



**T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ (TEZLİ) YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Serpil YILMAZ

Yüksek Lisans Tezi

**İSTANBUL
Ocak 2025**

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Serpil YILMAZ

T.C.
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

ORCID ID: 0009-0007-2967-1384

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN

İstanbul
Ocak 2025

KABUL VE ONAY

Serpil YILMAZ tarafından hazırlanan “Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışma, 23 Ocak 2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi: **Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP**
İstanbul Gedik Üniversitesi

Jüri Üyesi: **Doç. Dr. Gözde MERT**
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Tez Danışmanı: **Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN**
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Enstitü Yönetim Kurulu;

Karar Tarihi :

Karar Numarası :

Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

23 Ocak 2025

Serpil YILMAZ



SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR

BENZERLİK ONAYI		
Başlık	Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	
Savunma Tarihi	23 Ocak 2025	
Sayfa Sayısı	122	
Benzerlik Yüzdesi (%)	11	
Taranan Program	Turnitin	
Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın kapak sayfası, giriş, özet, ana bölümler ve sonuç kısımlarından oluşan çalışmam için şahsım ve tez danışmanım/Enstitü Sorumlusu tarafından intihal tespit programında taraması yapılmıştır. Tez Danışmanımın gözetiminde tamamladığım çalışmamın azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.		
Öğrenci Serpil YILMAZ	Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN	Enstitü Sorumlusu

ETİK KURUL ONAYI		
Başlık	Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	
Etik Kurul Toplantı Tarihi	02.05.2024	
Etik Kurul Karar No	2024/05	
	Enstitü Sekreteri	

TEZDEN ÇIKARILAN YAYIN		
Yayın Künyesi	Özcan, A., Yılmaz, S. ve Erkasap, A. (2024). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. <i>4 Eylül Akademi Dergisi</i> , 1(2).17-36.	
Yayın Türü	☐ Ulusal Hakemli Dergide Makale ☒ Uluslararası Hakemli Dergide Makale ☐ Ulusal Kongre/Sempozyumda Bildiri ☐ Uluslararası Kongre Sempozyumda Bildiri	
	Enstitü Sekreteri	

TEŞEKKÜR

Öncelikle, bu zorlu yolculukta bilgi ve tecrübeleriyle beni aydınlatan değerli danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmam boyunca yol göstericiliği, sabrı ve engin bilgisiyle bana ilham kaynağı oldu.

Bana bilim yolunda ilham veren, her zaman anlayışla yaklaşan ve akademik yolculuğuma katkıda bulunan kıymetli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ'ye en derin şükranlarımı sunuyorum.

Ayrıca, yüksek lisansa başlama kararımda büyük bir etkiye sahip olan sevgili arkadaşım Firdevs TAT DALMAÇ'a, cesaretlendirmeleri ve samimi desteği için gönülden teşekkür ederim.

Bu süreçte sabır ve sevgileriyle her zaman yanımda olan değerli eşim Kadim ve sevgili oğlum Ayaz, sizlerin varlığı bana güç verdi ve bu süreci anlamlı kıldı.

Hayatımda yer alan ve bu çalışmada dolaylı ya da doğrudan emeği olan herkese teşekkür ederim.

Serpil YILMAZ

Ocak, 2025

ÖZET

Serpil YILMAZ

Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Yüksek Lisans Tezi

İstanbul, 2024

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi'nde görev yapan 249 sağlık çalışanı üzerinde yürütülmüştür. Veriler, katılımcıların demografik bilgileri, İSG algıları ve iş tatmini seviyelerini değerlendiren anketler aracılığıyla toplanmış ve SPSS 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde t-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri gibi yöntemler uygulanmıştır.

Araştırmanın bulguları, İSG algıları ile iş tatmini arasında pozitif ancak zayıf bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, sağlık çalışanlarının görev ve pozisyonlarına göre İSG algılarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte İSG algısında azalma yaşandığı tespit edilmiş olup, bu durum eğitim düzeyi ile İSG algısı arasındaki ilişkinin daha detaylı incelenmesi gerektiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, İSG uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş tatminini artırmada önemli bir etkisi olduğu ancak bu ilişkinin eğitim seviyesi ve görev pozisyonları gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği anlaşılmıştır. Bu bağlamda, sağlık sektöründe İSG uygulamalarının etkinliğini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve çalışanların iş tatmini düzeylerini yükseltmeye yönelik kapsamlı planlamaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Sağlık çalışanı, iş sağlığı ve güvenliği, iş tatmini

ABSTRACT

Serpil YILMAZ

The Relationship Between Occupational Health and Safety (OHS) and Job Satisfaction
of Healthcare Workers

Master's Thesis

İstanbul, 2024

This study aims to examine the relationship between healthcare workers' perceptions of occupational health and safety (OHS) and their job satisfaction. The research was conducted with 249 healthcare workers employed at Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu City Hospital. Data were collected through surveys that assessed participants' demographic information, perceptions of OHS, and job satisfaction levels, and were analyzed using the SPSS 21 program. Statistical methods such as t-tests, ANOVA, correlation, and regression analyses were applied.

The findings reveal a positive but weak relationship between OHS perceptions and job satisfaction. Additionally, significant differences were observed in OHS perceptions based on healthcare workers' roles and positions. It was also identified that as education levels increased, OHS perceptions tended to decrease, indicating the need for further investigation into the complex relationship between education level and OHS perceptions.

In conclusion, OHS practices play a significant role in enhancing healthcare workers' job satisfaction, but this relationship is influenced by various factors such as education level and job position. Accordingly, it is recommended to develop strategies to improve the effectiveness of OHS practices in the healthcare sector and implement comprehensive plans to enhance employees' job satisfaction levels.

Keywords

Healthcare worker, occupational health and safety, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	ii
SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	4
1.1. Sağlık Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği	4
1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmalarının Ana Amaçları	6
1.3. İş Sağlığını ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk ve Tehlikeler.....	7
1.3.1. Fiziksel Tehlikeler	9
1.3.2. Kimyasallar Tarafından Sunulan Tehlikeler.....	12
1.3.3. Biyolojik Sistemlere Yönelik Tehlikeler	14
1.3.4. Psikopatolojik Riskler.....	16
1.3.5. Organizasyon ve Kültürle İlgili Faktörler.....	19
1.3.6. Düzenleyici Modeller ve İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları	19
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	22
1.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	22
1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	26
1.5. Türkiye’de Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi	29
1.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Gelen Yenilikler	31
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri.....	32
1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları	33
1.9. Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü.....	33
1.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	35
1.11. Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Güvenli Çalışma Ortamı Sağlama Sorumluluğu	36
1.12. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sağlık Çalışanlarının Sorumlulukları	38

1.13. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Faydaları.....	39
1.13.1. Sosyal Faydalar.....	39
1.13.2. Ekonomik Faydalar.....	40
1.14. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Anlayış Değişimi ve Artan Önemi	40
İKİNCİ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ	42
2.1. Sağlık Sektöründe İş Memnuniyeti	42
2.2. Sağlık Çalışanlarında İş Tatmininin Önemi	44
2.3. İş Tatmini ile İlgili Teoriler.....	46
2.3.1. Kapsam Teorileri	46
2.3.2. Süreç Teorileri	49
2.3.3. İş Tatmini Teorilerinin Analizi	52
2.4. Sağlık Sektöründe İş Tatminini Etkileyen Faktörler	52
2.4.1. Bireysel Faktörler	53
2.4.2. Örgütsel Faktörler	56
2.4.3. İş Tatmininin Sonuçları	61
2.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	63
2.6. İş Tatminini Artırma Yolları	66
2.7. İş Tatmininin Benzer Kavramlar ile İlişkisi	67
2.7.1. İş Tatmini ile Örgütsel Özdeşleşmenin İlişkisi.....	67
2.7.2. İş Tatmini ve Malpraktis.....	68
2.7.3. Yönetmel Beceriler ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	68
2.7.4. Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	69
2.7.5. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi	69
2.7.6. Aşırı İş Yüğü ile İş Tatmini İlişkisi	70
2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	70
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN TEORİK KAPSAMI	74
3.1. Hipotezler	74
3.2. Uygulama	75
3.2.1. Araştırmanın Yöntemi	75
3.2.2. Araştırmanın Tasarımı	76
3.2.3. Veri Toplama	77
3.3. Verilerin Analizi.....	80
3.3.1. T-Testleri Analizi.....	81
3.3.2. Korelasyon Analizi	82

3.3.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik	83
3.4. Bulgular	84
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ	100
KAYNAKLAR	103
EK 1. ANKET FORMU.....	118



