

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİNCİNİN OLUŞTURULMASINDA ORYANTASYON EĞİTİMİNİN ROLÜ

Safiye Bozkurt<sup>1</sup>, İclal YÜKSEL<sup>2</sup>, Gazi UÇKUN<sup>3</sup>

### ÖZET

AB direktifleri karşısında zorlayıcı hükümlerle önemi anlaşılmalıya başlanan ve işletmeler için mecburi hale getirilmeye uğraşılan iş sağlığı ve güvenliği kavramı içinde çok geniş alanların sağlık ve güvenlik tedbirlerini barındıran başlı başına bir uygulama birimi olarak fonksiyonelleştirilmektedir. Giderek önemi artan iş sağlığı ve güvenliği kavramının uygulamalarda yaşanan sıkıntılarını ortadan kaldırmanın rolü eğitimden geçmektedir.

Eğitimin amacı, çalışanların işlerinde buldukları tatmini, verimi ve bütün olarak organizasyonun performansını yükseltmektir. Bu yönüyle ele alındığında, işe yeni alınan kişilere uygulanmakta olan Mesleki Oryantasyon Eğitimi, ilgi çekmekte ve çalışanın verimliliğinin artırılması açısından anahtar rol üstlenmektedir. Mesleki Oryantasyon Eğitimi, çalışanın iş ortamına uyum sağlamasında, şirket kültürüne adapte olabilmesinde kullanılan en etkili verimlilik artırıcı yöntemlerden birisi olarak görülmelidir.

Ülkemizdeki önemli sorunlardan biri haline gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşanan ölüm, mesleki hastalık, sakatlanma ve yaralanma olaylarını ortadan kaldırmanın rolü öncelikle eğitimden geçmektedir. İşletmede oluşturulması gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği bilinci işe giriş ve alıştırma aşamasında işyerinin güvenlik kültürünü çalışanlara aktarması anlamında önemli bir rolü üstlenebilir. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında oryantasyon eğitimlerinin önemine dikkat çekilerek ülkemiz için çok hassas bir konu haline dönüşen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına bir katkı sunulmak istenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Oryantasyon Eğitimi, AB

### CREATED ROLE OF THE ORIENTATION OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AWARENESS

#### ABSTRACT

Are functionalized as an application unit itself hosts a wide field of health and safety measures in the EU directives across the start to understand the importance of the coercive provisions and the deal to be made compulsory for businesses, occupational health and the concept of security. Shortages experienced in the practice of increasing the importance of occupational health and safety through education concept is to eliminate the role.

The purpose of the training, they find satisfaction in running their business, to increase the efficiency and the performance of the organization as a whole. Considering this aspect, the work that is being applied to new people received professional orientation, to attract attention and plays a key role in terms of increasing the productivity of employees. Career Orientation Training in adapting to the employee's work environment, used to adapt the corporate culture must be seen as one of the most effective methods of enhancing productivity.

Become one of the major problems experienced due to accidents at work and occupational diseases in our country, death, occupational disease, disability and injury to eliminate the role of the first event is through education. Which is necessary to establish occupational health and safety awareness in business recruitment and transfer to employees of the safety culture in the workplace may play an important role in terms of exercise stage. This study was requested in the occupational health and safety awareness of the importance of drawing attention of the creation of orientation training, which has become a very sensitive issue for our country, a contribution to be submitted to the occupational health and safety work

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Orientation, EU

<sup>1</sup> Kocaeli Üniversitesi, safiye.bozkurt@kocaeli.edu.tr

<sup>2</sup> Kocaeli Üniversitesi, iclal.yuksel@tubitak.gov.tr

<sup>3</sup> Kocaeli Üniversitesi, guckun@kocaeli.edu.tr

### Giriş

Geniş olarak iş sağlığı; “tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır (Glodstein vd, 2001) İş güvenliği çalışmalarının amacı ise; çalışanları korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, işletme güvenliğini sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır (Bedir, 1993).

Resmi Gazetede 20 Haziran 2012 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanunun amacı “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir”. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) sağlık kavramını, “işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar” şeklinde tanımlamaktadır (ILO, 20.10.2012).

