

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TELEKOMÜNİKASYON ŞİRKETİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN MESLEKİ
RİSKLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE ETKİSİ
(TRABZON İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS

Mustafa SEZGİN

KASIM -2023

GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**TELEKOMÜNİKASYON ŞİRKETİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN MESLEKİ
RİSKLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE ETKİSİ
(TRABZON İLİ ÖRNEĞİ)**

**OCCUPATION OF WORKERS WORKING IN A TELECOMMUNICATION
COMPANY EFFECT OF RISKS ON OCCUPATIONAL SAFETY
(TRABZON PROVINCE ECAMPLE)**

YÜKSEK LİSANS

Mustafa SEZGİN

**KASIM -2023
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**TELEKOMÜNİKASYON ŞİRKETİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN MESLEKİ
RİSKLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE ETKİSİ
(TRABZON İLİ ÖRNEĞİ)**

**OCCUPATION OF WORKERS WORKING IN A TELECOMMUNICATION
COMPANY EFFECT OF RISKS ON OCCUPATIONAL SAFETY
(TRABZON PROVINCE ECAMPLE)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa SEZGİN

Danışman: Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR

**KASIM -2023
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Telekomünikasyon Şirketinde Çalışan İşçilerin Mesleki Risklerinin İş Güvenliğine Etkisi (Trabzon İli Örneği)**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

16/11/2023

.....
Mustafa SEZGİN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'e teşekkürlerimi sunarım.

Moral ve motivasyon kaynağım olan sevgili eşim Pınar DENİZ SEZGİN'e, kıymetli kızım İpek SEZGİN'e, biricik oğlum Ali Eren SEZGİN'e teşekkür ederim.

Mustafa SEZGİN
GÜMÜŞHANE- 2023



ÖZET

Bu çalışmanın amacı Telekomünikasyon işçilerinin mesleki risklerinin iş stresine etkisini belirlemektir. Tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan çalışmanın evrenini Ekim-Kasım 2022 tarihlerinde Trabzon ilinde faaliyet gösteleren Telekomünikasyon şirketinde görev yapan işçiler (n=132 kişi) oluşturmuştur. Herhangi bir örneklem yöntemi seçilmeden tüm işçilere yapılması planlanmış ve hepsine ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri; araştırmacı ve danışman tarafından literatür incelenerek oluşturulan personellerin sosyodemografik özellikleri, çalışma ortam faktörleri, uygulamalarında karşılaştığı riskleri, iş güvenliği, iş sağlığını değerlendirmeye yönelik sorular ile İş Güvenliği Ölçeği sorularından oluşan anketin personelin dinlenme saatlerinde yaklaşık 20 dakika süre içinde direkt gözlem altında uygulanmasıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans, ortalama, standart sapma, t testi, Varyans Analizi, Mann Whitney U testi, ANOVA, Kruskal Wallis ve korelasyon testleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamına alınan işçilerin İş Güvenliği Ölçeği puan ortalaması 118.07 ± 14.88 olarak bulunmuştur. Eğitim durumu lise ve altı olanlar, saha ortamında çalışanlar, haftalık 45 saat üzeri görev yapanlar, kişisel koruyucu donanım (KKD) kullananlar, iş kazası geçirmeyenler, birimi ile stres düşünmeyenler, mesleğinin geleceğini umutlu görenler, çalışma arkadaşları ile ilişkisi çok iyi olan telekomünikasyon işçilerin iş güvenliği yüksek bulunmuştur.

Bu çalışmada araştırma kapsamına alınan işçilerin, araştırma yapılan telekomünikasyon şirketi iş güvenliğini sağladığı bulunmuştur. Şirket yöneticileri tarafından işçilerin verim düzeyini artırmaya yönelik motivasyon çalışmaları düzenlenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Telekomünikasyon işçileri, İş güvenliği, Mesleki risk

SUMMARY

The aim of this study is to determine the effect of occupational risks on work stress of telecommunication workers. The population of the descriptive and cross-sectional study consisted of workers (n = 132 people) working in the Telecommunication company operating in Trabzon between October and November 2022. It was planned to apply to all workers without choosing any sampling method and all of them were reached. Data of the research; The survey, which consists of questions about the socio-demographic characteristics of the personnel, working environment factors, the risks they face in their practices, occupational safety and occupational health, and the Occupational Safety Scale questions, which were created by the researcher and the consultant by examining the literature, were administered under direct observation for approximately 20 minutes during the personnel's rest hours. Frequency, mean, standard deviation, t test, Analysis of Variance, Mann Whitney U test, ANOVA, Kruskal Wallis and correlation tests were used to analyze the data. The average Occupational Safety Scale score of the workers included in the research was found to be 118.07 ± 14.88 . Those who have an education level of high school or lower, those who work in the field environment, those who work more than 45 hours a week, those who use personal protective equipment (PPE), those who have not had a work accident, those who do not think of stress with their unit, those who see the future of their profession as hopeful, those who have a very good relationship with their colleagues, those who work in telecommunications security was found to be high.

In this study, it was found that the telecommunication company in which the research was conducted ensured the job security of the workers included in the research. Motivational activities should be organized by company managers to increase the productivity of workers.

Keywords: Telecommunications workers, Work safety, Occupational risks

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	IV
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	V
TEŞEKKÜR.....	VI
ÖZET.....	VII
SUMMARY	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar DİZİNİ	XI
EKLER DİZİNİ.....	XII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIII
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Amacı.....	2
1.2. Çalışmanın Hipotezleri.....	3
1.3. Çalışmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları	3
1.4. Genel Tanım ve Kavramlar	3
1.4.1. Kavramsal Çerçeve	3
1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	4
1.4.2.1. Tanım	4
1.4.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihçesi.....	5
1.4.2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihçesi	7
1.4.3. Telekomünikasyon Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.....	9
1.4.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı.....	12
1.4.4.1. İş Kazası Kavramı	12
1.4.4.2. Meslek Hastalığı Kavramı.....	13
1.4.5. Risk ve Tehlike Kavramları	13
1.4.5.1. Telekomünikasyon Sektöründe Risk ve Tehlike.....	14
2. MATERYAL VE YÖNTEM	16
2.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	16
2.2. Evren ve Örneklem	16
2.3. Araştırma Yapılan Şirketin Özellikleri	16
2.4. Ölçme Araçları	16
2.4.1. İş Güvenliği Ölçeği	17
2.5. Araştırmanın Etik Boyutu	17

2.6. Verilerin Analizi.....	17
3. BULGULAR.....	18
4. TARTIŞMA	26
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	29
KAYNAKÇA.....	31
EKLER.....	35
ÖZGEÇMİŞ	42



TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 1. Sosyodemografik değişkenler	18
Tablo 2. Sağlık ve sağlıklı yaşam biçimine ilişkin değişkenler	19
Tablo 3. Çalışma hayatına ilişkin değişkenler.....	20
Tablo 4. Telekomünikasyon işçilerin, İş Güvenliği Ölçeği (İGÖ) puan ortalaması	21
Tablo 5. Sosyodemografik değişkenler ile İGÖ Puanlarının ilişkisi.....	22
Tablo 6. Sağlık ve sağlıklı yaşam biçimine ilişkin değişkenler ile İGÖ Puanlarının ilişkisi.....	22
Tablo 7. Çalışma hayatına ilişkin değişkenler ile İGÖ Puanlarının ilişkisi	24
Tablo 8. İGÖ Puanları ile yaş, haftalık çalışma saati ve günlük uyku süresinin Pearson Kolerasyonları	25

EKLER DİZİNİ

Ek 1.	Anket.....	35
Ek 2.	İş Güvenliği Ölçeği	36
Ek 3.	Etik Kurulu Kararı	37
Ek 4.	Kurum İzin	41



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

İGÖ	: İş Güvenliği Ölçeği
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
CSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: Uluslar Arası Çalışma Örgütü
ISO	: Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
OSHA	: İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TMMOB	: Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
TTB	: Türk Tabipler Birliği
TARK	: Telekom Alt Komüsyon Raporu
MÖ	: Milattan Önce
MS	: Milattan Sonra
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri

1. GİRİŞ

İş hayatı günlük yaşantımızın büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte, değişik makine ve teçhizatların ortaya çıkması, eğitimlerin yetersiz kalması, gereken yasal düzenlemelerin zamanında gerçekleştirilememesi, sosyokültürel ortam ve gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde ortaya çıkan bu sorunlar zamanla bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara dönüşebilmekte, insan yaşamını kolaylaştırmaya yönelik olarak ortaya çıkan her yenilik, aynı zamanda çalışanlar için güvenlik ve sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Sanayileşmeyle birlikte üretimde makineleşmenin de artmasıyla büyüyen teknoloji hızına ayak uyduramayan işletmelerde çalışma koşulları kötüye gitmeye başlamıştır. “Dünya genelinde her yıl milyonlarca çalışan, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatlarını kaybetmekte veya engelli olmaktadır” (Kayan vd., 2017).

Dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliği konusu tüm sektörlerin ve işletmelerin hem verimliliğin artırılması hem de gelişen yasal şartlar açısından önemsedikleri konulardan birisi haline gelmiştir. Çünkü iş süreçlerine entegre ve dinamik bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimi olmayan işletmeler finans, üretim ve daha önemlisi, itibar açılarından kayıplar yaşamak durumunda kalmaktadır. Sıkça yaşanan iş kazaları ve alınmayan tedbirler işletmelerin ve hatta ülkelerin itibarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Sefertaş, 2020).

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) Kanun’un 4. maddesine göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesi sağlanmalıdır. Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar (Resmi Gazete, 2012).

Zamanla iş sağlığı ve iş güvenliğinin geliştirilmesine yönelik adımlar atılmış olsa da halen bu konudaki mevcut olan eksiklikler iş kazası ve meslek hastalıkları ile karşılaşmayı önleyememektedir. Bu durum; ulusal ve uluslararası kanun ve yönetmeliklerle güvence altına alınan çalışma hakkı üzerinde ciddi bir tehdit olmaya devam etmektedir (Kılıkış, 2013).

İş güvenliği temel olarak işletmelerde yapılan iş ile ortaya çıkabilecek tehlikelerin en aza indirilmesi ve sağlığa etki eden olumsuz durumların ortadan kaldırılması için gerekli çalışmaları ele alan bir bilimdir. Yapılan her işte tahmin edilebilen veya edilemeyen çok fazla tehlike ve risk söz konusudur. Bu durum iş görenleri, işverenleri, üretimi, makine ve teçhizatı, çevreyi tehdit eder. İş güvenliği de bu tehlike ve riskleri en az seviyeye indirmek için gereklidir (Yaman, 2004).

Telekomünikasyon sektöründe karşılaşılan iş güvenliği riskleri alt yapının planlanması ile başlar. Telekomünikasyon sektörü alt yapı çalışmaları sırasında çalışanlar; inşaat, malzeme taşıma, yüksekte çalışma, uygunsuz iklim şartlarında çalışma ve birçok ağır fiziksel riske, ayrıca kullanılan teknik ekipmanlardan kaynaklanan elektromanyetik alan maruziyeti ile ortaya çıkan kimyasal risklere ve mobbinge, vardiyalı çalışma, gece çalışma gibi zor çalışma şartlarından kaynaklanan psikososyal risklerden etkilenmektedir (Engin, 2015).

Meydana gelebilecek iş kazalarını önlemek ve kaza düzeyini en az düzeye indirmek için yapılması gereken, öncelikle iş kazaları ortaya çıkmadan önleyici tedbirlerin alınmasıdır. Bu durumda, meydana gelen iş kazalarının yaklaşık olarak %95 gibi önemli bir kısmının “insan” kaynaklı olması, insan faktörünün daha geniş kapsamlı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. İnsan faktörü dikkate alındığında, son yıllarda ortaya çıkan ve iş kazalarıyla mücadele önemi sürekli vurgulanan kavramlardan bir tanesi de “güvenlik kültürü” görüşüdür. Örgüt kültürünün bir alt unsuru olarak belirtilen ve bir örgütte çalışan herkesin davranışlarını yönlendiren, normlar, davranışlar, değerler, inançlar, alışkanlıklar ile bir örgütün güvenliği iyileştirici yönde sahip olduğu yapılar, politikalar ve uygulamaları ifade eden güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesi, iş kazalarının önlenmesinde öncelikle ele alınması gereken bir durumdur (Aytaç, 2011).