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Demografik Özellikler Tablosu	84
Tablo 2. Güvenilirlik Analizi	87
Tablo 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği Puanlarının Medeni Hale Göre T-Testi Tablosu	88
Tablo 4. İş Tatmini Ölçeği Puanlarının, Ramak Kalaya Göre T-Testi Tablosu	89
Tablo 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği Puanlarının Sağlık Çalışanlarının Görev ve Pozisyonlarına Göre Anova Testi Sonuçları	90
Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Anova Sonuçları	92
Tablo 7. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Puanlarının, Çalışanların Deneyimine Göre Korelasyon Tablosu	93
Tablo 8. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Puanlarının, Alınmış Olan Eğitime Göre Korelasyon Tablosu	95
Tablo 9. Eğitim ile İş Sağlığı ve Güvenliği Arasındaki Regresyon Tablosu	96
Tablo 10. Medeni Hal ile İş Sağlığı ve Güvenliği Arasındaki Regresyon Tablosu	98

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AHA	American Hospital Association
AMA	American Medical Association
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
BSI	British Standards Institute
CDC	Bulaşıcı Hastalıklar Kontrol Merkezi
COVID	Corona (CO), Virus (VI), Disease (D)
ERG	Eğitim Reformu Girişimi
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
HIV	Human Immunodeficiency Virus
IAEA	Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGYS	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
JCM	İş Özellikleri Modeli
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
MSGK	Meslek Hastalığı ve Güvenliği Komiteleri
MSD	Kas İskelet Sistemi Hastalıkları
NIOSH	Amerika Birleşik Devletleri Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü
OHSAS	Occupational Health and Safety Management Systems
OSHA	Amerika Birleşik Devletleri Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
vd	Ve diğerleri

GİRİŞ

Sağlık sektörü, tüm dünyada halk sağlığının korunmasında ve geliştirilmesinde kritik bir rol oynayan, son derece önemli ve zorlu bir alandır. Sağlık çalışanları, bu sektördeki hizmetlerin temel taşlarını oluşturan, hastaların yaşamlarını koruyan ve iyileştiren kişilerdir. Doktorlardan hemşirelere, teknisyenlerden destek personeline kadar uzanan bu geniş yelpazede, çalışanlar, sadece fiziksel hastalıkları tedavi etmekle kalmaz, aynı zamanda milyonlarca bireyin psikolojik ve sosyal refahını artıran önemli bir görev üstlenirler. Ancak sağlık çalışanları, bu kritik görevlerini yerine getirirken birçok mesleki tehlike ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Fiziksel, psikolojik ve duygusal zorluklar, bu sektörde çalışanların karşılaştığı en büyük engellerden bazılarıdır ve bu da sağlık çalışanlarının güvenliğini sağlamak adına iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının ne kadar hayati bir öneme sahip olduğunu gösterir.

Sağlık sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği, yalnızca iş kazalarının ve hastalıkların önlenmesiyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda çalışanların psikolojik güvenliğini de kapsayan bir dizi stratejiyi içerir. Çalışanlar, özellikle bulaşıcı hastalıklar, tehlikeli kimyasallar, ergonomik problemler, uzun çalışma saatleri ve yüksek psikolojik stres gibi çeşitli risklerle karşılaşmaktadırlar. Bu tür mesleki tehlikeler, sadece sağlık çalışanlarının fiziksel sağlığını tehlikeye atmakla kalmaz, aynı zamanda onların psikolojik ve duygusal durumlarını da etkiler. Yüksek stres, tükenmişlik sendromu, depresyon ve iş tatminsizliği, sağlık çalışanları arasında yaygın olarak görülen olgulardır ve bu durumlar, hasta bakım kalitesini doğrudan etkileyebilir. Ayrıca, sağlık sektöründe yaşanan yüksek stres düzeyleri ve sürekli olarak artan iş yükü, çalışanların memnuniyetsizlik ve tükenmişlik gibi durumlarla karşılaşmalarına yol açabilir. Bu tür durumların önüne geçmek için, etkin İSG uygulamaları, hem çalışanların sağlığını hem de hasta bakım kalitesini koruyan temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları, sağlık sektöründe karşılaşılan bu zorlukların ve tehlikelerin etkilerini minimize etmek için kritik bir araçtır. Ancak bu uygulamaların yalnızca fiziksel güvenlik sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sağlık çalışanlarının genel iş tatminini artıran unsurlar olduğunu unutmamak gerekir. İş tatmini, çalışanların işlerinde ne kadar memnun olduklarını ve işlerine olan bağlılıklarını gösteren önemli bir ölçüttür. Sağlık sektörü özelinde iş tatmini, hasta bakım kalitesini doğrudan etkileyen bir

faktördür. Çalışanlar daha yüksek iş tatmini hissettiklerinde, bu onların işlerine olan motivasyonlarını artırır ve bu da hasta bakımını iyileştirir. Sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde etkili olan unsurlar arasında çalışma koşulları, ücret, mesleki gelişim fırsatları, iş güvenliği ve psikolojik güvenlik gibi faktörler yer alır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının etkili bir şekilde uygulanması, bu unsurların iyileştirilmesine ve dolayısıyla çalışanların daha yüksek bir iş tatmini deneyimlemelerine yardımcı olabilir.

Bununla birlikte, sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki ilişki, birçok sektörde olduğu gibi, pek çok faktörden etkilenir. Bu iki faktör arasındaki ilişkiyi anlamak, özellikle sağlık sektöründe, daha da karmaşık hale gelmektedir. Sağlık çalışanları, çoğu zaman stresli, yüksek tempolu ve psikolojik baskı altındaki ortamlarda çalışmaktadırlar. Uzun çalışma saatleri, sürekli olarak artan hasta talepleri, kişisel yaşamın iş ile çatışması ve hastaların ağır hastalıkları ile karşılaşmak, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıklarını ciddi şekilde tehdit etmektedir. Bu durumda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, sadece fiziksel güvenliği sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sağlık çalışanlarının stresle başa çıkmalarını kolaylaştıracak bir ortam yaratma adına kritik öneme sahiptir. İyi bir iş sağlığı ve güvenliği stratejisi, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine ve işlerine olan bağlılıklarının artmasına yol açar. Ayrıca, psikolojik güvenlik sağlanması da, çalışanların kendilerini ifade edebilmelerini ve potansiyel olarak olumsuz sonuçlardan korkmadan fikirlerini paylaşabilmelerini teşvik eder. Böyle bir ortam, çalışanların stres seviyelerini azaltır ve iş tatminlerini artırır.

Sağlık sektörü, son yıllarda özellikle COVID-19 pandemisi gibi küresel sağlık krizlerinin etkisiyle, hem hasta bakım talebinin artması hem de sağlık çalışanları üzerindeki baskının artması gibi zorluklarla karşılaşmıştır. Bu durum, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha fazla önlem alınması gerektiğini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Pandemi sürecinde sağlık çalışanları, yalnızca fiziksel sa

ğlıklarını değil, aynı zamanda psikolojik sağlıklarını da kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Bu nedenle, İSG uygulamalarının güçlendirilmesi ve sağlık çalışanlarının korunması, sadece onların sağlığını güvence altına almakla kalmaz, aynı zamanda sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini de destekler.

Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemleri konusunda eğitilmesi, bu uygulamaların etkin bir şekilde uygulanması ve sağlık hizmetleri sunan kurumlarda

güvenli bir çalışma ortamı sağlanması, sadece çalışanların memnuniyetini artırmakla kalmaz, aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunun kalitesini ve etkinliğini de artırır. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların psikolojik sağlıklarını iyileştirir, tükenmişlik ve stres gibi olguları azaltır ve genel iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratır. Ayrıca, etkili İSG uygulamaları sağlık çalışanlarının iş güvencesini artırır ve onları uzun vadede sağlık sektöründe kalmaya teşvik eder. Böylece, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği ve kalitesi de artar.

Sonuç olarak, sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki ilişki, sağlık çalışanlarının refahını ve hasta bakımının kalitesini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Etkin İSG uygulamaları, sağlık çalışanlarının güvenliğini sağlamak, psikolojik sağlıklarını iyileştirmek ve genel iş tatminlerini artırmak için kritik bir role sahiptir. Bu da sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesine ve kurumların genel performansının artmasına yol açar. Sağlık kurumları, İSG uygulamalarına daha fazla kaynak ayırarak, sadece çalışanlarının sağlığını güvence altına almakla kalmaz, aynı zamanda daha verimli ve kaliteli sağlık hizmeti sunmayı başarabilirler.

