



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi

Tezli Yüksek Lisans Programı

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ VE
KURUMSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Temel TUNCER

145130100

Danışman: Doç. Dr. AYGÜL YANIK

İSTANBUL, 2018



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi

Tezli Yüksek Lisans Programı

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ
VE KURUMSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan: **Temel TUNCER**

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarında Güven İklimi Ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/07//2018

Temel TUNCER

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve şekillerin kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki 17 hükümlere tabidir.

ONAY

Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin 3 (Üç) yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

05/07/2018

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ VE KURUMSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Temel TUNCER

**Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Aygöl YANIK**

Temmuz, 2018-110 sayfa

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanları içerisinde idari ve tıbbi personelin örgütsel güven iklimine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bunlar arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Kesitsel, tanımlayıcı ve çıkarımsal nitelikteki bu araştırmada örneklem rastgele seçilmiştir. Veriler anket formu ile toplanmıştır. Eksiksiz olarak yanıt verilen 297 anketin sonuçları değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizi; SPSS 20.0 for Windows paket programında %95 güvenle yapılmıştır.

Katılımcıların %3,7'si üst yönetim personeli, %16,8'i uzman hekim, %20,2'si asistan doktor, %37,4'ü hemşire ve %21,9'u da sağlık hizmetlerinde çalışan diğer grupları içeren çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, mesleki deneyim, kurumda çalışma süresi, çalışılan birim, değişkenleri ile Örgütsel Güven İklimi ve Örgütsel Bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunan değişkenler saptanmıştır. Sonuç olarak demografik özelliklerin bir kısmına göre katılımcıların Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri değişmektedir. Katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile kurumsal bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bu araştırmanın sağlık yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların kurumsal bağlılıklarının artırılmasına yönelik politik ve stratejik kararlarına destek olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Güven, Örgütsel Güven İklimi, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT
EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SAFETY
CLIMATE AND CORPORATE GOVERNANCE IN HEALTH
WORKERS

Temel TUNCER

Master's Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Aygöl YANIK

July, 2018-110 pages

This study aims to determine the levels of organizational commitment among administrative and medical healthcare personnel in association with organizational climate of trust and to identify the relationship between them. The sample group was randomly selected in this cross-sectional, descriptive, and inferential study. The data were collected using a survey form. A total of 297 fully completed surveys were evaluated. Data analysis was performed using SPSS 20.0 for Windows software pack with a confidence rate of 95%.

Of the study participants, 3.7% are upper management staff, 16.8% are senior physicians, 20.2% are physician associates, 37.4% are nurses, and 21.9% consist of other groups of healthcare personnel. Statistically significant differences have been detected between participant variables including job title, gender, age, marital status, education level, professional experience, seniority, and the relevant department and Organizational Climate of Trust and Organizational Commitment. As a result, participants' levels of Organizational Trust Perception and Organizational Commitment vary according to some of their demographic characteristics. There is a positive relationship between participants' safety climate perception and organizational commitment.

The present study is expected to support policy and strategic decisions aiming to enhance occupational health and safety for healthcare managers and organizational commitment among employees.

Keywords: Occupational Health and Safety, Corporate Commitment, Organizational Trust, Organizational Trust Climate, Organizational Commitment.

ÖNSÖZ

İnsanların en temel ihtiyaçları beslenme ve barınma olarak ifade edilebilir. Bu temel ihtiyaçların karşılanmasından sonra güvenlik ihtiyacı ve ardından neslin devamı için yapılacak düzenlemeler gelir. İnsanoğlu tarih sahnesinde görünmeye başladığı dönemlerden itibaren bu temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Yazılı kaynakları incelenmesi bize bu gerçeği göstermektedir. Tarihi devirlerin tozlu sayfalarını eskiden yeniye doğru çevirdikçe insanların hayattan beklentilerinin de arttığını görmekteyiz. Eskiden bir lokma bir hırka yeter diyen insanların bugün beklentilerinin arttığı bir dönemi yaşıyoruz. Evini, arabasını almak için ve daha lüks yaşamak için yaşayan insanlar medeni durumlarının değişmesiyle ailesine ve çocuklarına bakma ihtiyacının verdiği stresle daha fazla çalışma ihtiyacı hissediyor. Bu koşuşturmaca ve stres altında çalışan insanların çalıştığı kurumlardan beklentileri de artıyor. Çünkü iletişim teknolojilerinin gelişmesi sayesinde insanların çalıştıkları kurumlardan ve hayattan beklentileri de artmış bulunuyor. Bilen ve öğrenen insanların hayat beklentilerinin artması da bu insanların yönetilmelerini ve mutlu olmalarını güçleştiren bir faktör olarak karşımıza çıkıyor. İşte tam da bu noktada İSG konusu karşımıza çıkıyor. Çalışanların mutluluğu doğrudan doğruya onların sosyal ve aile yaşantılarını etkilediği için bu insanlar çalıştıkları ortamda stressiz dertsiz ve mutlu çalışmak istiyor. Mutlu bir şekilde çalışan bireyler mutlu bir şekilde evlerine dönmek istiyor. Bu bakımdan çalışma ortamlarının huzur ve güveni eskisine göre çok daha büyük bir önem arz ediyor. Çünkü artık insanlar dağların arkasından değil kıtaların arkasından bile kolayca haber alabiliyor. Bu bilgilenme süreci de kıyaslama yapmalarına ve daha güç mutlu olmalarına sebep oluyor.

İletişim imkânlarının artması ve çalışanların sosyal hakları hakkında bilgilerinin artması çalışanların işini güçleştiriyor. Haklarını bilen çalışanların kurumlarındaki iş huzurunu artırması güçleşiyor. Fakat dezavantaj gibi görünen bu husus bir yönüyle çalışanların bilgi ve görgüsünün artmasının kolaylaştırdığı için akıllı yöneticiler tarafından bir avantaja dönüştürülebilir.

İşte böyle paradoksal bir dönemden geçtiğimiz bir tarih sürecinde ülkemizdeki kurumların iş güvenliği ve iş huzuru ve kurumsal bağlılıklarının

incelendiği bu nitel ve nicel çalışma bilimsel yönden çok önemli bir saha çalışması olarak karşımıza çıkıyor. İnsanların sağlığı için çalışan bir kurumun çalışanlarının da bir i müşteri olmaları itibariyle sağlıklı olmalarının beklendiği bir dünyada bu çalışmanın İSG alanında önemli bir katkı sağlayacağı beklenebilir.

Günümüzün karmaşık dünyasında yaşatmaya çalışanın l, sağlık kazandırmaya çalışanın sağlıksız olamayacağı düşünüldüğünde bu çalışma ayrıca bir kıymet kazanmaktadır. Bu alışma insanlığa ve ülkemize sağlayacağı büyük bir katkının yanında çalışmanın yapıldığı sağlık kurumunun iş huzuruna ve kurumsal bağlılığının artmasına ve insanların yüzünün gülmesine kk bir katkı sağlayabilirse büyük bir fayda sağlamış olacaktır. Bu yönüyle bu kk çalışmanın bilim dünyasında ve ülkemize yararlı olmasını diliyorum.

Tezi hazırlamamda bana yol gösteren, rehberlik eden ve yaptığım işin doğruluğuna beni inandıran, değerli danışman Hocam Doç. Dr. Aygl YANIK'a; Eğitim hayatım boyunca maddi manevi bana destek olan, sevgi ve sabırla benim bugünlere gelmemde büyük emeği bulunan, varlıklarıyla beni güçlü kılan sonsuz değerleri olan sevgili canım ANNEM'e ve kıymetli Eşim Sevim TUNCER'e;

Değerli varlıkları ve sevgi dolu katkıları için teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım.

İSTANBUL 2018

Temel TUNCER

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi

1.BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar	4

2. BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ

2.1. Güvenlik İklimi.....	5
2.1.1. Kavram Olarak Güven ve Güvenlik İklimi	5
2.1.2. Güvenlik İklimi Faktörleri.....	6
2.1.2. Kuruma Güven.....	6
2.1.3. Lidere Güven	7
2.1.4. İş Arkadaşlarına Güven	7
2.1.5. Güven Eğilimi.....	8
2.1.6. Devlete Güven	8
2.2. Güvenlik İkliminin Boyutları	9
2.2.1. Güvenlik İklimi kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği.....	11
2.2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Çerçevesi	11

2.2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	13
2.2.1.3. Güvenlik İkliminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	15
2.2.1.4. Tarihsel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	16
2.2.1.5. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği.....	17
2.2.1.6. Türkiye'de İş sağlığı ve Güvenliği.....	18
2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Boyutu	21
2.2.2.1.T.C. Anayasası.....	21
2.2.2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	22
2.2.3. Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği.....	30
2.2.3.1. Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaç ve Kapsamı	31
2.2.3.2.Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	35
2.3. Sağlık Kurumlarında Kurumsal Bağlılık.....	39
2.3.1. Kurumsal Bağlılık Kavramı.....	39
2.3.2 Kurumsal Bağlılık Boyutları	40
2.3.2.1. İşe Bağlılık.....	40
2.3.2.2. Mesleğe Bağlılık.....	41
2.3.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	42
2.3.2.4. İtaat	43
2.3.2.5. Sadakat.....	44
2.3.3. Kurumsal Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	45
2.3.3.1. Kişisel Faktörler.....	46
2.3.3.2. Kurumsal Faktörler.....	49
2.4. Örgütsel Bağlılık Unsurları.....	57
2.4.1. Duygusal Bağlılık	59
2.4.2. Devamlılık Bağlılığı	60
2.4.3. Normatif Bağlılık.....	60

3. BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ VE KURUMSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı.....	62
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	62
3.3. Evren ve Örneklem	63
3.4. Veri Toplama Araçları.....	64
3.4.1. Demografik Bilgi Formu	64
3.4.2. Güvenlik İklimi Ölçeği.....	64
3.4.3. Kurumsal Bağlılık Ölçeği.....	65
3.4.4. Verilerin Analizi	65
3.4.5. Araştırmanın Etik Yönü.....	66
3.5. Bulgular	67
3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	67
3.5.2. Kurumsal Bağlılık Ölçeğinin Faktörleri ve Faktör Yükleri	68
3.5.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından	
Değişkenlerin Değerlendirilmesi	70
3.5.3.1. Güvenlik İklimine İlişkin Bulgular.....	70
3.5.3.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular.....	76
3.5.3.3. Örgütsel Güvenlik Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine	
Yönelik Bulgular	84
3.5.3.4. Değişkenlerin Ortalama Düzeyleri.	86

4. BÖLÜM

SONUÇ

4.1. Özet.....	87
4.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı.....	88
4.3. Araştırmanın Kısıtları	93
4.4. Geleceğe Yönelik Çalışma Alanları	93

KAYNAKÇA	95
EKLER	106
ÖZGEÇMİŞ.....	110



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem İlişkin Bulgular	68
Tablo 2 : Kurumsal Bağlılık Ölçeği Faktör ve Yükleri	70
Tablo 3: Güvenlik İklim Algısı – Unvan	71
Tablo 4: Güvenlik İklim Algısı – Yaş	72
Tablo 5: Güvenlik İklim Algısı - Eğitim	72
Tablo 6: Güvenlik İklim Algısı - Mesleki Deneyim	73
Tablo 7: Güvenlik İklim Algısı - Kurumda Çalışma Süresi	74
Tablo 8: Güvenlik İklim Algısı- Çalışılan Departman	75
Tablo 9: Güvenlik İklim Algısı-Cinsiyet	76
Tablo 10: Güvenlik İklim Algısı-Medeni Durum.....	76
Tablo 11: Örgütsel Bağlılık - Unvan	77
Tablo 12: Örgütsel Bağlılık- Yaş	79
Tablo 13: Örgütsel Bağlılık-Eğitim	80
Tablo 14: Örgütsel Bağlılık- Mesleki Deneyim.....	81
Tablo 15: Örgütsel Bağlılık- Kurumda Çalışma Süresi.....	82
Tablo 16: Örgütsel Bağlılık-Çalışılan Departman.....	83
Tablo 17: Örgütsel Bağlılık-Cinsiyet.....	84
Tablo 18: Örgütsel Bağlılık-Medeni Durum.....	84
Tablo 19: Değişkenler Arası Korelasyon	85
Tablo 20: Duygusal Bağlılıkta Yönetim Yaklaşımı Etkisi	85
Tablo 21: Devam Bağlılığında Yönetim Yaklaşımı ve Çalışan Yeterliliği Etkisi.....	85
Tablo 22: Çalışanların hem GİA hem de KB'lığı	86

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Allen-Meyer Üç Bileşenli Modeli	58
--	----



KISALTMALAR

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGa : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

SSK : Sosyal Sigortalar Kurumu

İGA : İş Güvenliği Algısı

İMÜ : İstanbul Medeniyet Üniversitesi

KB : Kurumsal Bağlılık

Vd. : Ve diğerleri

1. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Kurumsal bağlılık kavramı sade bir ifadeyle, bireyin belirli bir sebepten içerisinde bulunduğu bir kurumla kendi arasında oluşan bütünleşme hissi şeklinde ifade edilmektedir (Arı Sağlam, 2003). Çalışanın kuruma yönelik bağlılığı, gerek iş yaşamında gerekse bu hususu irdeleyen akademik çalışmalarda önem arz eden bir konu olarak kendini göstermektedir. Kurumsal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların performans düzeylerinin de yüksek olduğu ve kuruma fayda üretme noktasında daha verimli oldukları genel bir kanaat olarak kabul görmektedir. Bu bağlılıktan kaynaklı olarak diğer örgüt bireyleri ile daha iyi sosyal ilişkiler kurabilmekte ve iş tatminleri de daha yüksek düzeyli olabilmektedir. Kurumsal bağlılığın oluşturulmasında, yöneticiye ve kuruma duyulan güven iki temel belirleyici olarak kendini göstermektedir (Yalçın ve İplik, 2005; Özkaya ve ark, 2006; Güneş vd, 2009). Kurumsal bağlılığın sağlanmasında önemli hususlardan birisi de bireyin kuruma karşı hissettiği güven duygusu ve bu duygunun oluşturduğu ortamdır.

Kavram olarak güven, gerçeklik ve dürüstlük kavramları ile ilintili algısal bir bütünlük dairesinde oluşmaktadır. Kurumsal güvence, kurumda yer alan bireylerin kurumla olan ilişkileri ve kurumun kendilerine karşı davranışlarından beklentilerine işaret etmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003). Ekonomik ve çevresel değişimin daha yüksek seviyelerde gerçekleştiği günümüz iş hayatında, esneklik ve işbirliği konularında hissedilen ihtiyacın artması, kurum içi ilişkiler ve kariyer sistemlerinin farklılaşması da kurumsal güvenin önemini artıran hususlardandır (İşcan ve Sayın, 2010). Bu yöndeki çalışmalar, kurumsal başarının güvene ihtiyaç duyduğunu ancak bu güvenin kısa sürelerde elde edilemeyeceği gibi uzun ve özenli bir süreç neticesinde oluşabileceğini ortaya koymaktadır. Çalışma ortamının güven algısını olumlu etkilediği kurum çalışanları, kurumsal yapıyı destekledikleri gibi kuruma karşı da bir bağlılık oluşturur ve kurumun normları, amaçları ve değerleriyle bütünleşebilmektedirler. Kurumda güven ortamının varlığında kurumsal bağlılık ve güven ikliminin önem arz ettiği açıktır (Demircan ve Ceylan, 2003; Yazıcıoğlu, 2009).

Diğer yandan bireylerin kuruma güvenlerinin oluşması noktasında güveni oluşturacak konuların olumsuz etkilendikleri faktörlerin belirlenip ortadan kaldırılması önemli bir çaba olarak görülmektedir. Çalışan bakımından tehlikeli bir ortamın güven algısını olumsuz yönde etkilemesi halinde güvenden bahsetmekte mümkün olmamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları da bu bağlamda bireyin kuruma olan güvenini etkileyecek hususlar arasındadır. Bu hususları sağlık sektörü açısından değerlendirdiğimizde ise tehlike arz edebilecek güvensizlik unsurlarının hayati önem taşıyan riskler olabileceği de görülecektir. Bu sebeple işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlık sektörü açısından anlamı farklılaşabilmektedir.

Yaklaşık iki yüz yıldan bu yana çalışan sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları ülkeler ve sektörler bazında farklılıklar ihtiva etmektedir. Bununla birlikte, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” 1950’lerde, her çalışan için sağlık hizmetlerine ulaşmanın bir gereklilik olduğunu, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmanın bir insanlık hakkı olarak değerlendirilmesini gerektiğini ve bu hakkın da yaşam hakkı dairesinde yer aldığını ifade etmektedir. Bu ifadeler ülkelerin bu hakka uymalarının zaruretine ve gerekliliğine işaret etmektedir. (Fişek ve Piyal 1988).

Buna gerekçe olarak da “çalışanın yaşamdan beklenen süresini uzatması, işten kaynaklı korunulabilir sağlık sorunlarını engellemesi, mevcut hastalıkların yükünü azaltması, çalışanın çalışma etkinliğini arttırması, ekonomik bağımsızlığını ve işe devamlılığını sağlaması, çalışma yaşamının niteliğini artırması gibi pek çok yarar belirtilebilir. Bunun yanında, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak sadece çalışanın sağlığının sürdürülmesi ve yaşam kalitesini yükseltilmesi ile sınırlı değildir. Aynı zamanda çalışanın sosyal yaşamından hizmet sunduğu alana kadar iyilik halinin devamını da sağlamaktadır” şeklindeki tespitini öne sürmektedir (WHO, 2001).

Tüm bu yaklaşımlardan hareketle, sağlık çalışanları için işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hayati öneme sahiptir. Bu yönde alınan tedbirlerin işe ve kuruma karşı olan güven düzeylerini olumlu yönde belirleyeceği ortadadır. Ayrıca, bu yönde oluşacak olan olumlu güven düzeyinin de yine sağlık

Çalışanları için kurumsal bağlılık noktasında belirleyicilik arz eden etkenlerden biri olacağı düşnlmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş güvenliği ve kurumsal bağlılık düzeylerini belirlemek ve bunlar üzerine demografik değişkenlerin etkisini değerlendirmek ve iş güvenliği iklimi algısı ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır Kurumsal bağlılık düzeylerinin artması ise iş huzurunu artırmak isteyen her kurumun tercih edeceği bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. İş huzuru ise üretim kalitesini ve miktarını etkilemektedir. Verimliliğin artması iş ortamındaki huzur ortamı ile doğrudan ilişkilidir. Bu çalışmayla iş huzuru, kurumsal bağlılık, karlılık ve verimlilik ilişkisinin anlaşılmasına küçük bir katkı sağlanması hedeflenmiştir.

1.3. Araştırmanın nemi

Sağlık hizmetleri, bütün toplumlar açısından hayatiyet derecesinde öneme sahiptir. Bununla birlikte bu hizmetlerin sunulduğu ortamların insan sağlığı açısından önem arz ettiği tartışılmaz bir gerçekliktir. Bu sebeple, sağlık hizmetlerinin sunulduğu kurumların çalışma ortamı ve güvenliği gibi hususların, hem hizmet alanlar hem de kurum çalışanları için hayati öneme sahip oldukları açıktır. Bu alışma, sağlık çalışanlarının işçi sağlığı ve güvenliği yönündeki önlem ve uygulamalardan kaynaklı güvenlik düzeylerinin çalışanların kuruma bağlılığını ne şekilde etkilediğinin ortaya konması açısından önem taşımaktadır.

İSG alışmaları insanlık tarihinin çok eski dönemlerinden itibaren düşünürleri meşgul etmiştir. Eski Mısır döneminden beri İSG alanından yapılan bazı düzenlemeler dikkat çekmektedir. Özellikle iş yükünün giderek arttığı endüstri devriminden sonra iş güvenliği alanında yapılması gereken işler daha da artmıştır. Nitekim iş verimliliği kurumsal bağlılığın artması sermaye sahiplerinin birinci derecedeki önceliği haline gelmiştir. Günümüze toplumlarında çalışma şartlarının daha da iyileşmesi ve insanların daha bilinçli hale gelmesi İSG alanındaki farkındalığı artırmıştır. Bu nedenle eğitim seviyesinin artması ve medya ve bilişim teknolojileri alanındaki gelişmeler çalışanların düşünmesini ve kıyaslamasını ve sorgulamasını artırmıştır. Giderek daha da güçleşen kurum bağlılığı ve kurumsal memnuniyetin artırılması için

yeni iş sahaları ortaya çıkmıştır. İSG alanındaki gelişmelerde bu süreçle yakından ilgilidir. Dünyada ki gelişmelere uyumlu olarak ülkemizde de İSG alanından önemli düzenlemeler yapılmaktadır. Günümüzde özellikle çalışma huzuru ve kurumsal bağlılık ve aidiyet duyguları daha da sorgulanır ve aranır bir hale gelmiştir. Ülkemizde yapılan kanuni düzenlemelere rağmen çalışan memnuniyeti ve kurumsal barış yer yer değişkenlik göstermektedir. Bu da normal karşılanmalıdır. Çünkü çalışılan kurumun türü, çalışanın yaşı, cinsiyeti ve eğitim durumuyla medeni hali kurumsal bağlılığı etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu nedenle yapılacak yeni bilimsel çalışmalar sayesinde özel ve devlet kurumları arasında görülebilecek İSG uygulaması farklılıkları ortaya konulabilecektir. Böylece hem kurumsal kültürün artması hem de ülke huzuru ve barışının artması bakımından önemli katkılar sağlanabilecektir. İnsanların huzur ve refahı için çalışan devletler ve yönetimler bu bilimsel çalışmaların sonuçlarını dikkate alarak daha huzurlu ve barış ortamına sahip yönetim tarzı sergilemek için güzel örnekler bulacaklardır. Bu çalışma sağlık sektörüne ait bir kurumun incelenmesi şeklinde yapılan bir çalışmadır.

Ayrıca, sağlık çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin geri bildirim niteliğinde olacak olan alan bu araştırmanın verileri sağlık yöneticileri ve bu konudaki akademik çevreler için kaynak niteliği taşıması itibariyle önem arz edecektir.

1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamı sağlık çalışanları olmakla birlikte, yapılacak olan çalışma zaman ve maliyet kısıtlamalarından ötürü ulaşılabilir kaynaklar ve büyüklük itibariyle İstanbul içerisinde önemli bir yere sahip olan “İstanbul Medeniyet Üniversitesi (İMÜ) Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nden elde edilmiş olan verilerle sınırlandırılmıştır.

2. BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ

2.1. Güvenlik İklimi

2.1.1. Kavram Olarak Güven ve Güvenlik İklimi

İlk olarak Dov Zohar'ın literatüre 1980 yılında kazandırmış olduğu güvenlik iklimi kavramı araştırmacı tarafından “organizasyonun güvenlik bakış açısıyla ilgili olarak çalışanlar tarafından algılanan bilgi bütünü” şeklinde tanımlanmıştır. Neal ve Griffin (2006) ise güvenlik iklimini, “örgütte var olan güvenlikle ilgili olarak politika, prosedür ve uygulamaların İş görenler tarafından kişisel olarak nasıl algılandığı ile ilgilidir” şeklinde ifade etmektedir. Her iki tanımdan hareketle güvenlik ikliminin var olan duruma bağlı olarak örgüt üyeleri tarafından algılanan bir durum olduğunu ifade etmek mümkün olacaktır.

Yalın bir izahla güvenlik iklimi, çalışanların çalıştıkları ortamın güvenliği, riskler ve iş çevresi gibi hususlarda ki ortak algıları denilebilmektedir. Güvenlik iklimi, örgüte dair çalışan algısını şekillendiren ve örgüt tarafından oluşturulmuş olan politikalar, yönetim kararları, prosedürler, örgütsel güvenlik standartları, güvenlik uygulama ve politikaları ile prosedürleri ihtiva eden ve güvenliğe ilişkin örgüt yönetiminin düzenlediği tüm uygulamalardan beslenen bir algı durumundadır (Ceyhun, 2014).

Yapılan bu tanım ve değerlendirmeler doğrultusunda örgütsel güvenlik ikliminin çalışanın çalıştığı yer, kullandığı ekipman, işinin mahiyeti gibi hususlara karşı kendini güvende hissetme düzeyi olarak ifade edilmesi mümkün olmaktadır. Ayrıca, bu yönde uygulanacak olan yasal mevzuat, prosedürler, önlemler gibi güvenliğin sağlanmasına yönelik eylemlerin tamamı güvenlik iklimini şekillendirici hususlardandır.

Wiegmann vd. (2002) örgütsel güvenlik iklimi çalışmalarından hareketle, *“organizasyondaki bireysel algılar arasındaki benzerliklere bağlı geçici bir güvenlik kültürü ölçümü durumudur. Bu sebeple, o anki durumda, belli bir zaman diliminde ve belli bir yerde güvenliğin algılanama durumudur. Hızlı olarak değişime uğrar ve çevresel özelliklere, var olan şartlara bağlı olarak değişim gösterir”* şeklinde bir genel tanım ortaya koymaya çalışmışlardır.

Cheyne, vd. (1998) ise “paylaşılan ortak algılar ile belirli bir zaman aralığındaki ortaya konulan örgütsel ölçümler” şeklindeki tanımlanmasında algının dönem dönem değerlendirilerek örgütsel güvenlik ikliminin kontrol edilmesine işaret etmiş, Flin vd. (2000) ise “*belirli bir zamanda ve belirli bir yerde, güvenliğin algılanan durumu*” şeklindeki tanımıyla güvenlik iklimini belirli bir zaman dilimiyle sınırlandırmıştır. Buna benzer şekilde Mearns vd. (2000), güvenlik iklimini “iş görenlerin *güvenliği üzerinde etkili olan mevcut çevre koşullarına ilişkin algılarının anlık fotoğrafı*” şekilde tanımlamak suretiyle güvenlik iklimini anlık algı olarak ifade etmişlerdir.

Tüm bu tanımlardan hareketle güvenlik ikliminin genel bir tanıma oturmadığını ancak çalışan algısında şekillendiğini söylemek mümkün olacaktır.

Bu algıyı şekillendiren hususlar, aynı zamanda güvenlik iklimini etkileyen değişkenler olmakla birlikte bunlar aşağıdaki şekliyle özetlenmektedir (Çelik, 2014):

“Üst yönetimin sahip olduğu değerleri; İş görenlerin güvenliği ve sağlığı için yönetimin ne düşündüğü gibi

Sahip olunan yönetsel ve örgütsel deneyimler; sık yapılan eğitimler, kullanılan ekipmanlarının listesi, güvenlik yönetim sisteminin niteliği

İletişim İşyerinde sağlık ve güvenlik aktiviteleri için iş görenlerin katılımı”

2.1.2. Güvenlik İklimi Faktörleri

Güvenlik ikliminin tanımından hareketle çalışan algısında oluşan güvenlik durumu olarak nitelendirileceği görülmekle birlikte bu algıyı şekillendiren faktörler içerisinde özellikle güven temelli hususların varlığı görülmektedir. Bu hususlar, başta kurumun kendisi olmak üzere, lider, iş arkadaşları ve kişinin güven eğiliminin yanı sıra kurumun yasal çerçevesinin bulunduğu hukuksal sistemi ifade eden devlete güven olarak sıralanmaktadır.

2.1.2. Kuruma Güven

Güven ikliminin belirleyicilerinin en başında kuruma karşı duyulan güven gelmektedir. Bir anlamda garantör konumunda olan kurum, çalışanın güven algısının önemli belirleyicisidir. Bu noktada kurumsal güven

kaynaklarının mesleki standartlar, kurumsal gelenekler, sözleşmeler, kurumsal yeterlilik ve ilkelerle bunlara ilişkin düzenlemeler olduğu dikkate alındığında kuruma güvenin de bu sayılanlar perspektifinde şekillendiği söylenebilecektir. (Bissola ve Carignani, 2007). Kuruma güvenin temelinde iyi organize edilmiş bir çalışma ortamı ve yapısının yanı sıra düzen konusunda çalışanlarda var olan inancın da etkisi söz konusudur. Bu inanç, örgütün yeterlilik ve samimiyet duygularını hissettirmesine bağlı olarak şekillenmektedir (Berlin, 2010). Dolayısıyla kuruma karşı hissedilen güven işten ayrılma niyetini tetiklemeyeceği gibi kurumsal bağlılık düzeyini de olumlu yönde etkileyebilecektir.

2.1.3. Lidere Güven

Lider, bir anlamda örgütün çalışanlar nezdindeki temsilcisi statüsündedir. Bu sebepten lidere duyulan güven bir anlamda örgüte duyulan güvenle paralellik arz edecektir. Çalışanlar, kurum amaçları doğrultusunda bir araya gelen ve bu amaçlara yönelik olarak çaba sergileyen kimseler olmalarının yanı sıra lider de bu çabanın sergilenmesinde ve pekiştirilmesinde yönlendirici role sahiptir. Dolayısıyla, lider çalışanların başarılarının da bir anlamda sorumlusu olmakla birlikte sürecin sağlıklı işleyişinin de kontrolörlüğü konumunda yer almaktadır. Bu noktada çalışanların lidere atfettikleri, aynı zamanda dolaylı olarak örgüte yapılmış atıflardır. Böylesi bir konumda olan lider, örgütsel güvenin oluşmasında öncü rol üstlenmekte ve kendisine duyulan güven düzeyi ile aynı zamanda kuruma duyulan güvenin düzeyini belirlemektedir (Büte, 2011). Liderler, çalışanları çeşitli yöntemlerle sert veya yumuşak biçimde kontrol etme şeklinde yöntemler sergilerken çalışanlar da bu yöntemlere bağlı olarak faaliyetlere gönüllü ya da zorunlu katılım sergilemektedirler. Gönüllü katılımın başarıya daha yakın sonuçlar oluşturacağı ve aynı zamanda kurumsal bağlılığı da pekiştireceği açıkça ifade edilebilir. Bu yaklaşımdan hareketle lider davranışı kurum ve çalışan bağının yanı sıra faaliyetleri de etkileyici nitelikte bir görünüme sahiptir.

2.1.4. İş Arkadaşlarına Güven

İş arkadaşı kavramı, çalışanların yöneticiler dışında kalan diğer örgütsel unsurları veya çalışanları ifade etmektedir. Çalışanlar, günün önemli bir kısmını bu arkadaşlarla geçirmekle birlikte aralarında oluşan iletişimin etkileri de taraflar açısından önem arz etmektedir. Aynı zamanda yatay eksenli bu ilişkiler

birbirlerine karşı da sorumluluğu da beraberinde getirmekte ve karşılıklı sorumluluklar yoğunlukla işe dair hususları ihtiva etmektedir. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi işleyişin devamlılığı açısından önemli olduğu gibi diğerinin de iş yükünün artmasını engellemektedir (Dar, 2010). Bu bağlamda, birbirlerine karşı güven taşıyamayan çalışanların sorumluluklar noktasında endişe duymaları söz konusu olmakla birlikte bu endişenin yansımaları da karşılıklı çekişme şeklinde olabilecektir. Bu doğrultuda, birbirine güveni olmayan çalışanların bir araya geldiği bir yapının aynı amaç ve hedefler doğrultusunda hareket etmesini beklemek de yanlış olacaktır. Bu sebepten, iş arkadaşlarına güvensizlik hem örgütsel hedeflerden uzaklaşmayı hem de örgütsel bağlılığın düşmesini beraberinde getirecektir (Topaloğlu, 2010). Böylesi bir durumda güvenlik ikliminden bahsetmek mümkün olmayacağı gibi bunun meydana gelmemesinin sağlanmasında örgüt politikalarının rol alabilmesi mümkündür.