İş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasının nedenlerini teknik zorunluluklar, ekonomik zorunluluklar ve sosyal zorunluluklar şeklinde üç başlık altında incelenebilmektedir (Gerek, 2020). İş güvenliğine dikkat eden kurumlar çalışanlarının iş verimini artırarak ülke ekonomisine katkıda bulunacak ve toplumsal refaha erişmeyi sağlayacaktır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Bu tez çalışmasının amacı Telekomünikasyon Şirketinde çalışan işçilerin mesleki risklerinin iş güvenliğine etkisini belirlemek ve çözüm önerileri sunmaktır. Elde ettiğimiz veriler, araştırma yapılan şirkette mevcut iş güvenliğini artırarak bu konudaki çalışmalara katkı sunacaktır.

1.2. Çalışmanın Hipotezleri

H1: Telekomünikasyon işçilerinin eğitim düzeyi ile iş güvenliği arasında bir ilişki vardır.

H2: Telekomünikasyon işçilerinin haftalık çalışma süresi ile iş güvenliği arasında bir ilişki vardır.

H3: Telekomünikasyon işçilerinin kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımları ile iş güvenliği arasında bir ilişki vardır.

H4: Telekomünikasyon işçilerinin iş kazası geçirmesi ile iş güvenliği arasında bir ilişki vardır.

H5: Telekomünikasyon işçilerinin herhangi bir kronik hastalık olması ile iş güvenliği arasında bir ilişki vardır.

H6: Telekomünikasyon işçilerinin düzenli egzersiz yapması ile iş güvenliği arasında bir ilişki vardır.

1.3. Çalışmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Araştırma sınırlılıkları; Bu araştırma Trabzon ilinde telekomünikasyon şirketinde çalışan işçilere uygulanmıştır. Bu durum araştırmanın sınırlılığı olarak görülmüştür.

Katılımcıların kendilerine yöneltilen anket sorularını doğru algılayıp yorumladığı ve cevaplara objektif yaklaşımları ile çalışmanın sonrasında çıkan verilerin uygun olması araştırmanın varsayımlarıdır.

1.4. Genel Tanım ve Kavramlar

1.4.1. Kavramsal Çerçeve

İnsan, var olduğundan beri; öncelikle yaşamak için gerekli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmak durumundadır. “Bir tehlike karşısında korunmayı ve tehlikenin gerçekleşmesi durumunda ise bundan kurtulma” olarak ifade edilen güvenlik insanın en önemli karşılamak istediği gerektir (Demirbilek, 2005).

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ilkeleri kapsamında işçi sağlığı ve güvenliği kavramı tanımlanırken özetle; tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en iyi seviyeye getirilmesi ve bu durumun muhafaza edilmesi, iş yeri koşullarının, çevrenin ve üretilen ürünlerin ortaya çıkardığı sağlığa ve çevreye zararlı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara ve kazalara

maruz bırakacak risk faktörlerinin önüne geçilmesi, yine çalışanların fiziksel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı gerçekleştirilmesidir (Çolakoğlu, 2002).

1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

1.4.2.1. Tanım

İş sağlığı ve güvenliği adına genel tanım Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkeleri tarafından verilmektedir. Bu kurumsal değerlendirmeler doğrultusunda, işyerindeki iş görenlerin sözleşme türlerine bakılmaksızın tüm iş görenlerin fiziksel, ruhsal ve toplumsal sağlık, güvenlik ve refahlarının en yüksek düzeye çekilmesi ve meydana gelen seviyenin korunması, iş yeri şartlarının, çevresel etkilerin ve üretimin ortaya çıkardığı sağlığa aykırı sonuçların yok edilmesi, çalışanların ruhsal ve fiziksel bütünlüklerini bozacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını koruyan iş ortamlarının meydana getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2003). Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği kavramının amacı çalışanların, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden temizlemek ve yapılan iş ile işi yapan arasındaki uyumun sağlanmasının amaçlandığı bir tıp bilimi olarak adlandırılabilir (Yiğit, 2013).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları üç başlık altında toplanmaktadır; Bunlar çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işletme güvenliğini sağlamaktır (Özkılıç, 2005).

Çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği araştırmalarının temel amacıdır. Çalışanları işyerindeki olumsuz etkilerden korumayı ve güvenli çalışmalarını sağlamayı, diğer bir ifadeyle çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından koruyarak zihinsel ve bedensel bütünlüklerini sağlamayı amaçlanmaktadır (Yiğit, 2011).

Üretim güvenliğin sağlanması, ekonomik açıdan özellikle önemlidir çünkü bir işyerinde üretim güvenliğin sağlanması verimliliğin artmasına neden olacaktır. İşyerinde çalışanların korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazalarından kaynaklanan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla daha sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamının işçilere verdiği güvenle üretim korunacak ve iş verimliliği artacaktır (Yiğit, 2011).

İşletme güvenliğini sağlamak, İşyerinde alınacak önlemler ile iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği sağlanmış olur (Yiğit, 2011).

İş güvenliği göz ardı edildiğinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması beklenen bir gerçektir. Toplum arasında güvenlik kültürünün veya güvenliğe dayalı çalışma yöntemlerinin oluşmasında sosyal iletişimin geliştirilmesi önemlidir (Allı, 2001).

1.4.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihçesi

İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) ortaya çıkışı ve gelişimi eski çağlara dayanmaktadır. İlk zamanlarda insanların başlıca problemleri; doğadan yiyecek bulabilmek, açlıklarını gidermek ve bunları muhafaza edip saklayabilmektir. Zamanla ihtiyaçların çoğalması ve buna bağlı olarak işletmelerin kurulması İSG'nin ortaya çıkmasını sağladı (Akduman, 2015; Bilir ve Yıldız, 2004).

Milattan önce (MÖ) 400 demir ve kurşun madenleri, MÖ 50 Mısır'daki altın madenleri, MÖ 460-480 yıllarında Hipokratın kurşun zehirlenmesine dikkat çekmesi, Platon (Eflatun)'nun MÖ 428-370 yıllarında “zanaatkarların çalışma şartlarından dolayı ortaya çıkan problemler”, Aristo'nun MÖ 384-322 tarihlerinde gladyatör diyeti, Galen'nin milattan sonra (MS) 2. Yüzyılda Çevre Faktörünün Hastalıklara Etkisi, Agricola 1494 “Ağız Buruna Mendil” çalışması; Paracelsus 1493-1541 “altın-gümüş gibi kıymetli madenleri elde etmenin bedeli” gibi çalışmalar İSG'ye temel anlamda yol gösterici tarihi bilgiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Akduman, 2015; Bilir ve Yıldız, 2004).

İş sağlığına yönelik, Bernardino Ramazzini (1633-1714) çalışmaları ile bugünkü dönemin temellerini oluşturmuştur. Dünyanın ilk üniversitelerinden olan Parma Üniversitesinden 1659 yılında doktor olarak mezun olan ve daha sonra iç hastalıklarda uzmanlık yapan Dr. Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığı ile ilgili yapılan araştırma ve geliştirme çalışmalarında çok ayrı bir etkisi görülmektedir (Bilir ve Yıldız, 2004).

Meslek hastalıklarını tıp dünyasında ilk olarak açık bir şekilde dile getiren Dr. Bernardino Ramazzini, meslek hastalıkları hakkında konuşulmasını sağlayan ve çeşitli meslek hastalıklarının tanımını yapan ünlü bir doktordur. Bernardo Ramazzini hekimlerden, muayeneye gelen hastaların ne iş yaptıklarını ve hangi koşullarda çalıştıklarını öğrenmelerini istemiştir. Hastalara sorgulama yapılmasını isteyen ilk doktordur. Tanısı belirlenen hastaların geldikleri iş ortamındaki çalışanların kontrolünü (ikincil koruma önlemi); uygun olmayan iş ortamının da düzeltilmesini (birincil korunma) önemle vurgulayarak savunan ilk doktordur. Diğer bir ifadeyle meslek hastalıkları tanı sistemini koruma sistemi olarak gören ilk hekim olarak görülmektedir (Öztürk, 1978). Günümüz şartlarında hekimlerin kabullenmekte zorlandığı bir durumu Bernardo Ramazzini yaşadığı dönemde, çalışanların sağlık problemlerinin çalışmış oldukları iş ile

ilgisinin olduğunu belirtmiştir. Ancak bu durumu kabul ettiremeyince serzenişte bulunarak “bu azametli hekimleri sinameki kokan muayenehanelerinden çıkarıp bu insanların çalıştıkları yerlere mi götürsem yoksa o insanların çalışma yerlerindeki pislikleri getirip bu azametli hekimlerin burunlarına mı soksam acaba?” ifadesine kitabında yer vermiştir (Akkurt, 2013).

İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile üretim sürecinin büyük bir değişime uğramıştır. Gelişen teknoloji ve makineleşme ile birlikte büyük makinelerin yer aldığı fabrika sistemine geçiş gerçekleşmiş işçi sayısı giderek artmış ve çalışma koşulları kaynaklı sağlık ve güvenlik sorunları ortaya çıkmaya başlamıştır. Giderek uzayan çalışma saatleri, çocuk ve kadın çalışanların ağır şartlarda çalıştırılması gibi durumlar bu konuda önlem alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. Zira 5 ve 6 yaşlarındaki çocuk işçilerin günde en az 16 saat ayakta maden ile ilgili işlerde çalıştırılması, İngiltere ve Fransa’ da hazırlanan inceleme belgelerinde bulunmaktadır. Düzenlemeler ilk olarak 1802’de İngiltere’de çocuk çalışanların mesai saatleri 12 saat olarak ayarlanarak gerçekleştirilmiştir (Baloğlu, 2013).

İngiltere'deki yasal düzenlemeler diğer ülkeler için de teşvik edici olmaktadır. Bu durumdan etkilenen Avrupa ülkeleri arasında 1849 yılında Almanya, 1842 yılında Fransa ve 1840 yılında İsviçre’de iş sağlığı ve güvenliği kanunları yürürlüğe girdiği bilinmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çıkarılmıştır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde İş sağlığı ve güvenliği üzerinde titizlikle durulan bir konu olmuş ve özellikle 1970 yılında OSHA'nın (Occupational Safety and Health Administration-İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu) kurulmasıyla birlikte işyerinde çalışanların güvenliğinin sağlanması yasal bir zorunluluk haline gelmiştir. OSHA, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi için çeşitli yasa ve yönetmelikler yayınlamış ve bunların ihlali durumunda işverenlere yönelik ağır cezai yaptırımlara dayalı bir sistem oluşturmuştur. Sonuç olarak bu sistemin son derece faydalı olduğunu, kaza istatistiklerinde ciddi bir azalma olduğunu görülmüştür (Baradan, 2006).

ILO “herkesin yaşam koşullarını sürekli olarak iyileştirmek” için çalıştı ve sanayi işçilerinin çalışma saatlerini düzenleyen ilk sözleşme oluşturuldu. Bu anlaşma, işçilerin çalışma koşulları açısından ilk uluslararası adım sayılıyor. Daha sonra çalışan anneler ve gece vardiyasında çalışan kadınlar için gençlik ve çalışma yaşı koşullarında sözleşmeler imzalanmıştır (Kalyoncu, 2007).

