde öğrenilme süreci” şeklinde ifade edilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1995:195). Bir diğer ifadeyle, işyerlerinde çalışanların yerine getirdikleri görevleri ile ilgili gereken bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacı ile yapılan eğitimler hizmet içi eğitim olarak ifade edilmektedir (Çağlayan ve Karaca, 2016). Smith’e göre hizmet içi eğitim “organize edilmiş personel faaliyetlerinin düzenlenmesi ile iş performansının artırılması, kurum sorunlarının önlenmesi ve düzeltilmesi, kurumların görevlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesi yaklaşımlarına dayanan öğrenme süreci” şeklinde tanımlanmaktadır (Smith, 1984:8).

Çalışma hayatında eğitim “çalışanların bildikleri, çalışma biçimleri, işlerine yönelik yaklaşımları veya çalışma arkadaşları ya da denetleyiciler ile aralarındaki karşılıklı ilişkiyi değiştirmek aynı zamanda geliştirmek” olarak ifade edilebilir (De Cenzo ve Robbins, 1996). Çalışma hayatı içerisinde özellikle örgütlerdeki eğitim açısından önerilen eğitim tanımlarının bazıları şu şekildedir (Taşkın, 1993:24).

- Eğitim “insanların kendi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri hususunda ihtiyaç duydukları özel tutum, beceri ve bilgileri tamamıyla edindikleri süreçtir”.
- Eğitim “insanların sahip oldukları performans düzeyleri ile istenilen performans düzeyleri arasındaki farkın giderilmesi sürecidir”.
- Eğitim “kişisel ve örgütsel amaçların bütünleştirilmesidir”.
- Eğitim “bireylerin öğrenme ve gelişme süreçlerine katkı sağlayan bir olgudur”.

Hayat boyu öğrenmenin bir alt süreci olan hizmet içi eğitim çalışanların bir kurumda göreve başladığı günden işinden ayrılacağı güne kadar mesleği gereği edinmesi gereken gelişmelerden geri kalmaması adına sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyulmasını ifade etmektedir. Buna göre hizmet içi eğitim “işgörenlerin yeteneklerini teknik, ekonomik ve sosyal gelişmeler doğrultusunda günümüzün modern anlayışına uygun olarak değiştirilmesi ve geliştirilmesi” şeklinde tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2005:125).

Günümüzde teknolojinin gündelik yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmesi özellikle çalışma hayatı içerisinde de yeni teknolojik gelişmelerin uyarlanmaya başlamasına neden olmuştur. Bilginin hızla yayıldığı ve geliştiği günümüzde bilgi toplumları kavramları ortaya çıkmış ve bu toplumların

yeni ihtiyaçları ve beklentilerinin oluşması sonucunu beraberinde getirmiştir. Mevcut yeniliklere uyum sağlamanın yolu ise eğitimden geçmektedir (Orhan ve Akkoyunlu, 1999). Teknolojik gelişmelerin eğitim alanında giderek daha önemli bir hale gelmesi özellikle tüm dünyada büyük etkiler yaratan Covid 19 salgını sürecinde önemini daha belirgin hale getirmiştir. Yüz yüze etkileşimin tüm dünyada neredeyse durduğu bu süreçte çok kısa bir zamanda hayatın her alanında köklü dönüşümler yaşanmıştır. Çalışma hayatı neredeyse iki yıllık bu süreçte evden veya iş yerlerinden uzakta devam etmiş ve çalışanların bu dönüşüme ayak uydurabilmeleri için de aynı teknolojilerden yararlanılarak pek çok hizmet içi eğitim verilmiştir. Uzaktan eğitim yaşamın her alanında olduğu gibi özellikle çalışma hayatı içerisinde kurumların uygulamakta oldukları hizmet içi eğitimlerde başvurdukları yöntemlerin başında gelmiştir (Sung ve Mayer, 2012). Salgın sürecinde bu yöntemlerle hem çalışanların yeni çalışma koşullarına adaptasyonları hem de iş modellerinde yaşanan dönüşümlere yönelik çalışanlar pek çok hizmet içi eğitim almışlardır. Bu noktada hizmet içi eğitimde teknoloji kullanımı bir seçenekten zorunluluğa dönüşmüştür.