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. Sağlık Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hallerini korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan bir alan olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede, çalışma koşullarının ve kullanılan araç-gereçlerin insan sağlığına uygun hale getirilmesi, çalışanların iş ortamında karşılaşabileceği tehlikelerden korunması hedeflenir. Aynı zamanda, işin ve çalışanların özelliklerinin birbirine uyumlu hale getirilmesi de önem taşır. İş sağlığı çalışmaları, iş yerindeki risk faktörlerini azaltarak, çalışanların sağlığını tehdit eden unsurlarla mücadele etmeyi ve bu tür sorunlara çözüm bulmayı amaçlar. Bu yaklaşım, çalışanın hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını bütünsel olarak ele alır (Sarıçam, 2012: 5).

İş sağlığı, temel olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına odaklanmakla birlikte, genel anlamda çalışanların güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışmalarını sağlamayı amaçlayan bir disiplindir. Bu çalışmalar, işçilerin hem fiziksel hem de ruhsal ve sosyal olarak iyi durumda olmalarını desteklemeyi hedefler. İş sağlığı, iş yerinde güvenli koşulların oluşturulmasına yönelik önlemleri kapsar ve çalışanların sağlığını korumak adına yapılan uygulamaları içerir (Köksal, 2010: 110).

İş sağlığı, günümüz iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir konudur. Temel olarak, çalışanların meslek hastalıklarından ve iş kaynaklı sağlık risklerinden korunmasını sağlamak amacıyla uygun çalışma ortamlarının oluşturulması ve gerekli düzenlemelerin yapılması anlamına gelir. Bu tanımdan hareketle, iş sağlığının hem çalışanların sağlığını koruma hem de onları tehlikeye atmadan güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlama hedefiyle gerçekleştirilen faaliyetleri kapsayan geniş bir kavram olduğunu söyleyebiliriz (Sarıtaç, 2014: 3).

İş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların güvenliğini sağlamaya odaklanan bir alandır. Bu kavram, iş yerindeki çalışma koşullarının durumu, alınabilecek güvenlik tedbirleri ve çalışanların karşılaştığı riskler ile tehlikelerin değerlendirilmesini içerir. İş güvenliği, işin yürütülmesi sırasında ortaya çıkabilecek ve çalışanların sağlığını tehdit edebilecek durumlara karşı koruyucu önlemler alınmasını hedefler. Bu bağlamda, iş güvenliği, iş yerinde riskleri azaltmaya yönelik sistemli ve bilimsel çalışmaları kapsar (Köksal, 2010: 111).

İş güvenliği, çalışma ortamında ve işin gerçekleştirilmesi sırasında çalışanların, iş yerinin ve üretilen ürünlerin zarar görmesine neden olabilecek risklerin ve tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik planlı faaliyetler olarak tanımlanabilir. Bu çalışmalar, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi olumsuz durumların önüne geçmeyi ve bu riskleri en aza indirmeyi amaçlar. Aynı zamanda, güvenlik önlemleri almak veya bu konuda bilimsel araştırmalar yapmak da iş güvenliği kapsamına girer. İş güvenliği, işletme, ürün ve çalışanların karşılaşılabileceği riskleri önlemek üzerine odaklanırken, en önemli unsurun insan sağlığı olduğuna vurgu yapılır. Bu nedenle, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde iş güvenliği çalışmaları, öncelikli olarak insan hayatını ve sağlığını korumayı hedefler; ürün ve işletme güvenliği ise bu temel amacın arkasında kalır (Yavuz, 2014: 22-23).

İş güvenliği, tüm çalışanların temel hakları arasında yer alır ve çalışma hayatında çeşitli yönleriyle korunmalarını sağlamayı hedefler. Bu kapsamda, güvenlik ve sağlık düzenlemeleri, ayrımcılığa karşı korunma, şiddet ve tacize karşı önlemler, istihdam ve ücretle ilgili haklar gibi konular ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, yasal düzenlemelerle işçilerin ve işverenlerin korunması ve güvence altına alınması da iş güvenliği içinde önemli bir yer tutar. Çalışanların sağlık hizmetlerine erişimi, eğitim ve sosyal destek hakları gibi unsurlar da iş güvenliğinin temel bileşenleridir. Tüm bu haklar, çalışanların çalışma ortamında güvende hissetmelerini sağlamak için kritik öneme sahiptir (Çetin, 2014: 7).

Sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların çalışma ortamlarından kaynaklanan çeşitli risklerden korunmasını sağlamak için büyük bir öneme sahiptir. Sağlık hizmeti verilen alanlar, yapıları gereği sürekli olarak fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikolojik tehlikelere açık ortamlardır. Bu yüzden, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyebilmek ve hem sağlık çalışanlarının hem de hastaların güvenliğini sağlamak amacıyla İSG önlemlerinin etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), bu ihtiyacı 2020 yılında yaptığı açıklamalarda özellikle vurgulamıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği, birbirine benzer gibi görünse de farklı kavramlardır. İş sağlığı, çalışanların sağlıklı bir ortamda çalışabilmesi için tehlikelerin asgariye indirilmesini ifade ederken, iş güvenliği, bu tehlikelerden korunmak için hukuki ve teknik önlemlerin alınmasını kapsar. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların psikolojik ve sosyal iyilik

hallerini artırarak, dikkatlerini ve performanslarını olumlu yönde etkiler. Çalışanların iş tehlikelerini önceden tespit etme ve raporlama yetenekleri, hem kendi güvenliklerini hem de iş arkadaşlarının sağlığını korumak açısından kritiktir. Risklerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için hayati önem taşır; aksi takdirde bu durumlar, iş gücü kaybına ve çalışanlarda maddi ve sosyal zararlara yol açabilir. Dolayısıyla, iş güvenliği ve sağlığı çalışmalarının öncelikli hedefi, riskleri minimize ederek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktır (Öner, 2014: 8-9).

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, her ülkenin ve sektörün kendine özgü koşullarına göre farklı şekillerde ele alınmaktadır. 1950 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), her çalışanın sağlık hizmetine erişiminin bir hak olduğunu ve çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli olmasının temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu yaklaşım, iş yerlerinde güvenlik ve sağlık koşullarının evrensel bir norm olarak benimsenmesi gerektiğine işaret etmektedir (Aydın Aktekin, 2010: 4).

1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmalarının Ana Amaçları

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı, çalışanlar için güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmaktır. Bu çalışmalar, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelebilecek kayıpların önüne geçmeyi ve iş ortamının verimliliğini artırmayı hedefler. Aynı zamanda, çalışanları iş kazaları ve güvenlik risklerine karşı koruma altına almak, işin ve çalışanların uyumunu sağlamak, olası zararların bilimsel ve tarafsız yöntemlerle değerlendirilmesi de bu amaçlar arasında yer alır. İş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldikten sonra oluşacak zararların tazmini önemlidir; ancak asıl hedef, bu tür olayların gerçekleşmesini önleyici tedbirlerin hayata geçirilmesidir. Bu bağlamda, düzenlemelerin temel amacı, her şeyden önce çalışanların yaşamını ve fiziki bütünlüklerini korumaktır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinden sonra değil, öncesinde bilinçlenmek ve gerekli tedbirleri almak, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının esas amacını oluşturur (Tombulca, 2022: 24).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının temel amacı üç ana başlık altında toplanır:

Çalışanların korunması: İSG uygulamalarının en temel hedefi, çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunarak hem fiziksel hem de ruhsal

sağlıklarının güvence altına alınmasıdır. İş yerinde çalışanların karşılaşılabileceği olumsuz etkilerin en aza indirilmesi, güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması ve iş sağlığı risklerinin ortadan kaldırılması bu amacın ana unsurlarıdır. Çalışanların güvenle çalışabilmesi, iş yerinde daha verimli ve motivasyonu yüksek bir performans sergilemelerine de olanak tanır.

Üretim güvenliğinin sağlanması: İSG uygulamalarının bir diğer önemli hedefi, iş yerinde üretim güvenliğinin sağlanmasıdır. Çalışanların korunması, üretimde yaşanabilecek aksaklıkların ve iş gücü kayıplarının önlenmesi anlamına gelir. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının minimum düzeye indirilmesiyle iş gücü verimliliği artar ve üretimde devamlılık sağlanır. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların güvenle çalışmasını teşvik eder, böylece iş yerindeki performans ve üretkenlik de doğal olarak yükselir.

İşletme güvenliğinin sağlanması: Üçüncü ve son hedef, işletmenin genel güvenliğinin sağlanmasıdır. Çalışma ortamında alınan tedbirler, makine arızaları, patlamalar, yangınlar gibi büyük risklerin önüne geçerek işletmenin güvenliği sağlanır. İş kazalarının veya tehlikeli çalışma koşullarının önlenmesi, hem çalışanların hem de işletmenin korunmasına katkıda bulunur. Bu sayede, işletmenin sürekliliği güvence altına alınmış olur ve olası tehlikelerden doğacak maddi ve manevi kayıplar da engellenir (Metiner, 2023: 8-9).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının temel amacı, çalışanları kazalar ve meslek hastalıkları gibi tehlikelerden koruyarak, yaşam hakkını güvence altına almaktır. Bu doğrultuda, zararlı etkenlerin etkisini en aza indirmek, tehditleri önceden tespit ederek önlem almak ve engellenemeyen risklerin olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için çaba gösterilir. Özetle, İSG'nin amacı güvenli bir çalışma ortamı oluşturarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumaktır (Uztutan, 2023: 15).