1.4.2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihçesi

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve bu konudaki idari ve teknik alt yapı sanayileşmenin, işgücü piyasalarının ve kamu yönetiminin gelişim ve değişimine bağlı olarak gelişmiş ve ilerlemiştir (İSG-Ç 2018)

Osmanlı İmparatorluğunda İslam hukuku esas alınarak hazırlanan “Mecelle” Türk Hukukunun düzenli olarak yazılan ve hazırlanan ilk iş kanunudur. Mecellenin farklı maddelerinde işçi-işveren ilişkileri ele alınmıştır. Bu kanunun ardından "1881 yılında Ziraat ve Sanayi Odaları hakkında kanun, 1889 yılında Askeri Fabrikalar Nizamnamesi, 1899 yılında Amele Tahririne Mahsus Nizamname, 1909 yılında Tersane İşçilerine Mahsus Emeklilik Nizamnamesi ile Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri Hakkında Nizamnameler ve Tadil-i Eşgaal Kanunu, Cemiyetler Kanunu, 1913 yılında ise Teşvik-i Sanayi-i Kanun-ı Muvakkatı" gibi kanunlar çıkartılarak yürürlüğe girmiştir (Alpsoy ve Çolak, 2013).

Osmanlı'da Tanzimat ile birlikte işçilerle ilgili bazı düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle Ereğli Kömür İşletmesinin Deniz Bakanlığına devredilmesiyle kömür ocaklarındaki işçilerin, çalışma şartlarını yeniden düzenleyen kanunlardır. Kömür ocaklarındaki işçilerin koşullarının zorluğu ve çok fazla sayıda akciğer hastalıklarının artması sonucu üretimde düşüşler olmuştur. Üretim kapasitesini artırmak için 1865'de "Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa" tüzük hazırlayarak padişah onayına sunmuştur, ancak padişah onaylamamıştır. Bu nedenle tam bir tüzük değeri kazanamamıştır. "Dilaver Paşa Nizamnamesi", çalışma şartlarına yaptığı düzenlemelerin yanında, madende bir doktor bulundurulmasının gerektiğini de belirtmiştir. Ancak kömür madenlerinde meydana gelen iş kazalarıyla ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. 100 madde içeren "Dilaver Paşa Nizamnamesi"nin temel amacı üretim kapasitesinin artırılması olmasına rağmen, çalışanların sağlığı ve iş güvenliği yönünden ilk yasal belge olması hasebiyle önemlidir (ÇSGB, 2023; TMMOB, 2016).

İş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler, Tanzimat’tan sonraki ikinci önemli belge olan Maadin Nizamnamesi ile getirilmiştir. Bu tüzüğün getirdiği yenilikler ve önemli hükümler belirtilmiştir:

- İşverenin, iş kazasını önlemek için gerekli tedbirleri alarak iş güvenliğini sağlama zorunluluğu vardır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından karşılanacaktır. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak gerçekleştirilmemesi

nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15-20 altın tutarında daha fazla tazminatı karşılayacaktır.

- Havzada her işverenin, diplomalı bir hekim çalıştırma ve eczane bulundurma zorunluluğu vardır (Öztürk,1978).

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi'nde işverenler tarafından uygulanmadığı ve tüzük hükümlerinin yaşama geçirilemediği görülmektedir. Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü, bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler olmakla beraber sosyal yardım amaçlı hükümler içermektedir. 1908 yılında kurulan sendikaların işçi sağlığı, iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine rağmen ilerleme kaydedemedikleri ve ağır çalışma koşullarını iyileştiremedikleri görülmektedir (TMMOB, 2014).

Cumhuriyet Dönemi'ne bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dikkat çeken ilk düzenleme 1924 yılında yayınlanan Hafta Tatili Kanunu'dur. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nda ise ilk defa işverenlere iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluk verilmiştir. Bu dönemde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimi Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gereğince belediyelerce yürütülmüş ve denetlenmiştir. İş konusunu doğrudan ele alan ilk kanun 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hususlar bu kanun içerisine dâhil edilmiştir. İş Kanunu (1475 sayılı İş Kanunu) 1971 yılında yenilenmiş ve dönemin gereklerine uygun hâle getirilmeye çalışılmıştır (Hekimler, 2012).

4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin de etkileriyle 2003 tarihinde kabul edilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği alanında 4857 sayılı İş Kanunu'nda pek çok yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmeliklerin bazıları ise; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve

Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, 10 Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, biçimindedir (Çiçek ve Öçal, 2016).

2006'da iş sağlığı ve güvenliği alanında tartışmalar yeni bir yasal düzenlemenin yapılması üzerine yoğunlanmış ve altı yıllık süre ardından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı TBMM'ye sunulmuştur. 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönetmeliği esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012'de yürürlüğe girmiştir (Süzek, 2017; Aytekin, 2012). Bu kanun ile getirilen yenilikler aşağıda belirtilmiştir.

- Her işyerinde iş sağlığı güvenliği personeli ve iş yerlerinin tehlike sınıflarına ayrılması,
- Küçük işletmelere devlet desteği,
- Risk değerlendirilmesi,
- Sağlık gözetimi,
- İş kazası meslek hastalıklarının kayıtları,
- İş yerlerinde acil durumlara karşı hazırlık,
- İş sağlığı ve güvenliğine çalışan katkısı,
- Çalışanlara İSG eğitimi,
- İş Sağlığı Güvenliği kurulları,
- Tehlikeli durumda çalışmaktan kaçınma hakkı,
- Hayati tehlike tespitinde işin durdurulması,
- İşveren ve çalışanların yetki ve sorumlulukları.

1.4.3. Telekomünikasyon Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

Telekomünikasyon sektörü dünyada en hızlı gelişen sektörlerdendir. Telekomünikasyon sektöründe yeni bir sistem veya teknolojinin daha henüz tanıtımı yapılırken bir sonraki sistem veya teknolojinin ismi, özellikleri ifade edilmekte ve yoğun bir şekilde araştırma ve geliştirme çalışmaları başlatılmaktadır (TAKR 2006).

Telekomünikasyon şirketi, çalışanlarının ve çözüm ortaklarının tüm faaliyet alanlarında sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunmalarını önemsiyor. Genel Müdürlükte ve sahalarda bulunan tüm çalışanların güvenliğini sağlamak, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak amacıyla proaktif bir yaklaşımı benimsiyor. Şirket,

Çalışanlardan aldığı anlık bildirimleri değerlendirerek kazalar gerçekleşmeden önce aksiyonları başlatıyor, tehlikeli durum ve davranışların bertaraf edilmesini sağlıyor. Tüm sahalarında ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardına uygun hareket ediyor (TAKR 2006).

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda farkındalık oluşturmak amacıyla 2022 yılında 1.141 çalışan sınıf içi, 19.094 çalışan çevrim içi temel İSG eğitimi almıştır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmak ve çalışanlarının bu konuda farkındalığını artırmak amacıyla her yıl çeşitli etkinlikler düzenliyor. 4-10 Mayıs İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası'nda, çalışanlar arasında düzenlenen yarışmada “İş Güvenliği İle Güvendeyim” sloganıyla en güzel iş güvenliği fotoğrafları seçilir ve dereceye giren çalışanlara çeşitli ödüller verilir (TAKR 2006).

Operasyon süreçlerinde alt yapıdan ulaşıma, inşaat ve kurulum işlerinden ofis çalışmalarına kadar pek çok alt faktörü bulunan telekomünikasyon sektörünün içinde barındırdığı barındırmış olduğu tehlike ve risklerin sanayi sektörü kadar geniş olduğu grlmektedir. Ayrıca sektördeki operasyon faaliyetlerinde çalışanların sınırları belirli bir işyerinde çalışmadığı başta ülke genelindeki hemen her sokak ve evde iletişim kablo ve ekipman montajları çalışmaları yaptığı, kırsaldaki dağlarda baz istasyonlarına ulaşım ve kule üzerinde çalışmalar, ahşap direklerde yüksekte çalışmalar gibi risk şiddeti çok yüksek faaliyetlerinin olduğu görülmüştür. İnsanların çoğunluğu bu sektördeki işyerlerini uzaktan internet ile telefon satışı yapan ve bu hizmetlerin devamlılığı için müşteri ilişkileri üzerine hizmet verdiğini dşnmektedir. Bu hizmetlerin sağlanması arka planda büyük bir çalışma, tehlike ve riskler grlmektedir (Budak, 2019).

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi bir işyerinin sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine ve çalışanlarına sağladığı eğitimlere bağlıdır. İşyerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesinde en önemli konu eğitimlerdir (Sefertaş, 2020) Bu hususta ülkemizdeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda doğrudan performans hedefi alınacak hükümler bulunmaktadır. Bunlar; 6331 sayılı kanunun 17. Maddesine göre “İşveren, alışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar” bu maddeye bağlı olarak yayınlanan “alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 11. Maddesinde “alışanlara verilecek temel eğitimler, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir” (6331 sayılı Kanun, 2012).

Aynı yönetmeliğin 6. Maddesinde ise “İşveren, alışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi almasını sağlar. Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir. İşe başlama eğitimleri,

temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir. İşe başlama eğitimi her çalışan için en az iki saat olarak düzenlenir. Bu eğitimlerde geçen süreler temel eğitim sürelerinden sayılmaz.” belirtilmektedir. Bu kapsamda işyerinde yeni başlayanlar, pozisyon değiştirenler, görev ve sorumluluklarında değişiklik olanlar, stajyerler ve diğer işyerlerinden belli süre çalışmak için gelenlerin işe başlama eğitimlerinin verilme oranlarının ölçümü ve takibi gerçekleştirilmektedir (6331 sayılı Kanun, 2012).

İSG temel eğitimlerde çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat eğitim zorunluluğu mevcuttur. Eğitim konuları Genel konular (Mevzuat), Sağlık konuları, Teknik konular ve çalışanın yaptığı işe özgü konular olmak üzere 1 yıl içerisinde tamamlanması, insan kaynakları eğitim atama yolu ile çalışanlara yönlendirilir. Çalışanlar ise bu eğitimlere katılması ve başarılı olması zorunludur.

Telekomünikasyon şirketinde temel iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen eğitimler;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat Eğitimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlık Eğitimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği (Erişim) Teknik Eğitimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği (Enerji) Teknik Eğitimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği (Network) Teknik Eğitimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İdari ve Destek Grubu) Teknik Eğitimi

İşçilerin teknik alanda aldığı eğitimler;

- İş Sağlığı ve Güvenliği-Yüksekte Çalışma
- İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Eğitimi
- Yüksekte Çalışma (Ahşap Direk) Eğitimi
- Yüksekte Çalışma (Kule) Eğitim
- Yüksekte Çalışma (Çatı, İskele) Eğitim
- Yüksekte Çalışma (Merdiven) Eğitimi

Şirketin sağlamış olduğu özel iş güvenliği eğitimleri;

- Risk Değerlendirme Eğitimi (Fine kinney)
- İSG Kurul Eğitimi
- İlkyardımcı Sertifika Eğitimi
- Acil Durum Yönetimi Eğitimi
- İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Eğitimi

- Kapalı Alan ve Taşınabilir Gaz Detektörleri Eğitimi
- Gaz Kontrol Tekniği Eğitimi (İSG-Ç 2019)

1.4.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

1.4.4.1. İş Kazası Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), kazayı “beklenmedik ve planlanmamış bir olay” olarak belirtmiştir. Kazanın beklenmedik ve planlanmamış olması işyerlerinde çalışanların yaralanma veya ölüm gibi istenmeyen durumlarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda işyerinde veya çevrede teçhizat veya malzemelerinde hasara uğrayabileceği ve maddi zararında ortaya çıkabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (WHO, 2003).

6331 sayılı Kanun’a göre iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” ifade eder (6331 sayılı kanun, 2012). Bu Kanun ve alt mevzuatlar ile birlikte ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini işyerlerinde alınmasını sağlamak amacıyla adım atılmıştır (6331 sayılı Kanun, 2012).