Günümüz dünyasında hızlı bir değişim ve gelişim sürecine giren teknolojiler doğrultusunda örgütlerin küresel rekabet ortamında sahip olması gereken nitelikleri edinmeleri amacıyla hizmet içi eğitim uygulamaları önem arz etmektedir (Akgemci, 1997). Hizmet içi eğitimde yüz yüze verilen eğitimlerde yaşanan sorunlar, emek ve zaman kayıpları nedeniyle alternatif yöntemler giderek önemli bir hale gelmiştir. Yüz yüze eğitimlerde yaşanan gerek personel gerekse kaynak eksikliklerinin giderilmesi noktasında uzaktan hizmet içi eğitimler önemli çözümler sağlamaktadır (Yılmaz ve Horzum, 2005).

Kamu ve özel kurumlarda çalışan personelin mesleğe başladıktan emekli oldukları süre içerisinde verimliliklerinin artırılması, bilgi ve becerilerinin revize edilmesi, yeni gelişmelere ve durumlara adaptasyonlarının sağlanması ve üst görevlere gelebilmeleri noktasında hizmet içi eğitimler büyük bir öneme sahiptir (MEB, 1988).

Teknolojik gelişmelerin hizmet içi eğitime entegrasyonu ile öğrenme süreçlerinin gerektiği gibi dikkate alınmasının yanı sıra her bir öğrenme ünitesine uygun düşecek programın ve öğretim yöntemlerinin planlanması gerçekleşmektedir. Teknolojinin eğitim süreçlerine entegre edilmesi beraberinde öğretme ve öğrenme süreçlerinde bireylerin ihtiyaçlarının en uygun bir şekilde giderilmesini hedeflenmektedir. Bu doğrultuda bilgisayar destekli öğrenmeler örnek gösterilebilir (FERENCE, 1994:25-31). Gelişen teknolojiler doğrultusunda örgütler ve bünyesinde çalışanlar aynı oranda etkileşim halindedir. Mevcut değişimler beraberinde sosyal kurumların yapılarında ve işlevlerinde köklü değişimlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Eğitim olgusu da sosyal bir sistem olarak düşünüldüğünde bireyleri topluma hazırlamak ve toplumların sürekliliğin sağlanmasına kılavuz olmaktadır. Eğitim olgusu bireylere yeni bilgiler kazandırmakta böylelikle yaşanan hızlı teknolojik ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda eksik olan bilgi, beceri ve davranışların hizmet içi eğitimler ile tamamlanabileceği öngörülmektedir (Karaman, 1983:587).

Hizmet içi eğitim temelde üç ana unsura dayanmaktadır. Söz konusu unsurlar (Gül, 2000:62);

- Çalışanlara işleri ile ilgili becerilerin kazandırılması,
- Becerilerin kazandırılması sürecinde gerekli bilgilerin verilmesi,
- Verilen eğitimler sonucunda işgören davranışlarının olumlu yönde etkilenmesidir.

Hizmet içi eğitim uygulamalarıyla amaç bireylerin ve örgütlerin verimlilik artışlarının sağlanmasıdır. Hedeflenen verimlilik artışları için örgütlerde verimliliği olumsuz yönde etkileyen unsurların yerinde tespiti önem arz etmektedir. Verimliliği düşüren unsurların tarafsız olarak belirlenmesi sonrasında mevcut sorunların giderilmesinde hizmet içi eğitimlerden ne ölçüde ve nasıl yararlanacağı noktasının analizi gerekmektedir. Burada örgütlerin hangi tür hizmet içi eğitim yöntemlerine eğilim göstereceği önemlidir (Pehlivan, 1995:10). Hizmet içi eğitimin gerek örgüt ve örgüt yöneticileri gerek çalışanlar açısından önemli faydaları söz konusudur. Örgüt yöneticileri açısından en önemli fayda kurum çalışanlarının hata yapma ihtimallerinin düşmesi ve işteki verimlilik artışıdır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise hata oranlarının düşmesi beraberinde iş doyumunu ve iş tatmininin artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların işte yükselme olanakları da arttırarak kendilerine olan inancı artmakta ve örgüte uyumlarına katkı sağlamaktadır (Gül, 2000).

Hizmet içi eğitim uygulamalarının örgütlere sağladığı faydalar şunlardır (Kale ve Yanık, 2018:640);

- Üretim ve hizmet süreçlerinde etkinlik, verimlilik ve kalite artışı,
- Üretim ve tüketim sürecinde meydana gelebilecek kaza ve hata olasılıklarının azaltılması,
- İşletme maliyetlerinin minimum seviyeye indirilmesi,
- İşletme karlılığının arttırılması,
- İşgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesidir.

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler sonucunda hizmet içi eğitimlerde de meydana gelen yenilikler özellikle teknoloji temelli görsel ve işitsel materyallerin eğitim süreçlerine dahil edilmesine yol açmaktadır. Böylelikle hizmet içi eğitimlerin teknoloji olgusu ile iç içe geçmesi çalışanların eğitim etkinliğinin artmasına olanak sağlamaktadır (Şahin ve Güçlü, 2010:235).