2.1.5. Güven Eğilimi

Örgütsel güvenlik ikliminin faktörlerinden bir diğeri ve kişisel özelliklere bağlı olan güven eğilimi, bireyin güvenme konusundaki yapısal nitelikleriyle ilgilidir. Bazı bireyler güven konusunda daha geniş bir bakışa sahipken bazılarında da bu konu oldukça dar bir perspektiften kendini göstermektedir. Bireyin örgütsel güven noktasında kişilik özelliklerini ön plana çıkaracağı dikkate alındığında güven eğiliminin örgütsel güvende etkin bir faktör olduğu söylenebilir (Starnes, Truhon ve McCarthy, 2010). Nitekim güven konusunda kişilik özellikleri, kültürel birikim ve deneyimler etkin faktörlerin başında geldiği gibi (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007) bireyin niyeti veya beklentileri de yine güvenle alakalı bakışını şekillendirecek hususlar arasında yer alacaktır.

2.1.6. Devlete Güven

Devlete güven iki boyutlu olarak kendini göstermekle birlikte bunlardan birincisi doğrudan devlet kurumlarında çalışanların tabi oldukları merci olması hasebiyle devlete karşı duydukları güven ve ikincisi de kanunlar itibarıyla devlete bağlılığı söz konusu olan özel işletmelerin bu noktada devlete duydukları güvendir. Her iki durumda da bireylerin devlete karşı duydukları güven örgütsel güven algılarını da şekillendirecek, kanunlar tarafından korunma hissinin var

olmasıyla birlikte güvensizlik telkin eden düşünceler devlet otoritesinin varlığının hissedilmesiyle bir nebze daha hafifleyecektir. Devlete güven duyan vatandaşlar, yasalara ve kurallara riayet konusunda gönüllülük sergilemekle birlikte yasaların koruması hissiyle de hem iş hayatında hem de sosyal hayatta daha güvenli davranabileceklerdir. Bunun aksi durumda tam bir kargaşa ortamının varlığı söz konusu olacak ve tedirginlik her alanda kendini gösterebilecektir (Tolbert ve Mossberger, 2006; Christensen ve Legreid, 2005). Dolaylı bir örgütsel güven faktörü olan devlete güven, bireyler açısından bir anlamda destekleyici güç olacak ve tedirginlik yaratan durumlar için garantör bir enstrüman olarak güvensizlik konusunda daha az endişenin oluşmasına mahal verecektir.

2.2. Güvenlik İkliminin Boyutları

Güvenlik iklimini etkileyen faktörler bir anlamda da güvenlik ikliminin boyutlarına işaret etmektedir. Bu itibarla, güvenlik ikliminin boyutları üst yönetimin güvenliğe ilişkin tavrı, bu tavır doğrultusundaki uygulama ve standartlar, İSG uygulamaları olarak ana başlıklar halinde ifade edilebilmektedir.

Flin vd (2000), ortak bir tanıma kavuşmamış olan güvenlik iklimi konusuna ilişkin geneli kapsayacak biçimde bir içerik oluşturmak adına yaptıkları 18 çalışma neticesinde güven ikliminin boyutları içerisinde en sık rastlanan ortak hususun “güvenli tutum ve davranışların yönetimine dair algılar” olduğunu ifade ederlerken bunun ardından sık rastlanan diğer boyutun ise” doyum ve güvenlik sistemlerinin varlığı veya yokluğu” ile ilgili konular olduğunu bildirmişlerdir. Üçüncü sırada yer alan boyut olarak da “çalışma sırasında alınan riskler” belirtilmiş, dördüncü sık boyutun “işin yürütülmesi ve güvenlik arasındaki denge”, beşinci boyutun ise “çalışanların güvenlik nitelikleri, becerileri ve bilgilerine ilişkin algılar” olduğu dile getirilmiştir (akt. Külekçi, 2012). Sıralanan bu boyutlar içerisinde yönetimin tavrına ilişkin algının birinci sırayı alması, işyeri ortamının güvenilirliğinin güvenlik iklimi oluşturma noktasında üçüncü boyut olarak ifade edilmesi dikkat çekicidir. Çalışanların örgütsel güvenlik iklimini algılamalarında yönetimin tavrı esas alınmakla birlikte çalışanın yönetime güvenmesinin bir ihtiyaç niteliğinde olduğu söylenebilecektir.

Güvenlik iklimi alanında öncü araştırmacılardan olan Zohar (1980) ise farklı yirmi alanda dört yüz işçiyle yaptığı araştırmada güvenlik iklimini sekiz boyutlu olarak ifade etmiş ve bu boyutlar kimi araştırmacılar tarafından tamamıyla kabul görürken kimi de örnekleme bağli olarak daha az sayıda boyut üzerinden hareket etmiştir. İlgili araştırmaların birçoğunda genel olarak güvenlik iklimi çalışanların “iş doyumları, karşılaştıkları kazalar ve meslek hastalıkları ve risk algıları ile ilişkileri” bakımından ele alınmış, ilerleyen zaman içerisinde araştırmacıları bu boyutları “güvenli tutum ve davranışların yönetimine dair algılar” perspektifinden değerlendirmekle birlikte sonraları farklı yöntemler kullanılarak boyutlarda değişiklik ve yenilemeye gidilmiştir (Külekçi,2012).

Güvenlik iklimine yönelik çalışmalarda çalışanların işyerini güvenli algılama düzeyleri ile iş kazaları arasında ilişkinin varlığı tespit edilmiş ve güvenli algılayanların iş kazalarıyla daha az karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir (Flin, 2003; Clarke, 2006). Andoh (2013) Gana'da maden işçileriyle yaptığı çalışmasında dönüşümcü liderliğin bir boyut olarak güvenlik iklimine olumlu katkı sağladığını ifade etmektedir. Gyekye ve Salminen (2010) güvenlik iklimiyle iş tecrübesi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve tecrübe düzeyi yüksek olan çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Mosher vd. (2013) ise çalışanların işyerine güven düzeyleri ile güvenlik iklimi algısının paralel ve aynı yönlü şekillendiğini ifade etmektedir.

Yurt içinde yapılan araştırmalarda Sadullah ve Kanten (2009) Gelibolu'da iki ayrı tersane çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada güvenlik davranışlarının güven iklimi boyutlarını etkilediğini bildirmişlerdir. Öztürk ve Babacan (2012) ise 1026 kamu sağlık çalışanı ile yürüttükleri çalışmada hastanelerde karşılaşılma ihtimali mevcut olan meslek hastalıkları, kurallar ve prosedürler, riskler ve fiziki ortam koşullarının güven iklimi algısıyla ilişkisine değinmişlerdir. Alkış ve Taşpınar (2012), Konya'da 120 metal sanayi çalışanı ile yaptıkları çalışmada iş güvenliği ve sağlığı konusundaki uygulamaların güvenlik iklimi algısını artırdığını dile getirmişlerdir.

Konuya ilişkin çalışmalarla ortaya çıkan sonuçlara göre güvenlik iklimi üzerine çalışma yapan araştırmacılar güvenlik iklimi boyutlarını aşağıdaki temel başlıklar altında ele almışlardır (Clarke, 2010):

“Tutumsal yaklaşım: Bu tür çalışmalar, iş görenlerin güvenliğe dair tutumlarının ölçülmesi üzerine odaklanmaktadır. Çalışanların tutumları hem örgüt yapısı hem de örgüt dışı oluşan inançların etkisinde kalabilmektedir. Çalışan tutum ve davranışlarını anlamlandırabilmek için çalışan memnuniyeti, prosedürlerin etkisi, kurallar ve düzenlemelere uyumun, çalışma çevresi ve koşullarının incelenmesi gerekmektedir.

Algısal yaklaşım: Araştırmalarda ki bu yaklaşım, çalışanın yürütülen örgütsel politika ve uygulamaları içeren çalışma çevresine yönelik algılarının ölçülmesi üzerine odaklanmaktadır. Güvenlik iklimi algıları ile güvenlik uygulamalarının sonuçları arasında bağlantı incelenir.

Karışık Yaklaşımlar: Bu yaklaşımda kişisel algılar ve tutumların karışımı yapılarak, işle ilgili sergilenen tutumlar davranışlar sahip olunana inançlar ve eğilimlerde bu yapıya dâhil edilmektedir. Bu modeli benimseyen araştırmalarda iş yükü fazlalığı, bireylerin risk algısı, işin yapılış hızı gibi değişkenler güvenlik ikliminin bir boyutu gibi görülmektedir.”

2.2.1. Güvenlik İklimi kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği

2.2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Çerçevesi

Barınma, beslenme, giyinme gibi insani ihtiyaçların tamamı insanın var oluşundan beri onunla birlikte var olan ve bu varlığın sürdürülmesi için gerekli olan birincil gereksinimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gereksinimlerin karşılanmasındaki güdüler dönemlere göre farklılık gösterse de temelinde güvende olma dürtüsünün olduğunu söylemek mümkündür. Başlangıcı itibariyle barınma, beslenme gibi bu temel gereksinimler yalnızca kişisel ihtiyaca yönelik olsa da günümüz şartlarında bu kişisellik özelliği biçim değiştirerek toplumsal bir mahiyet kazanmıştır. Öte yandan, ekonomik bir vasıf da kazanan bu ihtiyaçların sağlanması, güvenlik unsurunu da bünyesine ekleyerek günümüzdeki yapısına evrilmiştir (Bilir ve Yıldız, 2014).

Günümüzde, bu temel gereksinimlerin bireysel anlamda karşılanması için gelir elde etmek maksadı taşıyan ve faaliyetleri tanımlayan iş kavramı *“İnsanın yaşamını sürdürmesi amacına yönelik, zihinsel ve bedensel her uğraş olarak ya da bedensel, zihinsel ve ruhsal çaba ile çalışanın kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetler üretme faaliyeti”* şeklinde ifade

bulmaktadır (Sarıçam, 2012). Tanımdan hareketle, işin varlığından bahsedilebilmesi için bir çaba harcayan birey, üretim ve üretim neticesinde oluşan ürün ya da hizmetin tüketimini sağlayan başkalarının olduğu ikinci bir tarafın olmasını gerektirmektedir.

İş uğraşısı, günlük yaşam diliminin üçte birine karşılık gelmesi itibariyle bu sürecin geçirildiği ortamın güvenlik açısından donanımlı ve sağlık koşullarına uygun bir mahiyette olmasını hem gerekli hem de beklenir kılmaktadır. Bu, çalışanın işini ve yaşamını sağlıklı bir biçimde devam ettirebilmesi açısından bir gereklilik olduğu gibi işletme açısından da devamlılıktır. Günümüz şartları itibariyle de kanuni bir gerekliliğin sağlanması açısından zaruridir. Böylelikle çalışan ve iş açısından bir devamlılık sağlanabilmektedir.

İşçi sağlığı “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” ve “Dünya Sağlık Örgütü (WHO)” tarafından “*Çalışan tüm insanların, fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş kolları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini, ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alınması*” şeklinde tanımlanmıştır (Yiğit, 2013). İş ortamının kullanıcıları olan çalışanlar açısından sağlık kavramından bahsedilirken iş güvenliğinin de dikkate alınması gerekecektir. Çünkü çalışan sağlığının yanı sıra güvenliğinin de doğrudan sağlığı ile ilişkisi söz konusudur. Bu doğrultuda iş güvenliği, “*işletme güvenliğiyle birlikte üretim güvenliğini de kapsayan, çalışma ortamında, işin yapıldığı sırada meydana gelebilecek tehlikelerden sağlık açısından zarar doğurabilecek durumlara kadar her türlü olaydan çalışanı korumak, yaptığı işle uygun olan bir iş ortamı oluşturmak için yapılacak, metotlu çalışmalar*” (Yiğit, 2013) şeklinde tanımlanmakta ve çalışma koşullarından kaynaklı sağlıksız durumların meydana gelmesinin önüne geçilmesi ve bunun güvenlik ve sağlık politikaları doğrultusunda yapılması da iş güvenliğinin amacını teşkil etmektedir.

Güvenlik ve sağlık politikaları, çalışanların ve üretileni tüketen müşteriler konumundakilerin iş veya müşteri olarak ilişkilerinden dolayı meydana gelebilecek tehditlerden korunmalarını sağlamak amacıyla oluşturulan

politikalarlardır. Çalışan sağlığı ve güvenliğine ilişkin programlar birbirleriyle doğrudan ilişkili olmakla birlikte güvenlik programları özellikle çalışanın vücut bütünlüğüne ve hayatına zarar verebilecek kazalardan, tehlikelerden korumak bu kaza ve tehlikeleri meydana gelmeden önce önlemek için gerekli kurallar bütünü ile oluşur. Diğer bir ifadeyle iş güvenliği, çalışanların hem ruhen hem de bedenen zarar görmelerinin önleyen teknik ve tıbbi önlemler bütünüdür. Çalışan sağlığına yönelik programlar ise çalışma ortamından kaynaklı sağlıksız durumların önüne geçilmesi, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması hususlarını içeren kurallar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Balkır, 2012).

İşçi sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalar, işin yapılma biçimi ve yapıldığı ortamdaki sağlıksız durumların önüne geçilmesi, çalışan sağlığının korunması, olası sağlık sorunlarına yönelik tanı ve tedavilerin oluşturulması gibi uygulamaları içeren “iş hekimliği” şeklinde tanımlanmış faaliyetleri kapsamaktadır. Bununla birlikte, işyerinde olası sağlık ve güvenlik tehditlerinin belirlenerek bunlara karşı alınması gereken önleyici faaliyetlerle “iş hijyeni” şeklinde tanımlanan teknik çalışmalar bütünü şeklinde bir görünüme sahiptir. Bu yönüyle İSG, hem teknik hem de tıbbi uygulamaları birlikte bünyesinde barındırmaktadır.

2.2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

İSG ilgili yapılan çalışmaların öncelikli amacını çalışan sağlığının korunması oluşturmaktadır. Bu çalışmalar, çalışanları mesleki ve iş kazalarına karşı korumak, meslek hastalıklarının meydana getirebileceği istenmeyen durum ve sağlık sorunlarının önüne geçmek, bu tür tehditlere bağlı olarak işin devamlılığında meydana gelecek aksaklıklar ve verim yitimlerini engellemek gibi amaçları olan çalışmalar olarak kendini göstermektedir. Beraberinde, işletme ve üretim güvenliğini sağlamak suretiyle verimliliğin artması ve alınacak tedbirler karşılığında işletmenin zarara uğramasına sebebiyet verecek durumların ortadan kaldırılmasını kapsayan çalışmalar olarak da nitelenebilmektedir. (Yiğit, 2013). Bu amaçlar doğrultusunda gerekli önlemler alındığında, çalışanların ruhen ve bedenen korunmaları sağlanmış olup yaşam standartlarında bir gerilemeye mahal verilmeyecektir.

İSG'nin amaç ve kapsamını daha iyi ifade edebilmek adına ILO ve WHO uzmanlarınca bir araya gelinerek 1950'lerde yapılan tanıma ve mahiyetine

bakıldığında; “Her çeşit işte çalışan işçilerin, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışmaları sırasında, işçilerin, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları, işçilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini amaçlamaktadır” (Bilge, 2009) şeklindeki ifadeyle İSG’nin amacının ve kapsamının işçi açısından önemine vurgu yapılan bir tanımlama biçiminin varlığı görülecektir. Yapılan bu tanım doğrultusunda çalışan sağlığı ile İSG çalışmalarının amacı aynı yönlü olup her ikisinde de çalışan sağlığının ve güvenliğinin korunması esas alınmaktadır.

İSG kapsamındaki çalışmalar, çalışanların meslek kaza ve hastalıklarından etkilenmesi ve bunların işyeri koşullarını olumsuzlaştırmalarına karşı koruma temelli çalışmalardır. Beraberinde, işletme ve üretim güvenliğinin sağlanarak verimliliğin artması ve alınacak tedbirlerle birlikte işletmenin zarara uğramasına sebep olayların önüne geçilmesi de yine İSG çalışmaları ile mümkün olmaktadır. Bu amaçlar temelinde yapılan eylemler, çalışanların ruh ve beden sağlığını korumakla birlikte yaşamsal standartlarına da katkı sağlamaktadır. Günümüze dek yapılmış çalışmaların İSG amaçları noktasında ortak olan bu kanaat aynı zamanda İSG’nin önemine de vurgu yapmaktadır. Bu amaçlar temel itibarıyla aşağıdaki şekliyle sıralanabilmektedir (Akpınar, 2013):

- “Çalışanlara maksimum düzeyde, sağlıklı çalışma ortamı sunulması. Bu amaç doğrultusunda gerekli tedbirlerin alınması,
- Çalışma şartlarından kaynaklanan olumsuz durumların etkilerinden çalışanları korumak. Söz konusu olumsuzluklardan arındırılmış bir iş çevresinde sağlıklı, huzurlu ve verimli bir ortamın sağlanması,
- Çalışan ve iş arasında olabilecek en iyi uyumun sağlayarak, çalışanların iş kazaları ve ergonomik açıdan korunmasının sağlanması,
- İşyerlerinde bulunan risklerin önlenmesi, zararların en aza indirilebilmesi, mümkünse tamamen ortadan kaldırılması,
- Alınacak önlemlerle, çalışma ortamındaki verimin arttırılması.”

Yapılan bu tanımlamalardan hareketle İSG faaliyetlerinin amaçlarını özetlemek gerekirse, çalışanların güvenliğine ve sağlıklarının korunmasına yönelik önlemler alınarak hem çalışanların hem de işletmenin bu risklerden kaynaklı olumsuz sonuçlardan korunmasını içermektedir denilebilir. Bununla birlikte, insan hayatına verilen önemin somut uygulamalarının hayata geçirilmesi, bu itibarla çalışanın değer gördüğünü hissettirerek işe bağlılık ve verimliliğin artırılması da yine İSG'nin dolaylı amaçları arasında sayılabilecektir (Sarıçam, 2012).

2.2.1.3. Güvenlik İkliminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Yukarıda İSG'nin amacına ilişkin yapılan izahlar aynı zamanda İSG'nin önemine de işaret etmektedir. Dünyada ve Türkiye'de teknolojik gelişmelere bağlı olarak büyüyen sanayi üretiminin beraberinde gelişen karmaşık üretim yapıları çalışanların güvenlik ve sağlık konularında bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmalarını da beraberinde getirmiştir. Bu sebepten, işyerlerine güvenli bir ortam özelliği kazandırmak ve bunun için gerekli tedbirleri almak işletme ve çalışan açısından önem arz eder olmuştur (Altınel, 2011). Bu önem de beraberinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının önemini ortaya çıkarmıştır.

Başlangıçta yüzeysel uygulamalar sergileyen ve 1800' lerden sonra her geçen gün önemi daha da belirginleşen İSG çalışmaları başlangıçta iş ve meslek kazalarının daha gündemde olduğu maden çalışanları için gündeme gelmiştir. Madenlerde yaşanan patlamalar, gaz zehirlenmeleri, göçükler gibi çalışan hayatını tehdit eden durumlar karşısında bir dizi önlemlerin alınmasıyla hayata geçirilen İSG çalışmaları, sanayileşme ve endüstriyel sahaların da genişlemesiyle birlikte daha geniş alanlarda önem arz eden bir husus haline almıştır. Günümüzde, üretimden hizmet sahalarına kadar birçok alanda gelişen teknolojinin de katkısıyla artan ve çeşitlenen iş kazaları ölümlere sebebiyet vermekle birlikte kalıcı sakatlıklara da yol açabilmektedir (Yiğit, 2013). Bunlara benzer iş ve meslek kazaları otoriteyi de harekete geçirmek suretiyle bu alanda alınması gereken önlemlerin gerekliliğine dikkat çekmişlerdir. Böylelikle bu alanda yapılan yeni düzenlemeler ve uygulamalar bir anlamda zaruret haline almıştır.

Sanayileşme, beraberinde yeni üretim sistemlerini ve yeni işletme yapılarını da getirmiş ve böylelikle kullanılan yeni makineler çalışanlar

açısından yeni güvenlik sorunlarını da doğurmuştur. Bu da çalışanlar için işyerinde önlemler alınması ve çalışanların bilgilendirilerek kazalara karşı korunmasını gerekli kılmış; ancak bu noktada gerekli itinaı göstermeyen işletmelerin varlığı ile birlikte devlet otoritelerinin bu konuya müdahalesini gündeme getirmiştir. Bu müdahale, çeşitli kanunlar çıkarılması ve bu kanunlarda işyerinin ihmeline karşı cezai müeyyideler uygulanması şeklinde kendini göstermektedir.

İşyerinde yaşanan kaza ve hastalıkların meydana getirdiği kayıplar, işletme açısından karlılıkta azalma, verimlilik ve işleyişin yavaşlaması gibi sonuçlar doğurabildiği gibi bu sonuçlar dolaylı olarak işletmenin rekabet gücünü de azaltmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011). Öte yandan işletmelerin tedavi giderleri, tazminatlar ve yeni personel temini gibi masraflarıyla birlikte yeni personelin eğitim ve adaptasyon süreci şeklindeki masrafları da bu kazaların işletmeye yüklediği olumsuzluklar arasında yer almaktadır. Oysaki iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler, daha düşük maliyetlerle bu sayılan zarar maliyetlerin önüne geçilebilecektir. İSG faaliyetleri, sadece tıbbi ve teknik çalışmalar olmamakla birlikte beraberinde çalışanın yaşam çevresi, barınma, beslenme, iş güvencesi, sendikal hakları gibi koşulları etkileyen faktörleri de barındırması gerekir. Çalışanın pozisyon ve statüsüne bakılmaksızın tümünü kapsar mahiyette ele alınması ve herhangi bir ayırım gözetilmeksizin tüm çalışanların aynı biçimde mümkün olan en iyi şartlarda yaşaması gereğinin insanlık hakkı olarak değerlendirilmesi gerekir ve yapılan uygulamalarda buna muhalif durumların engellenmesinin gözetilmesi de yine insani bir gereklilik olarak kendini göstermektedir (İSG Temel Bilgiler).

2.2.1.4. Tarihsel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Her canlı varlığın hayatta kalma çabasının var olduğu ve bu çabanın o canlı için bir kısım yöntemleri ortaya çıkardığının kabulüyle birlikte insan denen akıllı canlı da bu noktada var olduğu günden beri devam eden bir çaba sergilemektedir. Öyle ki bu çabanın ilk sonuçları ilkel aletler olmuş, sonraları bu aletlerin geliştirilerek yenilerinin oluşturulmasıyla da günümüzdeki kompleks, teknoloji ve akıl ürünü olan ekipmanlar ortaya çıkmıştır. Bu süreç, medeniyetleri doğurduğu gibi medeniyetler de günümüzdeki makineleşmeyi, yeni çalışma biçimlerini, ulaşım sistemlerini ve teknoloji gibi insan hizmetinde olan kompleks

sistemleri meydana getirmiştir. Bununla birlikte bu sistemlerin işleyiş ilkeleri de oluşturulmuş ve bu ilkeler genel itibariyle insan yaşamını gözetir mahiyette ele alınmıştır. Günümüz üretim sistemlerindeki gelişmiş makineler dikkate alındığında bunların insan hayatı için risk teşkil ettiği ortada olup, bu riskler de yine önlemlerin konusunu oluşturmaktadır. Bu riskler diğer taraftan ölümle sonuçlanabilecek durumlar ihtiva etmekle birlikte sakatlık, hastalık ve mala zarar gibi sonuçları da bünyesinde barındırmakta dolayısıyla bunlara karşı alınacak önlemler bir gereklilik olarak tarihsel gelişim seyrinde kendini göstermektedir (Yiğitler, 2013). Bu gelişim seyrine bağlı olarak meydana çıkan sorunlar için önlemler alınması ve sorun oluşmadan bertaraf edilmesini gerekliliği de kendini göstermiş ve iş sağlığı ve güvenliği kavramı da bu gereklilik doğrultusunda meydana çıkmıştır.

Başlangıçta işle ilgili olarak durumu kurtarma diye tabir edilecek uygulamalarla kendini gösteren iş sağlığı ve güvenliği konusu günümüzde oldukça geniş bir anlam taşıyan bağımsız bir yapı şekline bürünmüş ve kanunlarla desteklenen zorunluluklar arasında yerini almıştır. Ancak İSG'nin bugünkü boyutlara ulaşması pek çok aşama sonrasında mümkün olmuştur. Türkiye'de ve Dünya'da sanayileşme farklı dönemlerde hayat bulmakla birlikte gelişmeler de buna bağlı olarak farklı dönemlere karşılık gelmektedir. Dolayısıyla İSG'nin tarihsel gelişimini Dünya ve Türkiye ayrımında ele almak yerinde olacaktır.

2.2.1.5. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği

Tarihsel geçmişine bakıldığında işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların Eski Mısır'da M.Ö. 2600'lerin ortaları itibariyle varlığı görülmektedir. Bu bağlamda, işçilerin sağlık problemleri ile çalıştıkları iş arasındaki ilişkinin varlığına işaret eden rahip, hekim ve ilk basamaklı piramidin mimarı olan İmhotep'in bu tespiti, işçi sağlığına ilişkin ilk atılım olarak kabul görmektedir. Mimar İmhotep, piramit inşaatında çalışanların kazalarda ölmeleri ve bel ağrısı şikâyetlerinin oldukça fazla olmasından yola çıkarak çalışan sağlığının korunmasına yönelik tespitlerde ve önerilerde bulunmuştur (Demirbilek, 2005).

Antik Yunan'da da işçilerin güvenliğinin sağlanması ve sağlık problemlerine karşın bir takım tedbirlerin uygulandığı ifade edilmektedir. Tıbbın

atası sayılan Hipokrat (M.Ö.460-370)'ın “Corpus Hippocraticum (Hipokrat'ın Toplu Yapıtları)” adlı eserinde ilk kez meslek hastalıklarından bahsedildiği ve hastalıklara sebebiyet verebilecek olan maddelerden bahsedildiği bilinmektedir. Ayrıca Hipokrat, bu hastalıklara ve hastalığa yol açan maddelere ilişkin olarak maden işçileri üzerinde çalışmalar gerçekleştirmiş ve bu çalışmalarına eserinde yer vermiştir (Yiğit, 2011).

Sanayi Devrimi'nin etkisiyle çalışan ve imalathane sayılarının artışına bağlı olarak İSG konusu da gittikçe artan bir önem sergilemiştir. Yeni üretim yöntemleri ve makineleşmenin geliştiği bu dönemde çalışanların ilkel sağlık koşullarında çalışma zorunda kalmalarının neticesinde hastalıklar baş göstermiş ve iş ortamından kaynaklı bu hastalıklar aynı zamanda işin seyrini de etkilediği için dikkat çekebilmiştir. Aynı dönemde işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların getirisi olarak yasal düzenlemelerin zorunluluğu ortaya çıkmış ve bu anlamda ilk yasal düzenleme 1802 yılında İngiltere’de “Çalışma Şartlarının İyileştirilmesiyle İlgili Fabrikalarda Çalışanların Ahlak Ve Sağlığının Korunması” başlıklı yasa yürürlüğe sokulmuştur (Akkaya, 2007). Çıkarılan bu yasaya aynı yıl yeni eklemeler yapılmış ve nihai noktada “*çalışma süresi 10 saate indirilmiş, 18 yaş altı çocukların gece çalışmaları ve 9 yaş altı çocukların da çalışması yasaklanmıştır.1844 yılında işyeri hekiminin fabrikalarda bulundurulma zorunluluğu getirilmiştir. Tarihte ilk defa iş kazası yaşayanlara tazminat ödemesi 1855 yılında Almanya’da yürürlüğe girmiştir ve kısa sürede Amerika ve Avrupa’da da uygulanmaya başlanılmıştır.*” (Gerek, 2008).

Bunların devamında 1919’da “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”nın, 1948’de ise Birleşmiş Milletler bünyesinde “Dünya Sağlık Örgütü (WHO)”nın kurulması neticesinde işçi sağlığı ve güvenliği yaklaşımı uluslararası bir boyut kazanmıştır (Han, 2015).

2.2.1.6. Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliği

Türkiye’de de İSG alanındaki gelişmeler dünya ile benzer biçimde gelişmiş; iş yaşamındaki gelişmeler perspektifinde İSG alanındaki düzenlemeler ve uygulamalar hayata geçirilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları önemli bir sorun haline dönüştükçe ve sanayileşmenin de gelişmesiyle birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki uygulamalar artmıştır (TMMBO, 2014).

Osmanlı Dönemi'ne bakıldığında ise ilk uygulamaların maden sektöründe hayata geçirildiği görülmektedir. Ereğli'de kömür madenlerinde çalışan işçiler için 1865'de çıkarılan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ve 1869'da çıkarılan “Maadin Nizamnamesi” ile yapılan düzenlemeler neticesinde *“işverenin, iş kazalarına karşı koruyucu önlemlerin alınmasını, madenlerde doktor ve ilaç bulundurmasını sağlayarak, iş yaparken kaza geçirmiş olan işçilere veya bu işçilerin hayatını kaybetmeleri durumunda ailelerine belirli bir miktar tazminat ödenmesinin, şayet kaza kötü bir iş yönetiminden meydana gelmişse işverene para cezası verilmesini, kazanın işçinin hatası nedeniyle olması durumunda ise, işçinin ceza ödemesi”* şeklinde düzenlemelere gidilmiştir (Çetin, 2014). Çalışanın hayatını kaybetmesi durumunda ise geride kalan ailesinin mağdur olmaması veya zorda kalmaması düşünülmüştür. Ayrıca, adaletli bir uygulama ile taraflardan hatalı olanın diğerinin zararını tazmin etmesi şeklinde bir yapı meydana getirilerek her iki tarafında birbirine karşı sorumluluklarını yerine getirirken daha dikkatli davranmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

İSG'ye ilişkin olarak Mecellede ilk olarak *“işçinin, işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, ücretlerinin aynı olarak ödenmesi yasaklanmış, günlük çalışma süresinin gün doğuşundan gün batışına kadar uzayabileceği ve işçinin çalışmaya hazır halde bulunması halinde ücrete hak kazanacağı”* şeklinde düzenlemeye gidilmiştir (Arıcı, 1999). İlk Anayasa'mızda yapılan bu düzenleme ile işverenin korunması yönünde adım atılmıştır.

Bu dönemde, sanayileşmenin çok gelişmemiş olmasına rağmen yapılan bir kısım düzenlemeler, İSG konusunda alınan önlemlerin varlığına ve gerekliliğinin hissedildiğine işaret etmektedir. Ancak, sanayileşmenin ivme kazanması Cumhuriyet dönemi itibariyle başlamış ve İSG alanındaki düzenlemelerde yine bu dönem itibariyle başlamıştır.