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO) tarafından sağlık kavramı ise, “Sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir” biçiminde ifade edilmektedir (WHO Anayasası, 20.10.2012).

İş güvenliği ise işçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisidir şeklinde tanımlanmıştır.(Megeb, 2014). İş güvenliğinin amacı:

- 1- Çalışanlara en yüksek seviyede sağlıklı ortam sağlamak,
- 2- Çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
- 3- İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu temin etmek,
- 4- İşyerlerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak veya zararları en aza indirmek,
- 5- Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
- 6- Çalışma verimini arttırmaktır.

Çalışma yaşamına yeni başlayanlara veya işletme içinde görev konumları değişen personele uygulanan eğitime oryantasyon (yönelim) eğitimi denilmektedir. Yeni işin gereği olarak, yeni bilgilerin edinilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması maksadıyla uygulanan eğitimsel programlardır. Bu çalışma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında oryantasyon eğitimlerinin önemi açıklanmaya çalışılmıştır.

### Oryantasyon Eğitimi

Mesleki oryantasyon eğitimi, iş yaşamına ilk kez katılanlara ve işletmelerde yerleri değişen personele uygulanan eğitimidir. Diğer bir ifade ile işletmeye yeni giren veya bölüm değiştiren işgörenlere işe başlamadan önce ve işe girilen ilk günlerde uygulanan ilk eğitimlerdir. Yeni işin gereği olarak yeni bilgilerin elde edilmesi, düşünce ve bedensel becerilerin kazandırılması amacıyla eğitimsel programlar uygulanır (Feldman, Arnold,1985,25-26).

Oryantasyon hem değişimi hem de öğrenmeyi içerir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı,1998,148). Bu tür bir eğitimin amaçları işe alınan işgücü ve işletme açısından olmak üzere iki grupta incelenebilir (Latif, Uçkun Yönetim s.42 sy.37-46,2002).

#### **İşe Alınan Birey Açısından;**

- İşe yeni alınan personeli işe alıştırmak, kendine güven kazanmasını sağlar,
- İşyerine bağlılığı ve verimliliğini artırır, çalışana rahat bir ortam hazırlar,
- Yeni elemandaki gerginliklerin azaltılmasını sağlayarak işteki başarısızlık korkusunun önüne geçilir,
- İş hakkında gerçek beklentilerin oluşmasına, elemanda olumlu tutumların geliştirilmesine ve elemanın iş doyumuna ulaşmasına yardımcı olur.

#### **İşletme Açısından;**

- İşgücü-devir hızını düşürür ve işletme karlılığını artırır,
- İşgörene sorumluluklarını bildirir ve ileride oluşacak gereksiz zaman kaybına yönelik sorunları ortadan kaldırır,
- İşe başlama maliyetlerini düşürür, oryantasyon eğitimi ile yeni eleman işi kısa sürede öğrenerek beklenen standartlara ulaşmasını ve başlangıç maliyetlerinin düşmesini sağlar.

Oryantasyon şirkete yeni giren elemana uygulandığı gibi iş yeri koşullarındaki değişiklikler ya da yeniliklere uyum sağlama açısından da uygulanabilir. Yeni başlayan elemana firma hakkında genel bilgilerin, başlayacağı bölüme ilgili spesifik bilgilerin verildiği bir süreçtir. İş tanımını göz önüne alarak çalışırken gerekli olan her türlü materyalin ne şekilde, nasıl ve ne zaman kullanılması gerektiğini de gösterir (Gordon,1993,129).

Oryantasyon, bir kez uygulanıp biten bir program değil, sürekli dir. Elemanın örgütte çalıştığı süre boyunca devam eder ve örgüt içinde her iş veya görev değişikliğinde yeniden başlar. (Yüksel, 2000,129)

### İş Güvenliği ve Eğitimi

İnsanlar üretmeye başladıkları andan itibaren çeşitli iş kolları oluşmuş ve bununla birlikte insan sağlığı ve güvenliği büyük önem kazanmıştır. Tarih boyunca görülmüştür ki verimliliği arttırmanın en önemli yollarından biri güvenli çalışma ortamının sağlanmasıdır. Belli bir program dâhilinde çalışmayan, sağlıklı ve emniyetsiz ortamlarda başıboş ve düzensiz olarak iş yapan çalışanların hem iş kazalarını arttırdığı, hem de üretimde verimi azalttığı saptanmıştır. İş kazalarının artmasıyla toplumsal baskı da artmaya başlamıştır. Gelişmeye başlayan toplumlarda çalışma koşullarını iyileştirmek ve geliştirebilmek, düzenlemek için tedbirler alınmaya başlanmıştır. Çocuk işçilerin üretimde rol almaya başlamasıyla ortaya çıkan yeni sağlık problemleri, çalışma saatleri ve şartları gibi sorunlar, yeni yasaların çıkmasını zorunlu kılmıştır.