Covid 19 pandemisinin ortaya çıkışı ve beraberinde getirdiği dönüşümler toplumsal hayatın tüm bileşenlerini etkisi altına almıştır. Bu noktada sosyal, kültürel, ekonomik ve eğitsel etkileriyle ortaya çıkan yeni gelişmelere tüm dünya ülkeleri uyum sağlama noktasında politikalar üretmişlerdir (Tzifopoulos, 2020). Covid 19 pandemi süreci sonrasında teknolojik alt yapıların ve özellikle uzaktan eğitim yöntemlerinin yaygın hale gelmesine imkân sağlayacak olan platformların ve öğretim yöntemlerinin kullanılması olağan bir durum haline gelmiştir. Bu noktada hizmet içi eğitim süreçlerinde teknolojik temelli eğitim süreçlerinin etkin ve uygulanabilir olması yerinde olacaktır

(Karahana vd., 2022). Covid 19 sosyal hayatlarımızda bir dönüm noktası yarattığı gibi çalışma hayatı içerisinde de yenilikleri beraberinde getirmiştir. Sürdürülebilir hizmet içi eğitimlerde geleneksel öğrenme yöntemleri içerisinde yer alan yüz yüze eğitimlerin yerini eğitici ve öğrenenin farklı yerlerde olduğu istenilen zaman dilimlerinde öğrenme süreçlerinin gerçekleştiği uzaktan eğitim sistemleri tercih edilmeye başlanmıştır. Pandemi sürecinin örgütlerdeki hızlı karar alma gereksinimlerine yol açması ve çalışanlar arasındaki bulaş riskinin azaltılarak enfeksiyon risklerinin kontrol altına alınması hususunda hizmet içi eğitimler ve teknoloji entegrasyonu başlamış ve eğitimlerin sürdürülebilirliği noktasında yenilikleri beraberinde getirmiştir (Yalnız vd., 2021:21). Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere yönelik verilen yüz yüze hizmet içi eğitimler yerini uzaktan hizmet içi eğitimlere bırakmıştır (Tekin, 2020:20-35).

Tüm bu gelişmelerin sonucunda hizmet içi eğitim uygulamalarında özellikle uzaktan eğitim programlarının tercih edildiği görülmektedir. İletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda hizmet içi eğitimlerde de teknolojiden faydalandığı görülmektedir. Bu hususta web tabanlı öğrenme ve internet tabanlı öğrenme yöntemleri hizmet içi uygulamalarında başvurulan öğrenme yöntemlerinin temelini oluşturmaktadır.

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerde yaşanan değişimler her meslek alanında etkisini yansıtmakta dolayısıyla çalışanlara yönelik sürekli ve düzenli hizmet içi eğitim uygulamalarını gereklilik haline getirmektedir. Hizmet içi eğitimin gerek çalışanlar açısından gerek kurumsal açıdan faydaları yadsınamaz. Burada üzerinde durulması gereken nokta kurumların faaliyet alanlarına ve çalışanlara uygun olan hizmet içi eğitim yöntemlerinin belirlenmesidir. Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus alınan eğitimlerin sonucunda elde edilen yararın eğitim süresince katlanılan maddi veya manevi yükten fazla olmasıdır. Belirli bir plan ve program dâhilinde gerçekleşmeyen hizmet içi eğitimler işletmelerin gereksiz harcama kalemlerine yol açmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009:5).

Hizmet içi eğitim uygulamalarının amacı aynı zamanda verilecek eğitimin türünün de belirlenmesine olanak sağlamaktadır. Bu noktada eğitim türleri belirlenirken personelin eğitim ihtiyacı, çalışılacak alan, personelin yeteneği ve kurumların personel ihtiyaçlarının dikkate alınması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim türleri; yükseltme eğitimi, bilgi tazeleme ve geliştirme eğitimi, görev değişikliği eğitimi, tamamlama eğitimi, oryantasyon eğitimi şeklinde sıralanabilir. Belirtilen eğitimler gerek yüz yüze gerekse tamamen uzak eğitim uygulamaları tercih edilerek gerçekleştirilebilir (Taşlibeyaz vd., 2014).