1.3. İş Sağlığını ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk ve Tehlikeler

İş kazaları ve meslek hastalıkları, sanayi ve teknolojiye paralel olarak artış göstermekte, bu nedenle İSG risk değerlendirme çalışmaları her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. 2017 yılında AB genelinde 3.3 milyonun üzerinde ölümcül olmayan kaza ve 3,552 ölümlü iş kazası meydana gelmiştir (Eurostat-2019). Türkiye ise, iş kazaları açısından dünyada öne çıkmakta, özellikle ölümlü iş kazalarında dünya

sıralamasında üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye'deki ölümcül iş kazalarının oranı, Avrupa Birliği ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça yüksektir. 2014 verilerine göre, Türkiye'de ölümcül iş kazası oranı AB ortalamasının yaklaşık 6.7 katıdır. Bu veriler, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak önlemlerin aciliyetini ve önemini bir kez daha vurgulamaktadır (Akbal, 2023: 10).

Sağlık kuruluşları, iş güvenliği açısından yüksek riskli çalışma ortamlarına sahiptir. Bu nedenle, bu alanda çalışanlar iş kazaları, meslek hastalıkları ve çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşabilir. Sağlık sektörünün doğasında bulunan riskler, hizmet sunumu sırasında ortaya çıkabilecek olumsuz durumların sayısını artırmakta ve tehlike seviyesini yükseltmektedir. Bu risklerin fazlalığı, sağlık çalışanlarını daha savunmasız hale getirirken, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemini de vurgular. Bu sebeple, yasal mevzuat kapsamında sağlık sektörü "çok tehlikeli" sınıfta yer almakta ve özel tedbirler gerektirmektedir (Önder, 2023: 25-26).

2020 yılında sağlık kurumlarında yaşanan iş kazaları, sağlık hizmetlerinde çalışanların karşı karşıya kaldığı risklerin önemli bir göstergesidir. Verilere göre, insan sağlığı hizmetlerinde toplam 18.840 iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazaların büyük bir kısmı hastane hizmetlerinde yaşanırken (16.504), genel hekimlik uygulamalarında 223, uzman hekimlik faaliyetlerinde 246, diş hekimliği ile ilgili çalışmalarda ise 1.633 iş kazası kaydedilmiştir. İş kazası geçiren sağlık çalışanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında ise erkeklerin daha fazla kazaya maruz kaldığı görülmektedir; 12.197 erkek sağlık çalışanı kaza geçirirken, bu sayı kadınlarda 6.643'tür. Bu durum, sağlık sektöründe çalışanların güvenliği ve iş sağlığı konusunda daha fazla önlem alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Biber, 2022: 12).

Hastane laboratuvarlarında çalışanlar, iş ortamlarından kaynaklanan çok çeşitli risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Amerikan Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü'ne göre, hastanelerde 29 farklı fiziksel, 25 kimyasal, 24 biyolojik, 6 ergonomik ve 10 psikososyal tehlike ve risk tespit edilmiştir. Bu riskler, iş verimliliğini olumsuz etkileyerek kurumun maddi kayıplar yaşamasına, iş kazalarının artmasına ve laboratuvar çalışanlarının ciddi tehlikelere maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu sebeple, laboratuvar çalışanlarının iş ortamlarının sağlık açısından güvenli hale getirilmesi ve bu risk faktörlerinin en aza indirilmesi büyük önem taşımaktadır. Tehlikelerin ortadan

kaldırılması, hem çalışanların sağlığını koruyacak hem de kurumun verimliliğini artıracaktır (Karasu, 2023: 12-13).

Ağız ve diş sağlığı merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, diğer sektörlerde olduğu gibi zorunludur. Ancak, sağlık hizmetleri topluma doğrudan hizmet sunduğundan dolayı bu alanda daha da titiz bir yaklaşım gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak, çalışanların iş ortamındaki tehlikelerden korunmalarını sağlamak ve olası riskleri en aza indirmek için iş sağlığı ve güvenliği standartlarının titizlikle uygulanması şarttır. Bu amaçla, sürekli bir iyileştirme ve geliştirme sürecinin işletilmesi büyük önem taşır. Ağız ve diş sağlığı merkezlerinde sunulan hizmetlerde öncelikli olarak yapılması gereken, tehlikeleri belirlemek, riskleri analiz etmek ve gerekli kontrol önlemlerini almak için risk değerlendirmesi yapılmasıdır. Bu süreç, olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına veya önlenmesine yönelik adımlar atmayı sağlar. Risklerin etkin bir şekilde yönetilmesi, çalışanların güvenli bir ortamda çalışmasını ve sunulan sağlık hizmetinin güvenliğini temin eder (Lüle, 2023: 7).

1.3.1. Fiziksel Tehlikeler

Sağlık çalışanları, günlük mesailerinde sağlıklarını ve güvenliklerini etkileyebilecek çeşitli fiziksel risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu risklerden bazıları, özellikle tanınmış görüntüleme ve kanser tedavisi gibi alanlarda sıkça kullanılan X-ışınları ve radyoaktif maddelerden kaynaklanan iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalma durumlarıdır. Bu tür maddelerle uzun süreli veya korunmasız şekilde temas, kanser gibi ciddi sağlık sorunlarına ya da genetik hasara yol açabilir (Uluslararası Radyolojik Koruma Komisyonu, 2018). Aynı zamanda, tıbbi işlemler sırasında kullanılan iğne ve diğer kesici aletler, HIV, hepatit B ve C gibi kan yoluyla bulaşabilen hastalıkların taşınması riskini artırarak sağlık çalışanlarını iğne batması yaralanmaları gibi tehlikelere açık hale getirir (Trim ve Elliott, 2003).

Sağlık çalışanları, sağlık kuruluşlarının fiziksel çevrelerinden kaynaklanan çeşitli risk faktörlerine maruz kalmaktadır. Bu riskler arasında gürültü, soğuk veya sıcak çalışma koşulları, yüksek basınç, aydınlatma ve radyasyon yer almaktadır. Bu fiziksel faktörler, sağlık çalışanları için olduğu kadar diğer meslek gruplarında çalışan iş görenler için de geçerlidir ve bu etkenler iş stresi, tükenmişlik hissi ve mesleki memnuniyetsizlik gibi

olumsuz sonuçlar doğurabilir. Fiziksel çevre kaynaklı bu olumsuzluklar, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ergonomik düzenlemeler yapılarak minimize edilebilir. Sağlık çalışanlarının karşılaştığı fiziksel sorunlar arasında kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, işitme kaybı, göz yorgunluğu ve migren gibi problemler yer almaktadır. Bu sorunların önlenmesi, daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı yaratmakla mümkün olacaktır (Sarıtaç, 2014: 31)

Gürültü, insan sağlığı ve davranışları üzerinde geniş bir etki yelpazesine sahiptir. İlk olarak işitme kaybı ile ilişkilendirilse de, aslında fiziksel, psikolojik ve performansa dayalı etkileri çok daha kapsamlıdır. Gürültüye maruz kalma süresi, sesin şiddeti ve frekansı gibi faktörler, gürültünün kişide yaratacağı etkilerin yoğunluğunu belirler. Ayrıca kişinin yaşı, cinsiyeti, günlük maruziyet süresi ve duyma fonksiyonları gibi bireysel özellikler de bu etkileri artırabilir ya da azaltabilir. Fizyolojik etkiler arasında işitme sorunları öne çıkmakla birlikte, kardiyovasküler sistem, solunum ve sinir sistemi gibi vücudun birçok hayati sistemine zarar verebilir. Aynı zamanda uykusuzluk, dolaşım bozuklukları ve strese bağlı refleksler gibi somatik etkiler de gürültünün neden olduğu rahatsızlıklardan bazılarıdır. Bu etkilerin yanı sıra, endokrin sistem üzerinde de olumsuz sonuçlara yol açabilir (Ağuş, 2021: 5-6).