Cumhuriyetin ilan edilmesi sonrasında yapılan ilk yasal düzenleme 394 sayılı “Hafta Tatili Yasası” 2 Ocak 1924'de yürürlüğe sokulmuştur. Yasa, Cumhuriyet döneminin İSG ile ilgili olumlu ilk düzenlemelerinden biri olarak görülmektedir. Sonrasında, 1926'da yürürlüğe sokulan “Borçlar Yasası'nın 332'nci maddesiyle de işverenlerin iş kazaları ve mesleki hastalıklar nedeniyle

oluşan yükümlülükleri düzenlenmiş ve bu düzenlemede de işverenin tazminat yükümlülüğüne değinilmiştir. O dönemde Türkiye’de iş kanununun olmaması itibariyle bu konudaki düzenlemeler 1930 yılında yürürlüğe giren “Umumi Hıfzıssıhha Yasası ve Belediyeler Yasası” ile yapılmıştır (Yaprak-Oğuz, 2013). Takip eden süreçte 1936’da yürürlüğe sokulan 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında ilk olarak sosyal sigortaların kurulması ve ilkeleri düzenlenmiş ancak 1945 yılına kadar sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması mümkün olmamıştır. Bu doğrultuda ilk yasa ise 27 Haziran 1945’te 4772 sayılı “İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” adıyla yürürlüğe sokulmuştur. Bu yasanın paralelinde 16 Temmuz 1945’te “İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu” yürürlüğe sokularak sosyal sigorta kapsamında daha etkin bir adım daha atılmıştır. Sosyal sigortalara ilişkin uygulamaların tek bir kanunda toplamak amacıyla 1964 yılında 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu” yürürlüğe sokulmuş İSG alanında yeni ve gelecekte şekillenecek yeni bir adım daha atılmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Türkiye’nin kurum, mevzuat ve uygulamalar anlamında 80 yılın üzerinde bir geçmişe sahip olmasına karşın çalışanların İSG uygulamalarından faydalanmasında ortaya çıkan karmaşa, mevzuatın dağınık olması, bazı kurumların İSG kapsamının dışında tutulmaları, 50 kişinin altında çalışanı olan yerlerdeki iş kazalarının toplamda olan kazaların %70’ini oluşturması, sürekli değişen yönetmelikler, bireysel anlamda güvenlik kültürünün oturmamış olması ve bundan kaynaklı olarak çalışanların güvenlik anlamında yeterli olmayışları gibi nedenlerin yanı sıra “Uyum taahhüdü” gereği mevzuatın AB normlarına göre yeniden şekillendirilmesi zarureti de bu alanda yeni bir kanunun ortaya çıkmasını gerekli kılmış ve akabinde 6331 Sayılı Kanun yürürlüğe sokulmuştur (Kılış, 2013). 6331 Sayılı Kanun, günümüz modern iş sağlığı ve meslek hizmetlerine ilişkin bir kültür olarak değerlendirilmekle birlikte iş sağlığı ve meslek hastalıklarına yönelik olarak sorun gerçekleşmeden önlem alma görünümünde bir düzenleme yapısına sahiptir (Korkmaz, ve Avsallı, 2012). Özel kesim ve kamu kesimi ayrımını da ortadan kaldıran kanun önleyici ilkeler doğrultusunda bu alanda atılmış nihai ve amaca uygun bir adım olarak kendini göstermektedir.

2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Boyutu

2.2.2.1.T.C. Anayasası

Anayasa, hukuk hiyerarşisinde yapılan düzenlemelerin temelini teşkil eden yasal bir yapıdır. Bu itibarla hükümleri bağlayıcı olup kanuni düzenlemeler Anayasaya aykırı yapılamamaktadır. Anayasa, genel hükümler içermekle birlikte özel hükümler alan hukukunun düzenlemeleri içerisinde yer almaktadır. Hali hazırda geçerli olan 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, “23 Eylül 1982 tarihinde Danışma Meclisi tarafından ve 18 Ekim 1982 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilmiş, halkoyuna sunulmak üzere 20 Ekim 1982 tarih ve 17844 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmış, 7 Kasım 1982 Pazar günü yapılan halk oylaması sonucu % 91,17 oranında kabul oyu ile kabul edilmiş, bu kez tekrar 2709 sayılı Kanun olarak 9 Kasım 1982 tarih ve 17863 mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır.” (TC Anayasası, 1982).

Anayasada yeralan hükümlere bağlı kalınarak çalışma hayatının hukuki boyutları şekillendirilmiş ve ilgili düzenlemeler kapsamına göre kanun içeriklerinde hükme bağlanmıştır. “Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yasal çerçeve, Anayasa’nın çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri doğrultusunda, 18, 49-56 arası, 60, 61, 62 ve 173’ncü maddelerinde hüküm bulmaktadır. Bunlar içerisinde 50’nci madde hükmünde, hiç kimsenin cinsiyetine, gücüne ve yaşına uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmişken 56’ncı madde ile de “herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu” kural olarak yer almaktadır. Çalışma hayatında tespit edilen risk grupları ve İSG’nin gerekliliğine doğrudan atıf yapan 50. ve 56’ncı maddelerle kural niteliği taşıyan hükümler şunlardır (Yiğit, 2013):

Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı

“Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yönden yetersiz olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” (m.50) Madde de çalışan ve çalıştığı işin birbiriyle uyumlu olmasından ve bireyin cinsiyetinin, yaşının ve gücünün uygun olmadığı işlerde

çalıştırılmaması gerektiğinden bahsetmekle birlikte kadınların ve küçüklerin özel olarak bu konuda ilgi konusu olduğu da gör÷lmektedir.

Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması

“Herkes sağlık ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içerisinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi arttırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla, sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık Hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir” (TC Anayasası, 1982).

Anayasada devletin sorumlulukları kapsamında bulunan ve herkesin güvenlik ve sağlık bakımından emin bir çevrede yaşama hakkının varlığı, bununla birlikte sağlık hizmetlerinden gerekli biçimde yararlanmasının, alacağı hizmetin ihtiyacına uygun olmasının gerekliliğine işaret edilmektedir. Anayasada yer alan İSG’ye ilişkin bu hükümlerle birlikte çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren hukuk kuralları da daha sonraları yürürlüğe konulmuştur.

2.2.2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak, “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2010 yılı istatistiklerine bakıldığında, “62 bin 903 iş kazası, 533 meslek hastalığının meydana geldiği gör÷lmekle birlikte, meydana gelmiş, meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından 1.454 çalışan hayatını kaybetmiştir. Her gün ise, meydana gelen 172 iş kazasından 4 çalışan hayatını kaybetmekte, 6 çalışan ise, iş göremez hale gelmektedir” (4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi). Bu istatistiki veriler, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle çalışma ortamında çalışanların hayatlarını yitirmelerine karşın tüm işyerlerinde çalışanları kapsayacak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayacak önleyici tedbirlerin alınmasının zorunluluğuna işaret etmektedirler.

Türkiye’de çalışma yaşamına yönelik tedbirlerin hayata geçirilmesi, iş kazaları ve mesleki hastalıkları önlemek amacıyla uzun süre devam etmiş çalışmaların neticesinde, 20 Haziran 2012 tarihinde “6331 sayılı İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu”, kapsamındaki hükümlerle, çalışma yaşamına yeni yaptırımlarla girmiştir. Bu kanun ilk defa, çalışan sayısı ve iş kolu ayrımı gözetilmeden, tüm çalışanları kapsayan düzenlemeleri hayata geçirmiş ve mevzuata yeni düzenlemeler getirmiştir. Yasada, tüm işverenlerin, risk analizi yapmalarının ve yapılan risk analizi sonucuna göre de, gereken önleyici tedbirlerin alınmasının gerekliliği ile ilgili devlete, işverene ve çalışana bir takım sorumluluklar yüklemiştir. İşverenlerin, kanunda yer almış hükümleri uygulamaması halinde ise, bir takım idari para cezalarıyla yaptırım gücüyle karşılaşmaktadırlar (Bilir ve Yıldız, 2014). Bu kanun devlet, işveren, çalışan işbirliği ve tarafların sorumluluklarını ilke olarak benimseyen bir yasa görünümündedir. 6331 sayılı “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*”nun amacı, “*işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.*” şeklindeki ifadeyle kanunun birinci maddesinde zikredilmektedir.

6331 Sayılı İSG Kanunu, beş bölümden oluşmakta ve bu bölümler, Tanımlar (Madde 1-3), Kapsam ve Amaç (Madde 4-20), işverenlerin ile çalışanların görevleri, yetki ve sorumlulukları, üçüncü bölümde (Madde 21-23) iş sağlığı ve güvenliği konsey, kurul ve koordinasyonu, dördüncü bölümde (Madde 24-27) teftiş inceleme ve araştırma müfettişin yetkisi, yükümlülüğü ve sorumluluğu, beşinci bölümde ise, (Madde 28-39) çeşitli ve geçici hükümlerin bulunduğu belli bir sistem dâhilinde şekillendirilmiş ilk bağımsız “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” olarak mevzuatımızda yer almıştır. Kanunun 30.maddesinde de ilgili bakanların görüşleri alınarak, kanunun uygulanmasına yönelik yönetmeliklerin hazırlanması görevi de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiştir.

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda mevzuat düzenlemelerine ilişkin yapılmış olan yapılmış tebliğ ve yönetmelikler aşağıdaki şekliyle verilebilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler).

“26.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği.

29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.

29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği.

29.12.2012 tarihli İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.

18.01.2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.

06.02.2013 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği”

Kanun’da, devletin, yöneticilerin ve çalışanların, farklı sorumlulukları bulunmaktadır. Ancak ana sorumluluk, işverene yüklenmiştir. İşveren, yalnız risklerin gerçekleşmeden önlenmesi adına gerekli güvenlik ve sağlık önlemlerin almakla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda alınacak önlemlere ne ölçüde uyulduğunu da izlemek, denetlemek ve mevcut bulunan uygunsuzlukların giderilmesi için gerekli çalışmaları yapmakla görevlendirilmiştir (Md.4/19). Kanun'un yeralan ikinci bölümünde 4-6 arası, 10-12 arası, 14-18 arası, 20, 22 ve 23. Maddelerinde de İSG alanında işverenin yapması gereken düzenlemeler ile sorumlulukları yer almaktadır. İSG kanununda sorumluluk, işverenlerde olmasına karşın, sağlık ve güvenlik konusu, bir örgütteki tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Bu konuda, çalışanların yükümlülükleri ise, 19.maddede düzenlenmiştir. İSG kanununda, İşverenin, çalışanın ve devletin var olan üçlü sorumluluk ilkesi gereği, devletin de (bakanlıkça) İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde sağlayacağı destek, kanunun 7, 9 ve 21. Maddelerinde yer almıştır (Ergül, 2014).

6331 sayılı Kanunun en önemli özelliklerinden birisi çalışanları herhangi bir ayrıma tabi tutmadan tümünü kapsıyor olmasıdır. İlgili Kanun’un ikinci maddesi “*Bu kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanır*” demek suretiyle tüm çalışanları kapsaması kural olarak uygulanmıştır (TC ÇSGB, 2012). Kanunda, diğer iş kanunlarında kullanılan işçi terimi yerine, “çalışan” terimi kullanılmış ve yine aynı kanunu 3’ncü maddesi hükmünde de “*Çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir.*” Şeklindeki kanun ifadesiyle de çalışan

kavramına açıklık getirilmiştir (Aravacık, 2014). Bununla birlikte Kanun, oldukça geniş bir kapsamı öngördüğü halde, bir kısım faaliyetlerde önlem alınmasının oldukça zor olduğu iş kolları kapsam dışında tutulmuştur. Korkmaz ve Avsallı (2012) bu iş kollarını aşağıdaki şekliyle belirtmektedirler:

“Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç, Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,

Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

Ev hizmetleri,

Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri, bu kanunun kapsamı dışındadır.”

Yukarıda ifade edildiği gibi Kanun’un birincil sorumlu olarak ifade ettiği işverenin genel sorumluluklara ilişkin olarak m.4 hükmünde çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması hususu işverenin sorumluluğunda bırakılmıştır. Bununla birlikte Kanun’un işverene yüklediği sorumlulukları aşağıdaki şekliyle ifade etmek mümkün olmaktadır (Bilir ve Yıldız, 2014):

“Mesleki riskleri önlemek için organizasyonları yapmak, eğitim ve bilgi vermek dâhil gerekli araç gereç teminini yapmak, mevcut durumu iyileştirmek için her türlü önlemleri almak, sağlık ve güvenlik açısından alınacak önlemleri, değişen şartlara uygun hale getirmek için çalışmaları yapmak.

İşyerinde alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, uygunsuzlukları tespit etmek ve giderilmesini sağlamak.

İşyerinde mevcut bulunan risklerin analizini yapmak ve yaptırmak.

Çalışana verilecek görevlendirilmelerde, işe uygunluğunu, sağlık ve güvenliği açısından göz önünde bulundurmak.

Hayati ve özel tehlike bulunan yerlere, yeterli bilgi ve talimat dışındaki çalışanların girmemesi için gereken önlemleri almak.

İşverenin, işyeri dışında bulunan uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması, halinde de var olan sorumluluklarını devam ettirmek. İşverenin bu şekilde hizmet alması var olan sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır.

Ayrıca İşveren, almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden doğacak maliyetlerini de çalışanlarına yansıtmamalıdır.”

İşverenin, sorumluluklarını yerine getirmesi sürecinde Kanunun 5. Maddesinde yer alan risklerden korunma ilkelerini de göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu ilkelerin yer aldığı maddeler aşağıdaki şekliyle yorum bulunmaktadır (Akpınar, 2013).

“Oluşabilecek risklerden kaçınmak. İş ortamında mevcut olan kaçınılamaz risklerin, analizini yapmak. Riskler, tehlikeyi oluşturmada daha kaynağındayken mücadele edilmesini sağlamak.

Teknolojik gelişmelerden mümkün mertebe faydalanmak ve ekipmanlarını daha az tehlikeli kriterine uygun olarak değiştirmek veya oluşturmak

İş yerinde, çalışma ortamını, sosyal ilişkiler ve çalışma koşullarını etkileyen faktörleri dikkate almak kaydıyla korunma önlemlerini öncelikli tutarak bu önlemlere ilişkin tutarlı ve etkin politikalar oluşturmak

Çalışan sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyen işlerin güvenli hale getirilmesi için işyerinin tasarımından çalışma usullerine, üretim ekipmanları ve montlarının seçimine kadar gerekli özenin gösterilmesi

İş güvenliği adına gerekli tüm talimatların çalışanlara verilmesi suretiyle risklerden korunmalarının sağlanması”.

Kanunun 5. Maddesinde, risklerin oluşmadan, kaynağında yok edilmesinin gerekliliği ve çalışma ortamında tespit edilen risklerin de analiz edilmek suretiyle çalışanları iş ortamında bu risklere karşı koruyucu önlemler alınarak koruma sorumluluğu işveren sorumluluğundadır. Bunun için hem toplu hem de bireysel korunma yöntemlerine ağırlık verilmiş, çalışanlarında bu

yöntemlere dikkat etmek noktasında gerekli talimat ve uygulamalarla bilinçlendirilmesinin gerekliliği hükme bağlanmıştır.

Kanunun 6'ncı maddesi, risklerin önlenmesine yönelik olarak yapılan İSG faaliyetlerinin hayata geçirilmesi noktasında yetkili ve sorumlu atanmasını düzenlemektedir. Bu bağlamda, işveren çalışanlar arasından, çalışanlar arasında yeterliliğe sahip biri yoksa dışarıdan işe almak veya anlaşma yapmak suretiyle “İş Güvenliği Uzmanı”, “İşyeri Hekimi” ve diğer sağlık personelinin varlığını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Gerekli niteliklere ve belgelere sahip olması halinde işverenin kendisi de bu görevi üstlenebilmektedir. Beraberinde işveren bu personel için gerekli ekipman, yer gibi ihtiyaçları karşılamakla da yükümlüdür (Akpınar, 2013).

İşverenin diğer sorumlulukları ise şunlardır (İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Düzenlemeler).

“Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma ile ilgili çalışmaları (Md.10)

Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk yardım çalışmaları (Md.11)

Çalışanların Tahliye Planları (Md.12)

Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (Md.13)

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi ve raporlarının düzenlenmesi ile ilgili hususlar (Md.14)

Çalışanların Sağlık Gözetimi (Md.15)

Çalışanların Bilgilendirilmesi (Md.16)

Çalışanların Eğitimi (Md.17)

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının sağlanması (Madde18)”

Özet itibarıyla; işveren, risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi, risklere karşı alınması gereken önlemler, çalışanların ilk yardım, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularında eğitimleri ve bilgilendirilmeleri, iş kazası ve

meslek hastalıklarına ilişkin rapor düzenlenmesi, bu konuların ilgili mercilere bildirilmesi gibi konularda devlete ve çalışana karşı sorumlu tutulmuştur.

İşyerinde İSG temsilcisinin oluşturulmasında Kanun'un 20'nci maddesi hükmünde, işyerindeki risklerin, çalışan sayısına göre belirlenecek olan sorumlu yada sorumlularca takip edileceği bu bunların da çalışanlar arasından seçileceği yoksa bu konuda ilgili belge ve eğitime sahip kimselerin atanacağı zorunluluğuna değinilmektedir. Belirlenen çalışan temsilcisinin sorumluluğu olduğu gibi görevini yerine getirme noktasında talep hakkı da söz konusu olmaktadır (Akpınar, 2013).

6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"na göre, çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları 19'ncü madde ile düzenlenmiş; işveren tarafından düzenlenen eğitimler ve talimatlara bağlı olarak önce kendilerini sonra da diğer çalışanlarla birlikte iş yerinin güvenliğini ve sağlığını tehlikeye düşürmemek için üstlendikleri yükümlülükler aşağıdaki şekliyle ifade edilmiştir:

"Çalışanlar, işyerinde bulunan üretim araçlarını, işyerindeki kurallar doğrultusunda güvenli bir şekilde doğru kullanarak, üretim araçlarını keyfi şekilde çıkarmamalı ve değiştirmemelidir.

Çalışanlar, işverenin kendilerine sağlamış olduğu kişisel koruyucuları muhafaza etmek ve doğru kullanmakla mükelleftirler. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğin sağlanmasıyla yükümlü temsilciyle gerekli hallerde işbirliği yapmak durumundadırlar.

Çalışanlar, sağlık ve güvenliği tehdit edecek ekipman, yapılar ve işleyle ilgili tehlikelerle karşılaştıklarında bu durumu temsilci veya işyeri sahibine bildirmekle sorumludurlar.

Çalışanlar, yetkili bir makamca belirlenen noksanlık ve aksaklıkların giderilmesi için teftiş zamanı, işveren ve çalışan temsilcileri ile işbirliği yapmalıdırlar."

Yukarıdaki izahlardan görüleceği üzere Kanun iş sağlığı ve güvenliği hususunda işyerini çalışanları ve işvereniyle bir bütün olarak değerlendirmekte ve tarafların bu hususta birbirlerine karşı sorumluluklarının varlığını ifade etmektedir. Çalışanların hem kendilerine hem de işyerine karşı sorumluluklarına karşı işverenin de çalışanlara karşı sorumlulukları bulunmakta ve iş sağlığı ve

güvenliğinin sağlanması noktasında gerekli ihtiyaçları karşılamakla mükellef tutulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında bir diğer sorumluluk sahibi de devlet otoritesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Devlet, İSG ile ilgili mevzuatın oluşturulması, uygulama esasları, işyerlerindeki uygulamanın takibi, denetimi ve teftişi gibi hususlara ilişkin olarak sorumluluk üstlenmiş durumdadır. Günümüzde Devlet otoritesi bu sorumluluğunu yerine getirmek adına “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ve bağlı kuruluşlar marifetiyle faaliyetler yürütmektedir. Bu doğrultuda, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü”, “Sosyal Sigortalar Kurumu” ve üniversitelerde “Halk Sağlığı Anabilim Dalları” kurularak çalışmalar noktasında teşvik edilmişlerdir. Amaç; devlet eliyle yaptırım gücünün artırılması, işveren ve yöneticilerin olası ihmalini ortadan kaldırmaktır. Bu yolla devlet işçiyi korumayı amaçlamaktadır (İnceselli, 2005).

İSG hizmetlerinde devlet desteğini, ilgili kanunun 7. Maddesine göre; birinci olarak çalışan sayısına göre, ikinci olarak da yapılan işin tehlike derecesine göre yapacaktır. Bakanlıkça belirtilen şartlarda yapacağı destek ile ilgili hükümler (T.C. ÇSGB);

“Kamu kurum ve kuruluşları çalışanları dışında ondan daha az çalışanı bulunan işyerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıflandırmasına dahil olanlar faydalanabileceklerdir. Ancak, Bakanlar Kurulu, on’dan az çalışanı olan az tehlikeli statüsündeki işyerlerinin faydalanması konusunda da karar verme yetkisine sahiptir.

Uygulamalarda SGK kayıtları, esas alınacaktır.

Yapılacak denetimlerle, kayıt dışı çalışanı bulunan işverenlere, tespit edildiği tarihe kadar yapılmış olan destekler, faiziyle birlikte “Sosyal Güvenlik Kurumu’nca tahsil edilerek üç yıl süreyle devlet desteğinden men edileceklerdir. Böylelikle kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi hedeflenmektedir.”

Kanunun 21’nci maddesinde, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” başlığıyla İSG ile alanında düzenlenen strateji ve politikaların belirlenmesine ilişkin tavsiye mercii olarak kurulan Konsey’in sekretarya hizmetleri, “İş Sağlığı

ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼đ¼” sorumluluğunda y¼r¼t¼lmektedir. Konsey’in faaliyet usul ve esasları da alışma Bakanlığı tarafından belirlenmiştir.

G¼r¼ld¼đ¼ ¼zere; 6331 Sayılı Kanun, AB normlarına uyum sağlamış olup hem ¼zel sekt¼r hem de kamu çalışanların t¼m¼n¼ kapsaması itibariyle ayrı bir ¼nem arz etmektedir. Kanun’un temelinde, ISG’ için ¼nleyici nitelikliliği, risklerin oluşmadan ¼nce ortadan kaldırılması yatmaktadır. İş kazaları ve mesleki hastalıkların ¼n¼ne geçilerek risklerin ortadan kaldırılması suretiyle g¼venli bir ortamın oluşturulmasına y¼nelik d¼zenlemeler yer almaktadır. Kanun’da çalışanların g¼r¼ř¼n¼n alınması hususu da belirtilmiş; ortama ve çalışma koşullarına ilişkin zorluklar, tehditler, riskler gibi hususlarda g¼r¼ř bildirmeleri m¼mk¼n kılınmış ve b¼ylelikle de alanda bu risklere doğrudan maruz kalacak veya kalan kimseler ağzından alınan bilgi ile ¼nlemler daha amacına uygun biçimde oluşturulabilmiştir.

6331 Sayılı yeni “İş Sağlığı ve G¼venliđi Kanunu” ile 4857 Sayılı “İş Kanunu” arasında yer alan farklılıklar şu şekilde belirtilebilecektir:

“alışanlarımızı daha koruyucudur.

Daha ayrıntılıdır ve AB normlarına uygundur.

İşverenlere; eğitme, bilgilendirme, denetleme ve bildirme y¼k¼ml¼l¼đ¼đ¼ getirirken, işçilere de ¼nlemlere uyma y¼k¼ml¼l¼đ¼đ¼n¼ içermekte, ayrıca onlara çalışmama hakkı vermektedir.

İş Sağlığı ve G¼venliđi Kurullarını etkinleştirmektedir.

İşyeri hekimi alıştırma, iş g¼venliđi m¼hendisi veya teknik eleman g¼revlendirme zorunluluğu getirmektedir.

¼zel risk gruplarına y¼nelik pek çok koruyucu h¼k¼mleri içermektedir.”

Yeni Kanunla gelen yenilikler ve uygulamalar incelendiğinde, işyerlerinde İSG faaliyetlerinin ve ¼zellikle de iş sağlığı ve g¼venliđinin g¼n geçtikçe ehemmiyet arzeden bir hal aldığı s¼ylenebilmektedir.

2.2.3. Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve G¼venliđi

Sağlık kurumları, mahiyeti itibariyle toplum sağlığının temel g¼vencesi olmakla birlikte faaliyet konularını oluşturan hastalıklar ve ¼zellikle de bulaşıcı hastalıklar itibariyle de y¼ksek risk grubu oluşturan kurumlar içerisinde yer

almaktadırlar. Karşı karşıya oldukları riskler, çalışanların sağlığını doğrudan etkileyebileceği gibi hizmet alan hastaların da etkilenecek daha kötü durumlarla karşılaşmalarına neden olabilecek derecede önem arz etmektedir.

2.2.3.1. Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaç ve Kapsamı

Özellikle de son yıllarda dünya genelinde çalışma hayatında önemli gelişmeler yaşanmasına bağlı olarak imalat ve sanayi sektörlerinde çalışanlar açısından önemli bir yer tutan işçi sağlığı ve güvenliği konusu yaşanan gelişmeler neticesinde hizmet sektörü açısından da önem arzeden konular arasına girmiştir. Hizmet sektöründe yeralan sağlık hizmetleri, yapılan faaliyetlerin ihtivasına bağlı olarak taşımış olduğu riskler açısından, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit etmesi yüksek düzeyde arzeden riskler taşıması itibariyle önem arzeden risk grubunda yer almaktadır. Son yıllarda gelişen teknolojiye paralel, sağlık hizmetinde çalışanların, sağlık ve güvenlik problemleri de önem görmeye başlamış ve bu öneme binaen çeşitli adımlar atılır olmuştur.

1950 yıllarında “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının her çalışan için bir hak olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve ülkelerin iç düzenlemelerinde bu hususun ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. 1970’lerin başları itibariyle OSHA (ABD’de Mesleki Sağlık ve Güvenlik Birimi), NIOSH, (Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü), Amerikan Hastane Birliği ve Sağlık Sendikaları, sağlık çalışanının da, diğer çalışanlar gibi sağlıklı olma hakkının bulunduğunu, çalıştıkları işletmelerde, sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlanmasının hak olarak tanınması gerektiğini ve bunun sağlanması için de sağlık hizmeti veren kurumlarda bu konuya ilişkin birimlerin oluşturulması gerektiğini vurgulamışlardır (Meydanlıoğlu, 2013).

NIOSH, sağlık çalışanlarının karşılaştıkları sektörel sorunların önlenmesi adına 1974’te sağlık sendikalarıyla işbirliğine giderek hastanelerde uygulanmak üzere güvenlik ve sağlık programları oluşturmuşlardır. Sağlık çalışanlarına yönelik bu yönde kurulmuş olan ilk birimlerin aynı yıl için sırasıyla ABD, İspanya, Almanya ve Finlandiya olduğu görülmektedir. Kurulan bu birimler, “Hastane Sağlık ve Güvenlik Komitesi”, “Sağlık ve Güvenlik Komitesi”, “Hastane İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Birimi”, “Mesleki Sağlık

Birimi” gibi farklı isimler altında oluşturulmuş ve yapılandırılmışlardır. Meydana gelen gelişmelerden sonra 1985 yılında ILO tarafından “Uluslararası Mesleki Sağlık Komisyonu (International Occupational Health Commission)”u kurulmuş ve bu komisyon çalışmalarının neticesinde de 1990’da sağlık çalışanlarına yönelik işçi sağlığı yaklaşımı ile sağlık çalışanlarının sağlığının ele alınması gerekliliği önerisinde bulunmuştur. Bu öneriye karşın, ABD'deki sağlık kurumları, 1990'lı yılların başında akreditasyon komisyonu ve hastaneler de sağlık ve güvenlik komitelerinin bulunmasını koşula bağlamıştır (Özkan ve Emiroğlu, 2006).

NIOSH ve OSHA, “Hastane Sağlık ve Güvenlik Komitesi”ni, sağlık çalışanlarına yönelik koruyucu hizmetler altında, *“sağlığı koruyan, geliştiren, hastalıkları önleyen ve ayakta tedavi eden, gereken sağlık hizmetlerini yerine getiren, birinci basamak sağlık hizmetini gerçekleştiren birim”* şeklinde yeniden tanımlamıştır. Hizmetin temel amacının iş ortamında sağlık çalışanlarının güvenliğini ve sağlığını tehdit eden biyolojik, fiziksel, psikolojik ve ergonomik risklerin, oluşabilecek kazaların ve mesleki hastalıkların önendiği güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı meydana getirmek olduğu belirtilmiştir (Özkan ve Emiroğlu, 2006).

Türkiye’de sağlık çalışanlarının güvenlik ve sağlıklarına ilişkin olarak “Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyinin”, 1989’da “Bu bizim Sloganımız” şeklinde başlayan çalışması, konuya alakalı bir veri tabanı meydana getirme amacıyla başlamış ve 2000’lere gelindiğinde, sağlık çalışanlarının sağlığı konusunda ulusal düzeyde kongreler bazında bu konuda çalışmalar oluşturacak bir komite oluşturulması için pilot çalışmalar başlatılmış ancak bu çalışmalar devam ettirilememiştir (Meydanlıoğlu, 2013).

Ülkemizde sağlık çalışanları, maruz kaldıkları tehlike ve riskler, iş kazaları, mesleki hastalıklar gibi konularda diğer iş alanlarında çalışanlara göre daha riskli gruba oluşturmaktadırlar. Bu sebepten, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 25 Kasım 2009 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan ‘İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği’ yayınlanmıştır. Bu tebliğ uyarınca; Ayakta ve/veya yataklı teşhis ve tedavi yapılan sağlık kuruluşlarındaki faaliyetler, araştırma laboratuvarları işleri, radar, X ışınları ve diğer zararlı, radyasyon yayan ışınlarla çalışma yapılan işler ve tıbbi tedavi

laboratuvarları çok tehlikeli işler sınıfında sayılmıştır. Yine, 'Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine' bakıldığında; radyoloji işleri ile radyum ve radyoaktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (çeşitli röntgen, manyetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler, hastane, bakteriyoloji ve kimya laboratuvarları, eczacılık (ilaç imali, ham maddesi imali ve benzeri) işleri ağır ve tehlikeli iş olarak kabul edilmiştir.” (Tüzüner ve Özarslan, 2011)

Yine sağlık çalışanları açısından önem taşıyan 6 Nisan 2011'de çıkarılmış olan “Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik” te yalnızca iki ve üçüncü basamağı kapsamına alan kamu, özel ve üniversite sağlık kurumlarında çalışan ve hasta güvenliğinin sağlanması için gerekli faaliyetlerin düzenlenmesi mecburiyetini getirmiştir. Yönetmelikte, ilgili hükümlerin hangi birimlerce yerine getirilmesi gerektiği de vurgulanmıştır (Meydanlıoğlu, 2013). “Tüm sağlık kurumlarında hizmet alanlar ve sağlık çalışanları için güvenli bir ortam sağlanması amacıyla yayınlanan Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik doğrultusunda;

“Çalışan güvenliği komitesinin kurulması,

Çalışan güvenliği programının hazırlanması,

Çalışanlara yönelik sağlık taramalarının yapılması,

Çalışanların kişisel koruyucu önlemleri almasının sağlanması,

Çalışanlara yönelik şiddetin önlenmesi için düzenleme yapılması,

Enfeksiyonların kontrolü ve önlenmesine yönelik program hazırlanması,

Beyaz kod uygulamasına geçilmesi,

Çalışanlara, çalışan güvenliği konusunda eğitimlerin verilmesi konusunda hastaneler bilgilendirilmesi.” Hususları hayata geçirilmiştir.