Sosyal sigorta kapsamında çalışanlara hak sağlayan 5510 sayılı Kanun’da da iş kazası tanımı bulunmaktadır. Bu Kanun çerçevesinde ağırlıklı olarak kaza olayının hangi durumlarda iş kazası sayılacağını kesin hatlarıyla belirlemiştir.

İş kazası 5510 sayılı Kanun’un 13. Maddesinin birinci fıkrasına göre;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, işyeri dışında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen sürelerde,
- d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda. Bu Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamı dahilinde,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (5510 sayılı Kanun, 2006).

Bahsedilen bu Kanun, iş kazası sayılabilecek hangi hal ve durumları belirtmektedir.

1.4.4.2. Meslek Hastalığı Kavramı

5510 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında da meslek hastalığı tanımı; “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlölük halleridir” (5510 sayılı Kanun, 2006).

6331 sayılı İş sağığı ve Güvenliğı Kanun'unda meslek hastalığı “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır. Meslek hastalıkları iş kazalarından farklı olarak yapılan iş veya meslekle çalışanın sağıık problemi arasında nedensellik bağıının kesin olduğı görölmektedir. Yine meslek hastalıkları iş kazalarından farklı olarak belirli bir süre geçtikten sonra ortaya çıktığı görölmektedir.

Türkiye'de meslek hastalığı teşhis ve tedavisi için açılan meslek hastalıkları hastaneleri;

- 1939 yılında maden tozuna bağılı hastalıklarının önlenmesi nedeniyle Zonguldak'ta açılmıştır.
- 1949 yılında SSK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Hastanesi İstanbul Nişantaşı'nda kurulmuştur.
- 1978 yılında ise Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi hizmet vermeye başlamıştır.
- 22.02.2011 yılında 27873 sayılı “Çalışma Gücü ve Meslek te Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Değışiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile birlikte eğitim ve araştırma hastanelerinde poliklinik hizmeti de vermeye başlanmıştır (27873 sayılı Yönetmelik, 2011).

1.4.5. Risk ve Tehlike Kavramları

Dünya Sağıık Örgütü (WHO) 2002 yılında riski; sonucun olumsuz olma ihtimali veya bu olasılığı ortaya çıkaran faktör olarak tanımlamış ve riskin ne anlamlara gelebileceğini ifade etmeye çalışmıştır.

- Risk olasılık anlamına gelebilir,
- Risk istenmeyen sonucu ortaya çıkaran faktör anlamına gelebilir,
- Risk bir sonuç anlamına gelebilir,
- Risk potansiyel güçlük veya tehdit anlamına gelebilir

6331 Sayılı İSG Kanunu'na göre tehlike; “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli,” olarak belirtilirken aynı kanuna göre risk; “Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma

ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,” olarak açıklanmıştır (28339 Sayılı Resmi Gazete, 2012).

Günümüzde, mevzuat ve standartlardaki “kabul edilebilir/tolere edilebilir” risk kavramının alandaki uzmanlarca ne yazık ki çoğu kez kötü kullanıldığını görmektedir. Birçok risk; işverene daha az masraf çıkarılması amacıyla “kabul edilebilir” olarak değerlendirilmektedir. Risk değerlendirmesi sürecinde; risk-insan ilişkisi hiç unutulmamalıdır. Çünkü odağında “insan” olmayan bir değerlendirme yöntemi ile riskler tam ve doğru belirlenemez. Doğru bir risk değerlendirmesi için, değerlendirmeyi yapan profesyonellerin, çalışılan işyerinde birileri için “dünyada hiçbir şeye değişilmeyecek, canının bedelinin o sektörün tamamından daha değerli” olan insanların çalıştığını düşünebilecek vicdana sahip olması gerekmektedir. Eğer değerlendircide vicdan yoksa, o işyerindeki birçok riskler kabul edilebilir, ama bu durum insanlık için kabul edilemez demektir (Ercan ve Deniz, 2013).

1.4.5.1. Telekomünikasyon Sektöründe Risk ve Tehlike

Telekomünikasyon sektöründe, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için;

- a. İşyerinin tehlike sınıfın uygun tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve kısmı veya tam zamanlı işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir.
- b. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- c. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkin yürütülmesi için ana tedarikçinin ve alt tedarikçileri arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak için bir iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır.
- d. Görevlendirilen işyeri hekimini, iş güvenliği uzmanını ve diğer sağlık personelinin telekomünikasyon şirketine yazılı olarak bildirilerek, çalıştırdığı iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekimine ait sertifika ve İSG KATİP sistemi üzerinden görevlendirme yapıldığına dair belgeyi sözleşmenin imzalanmasını müteakip 5 iş günü içerisinde telekomünikasyon şirketine ibraz edecektir (İSG-Ç 2021). Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Risk değerlendirmesi Yönetmeliği’ne uygun olacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılır. Risk değerlendirmesi yapılırken yönetmelikteki usul ve esasları yerine getirilir.

Çalışma ve Periyodik bakım kapsamında gezilen tüm sahalarda risk değerlendirme yapılarak, kayıt altına alınması, en az yılda bir defa tüm çalışma alanlarında risk değerlendirmelerinin gerçekleştirilir. (İSG-Ç 2021).

İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanlarının bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar düzenlenir. Risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlenmesi, kullanılması ve denetlenmesinden sorumludur. Telekomünikasyon sektörü bina, işyeri ve sahalarındaki çalışmaları esnasında görülen tehlikeli durum ve davranışları işiyle ilgili olsun veya olmasın bildirim yapılarak çalışma şartlarının sürekli iyileştirmesine katkıda bulunmayı taahhüt eder (İSG-Ç 2021).



2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışma; Trabzon’da bir Telekomünikasyon şirketi çalışanlarının mesleki risklerinin iş güvenliğine etkisini belirlemek ve bu risklerinin düzeyini düşürmek ile birlikte iş güvenliği bilgi düzeyini artırabilmek için öneriler geliştirmek amacıyla kesitsel ve tanımlayıcı nitelikte planlanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Kesitsel ve tanımlayıcı tipte olan çalışmanın evrenini Ekim-Kasım 2022 tarihleri arasında Trabzon ilinde Telekomünikasyon Şirketinde çalışan işçiler (n=132 kişi) oluşturmaktadır. Herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmadan evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir.

2.3. Araştırma Yapılan Şirketin Özellikleri

Telekomünikasyon şirketi şehir merkezi yerleşkesinde olup, Ekim-Kasım 2022 tarihlerinde, şirket işçilerinin çalışma ve dinlenme süreleri iş kanununa göre uygulanmıştır. Telekomünikasyon şirketinde İSG hizmeti İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Biriminin gözetiminde dışarıdan bir OSGB’den hizmet alımı yapılarak gerçekleştirilirken, İSG eğitimlerini şirketin kendi bünyesinde görevli akademik birim tarafında ataması yapılan İSG uzmanları mevzuatlara göre verilmektedir.

2.4. Ölçme Araçları

Araştırmanın verileri; araştırmacı ve danışman tarafından literatür incelenerek oluşturulan (EK 1) bilgilendirilmiş onam formu, sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum), telekomünikasyon işletme sahası kaynaklı risk ve tehlikeler (Kesici-delici-batıcı cisim yaralanması, meslek hastalığı geçirilmesi, kişisel koruyucu ekipman kullanılması, vb.), sağlık durumları (beslenme, egzersiz, dinlenme, kronik hastalık, uyku, sigara, alkol, sağlık kontrolü vb.) ve çalışma şartlarını (hizmet süresi, çalışma saati, iş verimi vb.) içeren sorular ile İş Güvenliği Ölçeğinden (İGÖ) sorularından oluşan anketin direkt gözlem altında uygulanmasıyla toplanmıştır.

2.4.1. İş Güvenliği Ölçeği

Araştırmada, literatür incelenerek oluşturulan personellerin sosyodemografik özellikleri, çalışma ortam faktörleri, uygulamalarında karşılaştığı riskleri, iş güvenliği, iş sağlığını değerlendirmeye yönelik 30 soru ve Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilip, Atay (2006) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış ve iç tutarlılık Cronbach α güvenirlik katsayısı 0.75 olarak bulunmuş olan İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek (1) hiç katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. İş Güvenliği Ölçeğinin orijinal formu 32 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş güvenliği düzeylerini tek faktörde değerlendirmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 32, en yüksek puan 160’tır (Atay, 2006).

2.5. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın yapılabilmesi için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 28.07.2022 tarih, 2022/5 sayılı toplantı ve E-95674917-108.99-123987 sayılı Etik Kurul Onayı ve Trabzon Türk Telekom Bölge Müdürlüğünden 13.10.2022 tarihinde kurum izni alınmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Sayılar yüzdeleri ile ortalamalar standart sapmaları ile birlikte sunuldu. Normal dağılıma uygunluk değerlendirilirken Kolmogorov Smirnov testi, Skewness ve Kurtosis değerleri göz önünde bulunduruldu. İki bağımsız değişkene göre ortalamalar karşılaştırılırken t-test veya Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız değişkene göre ortalamalar karşılaştırılırken Varyans Analizi veya Kruskal Wallis testi ile değerlendirildi. İkiden fazla bağımsız değişken arasında anlamlı fark bulunması durumunda farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığının tespiti için Tukey testi uygulandı. Analizler yapılırken SPSS 25.0 paket programı kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edildi.

3. BULGULAR

Çalışma grubunun yaş ortalamasının 38.30 ± 6.07 olduğu, %3.0'ünün (n=4) kadın, %65.2'sinin (n=86) 24-39 yaş aralığında, %17.4'ünün (n=23) lisans mezunu, %85.6'sının (n=113) evli olduğu tespit edildi. Katılımcıların %78'inin en az 1 çocuğu bulunurken, %30.3'ü (n=40) ekonomik durumunun düşük düzeyde olduğunu değerlendirmekteydi (Tablo 1).

Tablo 1. Sosyodemografik değişkenler

Sosyodemografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyeti		
Kadın	4	3,0
Erkek	128	97,0
Yaş Grupları		
24-39 yaş	86	65,2
40 yaş ve üzeri	46	34,8
Eğitim Durumu		
İlkokul	1	0,8
Ortaokul	2	1,5
Lise	7	5,3
Ön lisans	97	73,5
Lisans	23	17,4
Lisansüstü	2	1,5
Medeni Durumu		
Evli	113	85,6
Bekâr	19	14,4
Çocuğunuz var mı? Varsa Kaç tane?		
Yok	29	22,0
1	32	24,2
2	53	40,2
3	15	11,4
4	3	2,3
Ekonomik Durum Değerlendirme		
Düşük	40	30,3
Orta	92	69,7
Toplam	132	100,0

Çalışma grubunun %57.58'i (n=76) sağlık durumunun iyi, %38.64'ü (n=51) orta, %3.79'u (n=5) ise kötü olduğunu belirtmekteydi. Grubun %47.7'si (n=63) düzenli olarak sağlık kontrollerini yaptırırken, %21.2'si (n=28) son 1 yıl içerisinde herhangi bir sağlık kuruluşuna başvurmamıştı. %18.9'u (n=25) en az 1 kronik hastalığa sahip olan grupta düzenli egzersiz yapanlar %27.3 (n=36), düzenli beslendiğini düşünenler ise %34.8

(n=46) sıklıkta idi. Katılımcıların %41.7'si (n=55) dinlenmek için özel zaman ayırıyorken, %43.9'unun (n=58) herhangi bir hobisi bulunmamaktaydı. Uyku sorunu olduğunu düşünenler katılımcıların %8.3'ünü (n=11) oluşturmaktaydı (Tablo 2).