112 Komuta Kontrol Merkezlerinde görev yapan sağlık personeli, 24 saat esasına dayalı nöbet usulü çalışmakta ve uzun süre masa başında aynı pozisyonda kalarak aynı hareketleri tekrar etmektedir. Çalışmalarını elektromanyetik dalgalar ve radyasyon yayan bilgisayarlar ile sanal haritaların izlendiği LCD ekranlar ve diğer elektronik cihazlar önünde gerçekleştirmektedirler. Ayrıca, şehirdeki tüm 112 ekiplerinin yönetimi, acil durumlarla ilgilenme ve gereksiz aramalarla başa çıkma gibi görevler de üstlenirler. Bu personel, şehir yöneticileriyle de iletişim halinde olup, iş yükü ve sorumlulukları nedeniyle sürekli baskı altındadır. Bu ortamda çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği, meslek hastalıkları ve hukuki sorumluluklar açısından risk altındadır. Aynı zamanda, bu zorlu çalışma koşulları, personelin psikolojik olarak da zorlanmasına yol açmaktadır (Köksal, 2010: 163).

Paramediklerle ilgili mevzuatlara bakıldığında, bu meslek grubu için spesifik bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından raporlanan ve iş güvenliği uzmanları tarafından tespit edilen tehlikeli

durumlar, paramediklerin karşılaştığı risklerin farkında olduğunu göstermektedir. Bu risklerin giderilmesi amacıyla çözüm önerileri üzerine çalışmalar devam etmektedir. Ayrıca, Türkiye’de İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’ne göre, sağlık hizmetleri "çok tehlikeli" sınıfta yer almaktadır. Bu durum, özellikle hastane sonrası sağlık hizmetlerinde çalışanlar için önemli bir risk faktörünü vurgulamaktadır. Avrupa’daki sağlık sektörüne bakıldığında ise, iş kazası oranlarının diğer sektörlere kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Madencilik gibi çok tehlikeli kabul edilen bir sektörde bile iş kazası oranı %6,3 iken, sağlık sektöründe bu oran %9,4’tür. Avrupa genelinde sağlık sektöründeki iş kazaları, ortalama iş kazası oranından %34 daha fazladır. Bu veriler, sağlık sektörünün özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha fazla dikkat edilmesi gereken bir alan olduğunu göstermektedir (Ağca, 2022: 20).

ABD Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH), hastanelerdeki yangın nedenleri üzerine yaptığı araştırmada, elektrik sistemlerindeki hataların en yaygın ikinci neden olduğunu belirlemiştir. Elektrik düzeneklerindeki eksiklikler veya hatalar, hastane ortamında çalışan tüm sağlık personeli için ciddi bir risk teşkil etmektedir. Bu nedenle, Amerika Birleşik Devletleri Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi (OSHA) ve NIOSH, hastanelerde elektrik güvenliği için bir dizi standart geliştirmiştir. Bu standartlar arasında priz deliklerinin kapalı tutulması, uzatma kablolarının sadece geçici amaçlarla kullanılması, elektrik sistemlerinin ıslak ya da nemli alanlarla temasının engellenmesi, elektrikli cihazların üzerinde uyarı yazılarının bulunması ve elektrik düzeneklerinin düzenli olarak kontrol edilmesi yer almaktadır. Bu önlemler, sağlık çalışanlarının güvenliği açısından büyük önem taşır (Sarıçam, 2012: 22).

Ergonomik problemler, sağlık çalışanları için önemli bir fiziksel risk faktörü oluşturmaktadır. Özellikle hemşireler ve hasta bakıcılar gibi personel, hastaları kaldırma, taşıma veya pozisyonlarını değiştirme gibi görevleri sıkça yerine getirmek zorunda kalır. Bu tür fiziksel faaliyetler ise sırt yaralanmaları, burkulmalar ve incinmeler gibi kas-iskelet sistemi hastalıklarının (MSD'ler) oluşmasına yol açabilmektedir (Nelson ve Baptiste, 2006). Sağlık sektöründe kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları yaygın mesleki yaralanmalar arasında yer almaktadır. Yapılan araştırmalar, hemşireler başta olmak üzere birçok sağlık çalışanının, işlerinin fiziksel olarak yorucu yapısı nedeniyle bu tür rahatsızlıklara daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (Engels, vd., 1996).

Yüksek düzeyde iyonize radyasyona maruz kalmak, meslek hastalıklarına yol açabilmektedir. Örneğin, Almanya'nın Saksonya bölgesi ve Çek Cumhuriyeti'ndeki kobalt madenlerinde çalışan işçilerde, uranyum kaynaklı meslek hastalıklarının yaygın olduğu tespit edilmiştir. Bu madenlerde, uranyum oksit içeren ortamda çalışanlarda akciğer kanseri vakalarına sıklıkla rastlanmıştır. Daha sonra, bu madencilerin maden tünellerinde serbest kalan radyoaktif radon gazını ve uranyum bozunma ürünlerini soludukları ve bunun sonucunda içsel radyasyon maruziyetine de uğradıkları ortaya çıkmıştır. Başka bir olay, ABD'nin New Jersey eyaletinde 1917-1926 yılları arasında bir saat fabrikasında çalışan kadın işçilerin yaşadığı sağlık sorunlarıdır. Bu işçiler, saat kadrantlarını radyum içeren boyalarla boyamışlar ve fırçalarını dudaklarıyla temizleyerek radyumun vücutlarına sindirim yoluyla girmesine neden olmuşlardır. Sonuç olarak, içsel alfa radyasyonuna maruz kalan bu kadınlardan 50'si kansere yakalanarak hayatını kaybetmiştir. O dönemlerde, halk iyonize radyasyonu günlük yaşamın çeşitli alanlarında, gıda ürünlerinde, süs eşyalarında, kozmetiklerde ve diş macunlarında bilinçsizce kullanmıştır. Ayrıca radyoaktif tabletler, romatizma, halsizlik ve hızlı tedavi gerektiren hastalıklarda da yaygın olarak kullanılmıştır. Bir diğer vaka ise, 1940-1950 yıllarında dünya savaşları sırasında yaşanmıştır. Nükleer silah üretiminde kullanılan radyum cevherleri, gerekli bilgi ve önlemler olmaksızın, Kızılderililer tarafından sırtlarında taşınmıştır. Bu kişiler, ilerleyen yıllarda radyasyon zehirlenmesi nedeniyle hayatlarını kaybetmişlerdir (Çakmak, 2023: 61-62).

1.3.2. Kimyasallar Tarafından Sunulan Tehlikeler

Sağlık hizmetlerinde kullanılan çeşitli kimyasallar, sağlık personeli için ciddi riskler taşımaktadır. Bu kimyasallar arasında dezenfektanlar, sterilantlar, anestezi gazları ve kemoterapi için kullanılan sitotoksik ilaçlar bulunmaktadır (Siekmann, vd., 2005). Uzun süreli maruziyet, solunum sistemi sorunları, cilt hastalıkları ve hatta kanser gibi kronik sağlık problemlerine yol açabilir. Örneğin, sitotoksik ilaçlarla çalışmak, bu ilaçların genetik mutasyonlara ve diğer fizyolojik zararlara neden olabilme potansiyelinden dolayı sağlık çalışanlarında daha yüksek kanser riskini beraberinde getirebilir (Connor vd., 2010).

Onkoloji bölümlerinde çalışan sağlık personeli, kanser tedavisinde kullanılan antineoplastik ilaçlar ve radyasyon gibi zararlı etkenlere maruz kalma riski taşır. Bu

maddelerin hem hastalar hem de tedavi süreçlerinde yer alan sağlık çalışanları üzerinde teratojenik, mutajenik ve karsinojenik etkiler oluşturabileceği bilinmektedir. Hemşireler, bu ilaçların hazırlanması, uygulanması ve atıklarının yönetimi sırasında özellikle risk altındadır. Ayrıca, tedavi ve teşhis amaçlı kullanılan radyasyon, çalışanlar için önemli bir tehlike oluşturur. Sağlık çalışanlarının bu risklerden korunabilmesi için önleyici eğitimler ve dikkatli çalışma yöntemleri kritik önemdedir (Öner, 2014: 45-46)

Antiseptiklerin, dezenfektanların ve sterilizanların sağlık kuruluşlarındaki kullanımı, enfeksiyon kontrolü açısından kritik öneme sahiptir. Ancak bu maddelerin uzun dönemde oluşturabileceği riskler, dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Antiseptikler, genellikle canlı deri yüzeylerinin temizliğinde kullanılırken, dezenfektanlar cansız yüzeylerdeki mikroorganizmaları etkisiz hale getirmek için tercih edilmektedir. Bu farklılık, antiseptiklerin genellikle daha hafif formülasyonlara sahip olmasını sağlarken, dezenfektanlar daha güçlü etkilere sahiptir. Ancak, bu maddelerin kimyasal yapıları nedeniyle irritasyon ve alerjik reaksiyonlar gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Özellikle antiseptiklerin, ciltteki hassasiyetleri artırarak alerjik tepkilere neden olma olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır. Sterilizanlar ise, enfeksiyon riskini minimize etme amacıyla kullanılırken, karaciğer toksisitesi ve gebelikte olumsuz etkiler gibi daha ciddi riskler taşıyabilir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının bu maddelerin potansiyel yan etkilerini göz önünde bulundurarak kullanımı konusunda bilgi sahibi olmaları ve gerekli önlemleri almaları önemlidir. Bu ürünlerin etkili kullanımı, hem enfeksiyon kontrolünü sağlamak hem de sağlık çalışanları ve hastalar üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için dikkatlice yönetilmelidir. Eğitim, doğru kullanım ve alternatif yöntemlerin değerlendirilmesi, bu sürecin önemli bileşenleridir (Karahan, 2014: 112).