Çalışma hayatı içerisindeki hizmet içi eğitim uygulamaları doğrultusunda işgörenlere mevcut işlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması aynı zamanda işgörenlere işin gerektirdiği eğitimlerin verilmesi hedeflenen başarıya ulaşılmasında önemli bir noktadır. Fakat üzerinde durulması gereken planlanan eğitimlerin doğru zamanda ve doğru şekilde tespiti ve uygulama alanı bulmasıdır. Bilimsel, teknolojik, iktisadi ve çalışma yaşamındaki gelişmelere uyum sağlanması

ve işin yapılış şekli ve tekniklerinin geliştirilmesi hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına yansımalarıdır (Öztürk ve Sancak, 2007: 763-764).

**Tablo 1.** Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

İş başında hizmet içi eğitimler	İş dışında hizmet içi eğitimler
Yönetici gözetiminde eğitim, Oryantasyon eğitimi, Rotasyon yolu ile eğitim, Yetki devri yoluyla eğitim, Takım çalışmalarına katılım yoluyla eğitim, Staj yoluyla eğitim, Kılavuz yoluyla eğitim	Grup tartışmaları, Anlatma, Seminer ve kurslar, Örnek olay yöntemi, Rol oynama yöntemi, Simülasyon yöntemi, Gezi-gözlem yöntemi

Hizmet içi eğitim uygulamaları iş başında eğitim ve iş dışında eğitim yöntemleri şeklinde iki ana gruba ayrılmaktadır. İş başında hizmet içi eğitimler; yönetici gözetiminde eğitim, oryantasyon eğitimi, rotasyon yolu ile eğitim, yetki devri yoluyla eğitim, takım çalışmalarına katılım yoluyla eğitim, staj yoluyla eğitim ve kılavuz yoluyla eğitim şeklinde sıralanabilir. İş dışında hizmet içi eğitim yöntemleri ise; grup tartışmaları, anlatma, seminer ve kurslar, örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi, simülasyon yöntemi ve gezi-gözlem yöntemi şeklinde sıralanabilir.

Örgütlerde çalışanların öğrenme becerilerini kazanmaları ve kurumsal hedefler noktasında bilgi edinmelerine olanak sağlanmasında hizmet içi eğitim uygulamaları önemli rol oynamaktadır. Çalışanların mevcut eğitimlerden memnuniyet seviyelerinin artırılması ve verilen eğitimlerin etkinlik düzeyinin üst seviyeye çıkarılmasında ihtiyaç analizi, program tasarımı, sunumu ve eğitim değerlendirmesinin iyi bir şekilde hazırlanmış olması gerekir (Huang, 2019:1).

Hizmet içi eğitimde iş dışında gerçekleştirilen eğitim yöntemlerinin giderek artan bir oranda teknoloji destekli araçlarla uygulandığı görülmektedir. Teknolojik gelişmeler eğitimin verilme şeklini etkileyen bir olgudur. Gelişen ve değişen yeni teknolojiler beraberinde hizmet içi eğitim yöntemlerinde kolaylık sağlamak ve verilen eğitimlerin kalitesini ve etkinliğini arttırmaktadır. Ayrıca eğitim maliyetlerinin azalması ve eğitim programlarının yönetilebilirliğini kolaylaştırmaktadır. Mevcut teknolojik temelli eğitim yöntemlerine multimedya eğitim, bilgisayar destekli eğitim, interaktif video, internet kaynaklı eğitim, sanal gerçeklik ve uzaktan eğitim yöntemleri örnek gösterilebilir (Noe, 1999:223). Elbette son yıllarda giderek yaygınlaşan eşzamanlı canlı toplantı araçları da sıklıkla kullanılmaktadır. Hizmet içi eğitimlerde eğitim programlarının içeriğinin oluşturulması ve planlamasının yapılması önemli olduğu kadar aslında verilen eğitimlerin ölçme ve değerlendirme süreçleri de önem arz etmektedir. Neticede eğitim programlarının içeriğinin amacına ne ölçüde ulaştığı, verimliliği ve kurumlara olan faydasının bilinmesi gerekmektedir. Örgütlerin önemli bir maliyet unsuru olan hizmet içi eğitimlerinin çıktılarının somut olarak belirlenmesi beklenmektedir. Bu noktada eğitim etkinliklerinin sonuçlarının değerlendirme süreçleri kurumlar açısından önemli bir unsurdur (Fındıkçı, 2006:274). Bu noktada verilen eğitimlerin iş gören bazlı kayıt altına alınması ve raporlaştırılması amacıyla pek çok kurum öğrenme yönetim sistemlerinden faydalanmaktadır.