Tablo 2. Sağlık ve sağlıklı yaşam biçimine ilişkin değişkenler

Sağlık ve Sağlıklı Yaşam Durumu	Sayı	%
Düzenli sağlık kontrolü yaptırıyor musunuz?		
Evet	63	47,7
Hayır	69	52,3
Son bir yıl içerisinde herhangi bir sağlık kuruluşuna başvurduğunuz mu?		
Evet	104	78,8
Hayır	28	21,2
Sağlık durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?		
İyi	76	57,58
Orta	51	38,64
Kötü	5	3,79
Herhangi bir kronik (devamlı) hastalığınız var mı?		
Evet	25	18,9
Hayır	107	81,1
Düzenli egzersiz yapıyor musunuz?		
Evet	36	27,3
Hayır	96	72,7
Düzenli beslendiğinizi düşünüyor musunuz?		
Evet	46	34,8
Hayır	40	30,3
Her zaman değil	46	34,8
Dinlenme için özel bir zaman ayırabiliyor musunuz?		
Evet	55	41,7
Hayır	77	58,3
Herhangi bir hobiniz var mı?		
Evet	74	56,1
Hayır	58	43,9
Günde kaç saat uyuyorsunuz?		
4	1	0,8
5	4	3,0
6	22	16,7
7	50	37,9
8	43	32,6
9	8	6,1
10	4	3,0
Uyku sorununu var mı?		
Evet	11	8,3
Hayır	121	91,7
Toplam	132	100,0

Araştırma grubunun %31.06'sı (n=41) ofis ağırlıklı çalışırken, %68.94'ü (n=91) saha ağırlıklı çalışmaktaydı. Çalışma grubunda KKD kullananlar %75.00 (n= 99)

kullanmayanlar ise %25.00 (n=33) sıklıkta idi. Grubun %43.9 (n=58) ile en fazla çalışılan birim saha operasyon yönetimi birimiydi. En az ise %0.8 (n=1) ile mobil operasyon birimi çalışanı bulunmaktaydı. Haftalık çalışma süresine göre dağılım: %75.0 (n=99) 45 saat, %19.7 (n=26) 50 saat, %2.3 (n=3) 55 saat, %3.0 (n=4) 60 saat şeklindeydi. Grubun tamamı; iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almış ve kurumun çalışan güvenliğine yönelik çalışmalar yaptığını düşünüyordu. %22.7'si (n=30) en az 1 kez iş kazası geçirdiğini belirtti. Birimiyle ilgili stres yaşadığını belirtenler grubun %53.0'ünü (n=70), birimini değiştirmeyi düşünen %32.6'sını (n=43), çalışma verimliliğini yetersiz görenler %10.6'sını (n=14) oluşturmaktaydı. Mesleğinin geleceğinden umutsuz olanlar %11,4 (n=15), belirsizlik hissedenler %34.1 (n=45) ve umutlu olanlar ise %54.5 (n=72) olarak tespit edildi. Çalışma arkadaşları ile ilişkisinin çok iyi olduğunu belirtenler grubun %37.9'unu (n=50) oluştururken, amirleriyle ilişkisinin çok iyi olduğunu belirtenler %31.1 (n=41) sıklıkta idi (Tablo 3).

Tablo 3. Çalışma hayatına ilişkin değişkenler

Çalışma Koşulları	Sayı	%
Çalışma alanı		
Saha ağırlıklı	91	68,94
Ofis ağırlıklı	41	31,06
Biriminiz		
Mobil operasyon	1	0,8
İnsan kaynakları	2	1,5
Enerji müdürlüğü	5	3,8
Müşteri ilişkileri	5	3,8
Lojistik operasyon	5	3,8
Tesis destek müdürlüğü	7	5,3
Erişim planlama yatırım	10	7,6
Erişim operasyon	15	11,4
Network yönetim operasyon	24	18,2
Saha operasyonları yönetim	58	43,9
Haftalık çalışma süresi		
45 saat	99	75,0
50 saat	26	19,7
55 saat	3	2,3
60 saat	4	3,0
Kişisel koruyucu donanım kullanma durumu		
Evet	99	75,0
Hayır	33	25,0
İş kazası geçirdiniz mi?		
Evet	30	22,7
Hayır	102	77,3
Biriminiz ile ilgili stres yaşıyor musunuz?		
Evet	70	53,0
Hayır	62	47,0

Tablo 3. (Devamı)

Çalışma Koşulları	Sayı	%
Biriminizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?		
Evet	43	32,6
Hayır	89	67,4
Çalışma verim düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?		
Yeterli	118	89,4
Yetersiz	14	10,6
Biriminizin/Mesleğinizin geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz?		
Umutlu	72	54,5
Umutsuz	15	11,4
Belirsiz	45	34,1
Çalışma arkadaşınız ile ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?		
Normal	23	17,4
İyi	59	44,7
Çok iyi	50	37,9
Çalışma sorumlularınız/amirleriniz ile ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?		
Normal	36	27,3
İyi	55	41,7
Çok iyi	41	31,1
Toplam	132	100,0

Tablo 4. Telekomünikasyon işçilerin, İş Güvenliği Ölçeği (İGÖ) puan ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama	SS
Telekomünikasyon İşçilerin İş Güvenliği Ölçeği-İGÖ	132	93,0	160	118,07	14,88

Min: Minimum, Max: Maximum, SS: Standart Sapma

Grubun İGÖ puan ortalaması 118.07 ± 14.88 olarak belirlendi (Tablo 4). Kadınların İGÖ puan ortalaması (122.75 ± 20.74), erkeklerin puan ortalamasından (117.92 ± 14.75) daha yüksek olmakla birlikte bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p=0.572$). 24-39 yaş grubunda olanlar (117.10 ± 14.08) ile 40 ve üzeri yaş grubunda olanların (119.87 ± 16.29) puan ortalamaları birbirine benzerdi ($p=0.311$). Katılımcıların medeni durumlarının, çocuk sahibi olma durumlarının, ekonomik durum değerlendirmelerinin İGÖ puan ortalamasını etkilemediği tespit edildi ($p>0.05$). Eğitim durumuna göre yapılan değerlendirmede ise; lise ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olanların puan ortalamalarının (132.70 ± 18.25) ön lisans (116.41 ± 14.60) ve lisans ve üzeri (118.64 ± 11.46) eğitim seviyesinde olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görüldü ($p=0.019$) (Tablo 5).

Tablo 5. Sosyodemografik değişkenler ile İGÖ Puanlarının ilişkisi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortanca	SS	U/t/H	p
İGÖ	Kadın	4	122,75	122,50	20,74	213,500*	0,572
	Erkek	128	117,92	115,50	14,75		
	Yaş Durumu	N	Ortalama	Ortanca	SS	U/t/H	p
İGÖ	24-39 yaş	86	117,10	114,50	14,08	1,017**	0,311
	40 ve üzeri	46	119,87	117,50	16,29		
	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Ortanca	SS	U/t/H	p
İGÖ	Lise ve altı	10	132,70	135,00	18,25	7,886	0,019
	Ön lisans	97	116,41	114,00	14,60		
	Lisans ve üzeri	25	118,64	117,00	11,46		
	Medeni Durum	N	Ortalama	Ortanca	SS	U/t/H	p
İGÖ	Evli	113	118,79	116,00	15,34	875,000*	0,198
	Bekâr	19	113,79	111,00	11,18		
	Çocuğunuz var mı?	N	Ortalama	Ortanca	SS	U/t/H	p
İGÖ	Evet	103	118,63	117,50	15,57	0,939**	0,352
	Hayır	29	116,07	114,00	12,14		
	Ekonomik Durum	N	Ortalama	Ortanca	SS	U/t/H	p
İGÖ	Düşük	40	115,68	113,50	14,34	1,221**	0,224
	Orta	92	119,11	117,00	15,07		

*U, **t, ***H

SS: Standart Sapma, U: Mann Whitney U, H: Kruskal Wallis-H, t: T-Test

Sağlık durumunu iyi olarak değerlendirenler (120.17 ± 15.26) ile orta veya kötü olarak değerlendirenlerin (115.21 ± 13.99), düzenli sağlık kontrolü yaptıranlar (120.25 ± 14.72) ile yaptırmayanların (116.07 ± 14.85), son 1 yıl içerisinde herhangi bir sağlık kuruluşuna başvuranlar (119.18 ± 15.37) ile başvurmayanların (113.93 ± 12.29), düzenli olarak egzersiz yapanlar (121.00 ± 15.93) ile yapmayanların (116.97 ± 14.40) İGÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmedi. Benzer şekilde düzenli beslenme durumu, dinlenme için özel bir zaman ayırma durumu, herhangi bir hobisinin olma durumu ve günlük uyku saati ile İGÖ puan ortalamaları arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmedi ($p < 0.05$) (Tablo 6).

Tablo 6. Sağlık ve sağlıklı yaşam biçimine ilişkin değişkenler ile İGÖ Puanlarının ilişkisi

	Sağlık durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	İyi	76	120,17	15,26	1,910	0058
	Orta veya kötü	56	115,21	13,99		
	Düzenli sağlık kontrolü yapıyor musunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	63	120,25	14,72	1,622	0,107
	Hayır	69	116,07	14,85		

Tablo 6. (Devamı)

Son bir yıl içinde sağlık kuruluşuna başvurudunuz mu?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	104	119,18	15,37	1,670	0,097
	Hayır	28	113,93	12,29		
Herhangi bir kronik hastalık var mı?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	25	114,32	13,02	1,404	0,163
	Hayır	107	118,94	15,21		
Düzenli egzersiz yapıyor musunuz?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	36	121,00	15,93	0,556	0,167
	Hayır	96	116,97	14,40		
Düzenli beslendiğinizi düşünüyor musunuz?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	46	120,48	15,23	0,963	0,385
	Hayır	40	117,25	13,45		
	Her zaman değil	46	116,37	15,70		
Dinlenme için özel zaman ayırabiliyor musunuz?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	55	120,84	15,73	1,822	0,071
	Hayır	77	116,09	14,02		
Herhangi bir hobiniz var mı?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	74	117,42	14,02	0,565	0,573
	Hayır	58	118,90	16,00		
Günde kaç saat uyursunuz?		N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	7 saate kadar	77	116,58	14,88	1,360	0,176
	8 saat ve üzeri	55	120,15	14,78		

SS: Standart Sapma, t: T-Test, F: Varyans Analizi

Ofis çalışanlarının İGÖ puan ortalaması (113.27 ± 12.38), saha çalışanlarının ortalamasından (120.23 ± 15.46) anlamlı şekilde düşüktü ($p=0.012$). Haftalık çalışma süresi 45 saatin üzerinde olanlar (125.18 ± 11.51) 45 saat çalışanlara (115.70 ± 15.17) göre daha yüksek puan ortalamasına sahipti ($p=0.001$). KKD kullananlar (119.73 ± 15.39) kullanmayanlara (113.09 ± 12.11), iş kazası geçirmeyenler (120.50 ± 14.83) geçirenlere (109.80 ± 11.97) göre daha yüksek puan ortalamasına sahipti ($p=0.013$, $p<0.001$). Birimiyle ilgili stres yaşayanların puan ortalaması (114.13 ± 13.71) yaşamayanlara (122.52 ± 15.00) göre daha düşüktü ($p=0.001$). Mesleğinin geleceğini umutlu olarak değerlendirenlerin İGÖ puan ortalaması (121.08 ± 16.32) umutsuz veya belirsiz olarak değerlendirenlere (114.45 ± 12.12) göre daha yüksekti ($p=0.008$). Çalışma arkadaşları ile ilişkisinin normal olduğunu belirtenlerin puan ortalaması (110.68 ± 13.88) iyi

(120.58±14.25) ve çok iyi (120.68±14.72) olarak belirtenlere göre anlamlı şekilde düşüktü (p=0.003) (Tablo 7).