Sonrasında bu yönetmeliğe bağlı olarak çıkarılan “Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Genelge”, 14.05.2012 tarihinde Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nce yayınlanmıştır. Genelgede, hastanelerde “Çalışan Güvenliği Birimi” kurulmasına ilişkin olarak tüm hastanelerin bilgilendirilmesi sağlanmıştır. (Tüzüner ve Özarslan, 2011). Diğer taraftan, özellikle de son dönemlerde hastanelerde sağlık çalışanlarının fiziki ve sözlü saldırılara maruz kalmasından hareketle yayınlanan “Çalışan Hakları

Genelgesi”, çalışanların korunması açısından önem teşkil etmektedir. Genelgede, bu konunun da içerisinde yer aldığı hususların hayata geçirilmesi için çalışan hakları birimlerinin oluşturulması öngörülmüştür. Bu da sağlık çalışanları için diğer bir önemli husus olarak hayata geçmiştir. “Sağlık Bakanlığı, 'Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmeliğe' dayalı çıkarılmış olan 'Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Genelgede' yer alan maddeler şu şekildedir:

Beyaz Kod uygulamasının etkin hale getirilmesi ve en kısa sürede çalışanlara gerekli desteğin verilmesi,

Hastane ile ağız ve diş sağlığı merkezlerinde Çalışan Hakları ve Güvenliği Biriminin kurulması,

Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddetin önlenmesi için risk değerlendirmesi ve güvenlik tedbirlerinin alınması,

Çalışanların, şiddetin önlenmesi için öfke kontrolü ve hasta yakınları ile iletişim konusunda eğitilmesi,

Hasta ve hasta yakınlarının bilgilendirilmesi,

Sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalmaları durumunda başvuracakları beyaz kod uygulaması, bildirim süreci ve hukuki yardım alınması usullerinin belirlenmesi konularında detaylı bir düzenleme yoluna gidilmiştir.” (Aravacık, 2014). Beyaz kod uygulaması, sağlık çalışanlarının korunması noktasında önem arzeder mahiyette olması itibarıyla hem hukuki hem de uygulama alanında mevcut aksaklıklarının giderilerek daha verimli bir yapıya büründürülmesi önem taşımaktadır. Böylelikle hasta haklarına gösterilen hassasiyet benzer şekilde sağlık çalışanları için de sergilenmiş olacaktır (Aravacık, 2014).

Türkiye’de 2012’de yürürlüğe sokulan “İş Sağlığı Güvenliği Kanunu”, işyeri ve kolu ayırımına gidilmeksizin tüm çalışanları kapsamı altına aldığı anda ilgili kanun maddeleri aynı zamanda sağlık çalışanları için de yürütülebilmektedir. Kanun hükümleri dairesinde sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarında risk değerlendirme yapıp çalışan sağlığı ve güvenliği bakımından tüm önlemlerin belirlenerek alınması gerekmele birlikte yine sağlık çalışanlarına bu hususlara ilişkin olarak eğitim verilmesi de yine kanuni bir zorunluluk olarak kendini göstermektedir. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul

ve Esas'larına ilişkin yönetmelikte ayırım gözetilmeksizin bütün çalışanların işyeri riskleri, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, meslek hastalıkları ve iş kazalarının nedenleri, korunma metotları, alınacak önlemler, çalışanın hak ve sorumluluklarının bildirimine ilişkin eğitimlerin düzenlenerek çalışanların bilgilendirilmesi de yer almaktadır (Bilir, ve Yıldız, 2014). Tüm bu kanun ve yönetmelik maddeleri, sağlık çalışanlarıyla birlikte genel olarak bütün çalışanların daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarının temini açısından önem taşımakla birlikte yasal düzenlemelere bağlı olarak çalışanların da bu hususta üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir.

2.2.3.2. Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak ele alınmış özellikli bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu doğrultuda sağlık hizmetlerinde bir kısım düzenlemeler yapılmış ve böylelikle sağlık çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği hususları düzenlenmeye çalışılmıştır. Bu düzenlemelere aşağıda ara başlıklarla yer verilmeye çalışılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Tebliği

28602 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin” 21'inci maddesiyle oluşturulan Komisyonun görüşlerine bağlı olarak işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında bulundukları risk grupları listesi Bakanlıkça yayınlanmıştır. “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” tarafından hazırlanan ve Resmi Gazetede yayınlanan bu listeye göre hastaneler; tıbbi, cerrahi, diş ve benzeri sağlık hizmetleri, sanatoryumlar, klinikler ve sağlık yurtları 5'inci risk grubu kapsamında değerlendirilmişlerdir (28602 Sayılı RG).

1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda Portör Muayenesi

1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu”nun m.126 ve 127 hükümlerinde, gıda üreten yerlerin ve sıhhi müessese çalışanlarının 3'er aylık periyotlarda muayene olmaları ve bu muayeneye bağlı olarak sıhhi rapor almalarını zorunlu kılan kanun ifadesi, 11.10.2011 tarih ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname m.58 hükmünde, “çalışanların hijyen konusunda bu iş yerlerindeki meslek ve faaliyetin gerektirdiği eğitimi alma zorunluluğu” ve

“bulaşıcı hastalığı olanlar çalışamaz” ifadeleriyle değişiklik yapılmıştır. Sağlık şartlarına bağlı olarak işletmelerde verilecek olan hijyen eğitiminin önemi tartışılmaz olmakla birlikte portör muayenesi hijyen şartlarının yerine getirilmesiyle birlikte çalışanların sağlık durumlarının belirlenmesinde de önemli etken konumundadır. Portör muayenelerinin yanı sıra hijyen eğitiminin de verilmesiyle birlikte hem işyeri hem de çalışan sağlığı kontrol altında tutulabilecektir. (TCSB, 2005).

4857 Sayılı İş Kanununda Gece Süresi ve Çalışmaları

“Sağlık işletmelerinde 24 saat kesintisiz hizmet verilmesinden dolayı sağlık çalışanlarının gece de çalışması gerekmektedir. 4857 sayılı iş kanununun 69. Maddesi ile hükme bağlanmıştır. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmaya uygun olduğunun sağlık raporu ile belgelenmesi ve işçinin iki yılda bir işveren tarafından sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekmektedir.” (Tunç, 2013).

“Aynı yasa maddesinde gece çalışması ile ilgili; İşçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işverenin, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş vereceği, işverenin gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlü olduğu, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaların sıraya konulacağı yer almaktadır.” (Devebakan, 2007).

Yataklı Tedavi Kurumları Enfeksiyon Kontrol Yönetmeliği

Enfeksiyon Kontrol Yönetmeliği, sağlık kurumlarının hemen hepsinde “Enfeksiyon Kontrol Komitesi” oluşturulması mecburiyeti ile birlikte bu kontrollerin yapılmasına ilişkin usul ve esasları ihtiva etmektedir. Sağlık Bakanlığı’nca yayınlanmış olan “Yataklı Tedavi Kurumları Enfeksiyon Kontrol Yönetmeliği”, yönetmeliğin birinci maddesinde verilen ifadeyle amacını şu şekilde belirtmektedir: “Yataklı tedavi kurumlarında sağlık hizmetleri ile ilişkili olarak gelişen enfeksiyon hastalıklarını önlemek ve kontrol altına almak, konu

ile ilgili sorunları tespit etmek, çözümüne yönelik faaliyetleri düzenleyip yürütmek ve yataklı tedavi kurumları düzeyinde alınması gereken kararları gerekli mercilere iletme üzere, enfeksiyon kontrol komitesi teşkili ile bu komitenin çalışma şekline, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usûl ve esasları düzenlemektir” (27975 Sayılı Resmi Gazete).

Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği

Özellikle sağlık işletmeleri, faaliyetleriyle birlikte tıbbi atık üretmekte ve bu atıklar öncesinde medyaya da yansıyan birçok skandal uygulamayla görülmüş olduğu üzere çöpe atılmak suretiyle imha edilmekteydi. Bu durumun toplum ve çevre sağlığı üzerindeki etkilerinden hareketle bakanlık tarafından bu yönde çıkarılan yönetmelikle tıbbi atıkların ne şekilde toplanıp taşınacağı ve depolanacağı hükme bağlanmıştır. Bu atıklar, tıbbi atık yöneticileri sorumluluğunda olup bu yöneticilerin yükümlülükleri yönetmelik dairesinde aşağıdaki şekliyle belirtilmiştir (Tıbbi Atık Kontrol Yönetmeliği, 2005):

“Atıkları kaynağında en aza indirecek sistemi kurmakla,

Atıkların ayrı toplanması, taşınması ve geçici depolanması ile bir kaza anında alınacak tedbirleri içeren ünite içi atık yönetim planını hazırlamak ve uygulamakla,

Tıbbi, tehlikeli ve evsel nitelikli atıklar ile ambalaj atıklarını birbirleri ile karışmadan kaynağında ayrı olarak toplamakla,

Tıbbi atıklar ile kesici-delici atıkları toplarken teknik özellikleri bu Yönetmelikte belirtilen torbaları ve kapları kullanmakla,

Ayrı toplanan tıbbi ve evsel nitelikli atıkları sadece bu iş için tahsis edilmiş araçlar ile ayrı ayrı taşımakla,

Oluşan tıbbi atık miktarı ile ilgili bilgileri düzenli olarak kayıt altına almak, yıl sonu itibari ile valiliğe göndermek, bu bilgileri en az üç yıl süre ile muhafaza etmek ve talep edilmesi halinde Bakanlığın incelemesine açık tutmakla, yükümlüdür.”

Sağlık Bakanlığı Yataklı Tedavi Kurumları Kurumsal Kaliteyi Geliştirme ve Performans Değerlendirme Yönergesi

“Bu yönerge sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, kaliteli, verimli hizmet sunumunun sağlanması ve sağlık kurumlarının bu hedeflere ulaşmaları için ölçülebilir, karşılaştırılabilir hizmet sunum ölçütlerinin belirlenmesi ve halkın görüşlerinin bu sürece yansıtılması ile buna katkısı olan personelin teşvik edilmesi amacıyla yönelik olarak çıkarılmış bir düzenlemedir. İlgili Yönergenin ekinde kalite geliştirme ve değerlendirme kriterlerine ilişkin ölçütler sıralanmıştır. Söz konusu Yönergede kurumun, hastaları, ziyaretçileri ve sağlık çalışanlarını oluşabilecek her türlü saldırılara karşı koruyup koruyamadığını belirlemeye yönelik aşağıdaki soruların sorulduğu görülmektedir (Devebakan, 2007).

Hastanede hasta ve çalışanları risk ve tehlikelere karşı korumaya yönelik radyasyon güvenlik programı var mı?

Kurum, Hastane personelinin güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alıyor mu?

Kuruma yeni katılan ve/veya görev değişikliği yapılan personel için düzenlenmiş bir alıştırma eğitimi programı var mı?

Hastanede, laboratuvarların olası risk ve tehlikelerine karşı, laboratuvar ekibinin ve laboratuvarda oldukları zaman hastaların güvenliğini sağlamaya yönelik bir düzenleme var mı?”

Yukarıda ele alınmaya çalışılan uygulamalar doğrultusunda sağlık işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği noktasında belli başlı uygulamaların varlığı göze çarpmakla birlikte bu işletmeler mahiyetleri itibarıyla hem çalışanları hem de çevreleri bağlamında daha geniş bir perspektifte ele alınmak suretiyle İSG kapsamlarının oluşturulması düşünülmelidir.

2.3. Sağlık Kurumlarında Kurumsal Bağlılık

2.3.1. Kurumsal Bağlılık Kavramı

Bir anlayıp ya da bir kavram olarak ele alınan bağlılık, “...toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olunan bir yükümlülük” şeklinde ifade bulmuştur (Çöl, 2004). İfadeden hareketle bağlılık bağlanan ve bağlanılan şeklinde iki unsurun varlığıyla ortaya çıkmakta ve konumuz itibariyle bağlanılan taraf kurum olmakla birlikte bağlanan taraf çeşitlilik arz edebilmektedir.

Kurumsal konulara ilişkin çalışmalar özellikle 1970’ler itibariyle kendini göstermekle birlikte bu alanda kurum-çalışan ilişkisi de büyük önem kazanmıştır. Bu bağlamdan çalışanın kuruma karşı bağlılığının etkilerinin hissedilmesiyle birlikte 1970’li yıllardan sonra araştırmacılar bu konuya daha eğilir olmuşlar ve işletme, psikoloji, sosyoloji, örgüt yönetimi gibi alanların da ilgi odağında yer almıştır. Farklı disiplinlerin farklı yönleriyle ele alması itibariyle kurumsal bağlılık kavramı için ortak bir tanımlama oluşturulamamıştır (Çöl, 2004). Literatürde bu konuya ilişkin tanımlamalardan bir kısmı aşağıdaki gibidir.

Kurumsal bağlılığa ilişkin olarak Morrow (1983) “çalışanın kurumda kalma ve kurumun faaliyetleri için çaba gösterme arzusu ile kurumun amaç ve değerlerini benimsemesi”, şeklinde bir tanımlama da bulunurken, Schwenk (1986)’se kurumsal bağlılığın, “açık bir ödül veya ceza sistemi olmasa bile çalışanın yaptığı işi sevmesi ve ona devam etme isteği” olduğu yönünde bir tanımlamaya gitmiştir. Becker (1960) ise; “çalışanın kurumda çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri kurumdan ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucunda oluşan bağlılık” şeklinde ifade etmektedir. Bir diğer

tanımlamaya göre de bağıllık kurumla kişi arasında oluşan psikolojik nitelikte bir sözleşme olarak değerlendirilmektedir (Gül, 2002).

Kurumsal bağıllığa ilişkin en çok kabul gören tanımlardan birisi çalışanların kurumla özdeşleşmelerine bağılı olarak kurum değerlerine ve amaçlarına hizmet edecek yönde çaba sarf etmeleri olarak ele almaktadır (Çöl, 2004: 3). Buna paralel olarak kurumsal bağıllığın kurumda etkin bir rol üstlenme, kurumla bütünleşme ve kurumsal çıkarlar için fedakarlık sergileyebilmek şeklinde tanımlanması da söz konusu olabilmektedir. Bu itibarla çalışanın kurumuna hissettiği bağıllıkla kurumun başarısı yönünde çaba sergilemesi söz konusu olacaktır (Yalçın ve İplik, 2005).

Tanımlardan hareketle kurumsal bağıllığın kurum amaç ve değerlerinin çalışanlarca benimsenmesi ve kurum çıkarlarını gözeterek hareket etmesi şeklinde özetlenmesi mümkün olmaktadır. Kuruma bağıllık sergileyen çalışan, aynı zamanda kurum değerlerine ilişkin kuvvetli de bir inanca sahip olmakla birlikte görevlerini en iyi biçimde yerine getirmeye çalışacaktır. Kendisine verilen talimatlara uygun davranacak, kurumun amaçlarına ulaşmasında bu talimatların daha ötesinde olumlu davranışlar bile sergileyebilecektir (Balay, 2014).

2.3.2 Kurumsal Bağıllık Boyutları

Kurumsal bağıllık tek boyutlu bir olgu olmamakla birlikte kurumla ilgili birçok hususa karşı sergilenen bağıllığın toplamı olarak nitelendirilebilmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanın kuruma bağıllığı, işe bağıllık, mesleğine bağıllık, çalışma arkadaşlarına bağıllık, sadakat gibi durumların toplamı şeklinde yorumlanabilecektir. Bu itibarla kurumsal bağıllığın boyutlarına değinmek yerinde olacaktır.

2.3.2.1. İşe Bağıllık

Çalışanların yapmakla sorumlu oldukları işle aralarında kurdukları psikolojik özdeşleşme düzeyi olarak tanımlanan işe bağıllıkta önemli olan husus, işin çalışan hayatının neresinde ve hangi boyutta yer aldığı ve işiyle ne düzeyde ilgili olduğu olarak özetlenmektedir. Kişinin işe olan bağıllığı sosyal ve çalışma hayatında çalışmaya yönelik öğrendiği ve edindiği değerler perspektifinden belirlenir (Tınaz, 2013: 30).

Çalışanların işe bağlılık düzeyi kuruma nazaran daha yüksek seviyede kendini göstermektedir. Yani çalışanın işe bağlılığı kurumun bağlılığından daha yüksek olmaktadır. Bunun temelinde ise yapmakta oldukları işle ilgili tecrübelerini yükselterek kuruma faydalı olmakla birlikte gelecekte daha iyi olanaklar temin etmek adına deneyim seviyelerini yükseltmek arzusunun yattığı ifade edilmektedir. Bu da deneyimli bir çalışanın başkaca bir iş başvurusunda daha ön plana çıkmasıyla ilişkilendirilmektedir (Uygur 2007: 82). İşe bağlılık birçok durumsal ve kişisel unsurdan etkilendiği gibi iş arkadaşlarına olan bağlılığın işe bağlılığa etkisi çok fazla göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu perspektifte çalışanın arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin işe bağlılığını etkilemesi mümkün olmakla birlikte (Balay 2014: 53), çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkilerin genelde kurumsal bağlılığı etkilediği de söylenebilecektir. Nitekim çalışanın işini zaruri olarak yapıyor olmasına karşın kurumuna olan bağlılığının arkadaş ilişkilerini olumlu yönde etkilemesinin makul bir durum olacağı kanaatindeyiz. Olumlu arkadaş ilişkileri de kuruma olan bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir.

İşe bağlılığa ilişkin daha eski çalışanlardan örnekle Becker (1960), “çalışanın sürekli olarak yaptığı çalışmalara kendisini verme eğilimi” şeklinde bir tanımlama kullanmakla birlikte buna gerekçe olarak da “yapmamanın maliyetinin yüksek olmasını savunmaktadır. Benzer şekilde çalışanın çalıştığı süre içinde elde ettiği haklar, kıdem veya diğer imkânları kaybetme ihtimaliyle birlikte iş değiştirme sürecinin zorluğu da yine işe bağlılık nedenleri arasında ifade edilen paralel hususlardır (Somuncu, 2008: 19).

2.3.2.2. Mesleğe Bağlılık

Meslek, insanların iş konusunda uzmanlaştığı alan veya faaliyet olarak tanımlanabilmekle birlikte mesleğe bağlılık da, “kişinin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu anlaması” şeklinde ifade bulunmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Bu perspektiften, kişinin mesleğine yönelik tutumu ve davranışlarını mesleğe bağlılık düzeyi olarak yorumlamak mümkün olabilmektedir. Bireyin mesleğine yönelik bağlılığını mesleği ile ilgili gelişmeleri ne düzeyde takip ettiği, mesleki

etkinliklere katılımı ve mesleğine katkıları ile değerlendirmek mümkün olabilecektir (Balay, 2014: 45)

Belli bir uzmanlığa dayalı faaliyetin yapıldığı kurumlarda (doktorluk, hâkimlik, avukatlık vb. üzerine kurumlar gibi) çalışan bireylerin mesleğini icra ederken sergilediği tavır kuruma değil mesleğe olan bağlılığın belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Meslek icrasında amaçlar ve idealler daha baskın hususlar olduğundan bu noktada bağlılığın odağındaki olgunun meslek olması doğaldır ve profesyonellerin mesleki bağlılık düzeyleri kuruma bağlılıktan daha önce gelir. Literatürde mesleğe ve kuruma bağlılığı yüksek olan çalışanların hem kuruma hem de kendilerine katkılarının daha üst düzeyde olduğu ortak bir kanaat olarak kendini göstermektedir (Çöl, 2004: 5). Bu perspektiften kurum yöneticilerinin çalışanların mesleki yetkinliklerini artıracak imkânlar edinmelerini sağlamaları aynı zamanda kuruma da katkı niteliğinde bir yaklaşım olacak ve böylece mesleğine bağlı çalışanların varlığıyla hem kurumsal kazanımlar daha da artabilecek hem de çalışan kurumuna daha pozitif bir bakışla yönelebilecektir. Bu da mesleki ve iş anlamında bir tatmini beraberinde getirecektir.

Somuncu (2008) kurumsal bağlılıkla mesleki bağlılık arasındaki farklı “mesleğe bağlılık, mesleğinle özdeşleşerek, onu severek yapmayı ifade ederken, kurumsal bağlılık, kendini kurumun bir parçası gibi hissederek onunla özdeşleşmeyi içermektedir. Bu iki kavram birbirinden tamamen farklı olmamakla birlikte, mesleğe bağlılık, kurumsal bağlılığın belirleyicilerinden biridir” şeklinde ifade etmektedir (Somuncu, 2008: 13-14). Bu bağlamda denilebilir ki mesleğe ilişkin kurumun tavrı aynı zamanda o mesleği icra eden çalışanın da kuruma tavrını şekillendirebilir. Öte yandan, mesleğe bağlılık kurumsal bağlılığa dolaylı olarak etki etmekte ve bu etkinin çalışan beklentileriyle ilintili olduğu söylenebilmektedir. Beklentileri karşılanan çalışanların hem mesleki hem de o beklentileri karşılayan kuruma karşı bağlılıkları artabileceği gibi kurumdan ayrılma niyetini de azaltabilecektir.

2.3.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışan arkadaşları, bireyin iş ortamındaki sosyal çevresi olarak tanımlanabildiği gibi günün büyük ve canlı dilimini birey bu kimselerle geçirmekte ve yüksek seviyeli bir etkileşim içerisinde olmaktadır. Dolayısıyla

bu kimselerle işyerinin özdeşleşmesi kaçınılmaz bir sonuç olmakla birlikte bireyin bu kimselere olan bağlılığı doğal bir durumdur (Balay, 2014: 53). Kişilik yapısına bağlı olarak bazı bireylerde güçlü sosyalleşme eğilimiyle güçlü ve samimi ilişkiler de kurabilmektedirler. Aynı zamanda bu kimseler arkadaşlarıyla vakit geçirmek ve paylaşımlarda bulunmaktan da keyif alırlar. Dolayısıyla çalışma ortamlarının bu eğilimlerine müsait olması bu kimseleri hem ortamdaki çalışma arkadaşlarına hem de o ortamın mevcut olduğu kuruma karşı bir bağlılık oluşması gayet mümkün olacaktır. Hatta bazı kimseler böyle bir ortamda çalışmayı daha üst pozisyonlara dahi tercih edebilirler (Reichers, 1985: 471). Kurumdan ayrılmak ise bu kimseler için arkadaşlardan ayrılmak anlamı taşıyacağından kurulan bu güçlü iletişim etkisinde kurumda kalma niyetini destekleyebilecek ve bireyin dolaylı bir kurumsal bağlılığının oluşmasına neden olacaktır. Diğer taraftan kurum içerisinde oluşan sosyal dayanışmanın da bireylerin yaşamsal zorluklarla mücadelede olumlu etkisi olacak ve iş ortamında böylesi bir atmosferin varlığı çalışanı iş arkadaşlarına ve dolaylı olarak da kuruma bağlayacaktır. Bu bağlılığın kurum açısından pozitif sonuçları olabileceği gibi iş ortamının sosyal bir çevreye dönüştürülmesine bağlı olarak negatif etkileri de mümkün olmaktadır. Dolayısıyla iş arkadaşlarına bağlılığın tesis edilebildiği bir kurumda aynı zamanda bu bağlılığın kontrol altında tutulması kurum açısından fayda getireceği söylenebilir.

2.3.2.4. İtaat

Belirli bir sistem dairesinde işleyen yapılarda o yapı bireylerinin sistem işleyiş biçiminde uygun davranması beklenir ve kurallar bütününe karşı sergilenen uyum itaat diye tanımlanmaktadır. Kurumsal itaat, kurumsal yapının işleyişini sağlayan alt sistemlere karşı çalışanların sergiledikleri uyum olarak tanımlandığı gibi, bu uyumun hiyerarşik tanımlar, personel politikaları, iş-görev tanımları gibi sayılabilecek işleyiş kurallarına karşı sergilenmesi esastır. Çalışanın sergilediği itaat, kurumsal kurallar ve talimatlara uyulması, mesai saatlerine ve mesai saatlerinde işle ilgilenilmesi, görevlerin tam, eksiksiz, beklenene uygun biçimde ve zamanında yerine getirilmesiyle birlikte kurumsal kaynakların kullanımında özenli davranılması gibi hususlarla değerlendirilmektedir (Acar, 2006:4).

Gal (1983)'e göre, “itaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler” (Akt. Çöl, 2004: 5-6). Bu yaklaşımdan hareketle itaatin dış çevre kaynaklı olduğu yani dışsal emirlere uyumla ifade edildiği görülmektedir. Bağlılıktan farklı olarak; bağlılığın herhangi bir emre bağlı olmaksızın oluşması ancak itaatin bir kurallar silsilesiyle meydana gelmesi söz konusudur. Bu ayrım da iki kavram arasındaki en belirgin farklılığı ortaya koymaktadır. (Gümüş ve Sezgin, 2012: 88).

Çalışanların yöneticilerine karşı itaat göstermeden sadece kuruma bağlılık göstermeleri de söz konusu olamayacaktır. Nitekim bu noktada meydana gelecek olan çok başlılık aynı zamanda kurumsal karmaşayı da beraberinde getirecektir. Yöneticiler, kurumun amaçlarına hizmet edilen yolda kendilerine verilen görevleri kontrol ve uygulatma sorumluluğu taşımaktadırlar. Bununla birlikte kendilerine bağlı çalışanların amaçlara hizmet eden faaliyetlerdeki ihtiyaçları da yine hiyerarşik bir yapı içerisinde yöneticinin sorumluluğundadır. Herhangi bir kademe yöneticinin fonksiyonsuz bırakılması bir üst kademede ki yöneticinin altının da sorumluluklarını üstlenmesi anlamına gelir ki bu da aynı zamanda o yöneticinin de fonksiyonsuz bırakılması anlamını taşır. Dolayısıyla çalışanların kurumsal bağlılıkları içerisinde itaatin bulunmasının zaruri bir görünüm sergilediği söylenebilecektir (Varoğlu, 1993: 29).

2.3.2.5. Sadakat

Kurumsal bağlılık ve sadakat kavramları zaman zaman birbiriyle karşılaştırılan iki kavram olmakla birlikte sadakat kavramı, çalışanın kurumun amaçlarına ve değerlerine olan bağlılığını ifade etmekte, bu amaç ve değerler doğrultusunda gösterdiği çabayı nitelemektedir. Sadakat aynı zamanda kurum içerisinde diğer çalışanları da motive ettiği gibi örnek teşkil etmesi adına da katma değer üretebilmektedir. Sadakat sahibi çalışanlar, sadece görevlerini yerine getirmekle kalmayıp kurumun faydasına olan ilave işleri de yapmak noktasında gönüllülük sergilerler (Acar, 2006: 8).

Temeli itibariyle sadakat, göreve karşı sorumluluk duygusuna dayalı olarak kurumla bütünleşme ve sorumluluklarını üstlenerek yerine getirme çabasını ifade etmektedir. Sadakat duygusunun çalışan değer yargıları ve

beklentileriyle birlikte kurumda kalma isteği üzerinde de etkisi söz konusudur. Çalışan, kuruma karşı sergilediği sadakat duygusu aynı zamanda kurumun sergilediği tutumla da doğrudan ilişkili olmanın yanı sıra kurumsal politikalar da sadakat duygusunun oluşmasında önem taşımaktadır. (Uygur, 2007: 73).

Koç (2009), Kurumsal sadakat ile kurumsal bağlılık arasındaki farklılıkları şu şekilde özetlemektedir: “kurumsal bağlılık, aynı doğrultuda birleşen kişisel ve kurumsal amaçların gerçekleştirilmesi için gösterilen davranışlar, kurumsal sadakat duygusu kişinin kendi istek ve ihtiyaçlarından bağımsız olarak kurumun amaçları ve hedeflerinin önemli olduğu, bu yönde çalışmaya devam edildiği bir durumdur. Çalışanlar kurumda kendi ihtiyaç ve istekleri karşılandığı sürece kurumda kalmaya devam etme yönünde bir bağlılık gösterirken, sadakat duygusuna sahip bir çalışan, kurumda koşullar ne olursa olsun sorgulamadan, ayrılmayı düşünmeden çalışmaya devam eder. Bu nedenle, kurumsal sadakat duygusu, bağlılık duygusundan daha güçlü ve tek yönlü bir duygu olarak tanımlanabilir” (Koç, 2009: 204-205).

Bir kurum veya kişiye gösterilen sadakat karşılığında bir çıkar beklentisi düşünülmez. Sadakat çıkardan ziyade itibar ve güce karşı sergilenen bir tavır olarak nitelendirilmektedir. (Zangaro, 2001: 18). Bağlılık ve sadakatin birleştiği nokta ise, her ikisinin de bir kişi veya kuruma karşı aidiyet duygusu içermesidir (Uygur ve Koç, 2010: 81). Bu duygu çalışanın kurumuna karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve çalışma hayatını kurumda devam ettirme isteği ile kendisini göstermektedir.

2.3.3. Kurumsal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kurumsal bağlılık, kurumla ilgili olduğu kadar bireyin özellikleriyle de ilgilidir. Çalışanın kişisel faktörleri arasında sayılan yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi faktörler kurumsal bağlılığı etkilediği gibi kuruma ilişkin iletişim, bilgi paylaşımı, kurum kültürü, ücret ve ödentiler, çalışma ortamı gibi faktörler de yine çalışanın kuruma bağlılığını etkileyen hususlar arasındadır.

2.3.3.1. Kişisel Faktörler

Yaş

Bireyin yaşı ile davranış ve tutumları arasındaki ilişki psikoloji, sosyoloji gibi insana yönelik bilimlerin ortak kabulü olmakla birlikte kurumsal bağlılıkla yaş arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde etraflıca bir değerlendirme yapılması gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1984). Yaş, bireyin tutum, davranış, istek ve dileklerini hatta beklentilerini dahi şekillendirdiği gibi çalışanların genç, orta yaş ve yaşlı olarak gruplandırıldığında bu gruplar arasında işle alakalı tutumun farklılaşması kaçınılmaz olacaktır. Genç çalışanlar ilk iş bulma telaşesini yaşarken orta yaş grubu mevcut olan imkânlarını geliştirme gayesi güdebileceklerdir. Öte yandan yaşlılar içinde, değişim ve yeni teknolojiler anlamını taşıyacak gelişmelere adaptasyon süreci de yine kurumsal bağlılığı etkileyecek faktörlerdendir. (Izgar, 2012: 116). Yapılan bu genellemeler sadece iş ortamı için değil hayatın her aşamasında gözlenebilecek olan durumlardır. Sağlık kurumlarında ise yaşlı çalışan grubunun diğerlerine nazaran daha az sayılarda var oldukları bu kurumlardaki işin tabiatı gereği olmakla birlikte, tecrübe açısından da oldukça önemli bir konuma sahip olan kimselerdir.

Yaş değişkenini ele alan birçok araştırmada, çalışanın yaşı arttıkça bağlılığının da arttığına yani kurumsal bağlılık ve yaş arasında pozitif bir ilişkinin olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bunun en önemli nedeni, çalışanların yaşı ilerledikçe alternatif iş imkânlarının az olması ya da farklı bir eğitim alarak başka alanlara yönelmesinin zorlaşması hatta imkânsızlaşmasıdır (Angle ve Perry, 1981: 12). Artan yaş ile birlikte kişilerin kurumda geçirdikleri süre ve bu süre boyunca kuruma yaptıkları yatırımlar da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 109). Öte yandan kurumda yatırımları fazla olmayan genç çalışanların, orta ve yaşlı çalışanlara kıyasla kurumlarına daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konmuştur. Bu nedenle genç çalışanların bağlılıkları az olduğu için işi bırakma eğilimlerinin fazla olacağı iddia edilmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 295). Ayrıca çalışanların bulundukları kuruma alışmaları için belirli bir sürenin geçmesi gerekir. Gençlerin bu nedenle işe ve kuruma bağlılıkları güçlü olmayabilir (Izgar, 2012: 116).