Hizmet içi eğitimlerin örgütler açısından faydaları değerlendirildiğinde kurumların en temel girdi unsurlarından biri olan insan faktörüne yapılan yatırım olarak ifade edilebilir. Çalışanların bu doğrultuda almış oldukları eğitimler ve elde ettikleri kazanımlar beraberinde kurumların gelişmesine ve verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır. Bunların yanı sıra; üretim süreçlerinde artan verim, mal ve hizmet niteliğinin artması, hatalı veya kusurlu ürünlerin sayısında azalış, değişim ve yeniliklere adaptasyon kolaylığı şeklinde sıralanabilir. İşverenler ve örgütler açısından belki de en önemli maliyet kayıplarına yol açan iş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle iş kazalarının ortadan kaldırılmasında hizmet içi eğitim uygulamalarının önemli bir yeri vardır. Çalışanların almış oldukları eğitimler çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemini ve olası iş kazası risklerinin önlenmesi açısından büyük faydalar sağlamaktadır (Aydın, 2014:153).

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**

Yaşam boyu öğrenme çerçevesinde toplumsal hayatımızın her evresinde eğitim olgusunun önemi yadsınamaz bir gerçektir. Her alanda olduğu gibi örgüt içerisinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında da eğitim programları gerek işverenler gerekse de çalışanlar açısından dikkate alınması gereken bir konudur. İnsanların bilgi, davranış ve alışkanlıklar yoluyla edindikleri kazanımlarda eğitim öncü bir rol oynamaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği alanında da çalışanlara doğru davranış modellerinin kazandırılması bu konuda verilen eğitim programlarının içeriğinin etkin bir şekilde planlanması ve uygulanmasından geçmektedir (Tüzüner ve Özasan, 2011).

Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri alması noktasında güvence sağlamanın yanı sıra işverenlere de bu eğitimleri vermelerini zorunlu hale getiren yasal bir dayanak oluşturmaktadır. Söz konusu kanun çerçevesinde 2013 yılında “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çatısı altında iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının kanuni dayanakları ve uygulama esasları yer almaktadır.

Bu düzenlemeler, iş görenlerin işinden kaynaklı olarak ortaya çıkabilecek tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması veya minimum seviyeye indirilmesi noktasında işverenlere sorumluluklar yüklemektedir. Bu noktada işverenlerin yerine getirmesi gereken önemli borçlardan biri de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde almalarına olanak sağlamaktır (Güven ve Aydın, 2013:158).

Örgütlerde uygulama alanı bulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sayesinde çalışanların yeni bilgi ve beceriler edinmesi amacıyla planlı eğitim uygulamaları yürütülmektedir (İşler, 2013). Çalışma ortam ve şartlarından kaynaklanan sağlık ve güvenlik, tehlike ve risk faktörlerinin tespiti ve bunlardan korunma noktasında çalışanların eğitime tabi tutulması tüm dünyada genel kabul gören önleyici yaklaşımlardandır (Ekemen, 2006). İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işlevlerine bakıldığında öncelikli olarak iş kazaları ve meslek hastalıklardan korunma bilincinin oluşması ve iş



sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanlar ve örgüt kapsamında benimsenmesi temel amaçtır. Bu noktada işverenlerin işgörelere vermekle yükümlü olduğu eğitimler doğru planlanıp uygulandığı takdirde hedeflenen amaca ulaşılabilir (Sipahi, 2006:24-27). Hizmet içi eğitimler ile çalışma hayatına yeni başlayan işgörelere yapacakları işin genel çalışma prensiplerini öğrenmesi, işyerine uyumunun kolaylaşması, iş kazası ve meslek hastalıkları konularında bilgi sahibi olması ve farkındalıklarının artması ve motivasyonlarının yükselmesi ile başarılı bir çalışma gerçekleştirmelerine olanak sağlamaktadır (Kale ve Yanık, 2018).

Örgütlerde hizmet içi eğitim kapsamında uygulanan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde başvuru alan teknolojik gelişmeler farklı sektörlerde uygulama alanı bulmaktadır. Bu doğrultuda örneğin yapı sektöründe en önemli ve etkili iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri arasında; Bilgisayar tabanlı eğitim, ekip halinde eğitim, kültürlerarası eğitim, kurumsal eğitimler yer almaktadır (Kraiger, 2003).