İşyerlerinde işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalara iş güvenliği denir. İş güvenliği çalışanların üretim faaliyetleri sırasında iş yerinde tehlikelere maruz kalmamaları için gerekli tüm önlemlerin alınması ve olası tehlikelere karşı maddi ve manevi zararlardan korunmaları için yapılan çok yönlü ve sistemli çalışmalardır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) uzmanları 1950'li yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliğini şöyle tanımlamışlardır; “ Her çeşit işte çalışan işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışma sırasında işçilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları; işçilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesidir (ILO, 2013).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sistemi standardı, organizasyonların İSG risklerini kontrol etmek ve performanslarını geliştirmek amacıyla İngiliz Standartları Enstitüsü - BSI (British Standards Institution) tarafından geliştirilmiş, tüm dünyada kabul gören, risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir. OHSAS 18001'in asıl amacı önleyici olmasıdır. Bununla birlikte gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir (Özkılıç, 2005).

OHSAS yaklaşımının temeli Planla – Uygula – Kontrol Et – Önlem Al(PUKÖ) döngüsüdür. PUKÖ döngüsü veri esaslı olarak sistematik bilgi elde etmeyi sağlayan bilimsel bir yöntemdir. Elde edilen bilgilerle birikim artar, gelişmeler ve yenilikler açısından fikir üretilir ve üretilen bu fikirler PUKÖ ile test edilir. Bu döngü, Walter Shewhart (1939) tarafından, organizasyonların üretim sistemlerini iyileştirmenin bir yolu olarak geliştirilmiş ve uygulanmıştır(Özkılıç, 2005).

İSG yönetim sistemi, İSG politikası, planlama, uygulama ve işletme, kontrol ve düzeltici faaliyetler, yönetimin gözden geçirilmesi unsurlarından meydana gelmektedir. Bu unsurlar, oluşturdukları döngü ile İSG konularında sürekli iyileştirmeyi hedeflemektedirler.

ILO çalışmalarına göre, ileri ülkelerde çalışanların hemen tümü ilgili mevzuatın koruyucu şemsiyesi altındadır. Az gelişmiş ülkelerde bu oran yüzde on düzeyine kadar inmekte ve üstelik mevzuat, en riskli alanları kapsamamaktadır. Buradan da anlaşılacağı gibi, bir ülkenin uygar ülkeler arasındaki yeri, bu konularda gösterdiği duyarlılık ve özen ile orantılıdır (Tekinşen,1989)

İnsan unsurunun bulunduğu yerde eğitim kaçınılmaz bir olgudur. Eğitim ve sağlık, bilgi toplumuna geçiş sürecinde en önemli insan sermayesi unsurlarıdır. Eğitim, önceden belirlenmiş amaçlara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı faaliyetlerdir (Şimşek, 2006, 136). Eğitim, kişinin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla, amaçlı olarak istenilen değişikliği meydana getirme sürecidir. Bu tanıma göre eğitim incelendiğinde eğitimin; plan, amaç, kültürlenme-bilgilenme, davranış değiştirme gibi süreçlerden meydana geldiği görülmektedir. Eğitim sadece davranışların değişmesi değil, aynı zamanda yatay ve dikey düzeyde bilgi kapasitesini artıran, yetenek ve becerileri geliştiren, düşünce yapısını besleyen bir değişim olgusudur. Eğitim, insanları kendi sorumluluklarını taşımaları için ihtiyaç duyulan özel tutum, beceri ve bilgiler ile donatma sürecidir. Bu tanımlardan hareketle işgücü eğitiminden, çalışanların çeşitli yönlerden değişmelerinin amaçlayan ve kapsamı çok geniş olan faaliyetler topluluğunu anlamak gerekir. Bu faaliyetler işletmeler tarafından düzenlenebildiği gibi, çalışanların kendisi de bu faaliyetlerde bulunabilir. Kısacası eğitim, eğitim programına katılan kişileri değiştirmeye çalışır. Bireyler yeni edindiği bilgi ve becerileri, bulunduğu çevreye uyarlar. Bireyin yeni işe başlaması durumunda işe uyum göstermesi kolaylaşır ve öğrenme süreci hızlanmış olur (Akpınar, Batur, Çakmakkaya, 2014, 99-100).