Cinsiyet

Cinsiyet, birçok konuda görüş farklılıklarının temelinde yer alabildiği gibi fizyolojik özelliklere bağlı olarak bu farklılıkların normal sayılabilmesi de doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle de eğitim düzeyi yükselmiş olan kadınların toplumsal yapıya daha çok katılmaları ve kurumsal yapılar içerisinde de belirgin bir biçimde varlıklarını göstermeleri, erkeklerle aralarındaki görüş farklılıklarının olduğu konu yelpazesini de genişletmiştir. Toplumda genelde annelik, eşlik gibi fonksiyonları ile ön planda olan kadınlar artık iş hayatının da vazgeçilmezleri olabilmişlerdir. Farklı ihtiyaç ve beklentilerle hareket eden kadın ve erkeklerin kuruma karşı bu noktadaki tavırları da haliyle farklı olacaktır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 109).

Çalışan kadının artmasıyla birlikte araştırmalarda cinsiyet ayrımına daha çok odaklanıldığı ve kurumsal bağlılığa ilişkin olarak kadın-erkek ayrımında kurumsal bağlılık düzeyinin değerlendirilmesi de göz ardı edilmeyen bir durum haline gelmiştir. Aven ve diğerleri (1993), “erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için kuruma daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurumlar yaşamlarında ikinci planda kalmakta ve kuruma erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır” şeklinde kanaat belirtmekle birlikte, ayrıca, Angle ve Perry (1981)’in yaptıkları araştırmada da, “kadınların işlerini ve çalıştıkları kurumu değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle, erkeklere oranla kuruma daha fazla bağlı oldukları” yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir” (Aktaran: Yalçın ve İplik, 2005: 398-399).

Çalışma hayatında kadınların da erkekler gibi karşılaştıkları olaylara benzer tepkiler verdiklerini ancak, iş tutumlarının genelde farklılaştığı yaygın olarak kabul gören bir görüştür. Toplum tarafından erkeğe ve kadına yüklenen sorumluluklar, çalışma yaşamında da benzer bir tavrın oluşmasına neden olmuştur (Güllüoğlu, 2012: 77).

Medeni Durum

Medeni durum kurumsal bağlılık ilişkisi bu yöndeki araştırmalarda odak konusu olmamakla birlikte aile sorumluluğu ve ekonomik giderlerin

karşılanması noktasında bir gereklilik durumu perspektifinde değerlendirilmektedir. Evli çalışanlar, bekar çalışanlara nazaran bu konuda daha baskı altında olmaları itibariyle kurumda kalma ihtiyacını daha belirgin biçimde hissedeceklerdir (Güllüoğlu, 2012: 80).

Evli çalışanların aileye karşı ekonomik sorumlulukları doğrultusunda kurumdan ayrılmalarının risk taşıması nedeniyle işsiz kalma ve aile giderlerini karşılayamama durumu belirleyicilik arz eder. Bu sebepten evli çalışanların kurumsal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması beklenir “Türkiye’de kadınların ev içi rollerinin daha ağırlıklı olması ve erkeklere yüklenen ‘aile babası’ rolü evli erkeklerin kurumda kalma kararı üzerinde etkili olmakta ve kurumsal bağlılık düzeylerini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır” (Gümüş ve Sezgin, 2012: 110).

Çalışma Süresi

Çalışanın kurumda geçirdiği süre yine kuruma bağlılığı noktasında etki edecek zamana ilişkin faktörler içerisinde yer almaktadır. Bu sebepten kurumda geçirilen çalışma süresi kuruma bağlılığın önemli göstergeleri içerisinde yer almaktadır. Kurumda çalışma süresi arttıkça bireyin kuruma bağlılığı artacak ve kendi menfaatleriyle kurum menfaatlerin paralel tutacaktır (Cohen, 1993, Aktaran: Yalçın ve İplik, 2005: 400). Bununla birlikte kurumda çalışma süresinin artmasıyla birlikte bireyin çalıştığı kurumun faaliyet alanına ilişkin bilgi ve becerilerinde gelişme olacaktır. Tecrübe olarak tarif edilen bu birikim, başkaca kurumlarda da kullanılabilse dahi en verimli sonuçlarını yine edinildiği kurumda ortaya çıkaracaktır. Bu doğrultuda çalışan, bir uzman niteliğine ulaşmış olması itibariyle kurum açısından da önem taşır ve bu da yine kurumsal bağlılığı artıran hususlar içerisinde yer almaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 111). Bireyin bu statüsü kendisini kurum içerisinde daha önemli noktalara da taşıyabilecektir. Daha iyi bir konuma gelen birey aynı zamanda daha iyi şartlarda elde etmiş olacak ve bu alternatifleri kaybetmek istemeyecektir. Öte yandan kurumla arasındaki uyumu da artırmış olacağından kuruma karşı bir benimseme ve bağlılığın oluşması gayet doğal bir sonuç olacaktır (Güllüoğlu, 2012: 79-80). Öte yandan, kurumda geçirilen süre bir kısım negatif etkiler de doğurabilir. Rutinlik veya monotonluk olarak ifade edilebilecek bir seyrin içerisine girmiş olan bireyin bu durumda kurumdan ayrılma niyeti söz konusu olabilir. Bu görüşü

destekler nitelikte çalışma sonuçları mevcut olup; aynı pozisyonda uzun süreler çalışan bireylerin kurumsal bağlılık düzeylerinin düşük olduğu ve toplam çalışma süresine bağlı olarak kurumsal bağlılığın yükseldiği bildirilmektedir (Balay, 2014: 65-66).

Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, çalışanın işe bakışında önemli bir etken olarak kendini göstermektedir. Eğitim düzeyiyle kurumsal bağlılık arasındaki ilişki genel itibariyle ters yönlü bir davranış sergilemektedir. Bunun nedeni ise eğitim düzeyi yüksek olan çalışanın hem beklentilerinin daha yüksek olduğu hem de alternatif işler edinme imkânını daha geniş gördüğü ile açıklanmaktadır. (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 45). Bunun yanı sıra yüksek eğitilmiş çalışanların amaçlarının yalnızca para kazanmak olmayıp statünün de onlar için bir önem taşıdığını bu sebepten kurumsal bağlılıklarının daha düşük seviyede olabileceğini düşünmek de mümkün olacaktır.

Uzun yıllar eğitimlerine yatırım yapan bireyler bu yatırımın karşılığını aramakla birlikte bu karşılığı da ücret, statü, çalışma koşulları gibi konularda arayacaklardır. (Izgar, 2012: 117). Bu perspektiften, yüksek eğitim düzeyinin düşük bağlılık düzeyine karşılık gelmesi bu yöndeki araştırmaların büyük çoğunluğunun ortak bulgusu olarak kendini göstermektedir (Güllüoğlu, 2012: 78).

2.3.3.2. Kurumsal Faktörler

Kurumsal bağlılık noktasında bireysel faktörlerin etkisi kadar kurumsal faktörlerin de etkileri söz konusudur. Kurumun bireye karşı tavrı aynı zamanda bir çalışan tepkisi doğuracağından kurumsal faktörlerin de kurumsal bağlılıkta önemi büyük olacaktır.

İletişim ve Bilgi Paylaşımı

İletişimin insan hayatındaki yeri ve tartışılmaz konumu itibariyle doğurduğu sonuçlar ve insan hayatındaki etkileri apaçık ortadadır. Gelişen yönetim anlayışına bağlı olarak günümüzde çalışanın ön planda olduğu bir yönetsel bakışın varlığı göz önüne alınacak olduğunda çalışan verimliliğinin sağlanmasında bu yaklaşımın aynı zamanda kurumun verimliliğini de artırıcı

etki doğuracağı açıktır. Bunun sağlanması da kurumun çalışanla kuracağı iletişimle doğru orantılıdır (Çöllü ve Summak, 2010: 277).

Kurumla çalışan ve yine çalışan-çalışan iletişimi kurum çalışanlarının bağlılığında büyük önem sahibidir. Barutçugil (2004)'e göre, “kendisine bilgi verilen ve söylemek istedikleri dikkatle dinlenen bir çalışan kendisiyle ilgilenildiğini ve önemli olduğunu hissedecektir. Dolayısıyla çalışan, kurumuna ve yöneticilerine yönelik daha güçlü bağlılık ve kendisini adama duygusunu geliştirecektir”. Bu sebepten, yöneticinin çalışana karşı sergileyeceği ilgi, onlarla kuracağı iletişimle kendini gösterecek bu sayede çalışanını hem bireysel yönden hem de işe dair tanıma imkanı sağlayacaktır. Pozitif bir iletişim yapısı bu doğrultuda çalışanla kurum arasındaki bağlılığı daha da yükseltecek nedenler üretebilecektir (Doğan ve Kılıç, 2007).

İletişim olmadan herhangi bir kurumda faaliyetlerin varlığı ve devamlılığında söz edilemeyecektir. Birimlerim veya çalışanların birbirleriyle iletişim kurmaları aynı zamanda işin hayata geçirilebilmesi, işe ilişkin bilgi alışverişi ve yöneticilerin çalışanlardan beklentilerinin yanı sıra çalışan ihtiyaçlarının tespiti gibi birçok husus ancak iletişimle mevcut olabilir. Kurumun faaliyet planlaması, koordinasyonu ve faaliyetlerin kontrolü gibi temel fonksiyonların yanı sıra yönetsel görevlerin yerine gelmesi de iletişimle mümkün olacaktır. Bu halde, etkin bir işleyişten bahsedilebilmesi de ancak etkin bir iletişimle mümkün olabilecektir. Dolayısıyla, çalışan ve kurum iletişimin bir neticesi olarak kuruma bağlılıkta şekillenecek ve iletişim yapısına paralel bir hal alacaktır (Tutar, Yılmaz ve Erdönmez, 2003). Ancak, kurum bünyesinde etkin ve amacına uygun bir iletişim yapısının bulunmaması halinde yukarıda sayılan sonuçlar negatif formlarda kendini gösterecektir. Kurumda meydana gelecek olan belirsizlik ortamı beraberinde çalışanların etkin olmayan verimsiz bir yapıya bürünmesine sebep olabileceği gibi işleyişin amaçlar doğrultusunda sağlıklı bir biçimde devam etmesi de imkansızlaşacaktır. Bu durum çalışanlar üzerinde stres, güvensizlik, sadakatsizlik, tatminsizlik, farklı işlere yönelme ve dolayısıyla da düşük düzeyde bir kuruma bağlılık olarak kendini gösterecektir (Yüksel, 2011). Kurumsal faaliyetlerin devamlılığı için bu denli önemli olan iletişimin kurum açısından önemli bir fonksiyonu da bilgi paylaşımıdır. Kurumsal bilgi, kurumun işleyişini mümkün kılan yöntem, planlamalar,

süreçler, paydaşlar, zamanlama, sorumluluklar gibi birçok bilgiyi bünyesinde barındırmakla birlikte çalışanların bu bilgi olmadan kurumsal bir işleyiş düzeni kurmaları da söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla bilgi paylaşımı aynı zamanda çalışanların kurumsal faaliyetlerde ne derece etkin olabileceklerinin de belirleyicilerindendir (Yeniçeri ve Demirel, 2007).

Kurum çalışanları, kuruma ilişkin amaçlar, hedefler, faaliyet alanındaki yeni gelişmeler, görev dağılımları, faaliyet sonuçları gibi konularda ne derece yeterli bilgiye sahip ise o derece etkin bir davranış biçimi şekillendirebilecektir. Bunun yanı sıra paylaşılan bilginin varlığıyla birlikte doğruluğu da büyük önem taşımaktadır. Doğru bilgi aynı zamanda doğru eylem planını mümkün kılacağından çalışanın kendini programlaması da o derece doğru ve amaca uygun biçimde gerçekleşecektir (Tüzün ve Çağlar, 2008). Bu perspektifte şekillenen bir kurum-çalışan ilişkisi doğal olarak çalışanda kuruma karşı pozitif bir bakış açısı oluşturabileceğinden kurumsal bağlılığı da o derece pozitif bir seviyeye taşıyabilmektedir.

Kurum Kültürü

Tanım olarak kültür “insanoğlunun her türlü fiziksel ve düşünsel birikiminin bir toplamıdır. Kültür, bir toplumun gelenek görenek, sanat, düşünce yapısı, tarihsel birikim ve sosyal kurumlar gibi varlıklarının tümünü kapsayan bireyler arasında duyuş ve düşünüş birliğini sağlayan, şekillenmiş, kolektif maddi ve manevi değerler bütünüdür” (Tutar ve Yılmaz, 2012).

Kurum kültürü araştırmalara yoğun biçimde konu olan bir kavram olmakla birlikte bu kavram hakkında çeşitli yaklaşımlar da söz konusudur. Bu bağlamda kurum kültürünü Schein (1984), “kurumun dış çevreye adaptasyonu ve iç bütünleşmesi sırasında meydana getirdiği ve geliştirdiği, yeni üyelerine en doğru algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı temel varsayımlar modeli olarak tanımlamıştır”. Bu tanım, kurum kültürünün çevresel yönüne değinmekle birlikte iç çevre unsurlarının kuruma ilişkin algılarına işaret etmektedir.

Yukarıdaki tanıma paralel olarak kurum kültürünün çalışan-kurum arasında kurulan bir bağ niteliğine değinmek mümkün olmakla birlikte kurumsal değer ve normların paylaşımı düzeyinde de güçlenmesi söz konusu olacaktır.

Öte yandan kurulan bu bağın etkileri de çalışanın kuruma karşı beslediği duyguların gelişmesiyle kendini gösterecektir (İra, 2004). Bu itibarla kurum kültürünün kurumsal ortamı etkileyeceği ve çalışanlar açısından ortak bir payda olan bu bütünselliğin aynı zamanda kurumun amaçlarına hizmet edeceği ve bu doğrultuda oluşması gerektiği vurgulanmalıdır.

Bağımsız bireyler olan çalışanların birlikte ve bütünsellik içerisinde hareket etmeleri yine kurumsal kültürün etkisinde mümkün olmaktadır. Kurumun bu yönde şekillenmesi aynı zamanda çalışan davranışlarının ve tutumlarının da kurumsal bütünlük doğrultusunda oluşmasını sağlayacaktır (Gizir, 2007). Kurum bünyesine yeni dahil olan bireylerin de kurumsal kültürü algılamaları ve özümsemeleri sağlanması halinde bütünselliğin devamlılığı mümkün kılınacak ve bireylerin hem kurum hem de kendi aralarındaki iletişim yapısı sağlıklı bir temele oturtulmuş olacaktır (Durğun, 2006). Bu yönde atılan her adım ve gelişim aynı zamanda çalışanların kuruma karşı tutumlarını da olumlu etkileyeceği gibi kurumsal bağlılık düzeyini de yükseltebilecektir.

Kurumsal bağlılığın güçlendirilmesinde en etkin yöntemlerden birisi kurumsal kültür unsurlarının doğru kullanılmasıdır. Bir anlamda çalışanın kurumla uyumunu ifade eden kurumsal kültür aynı zamanda çalışanın bağlanma davranışı için de temel teşkil etmektedir. Bunun sağlanması için de çalışanın kuruma inanması, güvenmesi ve kurumda kendini rahat, huzurlu ve güvende hissetmesi büyük önem taşımaktadır (Demir ve Öztürk, 2011).

Ücret ve Çalışma Koşulları

Bir çalışanın kurumda var olma amacının başında ekonomik kazanım elde etmesi gelmektedir. Diğer amaçlar, bundan sonraki açılımlar olmakla birlikte temelde tüm çalışanların amacı bu ekonomik kazanımlarının seviyesini yükseltmek ve bu itibarla daha iyi yaşam koşulları oluşturmaktır. Dolayısıyla çalışanın bu odağının kurum tarafından da göz ardı edilmemesi ve kurum politikalarında ücret konusunda adalet algısını pekiştirecek uygulamalara gidilmesi zaruret göstermektedir. Ücret kavramı, “bir üretim faaliyetine bedensel veya düşünsel çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye, emeği karşılığı olarak üretim miktarı, zaman veya başka bir ölçüye göre; belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen para” şeklinde tanımlanabilmektedir (Karcioğlu,

Timuroğlu ve Çınar, 2009). Diğer taraftan, çalışma koşullarının da mümkün olan en iyi ve işin icrası noktasında en verimli biçimde düzenlenmesi yine çalışanın kurumsal anlamda tatminini ortaya çıkaracaktır.

Çalışanın ücret noktasındaki tatmini aynı zamanda işine ve kurumuna karşı sergileyeceği tavırları da olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte çalışma şartlarının da beklentileri karşılamasıyla birlikte çalışan memnuniyeti sağlanmış olacağından kuruma bağlılığın oluşması veya artması mümkün kılınmış olacaktır (Gümüş ve Sezgin, 2012). Ücret adaletinin sağlanmadığı bir kurumda, aynı işi yapan iki kişinin farklı uygulamalara tabi tutulması neticesinde daha düşük ücret alanın bu durum karşısında olumlu bir yaklaşım sergilemesi beklenemeyeceği gibi kurumdan ayrılma niyetinin oluşması da makul karşılanmalıdır.

Bununla birlikte, çalışma koşullarının da yine çalışanın ruh ve beden sağlığına etkisi söz konusu olduğu gibi çalışanın bu noktada da kendini güvende hissetmesi, ruh ve beden sağlığına zarar verici durumların ortadan kalktığını görmesi bu yönde bir endişe duygusunun oluşmasını engelleyecektir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009). Böylesi bir endişenin varlığı çalışanı işinden çok bu yönde meşgul edeceği gibi olası bir tehlikenin gerçekleşmesi neticesinde ise hem çalışanın hem de kurumun işleyişinin aksaması söz konusu olacaktır. İnsan odaklı yeni yönetsel yaklaşımlar açısından önem taşıyan bu hususun kurum politikaları ile düzenleniyor olması bireyin kuruma bağlılığında olumlu etki doğuran bir husus olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Ödüller

Ödül, iş hayatında bir iş karşılığı bir edimden ziyade teşvik temelli bir edim mahiyetinde olup uygulaması tamamen kurumsal politikalar bağlamında söz konusu olmaktadır. Ödüllendirme sistemi çalışanda olumlu bir algı ile yorumlanabileceği gibi kurum açısından da daha yüksek performans için bir isteklendirme aracı olarak kullanılmaktadır. Çalışanın maddi anlamdaki ödüllere bakışı ekonomik anlamda artı bir gelir olmakla birlikte manevi anlamda ise kurumca fark edildiği, çalışmalarının görmezden gelinmediği, önemsendiği gibi olumlu duygulanımlar perspektifinden olmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012). Bu

olumlu bakış aynı zamanda kurumsal bağlılığın gelişmesinde de rol almakla birlikte karşılıklı özveri mekanizmasını da tetiklemiş olacaktır.

Bununla birlikte ödüllendirme kurumsal bir sistematik şeklinde düzenlenir ve ölçülü bir uygulama bulursa çalışanlar açısından başarının bir amaç, bir hedef haline dönüştürülmesi de teşvik edilmiş olur. Normal şartlar altında her çalışanın bu yönde bir eğilim sergilemesi beklense de ödülün bu konuda artı bir katkı sağlayacağı açıktır (Şimşek, 2008).

Diğer taraftan, çalışan beklentilerinin karşılanmasında ve tatmin sağlanmasında katkı oluşturmada ödüllendirme sisteminin etkileri söz konusudur. Çalışan, başarısız elde edeceğini bildiği hedefe ulaşamadığı takdirde kuruma atfetedeceği herhangi bir kusur bulamayacağı gibi kendini de bu yönde şekillendirecektir. Diğer taraftan ödüle ulaşan çalışanların sayısı arttıkça kurumsal açıdan daha yüksek kalitede iş gücüne ulaşmanın yolu açılmış olacak ve düşük işgücü sistemden elenebilecektir. Bu itibarla ödüllendirme sistemi bir başka bakışla performans değerlendirme sistemi olarak da sonuç üretebilmektedir (Uygur, 2007).

Ödül sadece maddi anlamda olmamakla birlikte çalışanların duygusal yanlarını tatmin edecek manevi uygulamalarda kendini gösterebilmektedir. Bunun yanı sıra terfi, teşekkür belgesi, plaket gibi hususlar da çalışanın motivasyonunda büyük önem arz etmektedir (Baygül ve İnam, 2006). Çalışanların bu türden olumlu duygulanımlara yönlendiren uygulamalarla iç içe olduğu bir kurumsal yapıya bağlılıklarının yükselmesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yönetim Biçimi

Kurumsal bağlılığın önemli etkenlerinden birisi de kurumsal yönetim yapısı olup yönetici tavır ve davranışları bu yapı içerisinde büyük önem arz etmektedir. Çalışanın kurumsal yapı içerisinde yönetim kademesindeki çalışanlarla kuracağı iletişim aynı zamanda işleyişin sağlıklı bir biçimde sağlanması açısından da önemlidir. Yöneticiyle iki yönlü bir iletişim halinde olan çalışan arasında gerek işe yönelik ve gerekse bireysel iletişimin sağlıklı bir temelde oluşması aynı zamanda bu iki yapının fonksiyonlarını yerine getirmede verimliliğin sağlanmasını mümkün kılacaktır.

Yönetim mekanizması, genel itibariyle karar alan ve kontrol eden bir fonksiyonu üstlenmektedir. Bu fonksiyonun yerine getirilmesinde çalışanın sürece dahil edilmesi, hem işleyişle alakalı bilginin sürece dahil edilmesi hem de çalışanın sorumluluk alması açısından önem teşkil edecektir. Yöneticinin işleyiş içerisinde çalışana sorumluluk ve yetki vermesi çalışanı motive edeceği gibi yükümlülüklerinin farkına varmasını da sağlayacaktır. Böylelikle çalışan işine sahip çıkmakla birlikte üste karşı sorumluluğunu yerine getirme adına daha yüksek düzeyde bir çaba sergileyecektir (Uygur, 2007). Öte yandan, özellikle de teknik işleyişe sahip olan kurumlarda çalışanların yönetsel yapı içerisinde yer alması süreçte yanlış uygulamaların oluşmasının da önüne geçecektir. Böylelikle ast-üst ilişkileri de pekişerek çalışanın bağlılık düzeyi yükselebilecektir (Çöllü ve Summak, 2010). Bu durum aynı zamanda çalışan hakkında yöneticinin bilgi edinmesini de mümkün kılmaktadır. Böylelikle yönetici ekibini daha iyi tanıyacak ve iş-çalışan dağılımında daha sağlıklı kararlar verebilecektir (Bektaş ve Erdem 2015; Töremen ve Çankaya, 2008).

Ekip Çalışması

Bireysel başarılar devri yerini takım başarısına bırakmakla birlikte ekip çalışmasının işletmeler açısından önemi de fark edilmiş ve bu öneme binaen kurumlarda belirli projeler için oluşturulan ekipler başarı noktasında daha verimli sonuçlar doğurabilmiştir. Ekip veya takım belirli bir amaç doğrultusunda birbirleriyle ilişkili olarak eylemde bulunan, riskin ve başarının paylaşıldığı, üyelerinin sürekli etkileşim ve yardımlaşma içerisinde hareket ettiği bir yapı olması itibariyle bireysel çalışmalardan daha verimli sonuçlar doğurabilen ve birbirini kontrol edebilecek durumdaki çalışanların hataya daha az mahal vermesi, birbirini desteklemesi, birbirine karşı sorumluluk taşıması gibi artıları da bünyesinde barındıran bir yapıdır. Bu özellikleri ekibi başarı noktasında daha avantajlı duruma taşımaktadır (Öztekin ve Öztekin, 2008). Ekip çalışması çalışanlar kadar örgütsel faaliyetler için de fayda üretmekle birlikte ortak başarı aynı zamanda ekip çalışanlarını birbirini kenetleyecek, aradaki iletişimi güçlendirebilecektir. Diğer taraftan ekip üyeleri birbirlerini daha iyi tanıma fırsatı bulacak ve arkadaşlara bağlanma gerçekleştirebilecektir. Kurumsal yönetim, bu yapının sürekliliğini arzu etmesi halinde gelişimine ve yapılanmanın iyileştirilmesine sürekli destek verir (Gökçeğöz, 2003). Böylelikle hem başarılı

sonuçlar üretebilme imkânı doğar ve hem de kurumsal bağlılık pekiştirilmiş olur (şimşek, 2008; Balay, 2014).

Psikolojik şiddet (Mobbing)

Günümüzde kurumsal yapılar da ciddi bir sorun halini alan psikolojik şiddet, hem çalışan hem de örgüt açısından negatif sonuçlar doğurmaktadır. Yasaların da önlem almaya çalıştığı ve cezai müeyyidelere tabi tuttuğu psikolojik şiddet, genelde üstün asta karşı sergilediği ve kimi zaman da yatay pozisyonlardaki çalışanların birbirlerine karşı sergileyebildikleri rahatsız edici, gayri ahlaki ve özünde planlanarak maksatlı yapılan bir şiddet biçimidir (Leymann 1996). Mobbingin sonuçları maruz kalan açısından küçük düşme, şiddete maruz kalma, aşağılanma, haksız yere suçlanma, cinsel taciz, iftira gibi bireyi psikolojik açıdan rahatsızlığa sürükleyebilecek ve işle ilgili olarak da çalışanı işinden tamamıyla koparabilecek durumlar olarak kendini göstermektedir (Gl ve Ağıröz, 2011).

İş hayatında mobbingin yer bulmasının temel nedenleri arasında yükselme sürecinin yarış halinde olması ve rakiplerden birinin nitelikleriyle ön plana çıkamadığı durumlarda başkasını ezerek ne geçme çabasını varlığı, örgütsel yapının buna müsait olması, yönetimin bu konuda ciddi önlemler ve yaptırımlar uygulamaması, ast-st ilişkisinde güvensizlik, liyakat sahibi olmayan yöneticilerin göreve getirilmesi ve çatışma ortamına mahal verilmesi gibi birçok husus sayılabilecektir (Tremen ve ankaya, 2008). Mobbing eylemine ilişkin olarak “nedeni ve sergileniş şekli ne olursa olsun amaç tektir. Aşağılayıcı davranışlara hedef olan kişinin, o işyerinden bir şekilde uzaklaştırılmasıdır. Mobbing, kişinin manevi düzeyinin çok daha ilerisinde giden; mesleğini, özsaygısını, özgüvenini tehdit eden psikolojik ve sosyal bütünlüğüne yönelik ağır bir saldırıdır” şeklinde tanımlanması özetleyici olmaktadır (Tınaz, 2013). Bu türden davranışlar kurumsal işleyişi doğrudan etkilediği gibi bireysel açıdan da çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit eder niteliktedir. Dolayısıyla byleyi bir ortamda yeralan ve mobbinge maruz kalan çalışanın kurumda kalma isteği gitgide azalacak ve işi bırakmak zorunda kalabilecektir. Kurumsal bağlılık açısından son derece önemli ve olumsuz sonuçlar doğurabilen mobbingin önlenmesi kurum politikaları ile mümkün olabileceği gibi adil ve kontrolü bir yönetimle de mobbingin önüne

geçilebilecek ve böylelikle oluşturulan huzur ortamı kurumsal bağlılığı perçinleyecektir.

Stres

Çağımızda birçok hastalığın da sebebi olan stres, gün geçtikçe bireyi yıpratıcı ve zayıflatıcı olumsuz bir duygulanım olarak tanımlanmaktadır. Belirli düzeyde stresin motivasyonu artırdığı çalışmalarla da ortaya konmakla birlikte yüksek düzeydeki stresin bireyi kilitlediği ve performansının sürekli düşmesine neden olduğu da kanıtlanmıştır (Turunç ve Çelik, 2010). Stres, işin mahiyetine bağlı olduğu gibi yönetimin çalışanlardan beklentilerinin olması gerekenin üstündeki durumlar için de söz konusu olabilmektedir. Çalışan, yönetimin beklentilerini karşılayamadığı durumlarda strese girecek ve bu stres de onun fonksiyonelliğini olumsuz biçimde etkileyecektir.

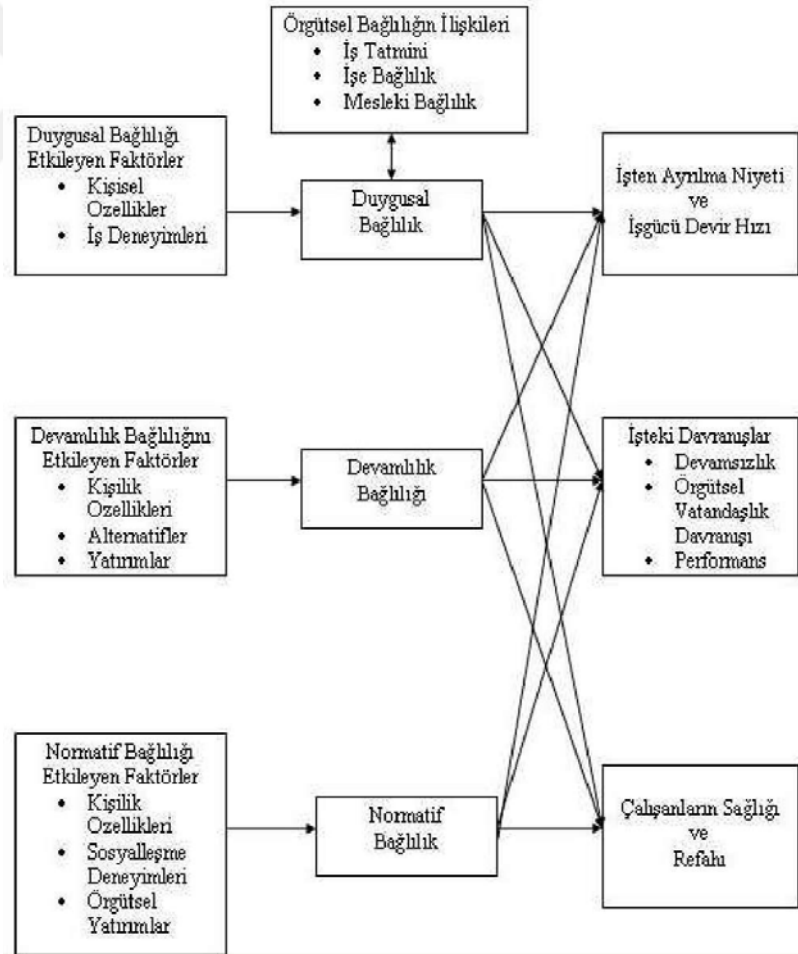
Stres, her birey için aynı sonucu doğurmayabilir. Kimi çalışanlar stresle motive olurken kimi de tam aksine stressiz ortamlarda daha verimli olabilmektedir. Bu durumun her bir çalışan için ayarlanması mümkün olmayacağı gibi ortalama bir stresin her çalışanı motive edeceği söylenebilir (Şimşek, 2008). Buna benzer bazı olumlu sonuçlar doğursa da genel olarak stresin çalışan bağlılığını azaltıcı etkisinden bahsetmek mümkün olmaktadır. Yoğun stres altında çalışan bireylerin işgücünde kayıp, dikkatsizlik, işten ayrılma niyeti, işe karşı ilgisizlik gibi tepkiler verdiği araştırmalarla kanıtlanmış olmakla birlikte iletişim kanallarını da kapatarak kurumsal işleyişin zarar görmesine de sebep olabilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003). Bu türden durumların yaşanmaması için yönetim kademesinin stres oluşturan etkenleri tespit ederek bunlara karşı önlemler uygulamak suretiyle stres düzeyini düşürmeyi tercih etmesi beklenir. Bu yaklaşım aynı zamanda kurumsal bağlılığı da olumlu yönde etkileyecektir (Uzun ve Yiğit, 2011).