Etkili ve verimli bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilebilmesi için işletmelerin eğitim teknolojisindeki yeniliklere ayak uydurulması ve daha etkili eğitim programlarının oluşturulması gerekmektedir. Özellikle inşaat ve maden sektörlerinde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamında teknoloji yaygın bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır. Bu noktada ileri teknolojilerden en sık başvuru alan yöntemlerden biri sanal gerçekliktir. Sektörel açıdan bakıldığında inşaat ve maden sektörlerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hususunda teknolojik gelişmelere başvurusunun altında mevcut sektörlerde çok daha fazla iş kazası ve meslek hastalıkları ile karşılaşmış olmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre sektörler içerisinde en tehlikeli gruplar arasında inşaat ve maden sektörleri gelmektedir (ILO, 2020; Tanış, 2021). Örneğin; inşaat sektöründe iskele kurulumu ve bu konu ile ilgili kazanılması gereken bilgilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çerçevesinde çalışanlara Wii oyun konsolu kullanılarak öğrenme programı gerçekleştirilmiştir (Guo vd., 2012).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen hizmet içi eğitimlerden biri olan iş başı eğitim kapsamında uygulanan eğitim programlarından biri de maden işçilerinin taşıyıcı bant mekanizması kullanımı sırasında ortaya çıkabilecek olası iş kazalarını ortadan kaldırmak veya en aza indirmek amacıyla sanal gerçeklik teknolojilerinin kullanımına başvurulmuştur (Lucas ve Thabet, 2008). Sanal gerçeklik uygulamalarının en önemli özelliği ise çalışanların öğrenecekleri her türlü süreci gerçeğine en uygun bir şekilde uygulama alanı sağlamadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri noktasında sınıf içerisinde gerçekleştirilen sanal gerçeklik ve bilgisayar destekli çeşitli teknolojilerin kullanımına başvurulduğu görülmektedir. Ülkemizde de çoğu kurum iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini çevrim içi ortamlarda gerçekleştirmektedir (Tanış, 2021). Yine yapılan bir araştırmada hizmet içi eğitim kapsamında verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde çalışanların sanal ortamda bulunduğu mevcut şantiye çalışma ortamının güvenlik ve sağlık tehlikelerini içeren senaryolarının oluşturulduğu bir eğitim programı uygulanmıştır. Bu tarz tehlikeli iş

akışları içeren eğitimlerde simülasyon uygulamalarının daha çok tercih edildiği görülmektedir (Shamsudin, 2018). Bu sayede çalışanlar güvenli bir ortamda işin doğasından kaynaklı riskleri uygulama yaparak daha net görebilmektedir. Elbette bu tarz sanal gerçeklik ve simülasyon eğitimi modern ekipman ve eğitsel materyal altyapısı gerektirdiği için yüksek maliyetler doğurabilmektedir. Bu nedenle işletmelerin daha çok geleneksel uzaktan eğitim araçlarına başvurdukları görülmektedir.

Bu teknolojiler, belirli bir zaman ve mekâna bağlı kalmadan ađ ve teknolojik araçlar vasıtasıyla öğrenme ortamına ulaşılmasına olanak sağlamaktadır. Uzaktan eğitim uygulamaları kendi içerisinde bilgisayar destekli öğrenme, e-öğrenme, uzaktan öğrenme ve evrimii öğrenme şeklinde kategorize edilmektedir. Bilgisayar destekli öğrenme süreçlerinde CD, yardımcı yazılım, etkileşimli televizyon gibi elektronik medya araçlarına başvurulur iken çevrim içi öğrenme süreçlerinde ise ğrenci, kurs ve ğretmen arasındaki etkileşimi sağlamak üzere internet vasıtasıyla öğrenme süreçleri gerçekleşmektedir (HO ve Dzeng, 2010:860). Günümüzde ise mobil teknolojiler hayatımızın vazgeçilmez bir bileşeni olması, erişilebilirliğinin artması ve internet bağlantısını daimi kılması nedeniyle uzaktan eğitim süreçlerinde temel araçlardan birisi haline gelmiştir. Yaygın olarak kullanılan uzaktan eğitim sistemlerinin birçoğu mobil teknolojilere uyumlu hale getirilmiş ve bilgisayara olan ihtiyaç en aza indirgenmiştir. Bu kapsamda gerek eşzamanlı kurs içeriklerine erişim gerekse eşzamansız eğitsel videolara erişim amacıyla mobil araçlar yaygın olarak kullanılmaktadır.

## SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi içeriği ve önemi ile diğer hizmet içi eğitimlerden ayrılmaktadır. Yarattığı sonuçlar itibariyle bu eğitimlerde en etkin ve verimli yöntemlerin belirlenmesi son derece önemlidir. Bu kapsamda özellikle son yıllarda hizmet içi eğitimlerde giderek yaygınlaşan uzaktan eğitim teknolojilerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde ne derecede faydalı olabileceği dşnlmelidir. Bu eğitimlerin işverenler açısından yasal bir zorunluluk olması nedeniyle en düşük maliyetle verilmeye çalışılması yaklaşımı doğrudan düşük maliyetli ve amaca uygun hazırlanmamış içerikler barındıran eğitsel teknolojilere yönlendirebilir. Ancak işverenler açısında bu eğitimlerin çalışan, iş yeri ve iş devamlılığı açısından öneminin bilinerek yaklaşılması doğru teknolojilerin doğru içerik ve planlama ile verilmesine neden olacaktır. Bu nedenle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine olan yaklaşımları son derece önemlidir.

Eğitsel teknolojiler beraberinde getirdikleri önemli avantajların yanı sıra çeşitli sınırlılıklar da barındırmaktadır. Bu kapsamda eğitim bilimlerinde yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle kullanılacak olan teknolojilerin seçimi ve özellikle eğitsel içerikler son derece önemlidir. Aksi taktirde bu uygulamalar sadece yasal zorunluluk kapsamında verilmiş eğitimler sonucunda amacına ulaşmamış faaliyetlerden öteye geçemeyecektir. Bu kapsamda işverenlerin hizmet içi eğitimlerde mutlaka eğitim danışmanlık firmalarından danışmanlık almaları oldukça önemlidir. Bu sayede kullanılacak eğitsel teknolojiler, materyaller, lme araçları, hedef kitle analizleri, eğitim programları

vb. tüm bileşenler amaca uygun şekilde hazırlanabilecektir. Çalışanların makine üzerinde uygulaması ve görmesi gereken özel içeriklerinde ayrıca planlanması yapılmalıdır.

Uzaktan eğitim yöntemi ile yapılan eğitimlere yönelik bir diğer problem alanı ise çalışanların katılımlarıdır. Bu eğitimler çoğu zaman eşzamansız videolardan veya eşzamanlı etkinliklerden oluşmakta ve çalışanlar pasif katılımcı olarak etkinlikleri izlemektedirler. Çalışanların bu eğitimleri gerçekten izleyip izlemedikleri, sadece zorunluluk sebebiyle katılım sağlayıp eğitim anında başka işler uğraşıp uğraşmadıklarının tespiti son derece güçtür. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konu kapsamında verilen bu eğitimlerin mutlaka yöntem çeşitliliğine sahip olması, ölçme değerlendirme süreçlerini barındırması, çalışanların eğitim durumu, hazırbulunuşluk düzeyleri, ön bilgileri vb. özellikleri dikkate alınarak kurgulanması gerekmektedir. Aksi takdirde eğitsel teknolojilerin sağladıkları büyük avantajlar ortadan kalkarak sadece yasal zorunluluğu sağlamak amacıyla verilen bir eğitimin ötesine geçemeyecektir.

Bu noktada ilgili kuruluşların denetimi ve koordinatörlüğünde kurulacak merkezi bir sistem ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda temel düzeyde verilecek eğitimler planlanabilir. Bu sayede yüksek eğitsel kaliteye sahip içeriklerle eğitim ve iş sağlığı uzmanları tarafından hazırlanacak tek bir eğitim platformundan tüm çalışanların faydalanabilmesi sağlanabilir. İşverenlere sektörel veya iş özelinde çalışanların alması gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimi içerikleri bırakılarak bu özelleştirilmiş eğitimleri daha yüksek bütçelerle daha etkin ve verimli planlamalarına olanak sağlanabilir. Aynı zamanda bu merkezi yapı üzerinden yapılacak düzenli ölçümlerle bu eğitimlerin etkililiği sürekli olarak kontrol edilerek tamamlayıcı eğitimler de düzenlenebilir. Yine genel derslerin dışında sektörel bir takım özel uygulamaları içeren kategoriler de içeriklerde platform üzerinden çalışanlara sunulabilir. Örneğin; maden ve inşaat gibi yüksek ölümlü kazaların yaşandığı sektörlerde özel içeriklerle tamamlayıcı eğitimler kurgulanabilir. Bu sadece iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilecek olan hizmet içi eğitimler için; ortak içerik, uygun ve doğru teknoloji seçimi, nitelikli eğitmenler ile geliştirilmiş materyaller, ölçme değerlendirme araçları, çalışanların belgelendirme ve sertifikasyon süreçleri ile ulusal düzey ölçümler gerçekleştirilebilir.

#### KAYNAKÇA

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28339.
- Akgemci, T. (1997). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliklerinin Sağlanması. *Verimlilik Dergisi*, 4.
- Aydın, İ. (2014). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim, El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çağlayan, Ç., & Karaca, E. (2016). Ergonomi ve Kadın İşçiler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(57), 24-28.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 15.05.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28648.