İş sağlığı ve güvenliğini iş yerinde tam anlamıyla sağlamak çalışanların eğitimine bağlıdır. Çalışanları eğitecek olan iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin özel eğitimlerden geçirilmesi çalışanların daha iyi eğitim almasını sağlayacaktır.

Eğitilmiş bir çalışan işini daha iyi yapar, daha dikkatli, özenli çalışır, problemleri kolay çözer, kendine olan güveni artar, işine karşı daha olumlu davranışlar geliştirir ve işini sever.

Bugün nitelikli insan gücü oluşturmada eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önemi hızla artmaktadır. Örgütlerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde, çalışanlarda yaşam boyu eğitim anlayışını yerleştirecek ve eğitimde sürekliliği sağlayacak şekilde planlama eğilimi göze çarpmaktadır (Atak ve Atik a.g.m., 64)

### **İşletmelerde Oryantasyon Eğitimlerinde İş Güvenliği Bilincinin Oluşturulması**

İş kazalarının en önemli sebebinin, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konusundaki bilinç ve eğitimlerinin yetersizliği olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. İSG'ye ilişkin sorunların çözümünde eğitimin önemli bir rol oynadığı, ilave olarak, İSG'de yönetim ve örgütlenme kadar önemli bir başka hususun da işveren ve çalışanların iş güvenliği bilincini geliştirmek olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, Tez, 2009, 95-97).

İşyerinde sadece tedbirlerin alınmış olması çoğu kez tehlikeyi ortadan kaldırmamaktadır. Önlemlerle birlikte; bu önlemlere uyma, tehlikeleri bilme ve tekniğin getirdiği yenilikleri öğrenmek de zorunlu hale gelmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, 194).

Günümüzde neredeyse her gün değişen teknoloji, yeni üretim teknikleri ve yeni alet ve makinelerin kullanımı tüm işyerlerinde yeniliklere adaptasyon olmadığı zamanlarda çalışanlar açısından birçok tehlike ve risk ortamları oluşturabilmektedir. Bu nedenle iş yerlerinde, günlük çalışmaları sırasında karşılaşılabilecekleri tehlikeler ve risklere karşı çalışanların, iş güvenliği bilincini geliştirmek amacıyla uygun türde ve yeterli miktarda iş güvenliği eğitimi alması gerekmektedir. İş güvenliği eğitimi, çalışanları, yapılan iş sırasında iş sağlığı ve güvenliğini dikkate alacak kadar yetkin kılmakta, onlara olumlu bir tutum kazandırmakta, becerilerini geliştirip bilgilerini artırmaktadır. Etik olarak da, çalışan herkesin, yaptığı iş sırasında ne gibi risklerle karşı karşıya olduğunu ve bu risklere karşı nasıl tedbirler alması gerektiğini bilme hakkı bulunmaktadır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği risklerinin bertaraf edilmesi ve kontrol altına alınmasına ilişkin çeşitli çözüm yöntemleri bulunmaktadır. Bunlardan birisi de iş sağlığı ve güvenliği eğitimleridir. Bu eğitim sayesinde tehlike ve risklerden azami seviyelerde kaçmak mümkün olabilecektir. İş güvenliği eğitimi çalışanlara, işlerinin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair yasal düzenlemeler birçok ülkede mevcuttur. Ancak iş güvenliği eğitimi, sadece ulusal düzenleyici standartlar ve sistemlere uyulması gereken bir uygulamadan ibaret değildir. İş güvenliği eğitimi, işyeri tehlikeleri ve riskleri ile baş edebilme noktasında tüm çalışanların yeterli olmalarını sağlamaya yardımcı olduğundan hayati bir öneme sahiptir. İşletmeler artık iş güvenliği eğitiminin sadece faydalarını gözetmekle kalmayıp, iş güvenliği eğitiminin onları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere uyma noktasında zorlayıcı bir güç olduğunu görmeye başlamışlardır. İş güvenliği eğitiminin iş güvenliği kazalarını azalttığı ve tazminat taleplerinin düşürdüğü ve bu sayede maliyetten tasarruf sağladığının anlaşılması ile işletmeler, iş güvenliği eğitiminin kendileri için yararlı olduğunu anlamaları gerekmektedir. Unutmamak gerekir ki iş güvenliği eğitimi almayan işçilerin, yaptıkları işler sırasında iş kazaları ve yaralanmalara yol açabilecek tehlikeli davranışlar sergileme olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle iş güvenliği eğitimi güvenlik risklerine karşı işçilere gerekli bilgi ve becerileri kazandırdığından kaza ve yaralanmalara karşı ciddi bir tedbirdir (Akpınar, Batur, Çakmakkaya, 2014, 106-107).