Yapılan araştırmalar, hemşirelerin karşılaştığı bazı cilt rahatsızlıklarının önemli oranlarda olduğunu göstermektedir. Örneğin, ellerde egzama oranı %4,9, alerji oranı %2,9 ve kronik dermatit oranı %4,4 olarak belirlenmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının sürekli olarak antiseptik ve dezenfektanlara maruz kalmasının olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır. Antiseptik solüsyonların antimikrobiyal etkilerinin yanı sıra toksik etkilerinin de araştırılması, bu maddelerin güvenli bir şekilde kullanılabilmesi için kritik öneme sahiptir. Örneğin, alkol ve klorheksidin glukonat gibi kimyasal ajanlar, hem cilt antiseptiği olarak hem de cerrahi el yıkama işlemlerinde sıkça kullanılmaktadır. Ancak, bu maddelerin cilt üzerinde kurutucu ve irritasyona neden olabileceği, uzun süreli

kullanımlarının ise karaciğer üzerinde toksik etkiler yaratabileceği bilinmektedir. Ayrıca, Baticon gibi sabunların kullanımı, bazı kişilerde alerjik reaksiyonlara ve toksik etkilere yol açabilir. Bu durumun sağlık çalışanlarının tiroid fonksiyonlarını etkileyebileceği, yapılan tetkiklerde ortaya çıkan bulgularla desteklenmektedir. Antiseptik ve dezenfektanların etkili kullanımı sırasında olası toksik etkilerin göz önünde bulundurulması, hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının sağlığını korumak açısından oldukça önemlidir. Eğitim ve bilinçlendirme, bu tür olumsuz etkilerin en aza indirilmesine yardımcı olabilir (Taş, 2016: 91-92).

Sağlık çalışanları, eldivenler ve diğer tıbbi ekipmanlarda yaygın olarak bulunan lateks maddesiyle sıkça temas halindedir. Latekse uzun süreli maruziyet, hafif cilt tahrişlerinden ciddi alerjik reaksiyonlara, hatta anafilaksiye kadar farklı alerjik tepkilere yol açabilir (Hunt, 2001). Sağlık personelinde lateks alerjisinin yaygın olarak görülmesi, birçok firmanın bu riski azaltmak amacıyla lateks içermeyen alternatif ürünlere yönelmesine neden olmuştur.

1.3.3. Biyolojik Sistemlere Yönelik Tehlikeler

Sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, özellikle biyolojik riskler açısından önemli bir tehlike oluşturmaktadır. Biyolojik ajanlar, birçok enfeksiyon hastalığının nedeni olarak kabul edilir ve bu enfeksiyonlar genellikle üç ana bulaşma yolu ile yayılır: kan ve kan ürünleri, hava ve temas. Fekal-oral yol ile bulaşan enfeksiyonlar da temas yoluyla bulaşanlarla benzer riskler taşır (Dayan, 2016: 22).

Solunum yoluyla bulaşan enfeksiyon etkenleri, sağlık çalışanları için önemli bir risk teşkil eder. Hastane kökenli virüsler ve bakteriler, özellikle enfekte hastalarla aynı ortamda bulunan çalışanlara kolayca bulaşabilir. Bu durum, yalnızca çalışanların sağlığını değil, aynı zamanda toplum ve diğer hastalar üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Tüberküloz, solunum yoluyla bulaşan hastalıklar arasında özel bir öneme sahiptir. Tüberküloz basilinin bulaşmasında en önemli yol, enfekte hastaların solunum yoluyla çevreye saçtığı damlacıklardır. Bu damlacıkların bulunduğu ortamlarda çalışan sağlık personeli, virüsü alabilir. Tüberkülozun bulaşma potansiyeli ve ölümcül etkisi, onu solunum yoluyla bulaşan hastalıklar arasında en riskli kılan unsurlardır. Örneğin, ABD'de Bulaşıcı Hastalıklar Kontrol Merkezi (CDC), sağlık çalışanlarında tüberküloz sıklığını

%13 olarak tespit etmiştir. Bu nedenle, sağlık ortamlarında tüberküloz gibi enfeksiyonların önlenmesi büyük önem taşır (Karahana, 2014: 110).

Sağlık çalışanlarının en sık karşılaştığı riskler arasında, enfekte iğnelerin batması, kanla kontamine kesici aletlerle yaralanma ve enfekte kan veya vücut sıvılarının mukozaya sıçraması yer alır. Bu durumlar, HIV, Hepatit B, Hepatit C ve Hepatit D gibi virüslerin bulaşma riskini artırmaktadır. Dolayısıyla, sağlık çalışanlarının bu tür biyolojik risklerle karşılaşmalarını önlemek amacıyla gerekli koruyucu önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır.

Ameliyathane ve sağlık çalışanları, kesici ve delici alet yaralanmaları nedeniyle kan, kan ürünleri ve vücut sıvılarıyla temas sonucu enfeksiyon ve bulaşıcı hastalıklar (Hepatit B, Hepatit C, HIV) gibi biyolojik risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Dünyada ve özellikle Türkiye’de bu konuda yeterli veri olmamakla birlikte, ABD’de her yıl sağlık çalışanları arasında yaklaşık 600.000 iğne batması veya kesici alet yaralanması vakası yaşanmaktadır. Bu tür yaralanmalar, özellikle Hepatit B, Hepatit C ve HIV gibi virüslerin bulaşmasına neden olabilir. Dünya genelinde, 2002 yılı sonu itibarıyla 106 sağlık çalışanı kesin olarak mesleki yollarla HIV enfeksiyonu kapmış, 238 çalışan ise şüpheli vakalar arasında yer almıştır. Bu durum, kesici ve delici alet yaralanmalarının tehlikelerini açıkça göstermektedir. Bu tür yaralanmaların önlenmesi, sağlık çalışanlarını kan yoluyla bulaşan hastalıklardan korumanın en etkili yoludur. Bu nedenle, dikkatli ve özenli çalışma prensipleri çerçevesinde alınacak önlemlerin sistematik bir şekilde uygulanması büyük önem taşır (Taş, 2016: 95).

Sağlık hizmetlerinde çalışanlar, mesleğin doğası gereği hastalar ve onların vücut sıvılarıyla doğrudan temas halinde olduklarından biyolojik risklerle sıkça karşılaşır. Bu durum, sağlık çalışanlarını tüberküloz, grip ve en son olarak COVID-19 gibi bulaşıcı hastalıklara yakalanma konusunda daha savunmasız hale getirmektedir (Adams ve Walls, 2020). Bulaşıcı hastalıkların yayılması, tedavi ve bakımın ön saflarında görev alan sağlık çalışanları için ciddi bir risk oluşturarak, bu personelin hastalıklara maruz kalma oranını ve hassasiyetini artırmaktadır.

Acil servisler, cerrahi birimler ve laboratuvar gibi sağlık hizmeti alanlarında, kan yoluyla bulaşan enfeksiyonlar sağlık çalışanları için önemli bir risk oluşturur. İğne batması yaralanmaları veya kontamine yüzeylerle temas gibi durumlarda HIV, hepatit B ve hepatit

C gibi hastalıklara maruz kalma potansiyeli, enfeksiyon kontrol önlemlerinin titizlikle uygulanmasını gerektirir (Hofmann, vd., 2009). Bazı hastalıklar için aşılar bulunsa da, risk tamamen ortadan kalkmamaktadır. Bu yüzden kişisel koruyucu ekipmanların (KKE) düzenli kullanımı ve enfeksiyon önleme tedbirlerine sıkı bağlılık büyük önem taşır.