2.4. Örgütsel Bağlılık Unsurları

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaların çoğunluğu Allen ve Meyer (1990) modeli üzerine kurgulu olmakla birlikte araştırmacıların “bireyin örgütte kalmasının kendi isteğine dayandığı duygusal bağlılık (affective commitment), bireyin örgütten ayrılmasının maliyetini düşünmesiyle oluşan devamlılık bağlılığı (continuance commitment) ve bireyin örgütte kalmasını bir zorunluluk

olarak hissettiği normatif bağlılık (normative commitment)” şeklinde tanımladıkları üç boyutlu yapısıyla ele alındığı görülmektedir.

Meyer ve Allen (1984), öncelikle duygusallık ve devamlılık arasında bir ayırım yapmak suretiyle kurumsal bağlılığı tanımlama yoluna gitmişlerdir. Duygusal bağlılık, kuruma karşı hissiyata bağlı olarak sergilenen bağlılığı, bireyin kurumla kendini özdeşleştirmesini ve kurumla ilgiliği ifade etmektedir. Devam bağlılığı ise kurumdan ayrılmanın maliyetinin etkisindeki bağlanma olarak özetlenmektedir Allen ve Meyer (1990) sonrasında bu iki kurumsal bağlılık unsuruna örgütte kalmak noktasında zorunluluk hissetmeyi ifade eden normatif bağlılığı da dahil etmişlerdir. Bu üç bileşen arasında ve onlardan önceki ilişkili kavramları ele alan yapı (Şekil 1) ile gösterilmiş, örgütsel bağlılığa ilişkin hipotezler genel itibariyle bu yapı üzerine tesis edilir olmuştur. (Meyer, vd. 2002: 21).



Kaynak: Meyer, Stanley, Herscovitch and Topolnytsky, 2002

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Allen-Meyer Üç Bileşenli Modeli

Şekil 1 ile verilen kurumsal bağlılık modelinin bileşenlerinden olan duygusal bağlılık kişinin kendi özellikleri ve işle ilgili deneyimleriyle alakalıyken devam bağlılığı kişilik özelliklerinin yanı sıra iş alternatifleri ve bireyin yaptığı yatırımlarla ilintili olarak kendini göstermektedir. Bu noktada yatırımlar olarak ifade edilen durum, çalışanın işten ayrılması durumunda karşılaması gereken rutin giderler olarak da değerlendirilebilecektir. Normatif bağlılık ise bireyin kişilik özelliklerine bağlı olarak kurumdaki sosyal çevresi ve kurumla ilişkili yatırımları, planları, kariyer hedefleri gibi durumları kapsamaktadır.

2.4.1. Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen (1984) duygusal bağlılığa ilişkin olarak “Bir işletmede çalışan bireyin duygusal olarak kendi tercihi ile işletmede kalma arzusudur” şeklinde tanımlama yapmaktadırlar (akt. Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Literatürde kurumsal bağlılık noktasında en çok dikkate alınan ve doğrudan bireyle ilgili olan duygusal bağlılık, kişinin kendini kurumun bir parçası olarak hissetmesi ve öyle davranmasından kaynaklı olduğundan güçlü bir bağ olarak tanımlanmakta ve önem verilmektedir. Yüksek düzeyde bir duygusal bağlanma, bireyin kurumda kalma ve kurumsal hedefler doğrultusunda çaba sergileme niyetini işaret etmektedir (İnce ve Gül, 2005) Kuruma karşı sergilenen duygusal bağlılıkla birlikte çalışan kendi isteği ile kurumda kalma davranışı sergiler ve bununla birlikte örgüte adanmışlık davranışı da kendini gösterir. Örgüt açısından arzu edilen bir durum olan duygusal bağlılığın neticesinde çalışan işle ilgili sorumluluk üstlenmekten çekinmeyeceği gibi gerekenden fazlaca çaba sergilemek suretiyle örgüte olan katkısını artırmakta ve bu da örgüt yararına sonuçlar doğurmaktadır (Çetin, 2004). Bu durumun devamlılığında ise örgütsel mekanizma devreye girecek ve çalışanın duygusal bağlılığını sağlayan hususların iyileştirilmesine ve devam ettirilmesine uygun olan zemini hazırlayacaktır. Böylelikle iki taraflı fayda doğuran bir ilişkiden bahsetmek mümkün olur. İş güvenliğine bağlı olarak değerlendirildiğinde ise bireyin iş yerinde kendini güvende hissetmemesi halinde doğal bir refleks olarak duygusal bağlılık düzeyi bundan etkilenebilecektir.

2.4.2. Devamlılık Bağlılığı

Allen ve Meyer (1984) devam bağlılığını “Çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmektir” şeklinde ifade etmektedirler (aktaran; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007) Çalışanın işten ayrılmanın doğuracağı maliyetleri göze alamaması ve bu sebepten örgütte kalma davranışı sergilemesi olarak ifade edilen devam bağlılığı, çalışanın örgütteki yatırımları; kıdem, tazminat hakları ve bu türden edimlerinden vazgeçememesi olarak özetlenebilmektedir. Bu noktada çalışan ayrılma noktasında zarar hesabı yapmak suretiyle bu zararın ayrılmanın getireceklerinden fazla olması halinde örgütte kalma davranışı sergileyecektir (Balay, 2000) Yani, kişinin örgütte kalmasını sağlayan örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek olası maddi kayıplardır. Kişi, örgütten ayrılması durumunda elinde pek fazla seçenek olmadığını ve örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğunu düşünür. Örgütte çalıştığı süre boyunca, emek ve zamanını harcayarak elde ettiği statüyü örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceğini ve bir başka yerde tekrar elde edemeyeceğini düşünür. Bu tür bağlılığa sahip kişiler, zaman zaman sergiledikleri olumsuz tavırlarla yöneticileri için sorun kaynağı teşkil edebilirler. Örgütte kalma güdüsü gereksinime dayanmaktadır.

2.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, genel olarak çalışanın ahlaki duygular perspektifinde sergilediği bir davranış olup işten ayrılmanın ahlaki değerleriyle çatıştığını düşünmesi halinde sergilediği bir bağlılık olarak nitelendirilmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Çalışanın örgüte karşı yükümlülük ve sorumluluk hissiyle yaklaşması ve bunun neticesinde örgütte kalmaya kendini zorlaması normatif bağlılığı ifade etmekle birlikte örgütte kalma niyetinin temelinde minnettarlık veya duygusal bir zorunluluk hissi yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Yukarıda izaha çalışılan örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin olarak Meyer ve Allen (1990), dört ortak durumun varlığından bahsetmektedirler (akt. Uyguç ve Çımrın, 2004). Bunlar;

Çalışanın psikolojik durumuna işaret eder.

Birey-örgüt ilişkisinin yapısını ortaya koyar.

Örgütsel üyeliğin devamlılığı kararıyla ilgilidir.

İşgücü sirkülasyonunu azaltan etkileri söz konusudur.

Bu ortak yönler itibariyle örgütsel bağlılığın temelde örgüt açısından pozitif sonuçlar doğurduğu ve bu sonuçların örgüt açısından ifade ettiği anlama göre çalışan bağlılığının sağlanması yönünde davranılması gerektiği söylenebilir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın, hangi değişkenlerle pozitif veya negatif ilişki sergilediği irdelenmiş, neticede çalışanlarda örgütsel bağlılığın öncelik sırasına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde oluşmasının en arzu edilen durum olduğu ortaya konmuştur (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Bu duyguların güven hissinden etkilenmesi gayet doğal bir durum olarak değerlendirilmelidir. Nitekim kişinin kendini güvende hissetmesi ile birlikte pozitif duygulanımlar sergilemesi mümkün olmakla birlikte, iş yerinde güven hissini zedelenmesi durumlarında bağlılık düzeyinin her üç türden bağlılık için de etki konusu olacağı düşünülebilir.

3. BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ VE KURUMSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İMÜ Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 162 dönüm arazi üzerinde 9 katlı bir ana blok, asistan, ebe kadın personel lojmanları, İntaniye ve Çocuk yuvaları dahil 5 yan blok şeklinde inşaatı tamamlanarak 04.06.1972 yılında Çalışma Bakanı Ali Rıza UZUNER tarafından, Sağlık Bakanı Kemal DEMİR, SSK Genel Müdürü Cihat ÖVÜL' ün katıldığı törenle hizmete açılmıştır. Yaklaşık olarak Günde 6000-7000 hasta ayaktan muayene ve tedavi olabilmektedir. 8.02.2011 tarihinde 27850 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Sağlık Tesisleri ve Üniversitelere Ait İlgili Birimlerin Birlikte Kullanımı ve İşbirliği Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'ne istinaden 25.05.2011 tarihinde İstanbul Valiliği ve İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörlüğü arasında Ortak Kullanım ve İşbirliği Protokolü İmzalanmış olup hizmet kalite ve çeşitliliğinde artış sağlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Sağlık çalışanlarında güvenlik iklimi ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada niceliksel yöntemlerin yanı sıra ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. *“İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir”* (Büyüköztürk, 2010).

Araştırmanın bulguları, yerli ve yabancı literatür taramasıyla birlikte araştırmacının oluşturmuş olduğu kişisel bilgi formu, “Güvenlik İklimi” ve “Kurumsal Bağlılık Ölçeği” ölçeklerinin katılımcılara uygulanması ile elde edilen veriler ile oluşturulmuş, bu verilerden hareketle örgütsel güvenlik ikliminin kurumsal bağlılığı ne düzeyde yordadığı araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma, sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi ve kurumsal bağlılık algısı bileşenlerine odaklanmaktadır. Bu bileşenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve güvenlik iklimi ile kurumsal

bağlılık arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Çalışanların güvenlik iklimi algısı unvana göre farklılaşır.

H2: Çalışanların güvenlik iklimi algısı yaşa göre farklılaşır

H3: Çalışanların Güvenlik İklim Algısı Eğitime göre farklılaşır.

H4: Çalışanların Güvenlik İklim Algısı Mesleki Deneyime göre farklılaşır.

H5: Çalışanların Güvenlik İklim Algısı Kurumda Çalışma Süresine göre farklılaşır.

H6: Çalışanların Güvenlik İklim Algısı- Çalışılan Departmana göre farklılaşır.

H7: Çalışanların Güvenlik İklim Algısı-Cinsiyete göre farklılaşır.

H8: Çalışanların Güvenlik İklim Algısı-Medeni Duruma göre farklılaşır.

H9: Çalışanların kurumsal bağlılığı unvana göre farklılaşır.

H10: Çalışanların kurumsal bağlılığı yaşa göre farklılaşır.

H11: Çalışanların kurumsal bağlılığı eğitim düzeyine göre farklılaşır.

H12: Çalışanların kurumsal bağlılığı mesleki deneyime göre farklılaşır.

H13: Çalışanların kurumsal bağlılığı kurumsal çalışma süresine göre farklılaşır.

H14: Çalışanların kurumsal bağlılığı çalışılan departmana göre farklılaşır.

H15: Çalışanların kurumsal bağlılığı cinsiyete göre farklılaşır.

H16: Çalışanların kurumsal bağlılığı medeni durumuna göre farklılaşır.

H17: Örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenlik iklimi arasındaki ilişki vardır.

H18: Devam Bağlılığında Yönetim Yaklaşımı Etkisi vardır.

H19: Devam Bağlılığında Yönetim Yaklaşımı ve Çalışan Yeterliliği Etkisi vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Sosyal bilimlerde evren, “Bir araştırmanın konusunun odağı olan en geniş bireyler topluluğu olarak ifade edilebilmektedir”. Örneklem ise belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellenir. Bu kurallar,

örneklem seçmenin şeklini belirler ve oluşturulan örneklem evrenin özelliğine göre belirlenir” (Karasar, 2005). “Örnekleme yapılırken, öncelikle araştırmanın amaçları doğrultusunda sonuçların genellenmek istendiği evrenin sınırlandırılıp çalışma evreninin tanımlanması gerekir” (Karasar, 2005:116).

Evren İMÜ Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık çalışanları olup, hemşire, doktor, idari çalışan ve diğer sağlık çalışanları olmak üzere toplam 1023 kişidir. Bu rakam araştırmanın evrenini temsil etmektedir. Örneklem sayısı örneklem hesaplama formulu kullanılarak hesaplanmış ve 279 Kisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmada eksiksiz yanıtlanan 297 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Dolayısı ile bu araştırmanın örneklem sayısı 297’dir. Örneklem evrenden rastgele örneklem yöntemi ile secilmiştir. Örnekem sayısı ve özellikleri Tablo1 gösterilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma veriler anket formu ile 06.07.2017-15.09.2017 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama araçları aşağıdaki başlıklardan oluşmaktadır.

3.4.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik olarak araştırmacı tarafından oluşturulan form 9 sorudan oluşmakta (Ek-1) ve bu sorular katılımcıların yaş, cinsiyet, meslekte geçirdikleri yıl, departman gibi doğrudan araştırma odağındaki niteliklerini belirleme amaçlıdır. Demografik bilgi formu ile elde edilen bulgular aşağıdaki şekliyle Tablo 1 de verilmiştir.

3.4.2. Güvenlik İklimi Ölçeği

Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Türen vd. (2014) tarafından yapılmış olan 5’li likert yapıdaki ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali, iki boyutlu olup bu boyutlar “Yönetimin Bakış Açısı” ve “İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri” başlıkları ile ifade edilmektedir. Yapılan geçerlilik araştırmasında ölçek alt boyutlarına ilişkin olarak güvenilirlik katsayıları sırası ile $\alpha=0.932$ ve $\alpha=0.915$ olarak bildirilmiştir. Yine aynı çalışmada yapılan faktör analizi neticesinde ölçeğin ilk on maddesinin birinci faktör altında ve son dört maddesinin de ikinci faktör altında toplandığı bildirilmektedir.

Bu araştırmada yapılan faktör analizi neticesinde ölçeğin aslına uygun olarak iki faktörlü yapı elde edilmiş ve bu iki faktörün toplamada ölçülmek istenen olguya ait varyansın %69,55' ini karşıladığı görülmüştür. Diğer taraftan KMO değerinin ,954 olarak analiz edilmesi ve bunun yanı sıra Bartlett's testi sonucunun da ,000 olması, ölçeğin faktör analizine tabi tutulabileceğini göstermektedir. Elde edilen faktörler, aslına uygun olarak birinci faktör “Yönetim Yaklaşımı” ve ikinci faktörde “Çalışan Yeterliliği” olarak adlandırılmış ve bu çalışmada faktörler bu doğrultuda kullanılmıştır. Faktörlere ilişkin iç tutarlık analizi neticesinde elde edilen sonuçlar Yönetim yaklaşımı için $\alpha=953$ ve Çalışan yeterliliği için ise $\alpha=827$ şeklindedir. Her iki değer doğrultusunda faktörlerin iç tutarlılıklarının güvenilir düzeyde olduğunu ifade etmek mümkün olmaktadır.

3.4.3. Kurumsal Bağlılık Ölçeği

Kurumsal bağlılık düzeyini ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek orijinalinde 24 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam bağlılığı” olarak adlandırılmaktadır.

Bu çalışmada, ölçeğin orijinal boyutu kullanılmış ve yapılan faktör analizi ile 6 madde düşük yüklere sahip olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Toplamda 18 madde ile yapılan analizler neticesinde Duygusal Bağlılık faktörü 9 maddeden oluşmuş ve bu faktöre ait iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,896$ olarak analiz edilmiştir. Normatif bağlılık faktörü toplam 6 madde ve $\alpha=,747$ devam bağlılığı faktörü ise 3 madde ve $\alpha=,582$ olarak analiz edilmiştir.

3.4.4. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre sağlanmıştır. Bununla birlikte 800 form fiziki olarak oluşturulmuş ve bunlar da elden dağıtılmıştır. Toplamda 850 Kisi ankete davet edilmiş ve yanıtlamaları istenmiştir. Bu kişilerden alınan geri dönüşlerin sayısı 344 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen verileri gözden geçirilerek incelenmiş ve sağlıklı doldurulmamış (eksik veya tamamında aynı değer işaretlenmiş) olan 37 veri seti işlem dışı bırakılmak zorunda kalınmıştır. Veri toplama araçları bölümünde söz edilen ölçekler dijital forma (Google Form) dönüştürülüp, örneklemde yeralan kişilere mail olarak

atılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizlerinde varyans sapmasını büyütecek olan uç değerlerin varlığı incelenerek bu değerleri oluşturan veri setleri de analiz dışı bırakılarak 297 adet sağlıklı veriye ulaşılmış ve araştırmaya ilişkin analizler bu 297 kişinin yanıtları ile sürdürülmüştür.

Elde edilen veriler, normallik testine tabi tutulmuş ve verilerin normal dağılım sergiledikleri, basıklık (kurtosis) ve eğiklik (skewness) değerlerinin normal dağılıma ilişkin aralıklarda olduğu görülmüştür.

Basıklık ve eğiklik katsayıları normal dağılım sergileyen değişkenler için 0 olarak görülür. Dağılımın normalden sapması halinde basıklık ve eğiklik değerleri de 0'dan sapacaktır. Ancak bu sapmanın normal dağılımdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığının söylenebilmesi için basıklık ve eğiklik değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında kalması beklenir (İslamoğlu, 2009).

Verilerin normalliğinin tespiti ile birlikte parametrik testlerin kullanımına karar verilmiş; ikili gruplar için varyansların farklılaşmasının test edilmesine t-testi ve iki den fazla gruplar için de One-Way ANOVA'ya başvurulmuştur. Bununla birlikte, değişkenler arası ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi kullanılmış, ilişkili değişkenler arasındaki ilişkinin boyutlarının belirlenmesinde ise çoklu regresyon yöntemi tercih edilmiştir. Bunun yanı sıra, güvenlik iklimi ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkinin varlığının belirlenmesi noktasında korelasyon analizine başvurulmuş, ilişki sergileyen değişkenler arasında mevcut olan bu ilişkinin boyutlarının irdelenmesi noktasında da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

3.4.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma, yetişkinlere, tıbbi bir müdahale olmaksızın ve kendi iradeleriyle katılmaları halinde uygulanacağından etik sorun çıkmamıştır. Bu araştırma T.C. Sağlık Bakanlığı İzni gerekli olmayan “Klinik Araştırmalar Yönetmeliği”ne tabi olmayan bir araştırmadır.

Katılımcılar, hastane güvenliği ve iklimi hakkında görüşlerinin, üçüncü kişiler tarafından bilinmesini istememişlerdir. Bunu sağlamak için anket formunda kişiyi tanıttıcı bilgiler alınmamış ve sonuç raporunda bu tür bilgiler paylaşılmamıştır. Kısaca veriler toplu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan araştırma ile ilgili Kurum Yöneticisinden 07.04.2017 tarih ve 9373 Sayılı

Başvuru ve 02.07.2017 tarihli Makam Oluru ile Arel Üniversitesi Rektörlüğü 03.07.2017 tarih ve 2017/06 Sayılı Etik Kurul Kararı ile yapılmıştır.

3.5. Bulgular

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1 verileri incelendiğinde katılımcıların bölümlere göre dağılımı; 11 kişi ile %3,7'lik diliminin Üst Yönetici kademesinden olduğu görülmektedir. Bununla birlikte %16,8' uzman hekim, %20,2'si asistan doktor, %2,4'ü sorumlu hemşire, %37,4'ü hemşire ve %21,9'u da diğer kademelerde görev yapan kimselerden oluşmaktadır. Diğer ifadesi, hasta bakım hizmetleri, temizlik hizmetleri, bilgi işlem gibi birimleri kapsamakla birlikte az sayıda kişi ve fazla unvan olması nedeniyle diğer başlığı altında toplanması uygun görülmüştür.

Katılımcıların %36'sı erkek ve %64'ü de bayan olmakla birlikte %35,4'ü 21-28 yaş aralığında, %30,6'sı 29-35 yaş aralığında, %21,2'si 36-44 yaş aralığında, %7,1'i 45-52 yaş aralığında %5,1'i 53-60 yaş aralığında ve %0,7'si de 60 üzeri yaşlarda olan kimselerden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcıların %58,2'si evli ve %41,1'i bekar olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bildirimleri değerlendirildiğinde; örneklemin en yüksek oranla %34 ile tıpta uzmanlık veya doktora düzeyinde mezuniyete sahip olan kimselerden oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte %13,8'i lise ve dengi okullardan mezun kimseler, %13,8'i ön lisans, %30'u lisans ve %8,4'ü de yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır.

Mesleki deneyime ilişkin veriler doğrultusunda katılımcıların %10,1'inin 1 yıldan az süreli deneyime sahip oldukları, %34'ünün 1-5 yıl arası, %20,9'unun 6-10 yıl arası, %14,1'inin 11-15 yıl arası, %9,8'inin 16-20 yıl arası ve %11,1'inin de 20 yıl üzeri tecrübeye sahip çalışanlar oldukları görülmektedir. Bu kurumda geçirdikleri süreler değerlendirildiğinde ise %16,5'inin 1 yıldan az süredir bu kurumda çalıştıkları, %44,4'ünün 1-5 yıl arası, %20,9'unun 6-10 yıl arası, %8,1'inin 11-15 yıl arası, %5,1'inin 16-20 yıl arası ve %5,1'inin de 20 yıldan fazla süreden beri bu kurumda çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların katıldıkları bölümlere göre dağılımları dikkate alındığında ise Dahili Klinik ve Poliklinik çalışanı oranının %24,9, Cerrahi Klinik ve Poliklinik çalışanı oranının %14,5, Ameliyathane ve Yoğun Bakım oranının

%5,1, Acil Servis oranının %1,0, Laboratuvar ve Radyoloji oranının %17,2, İdari Birimler oranının %6,1 ve diğer birimlerde çalışanların oranının da %31,3 olduğu görülmektedir. Diğer başlığı altında yer alan bölümler temizlik hizmetleri, bilgi işlem, hasta hizmetleri gibi bölümlerdir. Sayı olarak 3 ve altında kalan birimlerden edinilen ve başka birimlere dahil edilemeyenler bu başlık altında değerlendirilerek veri kaybının önüne geçilmek hedeflenmiştir.

Tablo 1: Örneklem İlişkin Bulgular

Değişken	Grup	n	%
Unvan	Üst Yönetici	11	3,7
	Uzman Hekim	50	16,8
	Asistan Doktor	60	20,2
	Hemşire	111	37,4
	Diğer	65	21,9
Cinsiyet	Erkek	107	36,0
	Kadın	190	64,0
Yaş	21-28	105	35,4
	29-35	91	30,6
	36-44	63	21,2
	45-52	21	7,1
	53-60	17	5,8
Medeni Durum	Evli	173	58,2
	Bekâr	122	41,1
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	41	13,8
	Önlisans	41	13,8
	Lisans	89	30,0
	Yüksek Lisans	25	8,4
	Tıpta Uzmanlık veya Doktora	101	34,0
Mesleki Deneyim	1 Yıldan Az	30	10,1
	1-5 Yıl	101	34,0
	6-10 Yıl	62	20,9
	11-15 Yıl	42	14,1
	16-20 Yıl	29	9,8
	21 ve Üstü	33	11,1
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	49	16,5
	1-5 Yıl	132	44,4
	6-10 Yıl	62	20,9
	11-15 Yıl	24	8,1
	16-20 Yıl	15	5,1
	21 ve Üstü	15	5,1
Bölüm	Dâhili Klinik ve Poliklinik	74	24,9
	Cerrahi Klinik ve Poliklinik	43	14,5
	Ameliyathane ve Yoğun Bakım	18	6,1
	Laboratuvar ve Radyoloji	51	17,2
	Diğer	93	31,3
	İdari Birimler	18	6,1
	Toplam	297	100,0

3.5.2. Kurumsal Bağlılık Ölçeğinin Faktörleri ve Faktör Yükleri

Yapılan faktör analizi sonucunda güvenlik iklimi ölçeğinin yönetim yaklaşımı ve çalışanların yeterliliği olmak üzere iki faktörden; kurumsal bağlılık ölçeğinin duygusal bağımlılık, devam bağlılığı ve normative bağlılık olmak üzere üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeklerin orijinalinde benzer

faktörlerin olduğu görülmüştür. Ölçek faktörleri ve faktör yükleri tablo 2 'de gösterilmiştir.

Bu çalışmada, ölçeğin orijinal boyutu kullanılarak yapılan ön test çalışması ile ölçeğin araştırma örneklemini için kullanılabilecek olan nihai yapısı belirlenmiştir. Öntest neticesinde elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuş ve yapılan analize bağlı olarak 0,2 ve daha düşük seviyede yük dağılımı sergileyen 6 madde ölçekten çıkarılarak 18 maddeli yeni yapı aracılığı ile son test verileri oluşturulmuştur. Elde edilen veriler tekrardan faktör analizine tabi tutulmuş; ölçeğin faktörlenebilirliğine ilişkin olarak; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri $KMO=,873$ ve Barlett's küresellik katsayısı da ,000 olarak analiz edilmiştir. Bu değerler doğrultusunda ölçeğin faktör analizine tabi tutulabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, elde edilen faktör yapısı ile faktörleri oluşturan maddeler ve madde yükleri aşağıda verilmiştir. Analiz sonuçları doğrultusunda; Duygusal Bağlılık faktörü 9 maddeden oluşmuş ve bu faktöre ait iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,896$ olarak analiz edilmiştir. Normatif bağlılık faktörü toplam 6 madde ve $\alpha=,747$, devam bağlılığı faktörü ise 3 madde ve $\alpha=,582$ olarak analiz edilmiştir. Diğer taraftan, bu üç faktörün kurumsal bağlılık olgusuna ilişkin varyansın %54,22'sini karşıladığı da yine faktör analizi ile elde edilen sonuçlardandır.

Tablo 2 : Kurumsal Bağlılık Ölçeği Faktör ve Yükleri

	Faktörler			Ort.	Cronbach's α
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık		
ÖB_1	,575			3,16	,896
ÖB_2	,632				
ÖB_5	,738				
ÖB_6	,755				
ÖB_14	,644				
ÖB_15	,771				
ÖB_16	,815				
ÖB_17	,715				
ÖB_18	,786			3,39	,747
ÖB_7		,520			
ÖB_8		,798			
ÖB_9		,779			
ÖB_10		,508			
ÖB_11		,319			
ÖB_12		,610		2,82	,582
ÖB_3			,720		
ÖB_4			,767		
ÖB_13			,634		

3.5.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Değişkenlerin Değerlendirilmesi

3.5.3.1. Güvenlik İklimine İlişkin Bulgular

Katılımcıların unvanları ile güvenlik iklimi algısı değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı analiz edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 3 ile verilmiştir. Bu veriler doğrultusunda yönetim yaklaşımı boyutunun unvan değişkeni doğrultusunda farklılaştığı görülmekle birlikte çalışan yaklaşımının unvan değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir fark sergilemediği görülmektedir. Yönetim yaklaşımı değişkenine ilişkin olarak, gruplar bazında çoklu karşılaştırma testi (Tamhane) ile irdelendiğinde diğer (bkz. s.61) başlığı altında yeralan hastane personeli ile üst yönetici ve hemşireler arasında yönetim yaklaşım puanlarının anlamlı bir biçimde farklılaştığı; üst yönetici ve hemşirelerin güvenlik iklimi algısına dair yönetim yaklaşımı

ortalamalarının diğer grubunda yeralan hizmet birimlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, uzman hekimler ile asistan doktor, sorumlu hemşire ve hemşireler arasında da yine yönetim yaklaşımına yönelik ortalamaların anlamlı bir biçimde farklılaştığı ve uzman hekimlerin yönetim yaklaşımı ortalamalarının diğer ilişkili gruplardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Güvenlik İklim Algısı – Unvan

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık*
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Yönetim Yaklaşımı	Üst Yönetici	11	3,5818	1,01175	G.Arası	15,008	5	3,002	4,059	,001	1-6 2-3 2-4 2-5 5-6
	Uzman Hekim	50	3,6592	,64408	G.İçi	215,165	291	,739			
	Asistan Doktor	60	3,2017	,84281	Toplam	230,172	296				
	Hemşire	104	3,2269	,87392							
	Diğer	65	3,0177	,99068							
	Toplam	297	3,2748	,88182							
Çalışan Yeterliliği	Üst Yönetici	11	3,4318	,69003	G.Arası	8,096	5	1,619	2,794	,077	
	Uzman Hekim	50	3,5650	,57545	G.İçi	168,643	291	,580			
	Asistan Doktor	60	3,1067	,72020	Toplam	176,738	296				
	Hemşire	104	3,3149	,79516							
	Diğer	65	3,3423	,88230							
	Toplam	297	3,3389	,77272							

*p<,05

Bir diğer demografik değişken olan yaş ile güvenlik iklimi alt boyutları arasındaki fark analiz edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4 ile verilmiştir.

Verilerden hareketle, 21-28 yaş grubunda yeralan katılımcıların yönetim yaklaşımı algılarının 53-65 yaş grubunda yeralan katılımcılarla istatistiksel açıdan anlamlı bir fark sergilediği görülmektedir. Bu ilişkinin irdelenmesi noktasında; varyansların eşitsizliğine bağlı olarak Tamhane çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmış v3e test sonucuna bağlı olarak 53-60 yaş grubundaki katılımcıların yönetim yaklaşımı ortalamalarının 21-28 yaş aralığında olan katılımcılara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Beraberinde, 29-35 yaş grubu ile 36-44, 45-52, 53-60 ve 60+ yaş grubunda yer alan katılımcılar arasında da anlamlı bir fark bulunmakla birlikte bu ilişkide 29-35 yaş grubunda olanların yönetim yaklaşımı ortalamalarının diğerlerinden daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Çalışan yeterliliği faktörü için gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 4: Güvenlik İklim Algısı – Yaş

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	*
Yönetim Yaklaşımı	21-28	105	3,1762	,83936	G.Arası	25,322	5	5,064	7,194	,000	1-5
	29-35	91	3,0055	,94403	G.İçi	204,850	291	,704			2-3
	36-44	63	3,4676	,78441	Toplam	230,172	296				2-4
	45-52	21	3,7071	,73490							2-5
	53-60	15	4,0133	,37960							3-5
	Toplam	297	3,2748	,88182							
Çalışan Yeterliliği	21-28	105	3,2562	,81168	G.Arası	7,500	5	1,500	2,579	,054	
	29-35	91	3,2637	,81340	G.İçi	169,239	291	,582			
	36-44	63	3,5397	,61599	Toplam	176,738	296				
	45-52	21	3,5952	,58883							
	53-60	15	3,0667	,80991							
	Toplam	297	3,3389	,77272							

* $p<,05$

Bir diğer demografik değişken olan eğitim düzeyi için güvenlik iklimi algısı alt boyutları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5 ile verilmiştir. Tablo 5 verileri incelendiğinde, hem yönetim yaklaşımı hem de çalışan yeterliliği faktörleri için eğitim düzeyi değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir fark sergilenmediği görülmüştür.