### **Sonuç**

Çalışanlarda bir güvenlik kültürü oluşturarak güvenlik iklimi düzeylerinin yükseltilebilmesi için yöneticilerin bir takım görev ve sorumlulukları yerine getirmek durumunda olduklarını söyleyebiliriz. Buna ek olarak insan kaynakları yönetimlerinde de güvenlik kültürü oluşumunu destekleyici eğitimlerin, oryantasyon programlarının geliştirilmesi bu bağlamda öneri olarak sunulabilir. Özellikle tehlikeli sayılan işyeri sektöründe önem arz eden iş sağlığı ve güvenliği konusunda öncelikle üst yönetimin konuya bakış açısı değiştirilerek, katılımının ve desteğinin sağlanması gerekmektedir.

Tüm kuruluşlarının misyon, strateji ve hedeflerinde iş sağlığı ve güvenliği hususunun yer alması, bunların yazılı hale getirilerek çalışanlara iletilmesi, kontrol sistemlerinin geliştirilmesi, görsel malzemelerden yararlanılarak iş ortamının konuyu destekler hale getirilmesi önerilebilir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli olan bilincin yaratılmasında iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinden yararlanılması bir diğer öneri olarak sunulabilir.

Ayrıca, Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni bir anlayışı benimsemesinin, bu doğrultuda gerektiğinde önleyici veya düzeltici disiplin uygulamalarına yer vermesinin, denetim sıklığını arttırmasının ve eğitimlere daha çok zaman, bütçe ve kadro ayırmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca ileriki çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan eğitimlerle, çalışanların sağlık ve güvenlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesinin, literatüre katkı sağlamak açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

**Kaynakça**

- Akpınar, T.,Batur, N.,Çakmakkaya, B.Y., (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, bursa s.99-100
- Bedir, E. (1993)., “İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik Boyutu”,Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2): 317–332
- Can, H., Akgün, A.,Kavuncubaşı, Ş. (1998), Personel Yönetimi, ,s.148,Ankara.
- Glodstein, G., Helmer, R. and Fingerhut, M. (2001), “Mobilizing To Protect Worker's Health: The WHO Global Strategy On Occupational Health And Safety”, African Newsletter on Occupational Health and Safety, 11 (1): 56–60
- Feldman, D.C., Arnold, H.J., (1985), “Managing Individual and Group Behavior in Organisations”, s.25-26.
- Gordon, J., A Diagnostic Approach to Organizational Behavior, 1993, s.93
- Latif, H., Uçkun,C., (2002), “Oryantasyon Eğitiminin İçeriği Binek Otomobil Örneği” Yönetim, 41. Sayı, s.37-46.
- Özkılıç, Ö. 2005. “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme”, İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara
- Şimşek, A. (Ed.). (2006). “İçerik Türlerine Dayalı Öğretim”. Ankara: Nobel Yayınevi
- Tekinşen, O.Cenap (1989)“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Paneli Açılış Konuşması”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara, s.226.
- Yüksel,Ö., (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, s.129, Ankara.