Hastanelerde birimlerden toplanan atıkların, atık yönetim planına uygun bir şekilde toplanması ve yönetilmesi oldukça önemlidir. Bu süreçte, kullanılan ekipmanların doğru seçilmesi ve çalışanlara ergonomik koruyucu ekipmanların sağlanması gerekmektedir. Kişisel koruyucu donanım, teslim tutanağı ile çalışanlara verilerek kayıt altına alınmalıdır. Tıbbi atık toplama kovalarının düzenli bakımı, temizliği ve dezenfeksiyonu yapılmalı, atıkların birim içinde geçici depolanması ve nihai bertarafı Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği'ne uygun olarak gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, toplama ve taşıma işlemlerini yürüten personelin bu konuda eğitim alması ve bu eğitimin belgelenmesi gerekliliği, ilgili hizmet alımı şartnamelerinde açıkça belirtilmelidir. Bu önlemler, tıbbi atık yönetiminin güvenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar (Çalışkan, 2021: 9).

1.3.4. Psikopatolojik Riskler

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlığı, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) önemli bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Zorlu çalışma koşulları nedeniyle, sağlık personeli sıkça yüksek stres, tükenmişlik ve duygusal yorgunluk gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016). Alharbi ve diğerlerinin (2019) araştırması, uzun çalışma saatleri, hasta yoğunluğu, travmatik olaylara maruz kalma ve sınırlı kaynaklarla kaliteli bakım sunma zorunluluğu gibi faktörlerin bu psikolojik riskleri artırdığını göstermiştir.

İş yerinde şiddet, sağlık hizmetleri alanında önemli bir psikolojik risk oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar, özellikle acil servisler ve psikiyatri birimlerinde çalışan sağlık personelinin, hasta ve hasta yakınları tarafından sözlü ya da fiziksel saldırıya uğrama ihtimalinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Lancôt ve Guay, 2014). Sağlık hizmetlerinde yaşanan şiddet olayları, çalışanların sadece fiziksel sağlığını değil, aynı zamanda psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz etkileyerek iş tatminini düşürmekte ve çalışanların işten ayrılma oranlarını artırmaktadır (Spector vd., 2014).

Son yıllarda iş dünyasında sıkça karşılaşılan mobbing, bireylerin dışlanması ve aşağılanması durumunu tanımlayan bir terim olarak yaygınlaşmıştır. Mobbing, kişinin

sosyal ortamda izole edilmesine ve değersiz hissetmesine yol açarak, ciddi psikolojik sorunlara ve iş performansında düşüşe neden olabilir. Çalışma hayatının rekabetçi doğası, bireylerin bir takıma ait olma ve sosyal ilişkiler kurma gereksinimini artırmış, bu nedenle dışlanma ve aşağılanma gibi durumlar daha yıkıcı sonuçlar doğurmuştur. Mobbing, uzun vadede çalışanların işlerinden soğumasına, motivasyon kaybına ve ruhsal sağlıklarının bozulmasına sebep olabilir. Almanya'da yapılan bir araştırma, milyonlarca çalışanın bu tür olumsuz deneyimlerle karşılaştığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, iş dünyasında stresle birlikte sıkça konuşulan diğer bir kavram ise tükenmişliktir. Özellikle sağlık çalışanları gibi zorlayıcı iş ortamlarında yer alan kişiler, her gün yoğun duygusal yüklerle karşı karşıya kalmakta ve zamanla duygusal, zihinsel ve fiziksel anlamda tükenmişlik yaşayabilmektedir. Bu kişiler, sürekli olarak hastalık, acı ve ölüm gibi olumsuz durumlarla yüzleşmek zorunda kaldıkları için tükenmişlik riski altında olup, bu durum onların iş performansını ve genel yaşam kalitesini ciddi şekilde etkileyebilmektedir (Dayan, 2016: 29-30).

1950'lerden itibaren psiko-sosyal riskler, iş dünyasında önemli bir konu haline gelmiştir. Başlangıçta, psikologlar daha çok işçilerin çalışma ortamına uyum sağlamasına odaklanmış, iş çevresinin çalışanların sağlığı üzerindeki etkileri geri planda kalmıştır. Ancak 1969'larda iş psikolojisinin gelişmesiyle birlikte, çalışma ortamının psiko-sosyal boyutlarının sağlık üzerindeki olumsuz etkileri daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Bu tehlikeler, çalışanların sağlığını doğrudan etkileyebildiği gibi, stres yoluyla dolaylı olarak da zarar verebilmektedir. Psiko-sosyal risklerin, çalışma koşulları ve iş ortamıyla yakından ilişkili olduğu anlaşılmış ve bu konudaki farkındalık artmıştır (Yavuz, 2014: 53-54).

İş doyumu, her meslek grubunda olduğu gibi sağlık çalışanları için de kritik bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetleri, insan odaklı ve sürekli dikkat gerektiren bir alan olduğu için, bu alanda çalışan bireylerin iş doyumuna daha fazla ihtiyaç duyduğu açıktır. Özellikle hemşireler, 24 saat boyunca kesintisiz hizmet veren sağlık profesyonelleri olarak, iş doyumunun en önemli olduğu gruplardan biridir. İş doyumu, yalnızca fiziksel ve zihinsel durumu değil, aynı zamanda bireylerin psikolojik ve ruhsal sağlığını da etkiler. Çalışma ortamında doyum sağlamayan bireyler, zamanla olumsuz duygular geliştirebilir, bu da hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarında bozulmalara yol açabilir. Sonuç olarak, iş doyumunsuzluğu yaşayan bireyler işlerine yabancılaşabilir, işi bırakmayı düşünebilir veya

sık sık iş değiştirme eğiliminde olabilir. Bu da tüklenmişlik sendromuna yol açabilir (Aydın Aktekin, 2010: 28-29).

Vardiyalı ve nöbetli çalışma sistemi, çalışanların biyolojik, psikolojik ve sosyal dengelerini olumsuz etkileyen bir yapıya sahiptir. Özellikle hemşireler gibi gece vardiyası zorunluluğu olan mesleklerde, bu durum kronik yorgunluk ve sosyal hayatın zarar görmesi gibi sonuçlar doğurabilir. Geleneksel iş saatlerinde dinlenme zamanları akşam ve hafta sonlarıyken, hemşirelerin gece çalışmak zorunda kalmaları, biyolojik ritimlerini bozarak stres kaynağı haline gelebilir. Bu düzensizlik, hemşirelerin aileleri ve çevreleriyle iletişimlerinde zorluklar yaşamasına neden olabilir.

Biyolojik uyku düzeninin bozulması, kronik yorgunluk, bitkinlik ve depresyona yol açabilir. Ayrıca hemşirelerin kaygı seviyesini artıran pek çok faktör vardır. Durumu kritik olan hastalarla ilgilenmek, yüksek stresli hasta ve yakınlarına bakım vermek, acı veren tıbbi müdahaleleri yapmak gibi durumlar, anksiyetenin başlıca nedenlerindendir. Yoğun bakım gibi sürekli stres altında hizmet verilen bir ortamda, hem acil bir durumun oluşma ihtimali hem de yapılacak bir hata korkusu, hemşirelerin üzerinde büyük bir baskı yaratır (Sarıçam, 2012: 23).

Mobbing, tüm sektörlerde önemli bir psikososyal risk olarak öne çıkmakla birlikte, özellikle sağlık sektöründe daha yaygın olarak görölmektedir. Zapf'ın araştırmasına göre, hastane çalışanları mobbinge en fazla maruz kalan gruptur; bunu polisler ve öğretmenler takip etmektedir. Sağlık sektöründe mobbingin sıklığı, bu alandaki çalışanların şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörlerindeki çalışanlara göre 16 kat daha fazla olduğunu göstermektedir. Sağlık kurumlarında çalışanların yoğun emek harcaması, kadın çalışanların yüksek oranı, tıbbi malzemelerin yetersizliği, hasta sayısının fazlalığı ve personel sayısının yetersizliği gibi faktörler, mobbingin artmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, terfi ve görevde yükselme fırsatlarının adil bir şekilde sunulmaması, hastaların kendilerine ayrıcalık tanınmasını istemesi ve yönetimin bazı çalışanları kayırması da bu durumu tetikleyen unsurlar arasındadır. Bu nedenler, sağlık sektöründe mobbingin yaygınlaşmasına ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmasına yol açmaktadır (Yıldız, 2024: 25).