Tablo 5: Güvenlik İklim Algısı - Eğitim

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yönetim Yaklaşımı	Lise ve Dengi	41	3,3232	,85411	G.Arası	5,228	4	1,307	1,697	,151
	Önlisans	41	3,0512	,96879	G.İçi	224,944	292	,770		
	Lisans	89	3,1764	,95489	Toplam	230,172	296			
	Yüksek Lisans	25	3,3200	,78475						
	Tıpta Uzmanlık veya Doktora	101	3,4214	,79499						
	Toplam	297	3,2748	,88182						
Çalışan Yeterliliği	Lise ve Dengi	41	3,3537	,86778	G.Arası	1,534	4	,384	,639	,635
	Önlisans	41	3,4695	,83516	G.İçi	175,204	292	,600		
	Lisans	89	3,2500	,81272	Toplam	176,738	296			
	Yüksek Lisans	25	3,3000	,70711						
	Tıpta Uzmanlık veya Doktora	101	3,3678	,68599						
	Toplam	297	3,3389	,77272						

Bir diğer demografik değişken olan mesleki deneyim ile güvenlik iklimi algısı alt boyutları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 6 ile

verilmiştir. Tablo 6 verileri incelendiğinde Yönetim yaklaşımı faktörü için gruplar arası fark değerlendirildiğinde;

1 yıldan az mesleki deneyime sahip olanlar ile 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olanlar arasında 1 yıldan az olanlar için düşük yönetim yaklaşımı ortalaması,

1-5 yıl mesleki deneyime sahip olanlar ile 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üstü olanlar arasında 1-5 yıl olanlar için düşük yönetim yaklaşımı ortalaması,

6-10 yıl mesleki deneyime sahip olanlar ile 16-20 yıl ve 20 yıl üstü olanlar arasında 6-10 yıl olanlar için düşük yönetim yaklaşımı ortalaması ve

11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olanlar ile 21 yıl üstü olanlar arasında 11-15 yıl olanlar için düşük yönetim yaklaşımı ortalamasının varlığı görülmektedir. Mesleki deneyim süresi arttıkça yönetim yaklaşımına ilişkin güven algısının da arttığı görülmektedir.

Çalışan yaklaşımı faktörü için gruplar arası fark değerlendirildiğinde;

1 yıldan az mesleki deneyime sahip olanlar ile 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl olanlar arasında 1 yıldan az olanlar için düşük çalışan yeterliliği ortalaması,

1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olanlar ile 11-15, 16-20 ve 21+ yıl olanlar arasında 1-5 yıl olanlar için düşük çalışan yeterliliği ortalamasının varlığı görülmektedir. Bu durum artan mesleki deneyimle birlikte artan çalışan yeterliliği algısı olarak yorumlanabilecektir.

Tablo 6: Güvenlik İklim Algısı - Mesleki Deneyim

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık *
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Yönetim Yaklaşımı	1 Yıldan Az	30	3,1633	,81726	G.Arası	29,355	5	5,871	8,508	,000	1-5
	1-5 Yıl	101	3,0129	,94474	G.İçi	200,817	291	,690			1-6
	6-10 Yıl	62	3,1194	,82439	Toplam	230,172	296				2-4
	11-15 Yıl	42	3,3988	,78573							2-5
	16-20 Yıl	29	3,6900	,67388							2-6
	21 ve Üstü	33	3,9470	,63022							3-5
	Toplam	297	3,2748	,88182							3-6 4-6
Çalışan Yeterliliği	1 Yıldan Az	30	2,9417	,74765	G.Arası	12,775	5	2,555	4,535	,001	1-3
	1-5 Yıl	101	3,1896	,87230	G.İçi	163,963	291	,563			1-4
	6-10 Yıl	62	3,3911	,68894	Toplam	176,738	296				1-5
	11-15 Yıl	42	3,6190	,67904							1-6
	16-20 Yıl	29	3,5431	,66167							2-4
	21 ve Üstü	33	3,5227	,60066							2-5
	Toplam	297	3,3389	,77272							2-6

*p<,05

Bir diğer demografik değişken olan kurumda çalışma süresi ile güvenlik iklimi algısı alt boyutları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 7 ile verilmiştir. Tablo 7 verileri incelendiğinde;

Kurumda çalışma süresine bağlı olarak güvenlik iklimi algısı düzeyleri değerlendirilmiş ve her iki alt boyut için de istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın varlığı gözlemlenmiştir. Bu farklılıklar, çoklu karşılaştırmalar testine tabi tutulduğunda, kurumda bir yıldan az çalışanlar ile 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü süre ile çalışanlar arasında 1 yıldan az süre ile çalışanlar için daha düşük bir yönetim yaklaşımı algısının varlığı görülmüştür. Beraberinde, 1-5 yıl arası çalışanlar ile 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar arasında yine 1-5 yıl arası çalışanların daha düşük yönetim yaklaşımı algısına sahip oldukları, 21 yıl ve üstü süre ile çalışanlar ile 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl süreler ile çalışanlar arasında 21 yıl ve üzeri süre ile çalışanlar lehine daha yüksek yönetim yaklaşımı algısının varlığı da görülmektedir.

Çalışan yeterliliğinin kurumda geçirilen süre ile değerlendirilmesi neticesinde ise 11-15 yıl arası çalışanlar ile 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığın var olduğu ve çalışan yeterliliği ortalamasının 11-15 yıl lehine diğer gruplardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Güvenlik İklim Algısı - Kurumda Çalışma Süresi

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık *
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Yönetim Yaklaşımı	1 Yıldan Az	49	3,2082	,86647	G.Arası	22,148	5	4,430	6,196	,000	1-5,6 2-4,5 2-6 3-6 4-6
	1-5 Yıl	132	3,1061	,89304	G.İçi	208,024	291	,715			
	6-10 Yıl	62	3,2452	,82734	Toplam	230,172	296				
	11-15 Yıl	24	3,5562	,87890							
	16-20 Yıl	15	3,7007	,67231							
	21 ve Üstü	15	4,2233	,34479							
	Toplam	297	3,2748	,88182							
Çalışan Yeterliliği	1 Yıldan Az	49	3,2347	,84688	G.Arası	4,116	5	,823	1,388	,010	4-1,2
	1-5 Yıl	132	3,2966	,81017	G.İçi	172,622	291	,593			
	6-10 Yıl	62	3,3548	,69770	Toplam	176,738	296				
	11-15 Yıl	24	3,7083	,74333							
	16-20 Yıl	15	3,3333	,63151							
	21 ve Üstü	15	3,4000	,54935							
	Toplam	297	3,3389	,77272							

*p<,05

Bir diğer demografik değişken olan çalışılan departman ile güvenlik iklimi algısı alt boyutları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 8 ile verilmiştir. Tablo 8 verileri incelendiğinde;

Güvenlik iklimi algısı ile çalışılan departman arası farklılık değerlendirildiğinde yönetim yaklaşımı ve çalışan yeterliliğinin çalışılan departman arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 8: Güvenlik İklim Algısı- Çalışılan Departman

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yönetim Yaklaşımı	Dahili Klinik ve Poliklinik	74	3,2001	,88719	G.Arası	9,330	6	1,555	2,042	,060
	Cerrahi Klinik ve Poliklinik	43	3,3744	,78803	G.İçi	220,842	290	,762		
	Ameliyathane ve Yoğun Bakım	15	3,5400	,54485	Toplam	230,172	296			
	Acil Servis	3	4,0000	,00000						
	Laboratuar ve Radyoloji	51	3,2078	,96179						
	Diğer	93	3,1624	,92946						
	İdari Birimler	18	3,7722	,66049						
	Toplam	297	3,2748	,88182						
Çalışan Yeterliliği	Dahili Klinik ve Poliklinik	74	3,3095	,68943	G.Arası	6,042	6	1,007	1,711	,118
	Cerrahi Klinik ve Poliklinik	43	3,3081	,72135	G.İçi	170,696	290	,589		
	Ameliyathane ve Yoğun Bakım	15	3,6000	,51582	Toplam	176,738	296			
	Acil Servis	3	3,8333	,62915						
	Laboratuar ve Radyoloji	51	3,4461	,75550						
	Diğer	93	3,1989	,89955						
	İdari Birimler	18	3,6528	,62508						
	Toplam	297	3,3389	,77272						

Bir diğer demografik değişken olan cinsiyet ile güvenlik iklimi algısı alt boyutları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 9 ile verilmiştir. Tablo 9 verileri incelendiğinde;

Güvenlik iklimi algısı cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde ise yönetim yaklaşımının cinsiyete göre farklılaştığı ancak çalışan yeterliliği ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Yönetim

yaklaşımı için grup ortalamaları incelendiğinde ise erkeklerin yönetim yaklaşımı ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülecektir (Tablo 9).

Tablo 9: Güvenlik İklim Algısı-Cinsiyet

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Yönetim Yaklaşımı	Erkek	107	3,4361	,80668	,07798	2,384	295	,018
	Kadın	190	3,1839	,91097	,06609			
Çalışan Yeterliliği	Erkek	107	3,4019	,70272	,06793	1,054	295	,293
	Kadın	190	3,3034	,80911	,05870			

Bir diğer demografik değişken olan medeni durum ile güvenlik iklimi algısı alt boyutları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 10 ile verilmiştir. Tablo 10 verileri incelendiğinde;

Bir diğer demografik değişken olan medeni durum ile örgütsel güven iklimi algısı farklılığı analiz edildiğinde ise her iki alt boyut için cinsiyet ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın varlığı söz konusudur. Yönetim yaklaşımı ve çalışan yeterliliği ortalamalarının evli katılımcılarda daha yüksek olduğu Tablo 10 verilerinden hareketle söylenebilmektedir (Tablo 10).

Tablo 10: Güvenlik İklim Algısı-Medeni Durum

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Yönetim Yaklaşımı	Evli	173	3,4070	,82568	,06278	3,106	293	,002
	Bekar	122	3,0869	,93331	,08450			
Çalışan Yeterliliği	Evli	173	3,4653	,69484	,05283	3,346	228,043	,001
	Bekar	122	3,1549	,84236	,07626			

3.5.3.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki farklılık irdelenmiş ve elde edilen bulgulara aşağıdaki tablolar yardımıyla yer verilmiştir.

Katılımcıların unvanları ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılık analiz edildiğinde; örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığının unvana göre anlamlı bir farklılık sergilediği görülürken normatif bağlılık ile unvan arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 11 verileriyle, örgütsel bağlılık alt boyutları ile unvan değişkeni arasındaki farklılığa yönelik olarak; duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile

unvan arasında fark olduğunu ancak normatif bağıllık ile unvan değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Gruplara ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma testi (Tamhane) neticesinde, duygusal bağıllığın uzman hekimlerle asistan doktorlar arasında farklılık sergilediği ve bu farklılığın uzman hekimlerin duygusal bağıllık ortalamasının daha yüksek olduğu şeklinde olduğu görülmektedir. Devam bağıllığı için ise yine uzman hekimler ve asistan doktorlar arasında anlamlı bir farklılık görülmekle birlikte asistan doktorların devam bağıllığı ortalamalarının uzman hekimlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağıllık için gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 11: Örgütsel Bağıllık - Unvan

n, $\bar{x}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						İlişki*
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Duygusal Bağıllık	Üst Yönetici	11	2,6755	,82593	G.Arası	8,458	5	1,692	2,466	,020	2-3
	Uzman Hekim	50	3,4526	,67799	G.İçi	199,615	291	,686			
	Asistan Doktor	60	3,0630	,63999	Toplam	208,073	296				
	Hemşire	111	3,0889	1,00369							
	Diğer	65	3,2168	,78843							
	Toplam	297	3,1591	,83842							
Devam Bağıllığı	Üst Yönetici	11	3,5155	,54423	G.Arası	5,159	5	1,032	2,524	,016	2-3
	Uzman Hekim	50	3,1136	,65710	G.İçi	118,990	291	,409			
	Asistan Doktor	60	3,5132	,43751	Toplam	124,150	296				
	Hemşire	111	3,4625	,69833							
	Diğer	65	3,4285	,71345							
	Toplam	297	3,3889	,64763							
Normatif Bağıllık	Üst Yönetici	11	2,6364	,94815	G.Arası	3,667	5	,733	1,146	,331	
	Uzman Hekim	50	2,6200	,69010	G.İçi	186,293	291	,640			
	Asistan Doktor	60	2,8556	,69262	Toplam	189,960	296				
	Hemşire	111	2,9316	,94038							
	Diğer	65	2,8615	,71660							
	Toplam	297	2,8182	,80110							

Örgütsel bağıllığın alt boyutları ile yaş arasındaki ilişki irdelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 12 ile verilmiştir.

Yaş ile örgütsel bağlılık farklılığı incelendiğinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığının yaş ile ilişkili olarak farklılık sergilediği ve normatif bağlılığın ise yaşa bağlı olarak herhangi bir istatistiksel açıdan anlamlı farklılık sergilemediği görülmektedir.

Gruplar arası farklılıkların analizinde kullanılan çoklu karşılaştırma testi (LSD) neticesinde duygusal bağlılık için 21-28 yaş grubundaki katılımcılar ile 45-52 ve 53-65 yaş gruplarındaki katılımcılar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu ve 21-28 yaş grubundakilerin duygusal bağlılık ortalamaları diğerlerinden daha düşük seviyede analiz edildiği görülmektedir. Bununla birlikte, 29-35 yaş grubu ile 45-52 ve 53-65 yaş grupları arasında da anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu farklılık grup ortalamaları doğrultusunda incelendiğinde 29-35 yaş grubundaki katılımcıların duygusal bağlılık ortalamalarının diğer gruplara nazaran daha düşük düzeyde olduğu, son olarak da 36-44 yaş grubu ile 45-52 yaş grubu arasında da anlamlı bir farklılık bulunmakta ve bu farklılık 45-52 yaş grubu lehinde olduğu görülmektedir (Tablo 12).

Devam bağlılığı için ise elde edilen analiz sonuçları değerlendirildiğinde ise 21-28 ile 36-44, 45-52 ve 53-65 yaş grubu arasında anlamlı bir fark olduğu ve devam bağlılığının 21-28 yaş grubu lehine daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu karşılaştırmalar, yaşla birlikte devam bağlılığının da paralel bir biçimde arttığına işaret etmektedir (Tablo 12).

Tablo 12: Örgütsel Bağlılık- Yaş

n, $\bar{x}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık *
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Duygusal Bağlılık	21-28	105	3,0212	,84255	G.Arası	11,725	4	2,931	4,359	,002	1-4,5 2-4,5 3-4
	29-35	91	3,0816	,81442	G.İçi	196,348	292	,672			
	36-44	63	3,2111	,80002	Toplam	208,073	296				
	45-52	21	3,7138	,92141							
	53-65	17	3,5465	,62059							
	Toplam	297	3,1591	,83842							
Devam Bağlılığı	21-28	105	3,5494	,62244	G.Arası	6,277	4	1,569	3,887	,004	1-3 1-4 1-5
	29-35	91	3,4026	,65615	G.İçi	117,873	292	,404			
	36-44	63	3,2513	,58879	Toplam	124,150	296				
	45-52	21	3,1195	,51067							
	53-65	17	3,1671	,87043							
	Toplam	297	3,3889	,64763							
Normatif Bağlılık	21-28	105	2,9016	,85225	G.Arası	3,826	4	,957	1,501	,202	-
	29-35	91	2,8315	,74928	G.İçi	186,133	292	,637			
	36-44	63	2,8201	,85682	Toplam	189,960	296				
	45-52	21	2,4603	,67886							
	53-65	17	2,6667	,57735							
	Toplam	297	2,8182	,80110							

*p<,05

Örgütsel bağlılık eğitim düzeyi ilişkisinde yalnızca devam bağlılığı ile eğitim farklılığının varlığı tespit edilmiştir. Bu ilişki, lise ve dengi mezuniyete sahip olanlar ile diğer tüm gruplar arasında olmakla birlikte lise ve dengi mezuniyete sahip katılımcıların devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, eğitim düzeyine bağlı olarak işini kaybetme korkusunun daha düşük eğitim seviyesindekilerde daha yüksek olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. (Tablo 13).

Tablo 13: Örgütsel Bağlılık-Eğitim

n, $\bar{x}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Duygusal Bağlılık	Lise ve Dengi	41	3,2412	1,06578	G.Arası	2,405	4	,601	,854	,492	
	Önlisans	41	3,2002	,76769	G.İçi	205,668	292	,704			
	Lisans	89	3,0672	,91554	Toplam	208,073	296				
	Yüksek Lisans	25	2,9852	,88525							
	Tıpta Uzmanlık veya Doktora	101	3,2330	,66399							
	Toplam	297	3,1591	,83842							
Devam Bağlılığı	Lise ve Dengi	41	3,8017	,73538	G.Arası	8,543	4	2,136	5,395	,000	1-2 1-3 1-4 1-5 1-6
	Önlisans	41	3,2768	,58896	G.İçi	115,606	292	,396			
	Lisans	89	3,3575	,60652	Toplam	124,150	296				
	Yüksek Lisans	25	3,2268	,83180							
	Tıpta Uzmanlık veya Doktora	101	3,3347	,55788							
	Toplam	297	3,3889	,64763							
Normatif Bağlılık	Lise ve Dengi	41	2,9350	1,01440	G.Arası	1,764	4	,441	,684	,603	
	Önlisans	41	2,8780	,72555	G.İçi	188,195	292	,645			
	Lisans	89	2,8502	,79457	Toplam	189,960	296				
	Yüksek Lisans	25	2,6667	,98601							
	Tıpta Uzmanlık veya Doktora	101	2,7558	,68620							
	Toplam	297	2,8182	,80110							

Mesleki deneyim ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılık irdelendiğinde ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile mesleki deneyim arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın varlığı görülmektedir.

Tablo 14 verilerinden hareketle 1 yıldan az mesleki deneyime sahip olanlar ile 16-20 ve 20 yıl üstü deneyime sahip olanlar arasında 1 yıldan az olanların duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı şekilde 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlar ile 16-20 ve 20 yıl üstü deneyime sahip olanlar arasında anlamlı bir ilişki olup bu ilişkide 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların duygusal bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu bulgulanmıştır. 21 ve üstü deneyime sahip olanların diğer ilişkili oldukları gruplar 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olanlardır. Bu gruplar

içerisinde de yine en yüksek duygusal bağlılık düzeyinin 21 ve üstü yıl mesleki deneyime sahip olan katılımcılar lehine olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığında da 1 yıldan az mesleki deneyime sahip olanlar ile 16-20 ve 21 üstü yıl mesleki deneyime sahip olanlar arasında devam bağlılığı düzeyinin 1 yıldan az olanlar lehine olduğu görülmektedir. Ayrıca, 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olduğunu ifade eden katılımcılar ile 11-15, 16-20 ve 20 yıl üstü olanlar arasında da anlamlı bir ilişkinin varlığı görülüp bu ilişkide devam bağlılığı düzeyinin 1-5 yıl aralığında mesleki deneyimi olanlar lehinde olduğu bulgulanmıştır. Bu verilerden hareketle mesleki bağlılığın artması ile aşinalık veya alışılmışlığın devam bağlılığında etkisi olduğu kanaatini öne sürmek mümkün olmaktadır (Tablo 14).

Tablo 14: Örgütsel Bağlılık- Mesleki Deneyim

n, $\bar{x}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Duygusal Bağlılık	1 Yıldan Az	30	2,8117	,77365	G.Arası	16,079	5	3,216	4,874	,000	1-5,6 2-5,6 3-6 4-6
	1-5 Yıl	101	3,0176	,84530	G.İçi	191,994	291	,660			
	6-10 Yıl	62	3,1600	,67438	Toplam	208,073	296				
	11-15 Yıl	42	3,1571	,77482							
	16-20 Yıl	29	3,4552	1,01416							
	21 ve Üstü	33	3,6482	,82969							
	Toplam	297	3,1591	,83842							
Devam Bağlılığı	1 Yıldan Az	30	3,4943	,91181	G.Arası	13,051	5	2,610	6,837	,000	1-5,6 2-4,5 2-6
	1-5 Yıl	101	3,6475	,50653	G.İçi	111,099	291	,382			
	6-10 Yıl	62	3,2837	,59711	Toplam	124,150	296				
	11-15 Yıl	42	3,2343	,61064							
	16-20 Yıl	29	3,1379	,61087							
	21 ve Üstü	33	3,1167	,65778							
	Toplam	297	3,3889	,64763							
Normatif Bağlılık	1 Yıldan Az	30	2,6556	,81407	G.Arası	4,242	5	,848	1,329	,252	
	1-5 Yıl	101	2,8977	,77566	G.İçi	185,717	291	,638			
	6-10 Yıl	62	2,7903	,78981	Toplam	189,960	296				
	11-15 Yıl	42	2,8413	,80728							
	16-20 Yıl	29	3,0000	,94701							
	21 ve Üstü	33	2,5859	,71701							
	Toplam	297	2,8182	,80110							

Kurumda çalışma süresine bağlı olarak yapılan örgütsel bağlılık karşılaştırmasında 16-20 ve 21 yıl üstü grupların diğer gruplarla (kendi aralarında olmamakla birlikte) anlamlı bir ilişki sergiledikleri görülmektedir. Bu

ilişkide 16-20 ve 21 yıl üstü gruplarının duygusal bağlılık ortalamalarının ilişkili diğer grupların hepsinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, kurumda geçirilen sürenin artması ile birlikte duygusal bağlılığın oluşması şeklinde yorumlanabilecektir.

Öte yandan devam bağlılığı ile kurumda çalışma süresi farklılığı analiz edildiğinde ise 1 yıldan az süre ile kurumda çalışanlar ile 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üstü çalışanlar arasında farklılık olduğu, bu farklılıkta 1 yıldan az süre ile kurumda çalışanların devam bağlılığı ortalamalarının diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, 1-5 yıl arası kurumda çalışanlar ile 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üstü çalışanlar arasında da benzer şekilde bir farklılığın varlığı görülmektedir (Tablo 15).

Tablo 15: Örgütsel Bağlılık- Kurumda Çalışma Süresi

n, $\bar{x}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları						farklılık
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Duygusal Bağlılık	1 Yıldan Az	49	2,8588	,88212	G.Arası	39,583	5	7,917	13,673	,000	1-4,5 1-6 2-4,5 2-6 3-4,5 3-6 4-5,6
	1-5 Yıl	132	3,0515	,78398	G.İçi	168,490	291	,579			
	6-10 Yıl	62	3,0418	,76663	Toplam	208,073	296				
	11-15 Yıl	24	3,4179	,66908							
	16-20 Yıl	15	3,9547	,46907							
	21 ve Üstü	15	4,3613	,31575							
	Toplam	297	3,1591	,83842							
Devam Bağlılığı	1 Yıldan Az	49	3,5033	,80933	G.Arası	8,839	5	1,768	4,461	,001	1-3,5 1-6 2-3,5 2-6
	1-5 Yıl	132	3,5259	,55607	G.İçi	115,311	291	,396			
	6-10 Yıl	62	3,1602	,66311	Toplam	124,150	296				
	11-15 Yıl	24	3,3475	,55193							
	16-20 Yıl	15	3,1327	,62669							
	21 ve Üstü	15	3,0780	,53697							
	Toplam	297	3,3889	,64763							
Normatif Bağlılık	1 Yıldan Az	49	2,7619	,86066	G.Arası	1,782	5	,356	,551	,737	-
	1-5 Yıl	132	2,8283	,75775	G.İçi	188,178	291	,647			
	6-10 Yıl	62	2,9086	,78271	Toplam	189,960	296				
	11-15 Yıl	24	2,6528	,71207							
	16-20 Yıl	15	2,9333	1,04045							
	21 ve Üstü	15	2,6889	,97155							
	Toplam	297	2,8182	,80110							

Çalışılan departmana göre örgütsel bağlılık düzeyi incelendiğinde ise gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın alt boyutlar bazında bulunmadığı görülmektedir (Tablo 16).

Tablo 16: Örgütsel Bağlılık-Çalışılan Departman

n, $\bar{X}$ ve ss değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	Dahili Klinik ve Poliklinik	74	3,0230	,77355	G.Arası	14,952	6	2,492	1,742	,087
	Cerrahi Klinik ve Poliklinik	43	2,9823	,87296	G.İçi	193,121	290	,666		
	Ameliyathan e ve Yoğun Bakım	15	3,2813	,65521	Toplam	208,073	296			
	Acil Servis	3	4,0733	,94553						
	Laboratuar ve Radyoloji	51	3,4806	,63479						
	Diğer	93	3,2142	,96128						
	İdari Birimler	18	2,6906	,51304						
	Toplam	297	3,1591	,83842						
Devam Bağlılığı	Dahili Klinik ve Poliklinik	74	3,4603	,55262	G.Arası	6,988	6	1,165	,883	,464
	Cerrahi Klinik ve Poliklinik	43	3,1123	,64789	G.İçi	117,162	290	,404		
	Ameliyathan e ve Yoğun Bakım	15	3,3887	,37647	Toplam	124,150	296			
	Acil Servis	3	3,6100	,25534						
	Laboratuar ve Radyoloji	51	3,2292	,62043						
	Diğer	93	3,5280	,71980						
	İdari Birimler	18	3,4539	,69502						
	Toplam	297	3,3889	,64763						
Normatif Bağlılık	Dahili Klinik ve Poliklinik	74	2,7928	,67281	G.Arası	2,156	6	,359	,555	,766
	Cerrahi Klinik ve Poliklinik	43	2,9070	,80778	G.İçi	187,804	290	,648		
	Ameliyathan e ve Yoğun Bakım	15	2,7556	,73966	Toplam	189,960	296			
	Acil Servis	3	2,5556	,83887						
	Laboratuar ve Radyoloji	51	2,6993	,81447						
	Diğer	93	2,8996	,91918						
	İdari Birimler	18	2,7222	,65927						
	Toplam	297	2,8182	,80110						

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet farklılığın araştırmanın örneklemini için cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılığın alt boyutlar bazında oluşmadığı bulgulanmıştır (Tablo 17).

Tablo 17: Örgütsel Bağlılık-Cinsiyet

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	107	3,0732	,79716	,07706	-1,326	295	,186
	Kadın	190	3,2074	,85906	,06232			
Devam Bağlılığı	Erkek	107	3,3531	,68200	,06593	-,715	295	,475
	Kadın	190	3,4091	,62839	,04559			
Normatif Bağlılık	Erkek	107	2,8193	,80522	,07784	,018	295	,985
	Kadın	190	2,8175	,80089	,05810			

Medeni duruma bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyleri analiz edildiğinde ise yalnızca duygusal bağlılığın medeni duruma bağlı olarak farklılaştığı ve evli katılımcıların duygusal bağlılık boyutlarının bekar olanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 18).

Tablo 18: Örgütsel Bağlılık-Medeni Durum

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Evli	173	3,2666	,77434	,05887	2,401	236,586	,017
	Bekar	122	3,0265	,89282	,08083			
Devam Bağlılığı	Evli	173	3,3469	,60133	,04572	-1,446	293	,149
	Bekar	122	3,4575	,70657	,06397			
Normatif Bağlılık	Evli	173	2,7726	,73114	,05559	-1,072	293	,284
	Bekar	122	2,8743	,89312	,08086			

3.5.3.3. Örgütsel Güvenlik Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Bulgular

Araştırmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenlik iklimi arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve bu yönde yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 19 ile verilmiştir.

Tablo 19 verileri doğrultusunda; yönetim yaklaşımı ile duygusal bağlılık arasında $p < ,001$ düzeyinde pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Diğer taraftan çalışan yeterliliği ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin varlığının yanı sıra çalışan yeterliliği ile devam bağlılığı arasında $p < ,005$ düzeyinde zayıf bir ilişki varlığı söz konusudur (Tablo 19).

Tablo 19: Değişkenler Arası Korelasyon

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Yönetim Yaklaşımı	,469**	-,003	-,017
Çalışan Yeterliliği	,309**	,144*	,017

** p<,001 - * p<,005

Bu ilişkilere bağlı olarak yönetim yaklaşımı ile duygusal bağlılık arasındaki regresyon analizi neticesinde, yönetim yaklaşımının %22 düzeyinde duygusal bağlılığı yordadığı görülmektedir. Bu durum, çalışanların yönetim kaynaklı örgütsel güvenlik algılarının duygusal bağlılıktaki etkisine işaret etmektedir (Tablo 20).

Tablo 20: Duygusal Bağlılıkta Yönetim Yaklaşımı Etkisi

Duygusal Bağlılık		R	R ²	F	β	Kısmi r	tolerans	VIF
Model 1	Yönetim Yaklaşımı	,469	,220	83,187	,469	,469	1	1

Devam bağlılığında örgütsel güvenlik iklimi algısının etkisi irdelendiğinde ise yönetim yaklaşımının tek başına devam bağlılığını %9,6 düzeyinde yordadığı görülmektedir. Modele, çalışan yeterliliği de eklendiğinde bu oran %11,3'e çıkmaktadır. Bu durum, çalışan yeterliliğinin devam bağlılığına %1,7 katkısının olduğunu göstermektedir (Tablo 21).

Tablo 21: Devam Bağlılığında Yönetim Yaklaşımı ve Çalışan Yeterliliği Etkisi

Devam Bağlılığı		R	R ²	F	β	Kısmi r	tolerans	VIF
Model 1	Yönetim Yaklaşımı	,309	,096	31,209	,309	,309	1	1
Model 2	Yönetim Yaklaşımı Çalışan Yeterliliği	,337	,113	18,794	,304 ,133	,307 ,140	0,999	1.001

3.5.3.4. Değişkenlerin Ortalama Düzeyleri.

Çalışanların hem GİA hem de KB'lığı orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 22)

Tablo 22: Çalışanların hem GİA hem de KB'lığı

	Mean	Std. Deviation	N	Düzyey
Yönetim-yaklaşımı	3,2748	,88820	297	Orta
Çalışan_Yeterliliği	3,3389	,77272	297	Orta
Duygusal_Bağlılık	3,1591	,83842	297	Orta
Devam_Bağlılığı	3,3889	,64763	297	Orta
Normatif_Bağlılık	2,8182	,80110	297	Orta
Gİ_Genel	3,3068	,71255	297	Orta
ÖB_Genel	3,1221	,45772	297	Orta

4. BÖLÜM

SONUÇ

4.1. Özet

Bu tez çalışmasında, örgütsel güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları perspektifinden sağlık kuruluşları örneğinde ele alınmıştır. Sağlık kuruluşlarındaki iş sağlığı ve güvenliği olgusu, hayati önem taşıyarak birlikte bu yönde oluşacak kazaların yaşamsal ölçüde büyük etkilerinin olacağı da açıktır. Yapılan çalışmada, sağlık kuruluşunda görev yapan katılımcıların yanıtlarından hareketle kurumlarındaki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine bağlı olarak oluşan örgütsel güvenlik algısının örgütsel bağlılıklarını ne düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmaya çalışılmıştır.

İş kazalarını önlemenin ve güvenlik prosedürleri ve risk yönetiminin işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olduğu yönündeki araştırmalar (Banai and Reisel, 2007; Allen and LaFollette, 1977) çalışanların işe karşı tutumlarında güvenlik algısının etkisine işaret etmektedirler. Araştırmada örgütsel güvenlik iklimine yönelik algının örgütsel bağlılığı artırdığı yönündeki bulgu literatürle benzerlik teşkil etmektedir. Sağlık kuruluşlarında yönetimin çalışanlarına gereken özeni göstermesi, sağlıklı ve güvende olmalarını önemsemesi ve bunu güvenli iş ortamları yaratma çabasıyla politikalar ve kurallarla desteklemesi, çalışanların örgütlerine güven duymasını buna ilave olarak örgütsel destek algısı hissetmesini sağlayacaktır ve bu durum çalışanları işten daha az uzaklaştıracak ve örgütsel bağlılık düzeyini yükseltecektir. Bu bulgular benzer çalışmalarla desteklenmektedir (Byrne and Hochwarter, 2008; Westgaard and Winkel, 2011; Gyekye, 2005).