Tablo 7. Çalışma hayatına ilişkin değişkenler ile İGÖ Puanlarının ilişkisi

	Biriminizdeki çalışma alanı	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Ofis	41	113,27	12,38	2,538	0,012
	Saha	91	120,23	15,46		
	Haftalık Çalışma süresi	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	45 saat	99	115,70	15,17	3,287	0,001
	>45 saat	33	125,18	11,51		
	KKD kullanımı	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	99	119,73	15,39	2,537	0,013
	Hayır	33	113,09	12,11		
	İş kazası geçirdiniz mi?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	30	109,80	11,97	3,618	< 0,001
	Hayır	102	120,50	14,83		
	Biriminiz ile ilgili stres düşünüyor musunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	70	114,13	13,71	3,356	0,001
	Hayır	62	122,52	15,00		
	Biriminizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Evet	43	114,95	13,71	1,683	0,095
	Hayır	89	119,57	15,26		
	Biriminizin/Mesleğinizin geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Umutlu	72	121,08	16,32	2,676	0,008
	Umutsuz/belirsiz	60	114,45	12,12		
	Çalışma arkadaşlarınız ile ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Normal	34	110,68	13,88	6,088	0,003
	İyi	48	120,58	14,25		
	Çok iyi	50	120,68	15,70		
	Çalışma sorumlularınız/Amirlerinizle ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?	N	Ortalama	SS	t/F	p
İGÖ	Normal	36	115,31	16,26	2,664	0,074
	İyi	55	116,65	13,83		
	Çok iyi	41	122,39	14,39		

SS: Standart Sapma, t: T-Test, F: Varyans Analizi

İş güvenliği ölçek puanlarının yaş (p=0.362) ve haftalık çalışma süresi (p=0.086) ile herhangi bir korelasyonu bulunmazken, günlük uyku süresi ile çok zayıf ve pozitif yönlü korelasyonu bulunmaktaydı (r=0.195, p<0.05) (Tablo 8).

Tablo 8. İGÖ Puanları ile yaş, haftalık çalışma saati ve günlük uyku süresinin Pearson Kolerasyonları

	Yaş		Haftalık Çalışma Saati		Günlük Uyku Saati	
	r	p	r	p	r	p
İGÖ	0,080	0,362	0,150	0,086	0,195	0,025

Bu araştırmada H₅ ve H₆ hipotezi reddedilirken H₁, H₂, H₃ ve H₄ kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Telekomünikasyon şirketinde çalışan işçilerin hepsine ulaşılmış ve cevaplılık oranı %100.0 olmuştur. Araştırma bulgusuna benzer olarak Odacı (2022) çalışmasında cevaplılık oranı %100.0, Kıрма (2022) çalışmasında cevaplılık oranı %100.0, Arıkan ve Karabulut'un (2004) çalışmasında cevaplılık oranı %93.0, Aytekin ve Kurt'un (2014) yaptığı çalışmada cevaplılık oranı %89.5, Tözün ve diğerlerinin (2008) çalışmasında cevaplılık oranı %84.5 olmuştur (Kırma, 2022; Odacı, 2022; Arıkan ve Karabulut, 2004; Aytekin ve Kurt, 2014; Tözün vd., 2008). Katılım oranının yüksek olması çalışmanın doğruluğunu ve güvenilirliğini belirlemesi açısından önemli görülmüştür.

Çalışmamıza katılan işçilerin %97.0'si erkektir (Tablo 1). Araştırma bulgusuna benzer olarak Kıрма'nın (2022) çalışmasında %78.3'ünü, Tatlıcan ve Çögenli'nin (2020) çalışmasında katılımcıların %68.4'ünü, Ok ve Kılıç'ın (2020) çalışmasında %59.0'ını erkekler oluşturmuştur (Kırma, 2022; Tatlıcan ve Çögenli, 2020; Ok ve Kılıç, 2020). Bu durumun araştırmanın yapıldığı haberleşme-telekomünikasyon alanında daha çok erkek personellerin çalışmayı tercih ettiği düşünülebilir.

Telekomünikasyon işçilerin %65.2'si 40 yaş altı grubundadır (Tablo 1). Araştırma bulgusuna benzer olarak Kıрма (2022)'nin çalışmasında bu oran %61.2 bulunmuştur (Kırma, 2022). Araştırma bulgusunun aksine Ataşalan ve Ulutaşdemir'in (2016) çalışmasında %41.8, Gülgün (2015) %37.2 olarak saptanmıştır (Gülgün, 2015; Ataşalan ve Ulutaşdemir, 2016). Bu kapsamda çalışan bireylerin aktif olarak çalışma yaş gruplarıyla uyumlu olduğu düşünülebilir.

Bu araştırmada lise ve altı mezun olan telekomünikasyon işçilerinin iş güvenliği diğer mezunlara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Araştırmamızın aksine Özmusul'un (2015) yapmış olduğu çalışmada Lisansüstü eğitim seviyesi mezunlarının iş güvenliğini daha yüksek bulmuştur (Özmusul, 2015). Lise mezuniyet seviyesine kadar eğitim alan işçiler, mesleğin teknik bilgi, beceri ve saha uygulamalarını daha fazla kullandıkları düşünülebilir.

Bu araştırmada saha birimlerinde çalışan işçilerin iş güvenliği, ofis birimlerinde çalışan işçilere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Araştırmanın aksine Ok ve Kılıç'ın (2020) çalışmasında ise ofis çalışanlarının İş güvenliği önlemlerinin daha fazla alındığını ifade etmiştir (Ok ve Kılıç, 2020). Saha çalışma alanının ofis çalışma alanına

göre daha fazla risk içerdiği bilinciyle işçilerin işlerinde güvenlik kurallarına ve KKD kullanımlarına daha çok dikkat ettiği söylenebilir.

Haftada 45 saat üzeri çalışan işçilerin iş güvenliği daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Araştırmanın aksine Odacı'nın (2022) yapmış olduğu çalışmada 45 saat altında çalışan sağlık çalışanlarının iş güvenliği daha yüksek bulunmuştur (Odacı, 2022). Haftada 45 saat üzeri çalışan işçilerin iş güvenliğine daha fazla önem verdikleri düşünülebilir.

Çalışmamızda KKD kullanan işçilerin, iş güvenliğinin yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 7). Demirbilek ve Çakır'ın (2008) çalışmasında KKD kullanımı üzerinde güvenlik ihtiyacı etkisinin yüksek olduğunu belirtmesi çalışmamızın bulgusunu desteklemektedir. Araştırmanın aksine Odacı (2022) ve Kıрма'nın (2022) yapmış olduğu çalışmalarda KKD kullanımının iş güvenliğini etkilemediğini belirtmişlerdir (Demirbilek ve Çakır, 2008; Odacı, 2022; Kıрма, 2022). KKD kullanan işçilerin kullanma gereksinimi, algıları ve nasıl kullanacağı bilincinde olmaları bunun sonucunda fayda ve sınırlılıkları hakkında bilgi sahibi oldukları söylenebilir.

Araştırma kapsamında iş kazası geçirmeyenlerin, iş kazası geçirenlere göre iş güvenliği daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Kıрма'nın (2022) yapmış olduğu çalışma bulgularında ise iş kazası durumunun çalışanların iş güvenliğini etkilemediğini belirtmiştir (Kıрма, 2022). İş kazası geçirmeyen işçiler güvenlik kültürü anlayışı çerçevesinde hareket ettikleri düşünülebilir.

Birimiyle ilgili iş stresi yaşamayanların iş güvenliği daha yüksekti (Tablo 7). Çalışmanın aksine Kıрма'nın (2022) yapmış olduğu araştırmada birimiyle ilgili iş stresi değişkeninin iş güvenliğini etkilemediği görülmüştür (Kıрма, 2022). Araştırmamıza benzer çalışmada ise Olcay ve diğerlerinin (2021) iş stresinin yoğun olduğu kişilerin gerek örgütsel olarak gerekse de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan bağlılığını da olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır (Olcay vd., 2021). Birimiyle ilgili iş stresi yaşayanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve uygulamalarına bağlılık göstermediği söylenebilir.

Telekomünikasyon işçilerine yapılan çalışmada geleceğini “umutlu” olarak belirtenlerin iş güvenliği daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Kıрма'nın (2022) çalışmasında geleceğini değerlendirme değişkeninin iş güvenliğini etkilemediğini belirtmiştir. Çalışmamızın aksine Özmuş'un (2015) araştırmasında geleceğini “umutsuz” olarak değerlendirenlerin, araştırmamıza benzer olan Odacı'nın (2022) çalışmasında ise geleceğini “umutlu” olarak değerlendirenlerin iş güvenliği yüksek bulunmuştur (Kıрма, 2022; Özmuş, 2015; Odacı, 2022). Sektör, birim ve iş koluna göre çalışanların görüş ve beklentilerinde değişiklik olduğu düşünülebilir.

Araştırmamız kapsamında olan telekomünikasyon işçilerinin birbirleriyle ilişkisi ve iletişimleri “çok iyi” olarak belirtenlerin iş güvenliği daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Öztürk ve diğerlerinin (2022) araştırmasında iletişimin, çalışma ortamlarında engellenmesi durumunda iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuzluklara neden olabileceğini belirtmesi çalışmamızın bulgusunu desteklemektedir (Öztürk vd., 2022). Çalışanların birbirleriyle ilişkileri ve çok iyi iletişim kurmaları, oluşabilecek risk, tehlike ve iş kazalarının önlenmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Telekomünikasyon işçilerinin yaş ve haftalık çalışma saati ile İGÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmazken. İşçilerin günlük uyku süresi ile İGÖ puanları arasında çok zayıf ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu görülmüştür (Tablo 8). Araştırma bulgusuna benzer olarak yapılan çalışmalarda yaş ve çalışma saati ile iş güvenliği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır. (Kırma, 2022; Ulutaşdemir ve Şahin, 2017; Ataşalan ve Ulutaşdemir, 2016; Aydın ve Ulutaşdemir, 2016). Özmusul’un (2015) çalışmamızın aksine araştırmasında uyku durumunun İGÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmamıştır (Özmusul, 2015). Çalışan işçilerin yaş ve haftalık çalışma saatlerinin etkisi olmadığını ve günlük uyku saatlerinin çok zayıf da olsa pozitif yönde etki ettiği düşünülebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamına alınan işçilerinin, araştırma yapılan telekomünikasyon şirketinde iş güvenliğini sağladığı bulunmuştur.

Sosyodemografik değişkenler ile İGÖ puanı arasında ilişkiye bakıldığında eğitim durumuna göre yapılan değerlendirmede lise ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlar, önlisans, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olanlara göre anlamlı şekilde iş güvenliği yüksek bulunmuştur.

Çalışma hayatına ilişkin değişkenler ile İGÖ puanı arasındaki ilişkide ise saha ortamında çalışanlar ofis ortamında çalışanlara göre, haftalık 45 saat üzerinde çalışan işçiler ile 45 saat çalışan işçilere göre, KKD kullananlar kullanmayanlara, iş kazası geçirmeyenler geçirenlere göre, birimiyle ilgili stres yaşamayanlar yaşayanlara, mesleğinin geleceğini umutlu görenler umutsuz ve belirsiz görenlere göre, çalışma arkadaşları ile iletişim ve ilişkilerini çok iyi olarak belirtenler iyi ve normal belirtenlere göre iş güvenliği anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

İşçilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumları ve ekonomik durum değerlendirmesinin iş güvenliğini etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık ve sağlıklı yaşam biçimine göre değerlendirmede ise işçilerin sağlık durumu, düzenli sağlık kontrolü yaptıranlar ile yaptırmayanlar, son bir yıl içerisinde sağlık kuruluşuna gitme durumu, kronik hastalıkları, egzersiz faaliyetleri, beslenme düzeni, hobileri, günlük uyku saatleri ve katılımcıların dinlenmek için özel zaman ayırma durumları ile iş güvenliğini arasında herhangi bir anlamlı ilişki görülmemiştir. Çalışma hayatına ilişkin değişkenlere göre birimini değiştirme isteği ve amirleri ile ilişkilerinin iş güvenliğini etkilemediği saptanmıştır.