- De Cenzo C. A., & Robbins S. P. (1996), *Human Resource Management*. Fifth Edition, Wiley. Development and Job Satisfaction.
- Ekemen, K. S. (2006). Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (30).
- Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Gül, H. (2000). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3).
- Güven, E., & Aydın, U. (2013). *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir.
- Ho, C. L., & Dzeng, R. J. (2010). Construction Safety Training Via E-Learning: Learning Effectiveness And User Satisfaction. *Computers & Education*, 55(2), 858-867.
- Huang, W. (2019). *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance*. Career.
- İşler, M. C. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi*. Ankara: İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1995). *Yeni İnsan ve İnsanlar*, 10. Baskı. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kale, Ö. A., & Yanık, S. (2018). İnşaat sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri konusundaki bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik bir sektörel araştırma. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 639~651.
- Karahan S. K., Demiröz K., Yıldırım Parlak Ş., & Özyayın L. (2022). COVID-19 Sürecinde Özel Gereksinimli Öğrenciler İle Çalışan Meslek Elemanlarının Gereksinimleri. *Journal of Higher Education And Science*, 12(2), 402-412.
- Karaman, Ü. (1983). Müfettiş Yeterliklerinin Saptanması ve Hizmetiçi Eğitim Programı Hazırlanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(L).
- Kraiger, K. (2003), Perspectives on training and development, W. C. Borman, D. R. Ilgen & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology*, Hoboken. NY: John Wiley & Sons, Inc. Vol.12 pp.171-192.
- MEB (1988). *Hizmet içi eğitim, kuruluş, gelişme, faaliyetler 1960-1987*. Ankara: MEB Yayınları.
- Noe, R. A. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, Canan Çetin (çev.), İstanbul, Betaş Yayınları.
- Orhan, F., & Akkoyunlu, B. (1999). Uzaktan Eğitim Yaklaşımında Temel Eğitimi. Kademe Öğretmenlerinin Video Destekli Hizmetiçi Eğitimi. *Haccetepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(17), 134-141.
- Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yasar University*, 2(7).
- Pehlivan, İ. (1995). Türk Kamu Kesiminde 1985–1993 Yılları Arasında Hizmet İçi Eğitime İlişkin Sayısal Gelişmeler. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(4).
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayınları.
- Selimoğlu, E., & Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1).
- Shamsudin, N. H. (2018). Virtual Reality Training Approach for Occupational Safety and Health: A Pilot Study. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 24(4), 2447-2450.

- Sipahi, İ. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği' nde Eğitimin Önemi. *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 30, 24-27.
- Sung, E., & Mayer, R. E. (2012). Five Facets Of Social Presence in Online Distance Education. *Computers In Human Behavior*, 28(5), 1738-1747.
- Şahin, L., & Güçlü, F. C. (2010). Genel Olarak Hizmet İçi Eğitim: Ülker Şirketler Topluluğu Hizmet İçi Eğitim Süreci ve Uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59(2), 217–270.
- Tamış, H. (2021). *Oyunlaştırılmış İşe Özgü Çevrimiçi Öğrenme Ortamının Geliştirilmesi ve Etkisinin Değerlendirilmesi: İş Sağlığı ve Güvenliği Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Taşkın, E. (1993). *İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*. Der Yayınları.
- Taşlibeyaz, E., Karaman, S., & Göktaş, Y. (2014). Öğretmenlerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 139-160.
- Tekin, O. (2020). Uzaktan Eğitim Kullanılan Hizmet İçi Eğitim Programlarına Yönelik Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 16 (1), 20-35.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayını.
- Tüzüner V. L., & Özaslan B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Tzifopoulos, M. (2020). In the Shadow of Coronavirus. Distance Education and Digital Literacy Skills in Greece. *International Journal of Social Science And Technology*, 5(2), 1-14.
- Vockell, E. L., & Ference, P. R. (1994). “Adult Learning Characteristics And Effective Software Instruction. *Educational Technology*, 25-31.
- Yalnız, N., Köseoğlu, E., Cenger, H. D., Erdoğdu, Z., & Uygur, C. (2021). Covid-19 Pandemisi ve Hizmet İçi Eğitim Deneyimi: Pandemi Hastanesi Örneği. *Araştırma Cerrahi Ameliyathane Sterilizasyon Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği Dergisi* 2(1), 21-30.
- Yılmaz, K., & Horzum, B. (2005). Küreselleşme, Bilgi Teknolojileri ve Üniversite. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 103-121.