İş kazalarını önlemenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğuna ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, Harrell (1990) çalışmasında beyaz yaka çalışanlarının çalışma ortamında bulunan risklerin uzun dönemdeki zararlarının etkisi altında olduğunu ifade etmektedir. Örneğin nefes alıp verme ile solunum sistemine geçen ve uzun zaman sonra kötü hastalıklara neden olabilecek ortam partikülleri vb. Çalışanlar üzerinde bu olumsuz etkilerin uzun

dönemde çıkması yada çalışanların bu durumun olumsuz sonuçlarına alışmışlık nedeniyle üzerinde durmamaları gibi durumlar bu ilişkinin tespitinin yapılamamış olmasına gerekçe gösterilmektedir.

Öte yandan güvenlik prosedürleri ve risk yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisine işaret eden çalışanlarda yönetsel politika ve uygulamalara vurgu yaparak güvenlik iklimi algısı yaratmak çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediği bildirilmektedir. DeJoy et al. (2010) güvenlik ikliminin daha bağlı ve sadık çalışanlar oluşturduğunu ifade eder. Buna ek olarak yönetimin sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturabilme ölçüsü işyerlerindeki genel sağlık ve güvenlik kurallarıyla belirlenebilmektedir (Christian et al., 2009). Çalışanların yönetim anlamında örgütsel güvenlik algıları da bu paralelde örgütsel bağlılığı artıracaktır.

4.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Araştırmanın demografik değişkenlerine bağlı olarak elde edilen bulgular literatür doğrultusunda değerlendirildiğinde; katılımcıların unvanlarına bağlı olarak güvenlik iklimi algılarının farklılaştığı ve bu farklılığın üst yöneticiler ve hemşirelerin hizmet birimleri, bilgi işlem, lojistik hizmetler gibi doğrudan uygulamaların merkezinde olmayan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, diğer grubunda yer alan katılımcıların iş güvenliğine ilişkin uygulamaları verilen hizmetlerin merkezinde olan hemşire ve yöneticiler gibi algılamadıkları ya da güvenlik uygulamalarına ilişkin yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıkları olmadıkları şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç da yaşa bağlı olarak güvenlik iklimi algısının farklılaştığıdır. Bu sonuçlar gruplar bazında incelendiğinde ise yaşın artması ile birlikte güvenlik iklimi algısının da arttığı yönündedir. Öte yandan, ilişkinin en alt yap grubu (21-28) ile en üst yaş grubu (53-65) arasında olması güvenlik ikliminin alt boyutu olan yönetim yaklaşımının yaşa bağlı olarak belirgin bir yaş farklılığı doğrultusunda daha bariz biçimde ortaya çıktığıdır. Öte yandan, 29-35 yaş grubundaki katılımcıların yönetim yaklaşımına yönelik güvenlik iklimi algıları da yine daha üst yaşlardaki katılımcılara nazaran düşük seviyede çıkmıştır. Çalışan yeterliliği düzeyi yaşa bağlı olarak

değerlendirildiğinde ise herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucu da eğitim düzeyine bağlı olarak güvenlik iklimi algısının farklılaşmadığı yönündedir. Bu durum normal karşılanmakla birlikte güvenlik ikliminin somut bir durum olması ve algılanabilirliğine bağlı olarak eğitim düzeyinin bu durumu değiştirmemesi beklenen bir sonuç olarak gerçekleşmiştir.

Mesleki deneyime bağlı olarak güvenlik algısının farklılaşması öngörülmüş ve araştırmada elde edilen sonuçlar da bu öngörüye destekler nitelikte ortaya çıkmıştır. Bu noktada 1 yıldan az mesleki deneyime sahip olan katılımcıların 16-20 ve daha üstü deneyime sahip katılımcılara nazaran daha düşük düzeyde yönetim kaynaklı güvenlik iklimi algısını varlığı görülmektedir. Öte yandan 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası deneyime sahip olan gruplar da benzer şekilde yönetim yaklaşımı ortalaması sergilemişler ve bu değerler doğrultusunda, mesleki deneyimin artması ile birlikte yönetim yaklaşımı bakışının da daha olumlu bir hale büründüğünü belirtmek mümkün hal almıştır. Öte yandan çalışan yaklaşımı için yaş grupları arasında farklılaşmanın varlığı tespit edilmiş ve benzer şekilde mesleki deneyim süresine bağlı olarak şekillenen çalışan yeterliliği algısının varlığı gözlemlenmiştir. Her iki değişken doğrultusunda güven ikliminin mesleki deneyimle paralel şekillendiğini söylemek mümkün olmaktadır. Bu durum gayet doğal karşılanmakla birlikte, özellikle de sağlık kurumlarında bu durumun çalışanların risklere karşı tutumu ve bu risklerden korunma yollarını zamana bağlı olarak öğrenmekle birlikte güven algılarının gelişeceği şeklinde değerlendirilmiştir.

Benzer şekilde kurumda çalışma süresinin de güvenlik iklimi algısını etkilediği görülmektedir. Bu yönde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ise gruplar arasında, artan kurumda çalışma süresine bağlı olarak pozitif ve aynı yönlü güven iklimi algısının varlığından bahsetmek mümkün olmaktadır. Yani kurumda çalışma süresi arttıkça güven iklimi düzeyi de artmaktadır. Bu durum, güvenliğe ilişkin uygulamalarda bariz bir eksiklik olmayan kurum için normal sayılmalıdır. Nitekim güvenlik önlemlerinin yeterliliğine ilişkin algının zamanla gelişmesi, çalışanın o kurumda var olan güvenlik iklimini zamana bağlı olarak değerlendirip ve yorumlaması ile açıklanabilecektir.

Bir diğerk değişken olan cinsiyete bağlı olarak örgütsel güvenlik iklimi değerlendirildiğinde ise kadın ve erkek katılımcıların bu noktada benzer bir algıya sahip oldukları ve güvenlik iklimine yönelik algının cinsiyete bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde medeni durum değişkeninin de örgütsel güvenlik iklimi algısını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin irdelenmesi neticesinde oluşan bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlara bağlı olarak;

Katılımcıların unvanları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki doğrultusunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığının unvana göre anlamlı bir farklılık sergilediği, ancak normatif bağlılığın unvan değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişki gruplar bazında değerlendirildiğinde ise uzman hekimlerin asistan hekimlere nazaran duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görölmektedir. Devam bağlılığında ise asistan hekimlerin uzman hekimlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olmaları dikkat çekici bir sonuçtur. Bu durum, uzman hekimlerin asistan hekimlere nazaran daha çok iş bulma avantajına bağlı olarak yorumlanmaktadır. Asistan hekimler devam bağlılığı sergilerken uzman hekimlerin bu yöndeki ortalamaları düşük olmakla birlikte, işe bağlılıklarının duygusal boyutunun daha yüksek olması yine devam bağlılığı yönünde zorlayıcı veya gereklilik hissettirici durumları daha az düzeyde yaşayacaklarıyla ilişkili olabilecektir.

Yaşa bağlı olarak duygusal bağlılık ve devam bağlılığının farklılaştığı, normatif bağlılığın ise yaşla ilişki sergilemediği görölmektedir. Yapılan karşılaştırmalar neticesinde yaşın artmasıyla birlikte duygusal bağlılığın da arttığı ifade edilebilmektedir. Bu durum, bireyin bir kurumda uzun süre çalışması ile birlikte oraya duygusal anlamda bağlanması doğal bir sonuç olarak değerlendirilmesi ile açıklanabilecektir. Devam bağlılığında ise bu durumun tam aksi beklenmekle birlikte araştırmada elde edilen sonuçlar da bu yöndedir. Nitekim devam bağlılığı daha alt yap gruplarında daha yüksek analiz edilmiş ve bu da işe yeni başlamayla birlikte iş bulma/işini yitirme kaygısının yeni başlayanlarda daha belirgin olabileceğine bağlı olarak yorumlanmıştır.

Eğitim düzeyi doğrultusunda yapılan analizler neticesinde, düşük eğitim düzeyine bağlı olarak devam bağlılığının daha yüksek düzeyde bir ortalamaya sahip olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bu durum da yine, işinde devamlılık kaygısı ile değerlendirilmiş ve özellikle sağlık kurumlarında düşük eğitim düzeyindeki çalışanların yüksek eğitimlilere nazaran daha yüksek seviyede bir işte tutunma çabası sergilemek hissinde oldukları şeklinde değerlendirilmiştir. Literatürde artan eğitim düzeyine bağlı olarak; bireylerin eğitim için harcadıkları zaman ve yatırımın karşılığında işten beklentilerinin ve taleplerinin yükselmesinin bağlılık düzeylerini etkilediği yönünde kanaat bulunmaktadır (Keleş, 2006: 57). Beraberinde, artan eğitim düzeyi artan iş imkânları şeklinde de yorumlanmakta ve bunun da bireyin devam bağlılığını düşürebileceği bildirilmektedir ve bunun her durum için geçerli olmayacağı da dile getirilmektedir. Bu yaklaşımlar doğrultusunda, eğitim durumu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin çok belirgin olmadığı ve bir kısım araştırmalarda bu ilişkinin varlığının yalnızca örnekleme bağlı olarak yorumlanmasının daha yerinde olacağı savunulmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990).

Mesleki deneyim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki irdelendiğinde ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile mesleki deneyim arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsetmek mümkün olmaktadır. Bu ilişki süreyle doğru orantılı olarak kendini göstermekte ve daha yüksek mesleki deneyime sahip olanlarda duygusal bağlılık ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Devam bağlılığında ise yine süreye bağlı olarak düşük süreli mesleki deneyime sahip olan katılımcıların devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum da yine önceki değişkenlerle benzer olarak işte tutunma kaygısı ile yorumlanmaktadır.

Bu durum kurumda çalışma süresine bağlı olarak değerlendirildiğinde ise 16-20 yıl arası çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha düşük sürelerle kurumda çalışanlarla bu grup arasındaki ilişki, zamana bağlı olarak kuruma karşı oluşan bağlılıkla yorumlanmakla birlikte üst gruplar için ise tükenmişlik, mesleki yorgunluk gibi durumlara bağlı olarak değerlendirilebilecektir.

Güvenlik iklimi algısı ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı ve bu ilişkinin literatür ile desteklendiğini söylemek mümkün olmaktadır.

Örgütlerde güvenliğe ilişkin prosedür ve kuralların çalışanların örgüte karşı duydukları güvende etkisi olduğu ve bunun da bağlanma, performans, verimlilik gibi hususları etkilediği bildirilmektedir (Abad et al., 2013; Danish et al., 2013; Taiwo, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Mearns et al., 2010; Gyekye and Salminen, 2007; Rhoades et al., 2001; May and Schwoerer, 1994).

Öte yandan, sağlık ve güvenlik kurallarının örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönlü olarak yordadığı bildirilmiştir (Taiwo, 2010; May and Schwoerer, 1994).

DeJoy vd. (2010), örgüt politikaları ve uygulamaları doğrultusunda güvenlik iklimi algısının şekillendiğini ve bunun da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu ifade etmektedir. Buna ek olarak (Christian et al., 2009), yönetimin güvenli ve sağlıklı işyerleri oluşturma çabalarının çalışanlar açısından işe tutunma unsurları arasında yer aldığı bildirilmektedir.

McNeese-Smith ve Nazarey (2001)'in hemşireler üzerinde yaptıkları bir araştırmada örgüte bağlılık boyutlarını etkileyen unsurları; kültürel, kişisel, öğrenme fırsatları, emeklilik planları, iş tatmini, parasal fayda, iş arkadaşları, hasta bakımı ve iş güvenliği başlıkları altında ifade etmektedirler. Beraberinde ve iş güvenliğinden kaynaklı güven algısının düşmesi ile birlikte örgüte bağlılıklarının da düştüğünü dile getirmektedirler (akt. Duygulu ve Abaan, 2007: 67).

Netice itibariyle, çalışanların örgüte ilişkin güven algılarının örgütü yorumlama biçimlerine doğrudan etkisi olduğu ve bunun da örgütsel bağlılık açısından da etkiler doğurduğu söylenebilecektir.

Kısaca yukarıda açıklandığı üzere araştırma bulgularının H1, H2, H4, H5, H7, H8, H9, H10, H12, H13, H16, H17, H18, H19 hipotezlerini desteklediği ve H3, H6, H11, H14, H15 hipotezlerini desteklemediği belirlenmiştir.

4.3. Araştırmanın Kısıtları

Örgütsel İklim Algısı ve Kurumsal bağlılığı ölçmek, geniş kapsamlı ön hazırlık ve planlama gerektiren aşamaları ve sonrasındaki işlemlerde aynı özeni gerektiren bir iştir. Bütün bu süreçlerin yerine getirilmesi amacımıza ve hedeflerimize ulaşabileceğimiz anlamına gelmez devamlılık gerektiren bir ilerleme ile olur.

Araştırmanın coğrafi bölge olarak kapsamı İstanbul ilidir. Çalışma zaman kısıtlılığı ve mali imkânlar göz önünde bulundurularak sadece İstanbul İlinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sağlık sektörü ve onun içinde de yer Eğitim ve Araştırma Hastanesi hedef almıştır. Devlet Hastaneleri ve vakıf Hastaneleri araştırma kapsamı içinde değerlendirilmiştir. Çalışmanın örneklem birimi açısından kapsamı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan idari memurdan hastane yöneticisine kadar olan tüm yöneticilerdir. Hastane Yönetimine bağlı hizmet veren hizmet alım yolu ile İş gören görevliler değerlendirilmemiş ve araştırma kapsamına alınmamıştır.

Araştırmanın yüz yüze anket yöntemi ile yapılmış olması planlanmasına karşılık örneklem büyüklüğü, zaman yetersizliği ve maliyet faktörü nedeniyle anketlerin önemli bir kısmı e-mail aracılığıyla ve Google Form yoluyla katılımcılara doldurtulmuştur. Sağlıklı bir yanıtlama için çeşitli önlemler alınmış olmasına karşılık katılımcıların anket formlarını hangi ortamda ve nasıl doldurduklarına ilişkin bilgi edinilememiştir.

Çalışmanın bir diğer kısıtı ise anket geri dönüş oranlarının oldukça düşük kalmış olmasıdır. Katılımcılara 700 anket gönderilmiş bunların ancak % 50'sinden daha az geri dönüş alınabilmiştir. İkinci kez kendilerine hatırlatma yapılmış olmasına karşın ilave yüzde 1 anket temin edilebilmiş, fakat daha fazla anket temin etmek mümkün olmamıştır.

4.4. Geleceğe Yönelik Çalışma Alanları

Yapılan bu araştırma neticesinde, örgütsel bağlılığın örgütün varoluş amacına ve hedeflerine hizmet eden bir durum olmasından kaynaklı olarak çalışanların örgütsel bağlılığının örgüt açısından önem arz eden bir durum olduğu görülmektedir. Bağlılığın çalışanlar nazarında birçok husustan etkilenmesinin yanı sıra örgütsel güvenlik ikliminin de bu açıdan etkisinden

bahsetmek bu çalışma sonuçları doğrultusunda mümkün olmaktadır. Bu sebepten, araştırma sonuçlarına bağlı olarak hem sağlık hem de sağlık dışı işletmelere güvenlik iklimine dayalı bir yapı oluşturmalarının işletmenin geleceği açısından önemine işaretle bu yönde yapılacak çalışmaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Ayrıca akademik anlamda yapılacak çalışmalarda, güvenlik ikliminin örgütsel bağlılığa etkilerinin farklı örneklem ve farklı demografik değişkenler perspektifinde araştırılması da konu başlığı olarak önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Acar, A.Z., (2006), “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri”. Doğu Üniversitesi Dergisi 7(1), ss. 1-14.
- Akkaya, G., (2007), Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpınar, T., (2013), İş Güvenliği Uzmanlığı ve İş yeri Hekimliği Hazırlık, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 1-3.
- Aktay, D.D., (2010), İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aktay, N., (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İle İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki, İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü, İstanbul.
- Alkış, H. ve Taşpınar, Y., (2012), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği, International Iron & Steel Symposium, Karabük, Türkiye.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P., (1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization”. Journal of Occupational Psychology. 63(1), ss. 1-18.
- Altınel, H., (2011), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Andoh, M., (2013), The Relationship Between Leadership Style and Safety Climate: A Case Study of Goldfields Ghana Limited, Tarkwa-Cil Plantll, Blekinge Institute of Technology Scholl of Management, Master Thesis. Karlskrona, Sweden.
- Angle, H.L. ve Perry, J.L., (1981), An empirical assessment of organizational commitment an organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly. 26:1-14.

- Arı S.G., (2003), “Yöneticiye Duyulan Güven Bağlılığı Artırır Mı?” Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2003; 2: 17-36.
- Arıcı, K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları
- Arısoy A., (2011), Mobingi Ortaya Çıkaran Faktörler: İsparta- Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İsparta.
- Aven, F.F. ve Parker, B. ve Mcevoy, G.M., (1993), Gender and attitudinal commitment to organizations. a meta-analysis. The Journal of Business Research. 20: 62-73.
- Balay, R., (2000), Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2014), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Barutçugil, İ., (2004), Stratejik insan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık iletişim Eğitim Hizmetleri Ltd.Şti., Kariyer Yayınları 59, Yönetim Dizisi 15.
- Baygöl, Ş.B. ve İnam, Ö., (2006), “Kurumiçi İletişim: Çalışanların Sağlıklı İş Yaşamı Beklentilerinin Betimlenmesine Yönelik Bir Çalışma”. II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Becker, H.S., (1960), Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 66 (1), 32-40.
- Bektaş, M. ve Erdem, R., (2015), “Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve”. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1 (17), ss. 125-139.
- Bilir, N. ve Yıldız, A.N., (2004), İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Hacettepe Yayınları.

- Bilge, E., (2009), Bir İşletmede Çalışanların Beslenme Durumları Ve Enerji Harcamalarının Değerlendirilmesi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Demirbilek, T., (2005), İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayın, İzmir.
- Boylu Y, Pelit E, Güçer E, Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik Ve Ekonomik Yorumlar, 2007; 44(511), ss. 55-74.
- Boylu, Y., E. Pelit, E. Güçer. (2007), Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (511), 55-74.
- Büte, M. (2011), Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2002), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014), Veri Analizi El Kitabı. 20. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceyhun, G. Ç. (2014), Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2014, s.93.
- Choudry, R.M. Fang, D. and Mohamed, S., (2007) The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art, Safety Science, 45(10), 993-1012.
- Clarke, S. (2006), The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance A Meta-Analytic Review, Journal of Occupational Health Psychology 11(4),
- Cohen, A. (1993), Age and tenure in relation to organizational commitment, ameta-analysis. Basic and Applied Social Psychology. 14(1), ss. 143-159.

- Çelik, E. (2014), Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Ankara
- Çetin, M. Ö. (2004), Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004), Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Çöl G, Gül, H, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2005; 19(1), ss.291-306.
- Çöllü, E. F. ve Summak, M. E., (2010), “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya'da Bulunan Mali Müşavir Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi 13(1-2), ss. 273-288.
- Demirbilek, T., (2008), İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, Çalışma Ortamı, Sayı: 96, ss.5-7.
- Demircan N, Ceylan A, (2003), Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(2), ss.139-150.
- Devebakan, N. (2007), Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, DEÜ, SBE, İzmir.
- Doğan S, Kılıç S, (2007), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, ss. 37-61.
- Durğun, Serpil (2006), “Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim”. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2 (3), ss. 112-132.
- Flin, R. Mearns, K. O'Conner, P. and Bryden, R. (2000), “Measuring safety climate: Identifying the common Features”, Safety Science, 34, ss. 177-192.

- Gerek, N., (2008), “4857 sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler”, Sicil Dergisi, S.11.
- Gizir, S. (2007), “Üniversitelerde Örgüt Kültürü ve Örgüt-içi İletişim Üzerine Bir Derleme Çalışması”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2 (13), ss. 247-268.
- Gökçeğöz, F. (2003), “Etkili Takım Çalışması”. Polis Bilimleri Dergisi 2: 259-274
- Gül H, (2002), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, Ege Akademik bakış, 2002; 2(1), ss. 37-56.
- Gül H, Ağıröz A, (2011), “Mobing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), ss. 27-47.
- Güllüoğlu, Ö., (2012), Örgütsel İletişim (İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık), Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B., (2012), Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Güneş,İ., Bayraktaroğlu,S. ve Özenkutan,R. (2009), Çalışanların Örgütsel Bağlılık veTükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki : Bir Devlet Üniversitesi Örneği,Süleyman Demirel Üniversitesi,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,14(3), ss.481-497.
- Gürel, T., (2009), “Hizmet İçi Eğitimlerin Kurum İçi İletişim Aracı Olarak Kullanımına Yönelik Bir Öneri”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 3 (23), ss. 19-34.
- Gyekye, S. & Salminen, S. (2010), “Organizational Safety Climate and Work Experience” International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE) 16(4), ss.431-443.
- Izgar, Hüseyin (2012), “İş Doyumu”. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Ed. H. Izgar. 3. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İncesesli, A. (2005), Çalışma Ortamında Hemşirelerin Sağlığını ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk Faktörlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Adana.
- İra, N. (2004),”Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği)” İnönü Üniversitesi XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.
- İslamoğlu, G., Birsal M. ve Börü, D.(2007),Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü. 1. FBasım, İstanbul: İnkilapKitabevi.
- İşcan, Ö. F., U. Sayın. (2010), Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İİBFDergisi, 24 (4), 195-216,
- Karasar, N. (2005), Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler. Ankara: Nobel Yayınevi. 15. Baskı
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K.t ve Çınar, O., (2009), “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama”. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi 63, ss. 59-76.
- Koç, H. (2009), Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 8(28), ss. 200-211.
- Külekçi, B. (2012), Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Leymann, H., (1996), “The Content and Development of Mobbing at Work”. European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2), ss. 165-184.
- Mearns, K. Whitaker, S. Flin, R. Gordon, R. And Connor, P., (2000), factoring the human into safety: Translating research into practice, Vol. 3 -

Crew Resource Management Training for Offshore Operations,
Sudbury: HSE Books,

Meyer, J., P., Stanley, D., J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002), Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1), ss. 20-52.

Morrow, P. (1983), Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 8(3), ss. 486-500.

Mosher, G.A. Keren, N., Freeman, S. A. Hurburgh Jr, C.R. (2013), Measurement of Worker Perceptions of Trust and Safety Climate In Managers and Supervisors At Commercial Grain Elevatorsll, *Journal of Agricultural Safety and Health*, 19(2), ss. 125.

Mowday, R. T., R. M. Steers, L. W. Porter. (1979), the measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Neal, A. Griffin M.A. (2006), A Study of the Lagged Relationships among Safety Climate,

Neal, A& Giffin, M.A.& Hart, P.M. (2000), The Impact of Organizational Climate On Safety Climate and Individual Behavior, *Safety Science* 34(1),

Özkaya, M. O., İ. D. Kocakoç, E. Karaa. (2006), Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.

Öztekin, A. ve Öztekin, H., (2008), “İş Yaşamında İletişim”. Genel ve Teknik İletişim. Ed. M. Işık. 2. Baskı. Eğitim Akademi Yayınları, Konya.

Öztürk, H. Babacan, E., (2012), Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (1), ss. 36-42.

- Reichers, Arnon E. (1985), "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment". *Academy of Management Review* 3 (10), ss. 465-476.
- Sadullah, O. ve Kanten, S. (2009), A Research on The Effect of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviorsll, *Ege Academic Review*, 9(3), ss. 923-932.
- Schein, E.H. (1984), "Coming To a New Awareness of Organizational Culture". *Sloan Management Review* 2 (25), ss. 3-16.
- Schoorman, F.D., Mayer, R. C. ve Davis, J. H. (2007), an integrative model of organizational trust: past, present and future. *Academy of Management Review*, 32(2), ss. 344-354.
- Schwenk, C.R. (1986), "Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action". *Academy of Management Review* 2 (11), ss. 298-310.
- Sarıçam H., (2012), İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk Ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Somuncu, F., (2008), Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınaz, P., (2013), Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. 3. Baskı. Beta, İstanbul.
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası, (2014) İş Sağlığı ve Güvenliği TMMOB Makine Mühendisleri Oda Raporu, Ankara.
- Topaloğlu, G.I. (2010), İşgörenin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008), "Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi". *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi* 1 (1), ss. 33-47.

- Turunç, Ö. M. Çelik. (2010), Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş/aile çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 209-232.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M.K. (2012), İletişim (Genel ve Örgütsel Boyutuyla), 8. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H., Yılmaz, M.K. ve Erdönmez, C., (2003), Genel ve Teknik İletişim. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Türen, Ü. Gökmen, Y. Tokmak, İ. Bekmezci, M. (2014) Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4), ss.171-190.
- Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ., (2008), “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı Ve İletişim Etkinliği İlişkisi”. Journal of Yaşar University 3(9), ss.1011-1027.
- Tüzüner, V.L. ve Özarslan, B.Ö. (2011), Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40 ss.89-99.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004), Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 19(1), ss.91-99.
- Uygur, A. (2007), Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini inceleme ye yönelik bir alan araştırması. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 1, ss.71-85.
- Uygur, A. ve Koç, H. (2010), “Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz”. İşletme Araştırmaları Dergisi 2 (4), ss. 79-94.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E., (2011), “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir

Araştırma”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 6(1), ss. 181-213

Varoğlu, D. (1993), Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wiegmann, D.A.& Zhang, H.& Thaden, T.V.& Sharma, G.& Mitchell, A. (2002), A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ. University of Illinois

Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005), Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14:395-412.

Yazıcıoğlu, İ. (2009), Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması.” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (30), 235-249.

Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007), “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel Ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma”. Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 12: 221-234.

Yılmaz, A. ve Ekici, S., (2003), “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2 (10), ss. 1-19.

Yiğit, A. (2013). İş Güvenliği, (2. Basım), Bursa: Dora Yayıncılık.

Yiğitel, S., (2014), 'Öğretmen ve Akademisyenlerin Algıladıkları Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". (İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

- Yüksel, İ., (2005), İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri; Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2), ss.291-306.
- Zangaro, G.A. (2001), “Organizational Commitment: A Concept Analysis”. Nursing Forum 2 (36), ss. 14-22.
- Zohar, D. (1980), Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. Journal of Applied Psychology, 65, ss.96-102.



EKLER

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu, “SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ VE KURUMSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ” konulu **Yüksek Lisans Tezi** için veri toplama aracı olarak hazırlanmış olup, belirtilen bu bilimsel amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Bu bakımdan **isim belirtmenize gerek yoktur**. Ankette yeralan ifadelerle ilişkin vereceğiniz en doğru cevap, sizin mevcut durum hakkındaki görüşünüz olacaktır. Vereceğiniz cevapların görüşlerinizi yansıtıcı biçimde ve samimi olması araştırmanın amacına ulaşmasında önemli ölçüde katkılar sağlayacaktır. Bu bakımdan desteklerinizi esirgemeyeceğinize olan inancımızla, katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Tez Öğrencisi

Proje Danışmanı

Temel TUNCER

Doç. Dr. Aygül YANIK

İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

I.BÖLÜM

Aşağıda yer alan seçeneklerden size uygun olan **bir tanesine** (✓) işaretini koyunuz.

1. Görev Unvanınız?

- | | |
|---|---|
| ☐ Hastane Yöneticisi Başhekim veya Yrd | ☐ Uzman Doktor |
| ☐ Pratisyen Doktor | ☐ Asistan doktor |
| ☐ Sorumlu hemşire | ☐ Hemşire |
| ☐ Diğer | |

2. Cinsiyetiniz?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ Erkek | ☐ Kadın |
|--------------------------------|--------------------------------|

3. Yaşınız?

4. Medeni Durumunuz?

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ Evli | ☐ Bekar |
|-------------------------------|--------------------------------|

5. Eğitim durumunuz?

- | | |
|--|--|
| ☐ Lise ve dengi okul | ☐ Ön lisans |
| ☐ Lisans | ☐ Yüksek Lisans |
| ☐ Tıpta uzmanlık veya doktora | |

6. Mesleki Deneyim süreniz (kaç yıldır bu mesleği yürütmektesiniz)?

- | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 1 yıldan az | ☐ 6-10 yıl | ☐ 16-20 yıl |
|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|

() 1-5 yıl () 11-15 yıl () 21 ve üstü

8. Hastane Kıdeminiz (Kaç yıldır bu hastanede çalışmaktasınız)?

() 1 yıldan az () 6-10 yıl () 16-20 yıl

() 1-5 yıl () 11-15 yıl () 21 yıl ve üstü

9. Çalıştığınız Birim?

() Dahili Klinik ve Poliklinik () Cerrahi Klinik ve Poliklinik

() Ameiyathane ve Yoğun Bakım () Acil Servis

() Laboratuar ve Radyoloji () Diğer

II. BÖLÜM

	Aşağıdaki ifadelere kişisel görüşünüzü yansıtacak olan tek bir ifadeyi seçerek o ifadenin karşısındaki değerlendirme kutucuğuna (✓) işareti koyunuz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
--	--	-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

GÜVENLİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ						
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.					
2	Sağlık Kurumu samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.					
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.					
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.					
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.					
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.					
7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır..					
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurmaktadır.					
9	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik eder.					
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önem vermektedir.					
11	İş yerinde takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.					

12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.					
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarının tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemi benimsemiş kimselerdir					
14	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımla iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum					



III. BÖLÜM

	Aşağıdaki ifadelere kişisel görüşünüzü yansıtacak olan tek bir ifadeyi seçerek o ifadenin karşısındaki değerlendirme kutucuğuna (✓) işareti koyunuz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
--	--	-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

ÖĞÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ						
1	Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum.					
2	Bu kurumun problemlerini gerçekten, sanki kendi problemlerimmiş gibi hissedirim.					
3	Kurumuma karşı güçlü bir “Aitlik” duygusu HİSSETMİYORUM					
4	Kurumumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmem					
5	Bu kuruma duygusal olarak bağlılık hissediyorum					
6	Bu kurum benim için büyük bir kişisel anlama sahiptir.					
7	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
8	Şu an istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu					
9	Şu an kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.					
10	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.					
11	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu kurumdan ayrıldığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.					
13	Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için daha avantajlı olsa bile şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Bu kurumu şu an için bırakamam, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI : Temel TUNCER
DOĞUM YERİ VE TARİHİ : Maçka 10.11.1969
MEDENİ HALİ : Evli
E-MAİL : t-tuncer@hotmail.com
ADRES (EV) : Barış Mah. Akdeniz Cad.
Piramit Konutları 7/5 Beylikdüzü /İST
ADRES (İŞ) : İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Dumlupınar Mahallesi, D-100
Karayolu No: 98, 34000

EĞİTİM DURUMU

1975 -1980 : İlkokul
1980-1983 : Ortaokul
1983-1986 : Lise
1986-1990 : Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek
Okulu (Lisans)
2013-2017 : Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu
Yönetimi
YABANCI DİL : İyi

İŞ TECRÜBESİ

1990-1992 : Bilim İlaç San. A.Ş -Tıbbi Mümessil
1993-2001 : T.C Sağlık Bakanlığı-Hastane Müdürü
2001-2015 : T.C Maliye Bakanlığı-Şube Müdürü
2015-2018 : İstanbul Medeniyet Üniversitesi Şube Müdürü -
Daire Başkanı