İşçilerin günlük uyku saati arttıkça iş güvenliğini puan ortalamaları da artmaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

1. Şirket yöneticileri tarafından çalışanların verim düzeyini arttırmaya yönelik motivasyon çalışmaları düzenlenmeli, başarılı çalışanlar ödüllendirilmeli,
2. Önlisans, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip çalışanlara yönelik teorik ve uygulamalı saha çalışmalarına daha fazla önem verilmelidir.
3. Telekomünikasyon işçilerine yönelik iş güvenliği ve KKD kullanımının farkındalığını arttırıcı daha fazla uygulamalı eğitimler ve saha denetlemelerine yer verilmeli,

4. Ofis ortamında çalışan işçilere yönelik genel anlamda iş güvenliği, risk, tehlike ve meslek hastalıkları konusunda eğitim ve bilgilendirme çalışmaları arttırılmalı.
5. İşçilerin görev ve sorumluluklarının, rol tanımlarının önemi hususunda bilgilendirici etkinlikler düzenlenmeli, çalışanların moral ve motivasyonunu teşvik edici çalışmalar yapılmalı.
6. Çalışan işçilerin mesai arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerini daha iyi bir noktaya çıkarması amacı ile kaynaştırıcı sosyal etkinlikler düzenlenmeli.
7. İşçilerin kendi sağlık durumlarını iyi hissedebilmeleri için düzenli egzersiz yapabilecekleri dinlenme ve spor ortamları temin edilmeli,
8. Telekomünikasyon şirketi, işçilerine kendilerini olumsuz etkileyen durumlardan uzak durmaları hususunda desteklenmeli,
9. İşçilerin yeterli düzeyde dinlenebilmesi ve uyuyabilmesi için zaman sağlanmalı, haftalık çalışma saatleri dikkate alınmalı,
10. İş kazalarını önlemek amacı ile işçilerin güvenli çalışma alanı oluşturma, ekipman kontrollerini sağlama ve çalışanlardan gelen geri dönüşlerin değerlendirilmesi hususlarına önem verilmelidir.

Bu araştırmada H5 ve H6 hipotezi reddedilirken H1, H2, H3 ve H4 kabul edilmiştir.

KAYNAKÇA

- 27873 sayılı “Çalışma Gücü ve Meslek te Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” Madde 1, 23 Eylül 2023 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/01/20110122-7.htm>, adresinden erişildi.
- 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, Madde 14., 23 Eylül 2023 <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, tarihinde erişildi.
- Akduman, S. İSG Ders Notları: 10 Eylül 2023 tarihinde <https://docplayer.biz.tr/1246383-Www-isyugulama-com-sinan-akduman-sayfa-1.html> adresinden erişildi.
- Akkurt İ. Meslek Hastalıkları üzerine makalesi TÜSAD; 10 Eylül 2023 tarihinde <https://solunum.org.tr/haber/406/prof-dr-ibrahim-akkurt-hocamizin-meslek-hastaliklari-uzerine-makalesi.html> adresinden erişildi.
- Allı, B. O. (2001). *Fundamental principles of occupational health and safety*. International labour office, Geneva, 51-94.
- Alpsoy, L. ve Çolak, M. (2013). *Açıklamalı, İctihatlı, Uygulamalı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, Denetler Yayıncılık, İzmir, 1743s.
- Arıkan, D. ve Karabulut, N. (2004). Hemşirelerde işe bağlı gerginlik ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(1), 10.
- Ataşalan, E. ve Ulutaşdemir, N. (2016). Aile Sağlığı Merkezlerinde çalışma ortamı kaynaklı risklerin hekim dışı sağlık çalışanlarında iş stresine etkisi. *Uluslararası Hakemli İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Dergisi*, 1, 26-38.
- Atay, F. (2006). *Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumu düzeylerinin iş güvenliği algıları açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aydın, O. ve Ulutaşdemir, N. (2016). Özel bir hastanede çalışan hekimlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş stresi düzeylerine etkisi. *UHİGÇSD*, 01, 11-25.
- Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi, *Türk Metal Dergisi*, 147, 1-8.

- Aytekin, A. ve Kurt, F. Y. (2014). Yenidoğan yoğun bakım kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi*, 4(1), 51-58.
- Aytekin, Ş. (2012). İş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı taslağında dünden bugüne. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(25), 93-105.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Baradan, S. (2006). Türkiye inşaat sektöründe iş güvenliğinin yeri ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(1), 87-100
- Bilir, N. ve Yıldız, A. N. (2004). İş sağlığı ve güvenliği. (3. Baskı), Hacettepe Üniversitesi Yayınları, No.14, Ankara; 12-13.
- Bingöl, D. (2003) *İnsan kaynakları yönetimi*. (5. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul,
- Budak, D. (2019). Telekomünikasyon Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risklerinin Belirlenmesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir
- CSGB (t.y.). İSGÜM Tarihçesi. 11 Eylül 2023 tarihinde, <https://www.csgeb.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/> adresinden erişildi.
- Çiçek, Ç. ve Öcal, M. (2016). HAK-İŞ. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11)
- Çolakoğlu, M. H. (2002). *KOBİ rehberi*. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları, Ankara, 359.
- Demirbilek, T. (2005). *İş güvenliği kültürü*. Legal Yayıncılık, İstanbul, 162-193.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008). Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 173-191.
- Engin, B. (2015). *Telekomünikasyon Sektörü İş Kazalarının Analizi, İş Güvenliği Risklerinin ve Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi ve Önleme Stratejileri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ercan, M. ve Deniz, V. (2013). Risk kavramı üzerine. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenliği Dergisi*, (48), 43.
- Gerek, N. (2020). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları. Eskişehir;
- Gülgün, A. (2015). *Aile sağlığı merkezinde görev yapan doktorların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş stresi düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.

- Hekimler, A. (2012). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenleme bulmuş olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerin temel yükümlülükleri. *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 1-19.
- İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Türk Mühendisler ve Mimar Odaları Birliği Makine Mühendisleri Odası Yayın No: MMO/617 Nisan, 2014; 5-9.
- Kalyoncu, G. (2007). *Avrupa Birliği sürecinde Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Kayan, Y., Doğruyol, M., Gültekin, M. Ş., Gültekin, M. C., Ayhan, E. ve Kuncan, O. (2017). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Bilim ve Gençlik Dergisi*, 5(2), 44-50.
- Kılıkış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(1), 17-41.
- Kırma, R. (2022). *Üniversite idari personelin çalışma ortam riskleri açısından iş güvenliğini etkileyen faktörler (Gümüşhane ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Odacı, L. (2022). *Sağlık çalışanlarının mesleki risklerinin iş stresine etkisi (Gümüşhane ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Ok, Ş. ve Kılıç, M. (2020). Ofis çalışanlarında işyerindeki risklerin farkındalığı. *Bozok Tıp Dergisi*, 1, 139-149.
- Olçay, Z., Sakallı, A. ve Temur S. (2021). İş güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın ve iş stresinin iş performansına etkisi: yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156.
- Özkılıç, Ö. (2005). İSG yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri.
- Özmuş, B. (2015). *Özel bir hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş stresi düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Öztürk T. Mühendis ve Makina İSG'nin Tarihsel Gelişimi. 1978; 49(579): 22
- Öztürk, M., Türker, Y., Özbudak, F., Dağlar, H. ve Balcı, U. (2022). Örgütsel sosyalizasyon bileşenlerinden iletişim ve eğitimin iş sağlığı ve güvenliğindeki önemi. *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi*, 10(22), 283-308.
- Resmî Gazete (2012). *İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri, İşverenin genel yükümlülüğü*, T.C. Resmî Gazete, 28339, 20.06.2012.

- Sefertaş, C. (2020). *Telekomünikasyon İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. Beta Yayınevi, Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı İSG Çalışma Grubu Raporu (2018). On birinci kalkınma planı (2019-2023). T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete (2012). *6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu*. 28339, 20 Haziran 2012.
- Tatlıcan, M. ve Çögenli, M. Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 181-194.
- Telekomünikasyon Alt Komisyon Raporu* (2006). 13 Eylül 2023 tarihinde http://www.bilgitoplumu.gov.tr/wpcontent/uploads/2014/04/Telekomunikasyon_Alt_Komisyonu_Raporu.pdf adresinden erişildi.
- Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumu. *TAF Prev Med Bull*, 7(5), 377-384.
- Türk Telekom Ankara OSB Veri Merkezi Kurulumu Hizmeti İş Sağlığı ve Güvenliği Çevre Yönetimi Raporu* (2021). 15 Ağustos 2023 tarihinde <https://www.turktelekom.com.tr/tt-hakimizda/duyurular/Documents/20210422-ttg-isg-sartnamesi.docx> adresinden erişildi.
- Türk Telekom Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetimi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetimi* 13 Eylül 2023 tarihinde <https://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/sosyal-sorumlu-yatirim/sayfalar/is-sagligi-ve-guvenligi> adresinden erişildi.
- Ulutaşdemir, N. ve Şahin, L. A. (2017). Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çalışan sağlık profesyonellerinin güvenliğinin kaygı düzeylerine etkisi. *Uluslararası Hakemli İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Dergisi*, 4, 15-26.
- WHO (2003). Consensus document on the epidemiology of severe acute respiratory syndrome (sars) 12 Eylül 2023 tarihinde, [https://www.who.int/publications/i/item/consensus-document-on-the-epidemiology-of-severe-acute-respiratory-syndrome-\(-sars\)](https://www.who.int/publications/i/item/consensus-document-on-the-epidemiology-of-severe-acute-respiratory-syndrome-(-sars)) adresinden erişildi.
- Yaman, M. (2004). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği mi? O da ne?* İSGİAD Yayınları, Ankara; 1.
- Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği*. (2. Baskı), Alfa Aktüel Yayıncılık, Bursa.
- Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği*. (2. Baskı), Dora Yayıncılık, Bursa.

EKLER

Ek 1. Anket

Telekomünikasyon Şirketinde Çalışan İşçilerin Mesleki Risklerinin İş Güvenliğine Etkisi

Bu çalışma; *telekomünikasyon şirketinde çalışan işçilerin mesleki risklerinin iş güvenliğine etkisini değerlendirmek* amacıyla planlanmıştır. Elde edilen veriler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Araştırmanın bilimsel çalışmalara katkı sağlaması açısından soruları doğru ve samimi bir şekilde cevaplamanız önemlidir. Adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Vereceğiniz cevaplar gizli tutulacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı: Yüksek Lisans Öğrencisi Mustafa SEZGİN
Araştırmadan Sorumlu Öğretim Üyesi: Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR

1. Biriminiz:
2. Yaşınız:
3. Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek
4. Mezuniyet durumunuz:
a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Önlisans e) Lisans f) Yüksek Lisans g) Doktora
5. Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekar c) Boşanmış
6. Çocuk Sayısı:.....
7. Kendi sosyoekonomik durumunuzu nasıl algılıyorsunuz? 1- Düşük (alt) 2- Orta 3- Yüksek (üst)
8. Çalışma saatiniz (haftada): saat
9. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili bir eğitim aldınız mı? 1-Evet 2-Hayır
10. Çalışma esnasında Kişisel Koruyucu Donanımları (Eldiven vb.) kullanıyor musunuz? 1-Evet 2-Hayır
11. Çalışma ortamında herhangi bir iş kazası geçirdiniz mi?
1-Evet. Nasıl müdahale edildi:..... 2-Hayır
12. Kurumda çalışanların güvenliğine yönelik çalışmalar yapıyor mu? 1.Evet 2. Hayır 3. Bilmiyorum
13. Biriminiz ile ilgili stres yaşadığınızı düşünüyor musunuz? 1-Evet 2-Hayır
14. Biriminizi değiştirmeyi düşündünüz mü/düşünüyor musunuz? 1-Evet 2-Hayır
15. Çalışma verim düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? 1-Yeterli 2-Yetersiz
16. Biriminizin/Mesleğinizin geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz? 1- Umutlu 2- Umutsuz 3- Belirsiz
17. Çalışma arkadaşlarınız ile ilişkilerinizi değerlendirseniz hangisini seçerdiniz:
1-Çok kötü 2-Kötü 3- Normal 4-İyi 5-Çok iyi
18. Çalışma sorumlularınız/amirinizle ilişkilerinizi değerlendirseniz hangisini seçersiniz:
1-Çok kötü 2-Kötü 3- Normal 4-İyi 5-Çok iyi
19. Kendi sağlık durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz? 1- İyi 2- Orta 3- Kötü
20. Düzenli sağlık kontrolü yaptırıyor musunuz? 1- Evet 2- Hayır
21. Son bir yıl içinde herhangi bir sağlık kuruluşuna başvurdunuz mu? 1- Evet 2- Hayır
22. Herhangi bir kronik (devamlı) hastalığınız var mı? 1- Evet 2- Hayır
1-Var (Nedir:.....) 2- Yok
23. Herhangi bir ruhsal/psikolojik hastalığınız var mı?
1-Var (Nedir:.....) 2- Yok
24. Düzenli egzersiz yapıyor musunuz? 1-Evet 2-Hayır
25. Düzenli beslendiğinizi düşünüyor musunuz? 1- Evet 2- Hayır 3-Her zaman değil
26. Dinlenme için özel bir zaman ayırabiliyor musunuz? 1- Evet 2- Hayır
27. Herhangi bir hobiniz var mı: 1-Evet (Nedir:.....) 2-Hayır
28. Sizinle ilgili/sizi etkileyebilecek herhangi bir sorun/olay karşısında sosyal destek alıyor musunuz?
1-Evet (Nedir:.....) 2-Hayır
29. Günde kaç saat uyursunuz:..... saat
30. Herhangi bir uyku sorununuz olduğunu düşünüyor musunuz?
1-Evet (Nedir:.....) 2-Hayır

Ek 2. İş Güvenliği Ölçeği

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ (Ölçek Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş ve Atay (2006) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır)	Hiç Kariyerim	Karşımıyorum	Karşıyorum	Karşıyorum	Tamamen Karşıyorum
1. Eğer amirim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
2. Eğer güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3. Eğer amirim tavsiyelerimi dinlerse daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
4. Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
5. Eğer gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
6. Eğer amirim daha çok çalışma ortamı güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
7. Eğer iş arkadaşlarım güvenli davranış desteklerse daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8. Eğer güvenli davranışım için ödüllendirilirim bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9. Amirimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	1	2	3	4	5
10. Amirimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
11. Çalışma ortamı hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	1	2	3	4	5
12. Çalışma ortamındaki amir çalışanların güvenliğiyle notla ilgilendiği kadar ilgilenmeli.	1	2	3	4	5
13. Çalışma ortamında herkes güvenli bir biçimde çalışır.	1	2	3	4	5
14. Çalışma ortamındaki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	1	2	3	4	5
15. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	1	2	3	4	5
16. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	1	2	3	4	5
17. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	1	2	3	4	5
18. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	1	2	3	4	5
19. Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	1	2	3	4	5
20. Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	1	2	3	4	5
21. İşimde risk almaktan kaçamam.	1	2	3	4	5
22. Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	1	2	3	4	5
23. Çalışma ortamı güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamamam.	1	2	3	4	5
24. Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	1	2	3	4	5
25. Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	1	2	3	4	5
26. Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	1	2	3	4	5
27. İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	1	2	3	4	5
28. Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	1	2	3	4	5
29. Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	1	2	3	4	5
30. Amir güvenli ile ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
31. Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	1	2	3	4	5
32. Amirim yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu fark etmez.	1	2	3	4	5

ETİK KURULU KARARI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
(Proje Onay Formu)

TARİH	:	
YER	:	
ÜYELER	:	Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU		
Projenin Adı:	Telekomünikasyon Şirketinde Çalışan İşçilerin Mesleki Risklerinin İş Güvenliğine Etkisi	
Projenin Niteliği:	Bu çalışma yüksek lisans tez çalışmasıdır. Kesitsel ve tanımlayıcı tipte olan çalışmanın evrenini Trabzon'da telekomünikasyon şirketinde görev yapan işçiler (n=132 kişi) oluşturacaktır. Herhangi bir örneklem yöntemi seçilmeden evrenin tamamına ulaşılması planlanmaktadır. Araştırmanın verileri; araştırmacılar tarafından literatür incelenerek oluşturulan sosyodemografik özellikler, iş, iş güvenliği tutumlarına ilişkin işçilerin görüşlerini değerlendirmeye yönelik sorular ile "İş Güvenliği Ölçeği" sorularından oluşan anketin yaklaşık 20 dakika süre içinde uygulanacaktır.	
Proje Araştırmacıları:	Mustafa SEZGİN Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR	

Ek 3. (Devamı)

Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	
Araştırmanın Amacı:	Bu tez çalışmasının amacı telekomünikasyon şirketinde çalışan işçilerin mesleki risklerinin iş güvenliğine etkisini belirlemek ve çözüm önerileri sunmaktır.
Araştırmanın Gerekçesi:	Telekomünikasyon şirketinde görev yapan işçiler, çok tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda görev yapmaktadır. Literatür tarandığında mesleki risklerin iş güvenliğine etkisi üzerine fazla sayıda çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışma kapsamında telekomünikasyon şirketinde görev yapan işçilerin çalışma alanlarında iş güvenliği kurallarının getirmiş olduğu sorumluluklar hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları, bu kurallar hakkındaki düşünceleri, bu kuralları ne derecede benimsedikleri, iş güvenliği kurallarına ne derecede uyduğu belirlenecektir. Trabzon ilinde telekomünikasyon şirketinde çalışan işçilere mesleki risklerin iş güvenliğine etkisine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda özgün değeri yüksek bulunmuştur.
Araştırmanın Yöntemi:	Kesitsel ve tanımlayıcı tipte olan çalışmanın evrenini Trabzon İlinde Telekomünikasyon şirketinde çalışan işçiler (n=132 kişi) oluşturacaktır. Herhangi bir örneklem yöntemi seçilmeden evrenin tamamına ulaşılabileceği planlanmaktadır. Araştırmanın verileri; araştırmacılar tarafından literatür incelenerek oluşturulan işçilerin sosyodemografik özellikleri, çalışma ortam faktörleri, uygulamalarında karşılaştığı riskleri, iş güvenliği, iş sağlığını değerlendirmeye yönelik sorular ile İş Güvenliği Ölçeği sorularından oluşan anket, yaklaşık 20 dakika süre içinde uygulanacaktır. Verilerin analizinde frekans, ortalama, standart sapma, t testi, Mann Whitney U testi, ANOVA, Kruskal Wallis ve korelasyon testleri kullanılacaktır. Tüm testlerde istatistiksel önem düzeyi 0.05 olarak alınacaktır.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Araştırmanın verileri; araştırmacılar tarafından literatür incelenerek oluşturulan telekomünikasyon şirketinde çalışan işçilerin sosyodemografik özellikleri, çalışma ortam faktörleri, uygulamalarında karşılaştığı riskleri, iş güvenliği, iş sağlığını değerlendirmeye yönelik sorular ile İş Güvenliği Ölçeği sorularından oluşan anket, yaklaşık 20 dakika süre içinde uygulanacaktır. Verilerin analizinde frekans, ortalama, standart sapma, t testi, Mann Whitney U testi, ANOVA, Kruskal Wallis ve korelasyon testleri kullanılacaktır. Tüm testlerde istatistiksel önem düzeyi 0.05 olarak alınacaktır. İş Güvenliği Ölçeği: Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş ve Atay (2006) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İç tutarlılık Cronbach α güvenirlilik katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlilik düzeyini belirlemek için her iki uygulamadan elde edilen veriler arasındaki korelasyon hesaplanmıştır ve sonucun 0.96 olduğu görülmüştür. Son olarak iki yarı güvenirlilik düzeyini belirlemek için yapılan analiz sonucunda ölçeğin iki yarı güvenirlilik puanının 0.88 olduğu saptanmıştır. Ölçek (1) hiç katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. İş Güvenliği Ölçeğinin orijinal formu 32 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş güvenliği düzeylerini tek faktörde değerlendirmektedir.

Ek 3. (Devamı)

Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR 'in "Telekomünikasyon Şirketinde Çalışan İşçilerin Mesleki Risklerinin İş Güvenliğine Etkisi (Trabzon İli Örneği)" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.
Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.
Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

Prof. Dr. Hasan AYAYDIN
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Müge YILMAZ
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Bayram NAZIR
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Ferkan SİPAHİ
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Etik Kurul Başkanı

Ek 3. (Devamı)



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-123987

Konu : Etik Onay

Sayın Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR

"EVDE BAKIM ÇALIŞANLARININ MESLEKİ RİSKLERİNİN VE BAKIM YÜKÜNÜN YAŞAM KALİTELERİNE ETKİSİ (MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ENGELLİ VE SAĞLIK HİZMETLERİ DAİRESİ ÖRNEĞİ)"

"ŞEHİT HALİL ÖZDEMİR FEN LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN AFET FARKINDALIĞI VE AFETLERE YÖNELİK TUTUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ (MERSİN TARSUS İLÇESİ ÖRNEĞİ)"

"İLKOKUL ÖĞRENCİLERİNE SAĞLIK BAKANLIĞININ TEMEL İLKYARDIM EĞİTİMİ'NE GÖRE OKULDA VERİLEN İLKYARDIM EĞİTİMİNİN OKUL KAZALARI SONUÇLARINA ETKİSİ: GÜMÜŞHANE TEKKE İLKOKUL ÖRNEĞİ"

"TEKSTİK İŞÇİLERİNDE AĞRI YORGUNLUK İLE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ"

"TELEKOMÜNİKASYON ŞİRKETİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN MESLEKİ RİSKLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE ETKİSİ (TRABZON İLİ ÖRNEĞİ)"

konulu etik kurul başvurularınız, Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 28/07/2022 tarih 2022/5 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; projelerin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0018-7U51-0D35

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.gumushane.edu.tr/>

Adres:

Telefon No : Fax No :

e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>

Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin

İşçi

Dahili No



Ek 3. Kurum İzin

TürkTelekom | Dahili | Kişisel Veri İçermez
Mustafa Bey Merhaba;

Genel olarak bu ve benzeri anketlerin, güvenlik açığı oluşturduğu gerekçesi ile Güvenlik Olay Yönetimi Müdürlüğü tarafından Şirket çalışanlarının kurumsal mail adreslerine iletilmesi uygun görülmemektedir. Ancak; anket linkleri kendi rızası/onayı alınan çalışanların şahsi (gmail, hotmail, yahoo) mail adreslerine gönderilerek uygulanabilir.

Öte yandan, yüksek lisans/doktora çalışması ve anket sorularında;

- Şirketimiz isminin direkt olarak geçmemesi "Telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren bir firma" olarak anılması,
- Şirketimizin gizlilik ilkesini ihlal edebilecek bilgi ve soruların yer almaması,

hususlarına dikkat edilmesi beklenmekte olup, paylaşmış olduğunuz anket sorularınızda etik açıdan herhangi bir sakınca bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Bilginize sunar,
İyi çalışmalar dileriz.

From:
Sent: Friday, October 14, 2022 5:40 PM
To:

ÖZGEÇMİŞ

Akçaabat Lisesi Fen Bölümü'nden 2005'te, Atatürk Üniversitesi Endüstriyel Elektronik Bölümü'nden 2008'de mezun olmuştur. 2017 yılında ise Karabük Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği tamamlamıştır. 2010 yılından itibaren Trabzon Türk Telekom Bölge Müdürlüğünde çalışmaktadır. Mustafa SEZGİN evli ve iki çocuk babasıdır.