1.3.5. Organizasyon ve Kültürle İlgili Faktörler

Örgüt kültürü, yönetimin desteği ve çalışanların sürece katılımı, sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği (İSG)  nlemlerinin etkili bir şekilde uygulanmasında önemli bir rol oynar. Örgüt kültürü, sağlık çalışanlarının güvenlik protokollerine yönelik tutum ve davranışlarını güçlü bir şekilde şekillendirir (Zacharatos vd., 2005). şeffaf iletişim, karşılıklı saygı ve güvenliğe ortak bir bağlılığın ön planda olduğu güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıkları riskini büyük ölçüde azaltabilir.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) olan bağlılığı, güvenlik önlemlerinin etkinliğini sağlamada kritik bir faktördür. Güvenliği  ncelik haline getiren, İSG programlarına kaynak ayıran ve çalışanları bu süreçlere aktif olarak dahil eden bir yönetim, iş memnuniyetini artırarak olumlu bir çalışma ortamı yaratır (Neal ve Griffin, 2006). Öte yandan, yönetimin bu konuda taahhüt eksikliği, yetersiz güvenlik önlemleri, artan yaralanma riski ve sağlık çalışanları arasında iş memnuniyetinin düşmesine yol açabilir (Clarke, 2006). Bu nedenle yönetimin desteği, sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı için temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) girişimlerine aktif katılımı, güvenlik önlemlerinin etkin bir şekilde uygulanması için büyük önem taşır. Sağlık personelinin tehlikeleri belirlemede, güvenlik protokollerini geliştirmede ve güvenlik eğitimlerine katılmada aktif rol oynaması, güvenlik önlemlerine olan bağlılıklarını güçlendirir ve daha güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasına katkı sağlar (Zohar ve Luria, 2003). Ayrıca,  alışanların güvenlik programlarına dahil olmaları, onlara çalışma ortamları üzerinde daha fazla kontrol ve özerklik duygusu kazandırarak genel iş memnuniyetini artırabilir.

1.3.6. Düzenleyici Modeller ve İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları

Düzenleyici  er eve, sağlık hizmeti ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi (OSHA) ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) gibi kuruluşlar, ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenen standartlarla sağlık kuruluşlarının çalışanlarını koruma sorumluluğunu düzenlemektedir (OSHA, 2015). Bu düzenlemeler, kişisel koruyucu ekipmanların (KKE) kullanımı,

enfeksiyon kontrol önlemleri ve tehlikeli kimyasalların yönetimi gibi çeşitli iş güvenliği uygulamalarını kapsayarak, sağlık çalışanlarının güvenliğini sağlamaya yönelik önemli bir çerçeve sunar.

Yasal gerekliliklere sıkı bir şekilde uyulması, güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve mesleki yaralanma ile hastalıkların önlenmesi açısından büyük önem taşır. Ancak, bu kuralların etkinliği, sağlık kuruluşlarının bu düzenlemelere ne derece kararlılıkla uyduklarına ve uygulamalarını ne kadar titizlikle yerine getirdiklerine bağlıdır. Düzenleyici kurumlar, uyumu sağlamak amacıyla denetim ve teftişler gerçekleştirse de, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemlerinin uygulanması ve sürdürülebilirliği konusunda nihai sorumluluk sağlık hizmeti sağlayıcılarına aittir (EU-OSHA, 2019).

Kas ve iskelet hastalıklarına karşı alınması gereken önlemler, iş yerinde risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınmalıdır. Bu süreçte, kas-iskelet sorunlarına yol açabilecek riskler, bu risklerin nasıl zarar verebileceği ve mevcut önlemlerin yeterliliği değerlendirilmelidir. Ayrıca, alınabilecek yeni önlemler de belirlenmeli ve bu değerlendirme sonuçları yönetime rapor edilmelidir. Değerlendirme sırasında hasta sayısı, hastaların bakım ihtiyaçları (örneğin yatağa bağımlı hastalar), bakım sırasında yapılan hareketlerin (uzanma, eğilme, ağır kaldırma gibi) sıklığı ve ne kadar süre ayakta kalındığı gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bakım sırasında kullanılan ekipmanların (mekanik cihazlar) ağırlığı, boyutu ve şekli ile çalışma ortamının vücut duruşunu kısıtlayıp kısıtlamadığı da dikkate alınmalıdır. Hasta yataklarının düzeni, malzeme dolaplarının yerleşimi ve çalışma alanının tasarımı gibi faktörler de bu değerlendirmenin bir parçasıdır. Örneğin, yüksek raflar bile kas ve tendonlarda gerilme yaratarak sağlık riskine neden olabilir. Bel sağlığını korumak için etkili eğitim programları işe uyum sürecinde başlatılmalı ve düzenli aralıklarla devam ettirilmelidir (Karahan, 2014: 129-130).

Fiziksel risklerden kaynaklanan meslek hastalıkları arasında, özellikle radyasyon yayan cihazların uzun süreli kullanımı ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir. Hamilelerde kromozomal bozukluklar, çalışanlarda ise kanser gibi tehlikeli hastalıklar bu riskler arasındadır. Bu tür hastalıklardan korunabilmek için kişisel koruyucu ekipmanların doğru ve düzenli şekilde kullanılması büyük önem taşır. Ayrıca, çalışanların bu cihazlarla çalışırken mümkün olduğunca fiziksel olarak radyasyon kaynağından uzak durması

gerekmektedir. Bu önlemlerin etkin şekilde uygulanabilmesi için çalışanların periyodik eğitimlerle bilgilendirilmesi ve uygulamaların yerinde denetlenmesi önemlidir. Yanlışlıkların düzeltilmesi ve eksiklerin giderilmesi bu süreçte kritik rol oynar. Ayrıca, çalışanlara kişiye özel dozimetreler verilmesi ve düzenli kontrollerinin yapılması gerekmektedir. Psikolojik risklere bağlı hastalıklara karşı ise, çalışanların moral ve motivasyonunu yüksek tutmak amacıyla psikolojik danışmanlık desteği sağlanmalı, düzenli olarak ödüllendirme ve paylaşım toplantıları yapılmalıdır. Çalışanların sorunlarını dile getirebilecekleri bu tür toplantılar, işyeri ortamındaki motivasyonu arttırmak açısından önemlidir (Taş, 2016: 123).

Batılı ülkelerde, sağlık personelinin mesleki riskler ve tehlikelere karşı korunması amacıyla Meslek Hastalığı ve Güvenliği Komiteleri (MSGK) gibi yapılar oluşturulmuştur. Bu kapsamda, American Medical Association (AMA) ve American Hospital Association (AHA), 1958 yılında yayımladıkları ortak bildiriyle, sağlık çalışanlarının güvenliğini ve sağlığını korumak için çeşitli prosedürleri desteklediklerini ifade etmişlerdir. Bu kuruluşlar, sağlık kurumlarının, halk için sağlık eğitimi, koruyucu tıp ve iş güvenliği gibi konularda örnek bir rol üstlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Daha sonraki yıllarda, özellikle 1974-1976 arasında, Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü (NIOSH), sağlık sektöründe mesleki sağlık ve güvenliğin sağlanması amacıyla denetim ve kurallar oluşturmuştur. Bu adımlar, sağlık çalışanlarının işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları risklere karşı daha iyi korunmasını sağlamayı hedeflemektedir (Çetin, 2014: 48).

Hastanelerde sağlık çalışanlarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda hizmet sunmalarını sağlamak amacıyla çeşitli önlemleri içerir. Bu önlemler arasında, sağlık çalışanlarına yönelik sağlık geliştirme programlarının hayata geçirilmesi, işe başlamadan önce ve belirli aralıklarla yapılan sağlık kontrolleri yer alır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenli eğitimlerin verilmesi, çalışanlara sağlık danışmanlığı sağlanması ve gerekli aşıların yapılması önemli adımlar arasındadır. Kişisel koruyucu donanımların temin edilmesi ve kullanımının sağlanması, iş yerinde sağlık ve güvenlik kayıt sistemlerinin oluşturulması ve çevre kontrolü ile bulaşıcı hastalıklara yönelik surveyans faaliyetleri de hastanelerde uygulanan önlemlerden bazılarıdır. Bunun yanı sıra, rehabilitasyon hizmetlerinin sunulması ve acil

durum eylem planlarının hazırlanması da sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan uygulamalardandır (Üzel, 2022: 59).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İlk insanların hayatta kalma mücadelesi, onları çevrelerindeki kaynakları daha etkili kullanmaya ve alet yapmaya yönlendirmiştir. İnsanlar, basit aletler yaparak ihtiyaçlarını karşılamış ve bu aletleri zamanla geliştirerek, organize bir üretim sürecine adım atmıştır. Bu üretim süreçleri, bireysel ihtiyaçları karşılamanın ötesine geçip, toplumsal yaşamın temelini oluşturmuş ve medeniyetin doğuşuna katkıda bulunmuştur. Ancak, medeniyet seviyesine ulaşamayan toplumlar, modern dünyada geri kalmış olarak değerlendirilmektedir.

İş güvenliği, medeniyetin getirdiği teknolojik ve toplumsal ilerlemenin bir gereği olarak, insan yaşamını korumak adına ortaya çıkmıştır. Günümüzde iş güvenliği, üretim süreçlerinin karmaşıklaşması ve sanayinin gelişimiyle birlikte daha da önem kazanmıştır. İnsanlar artık çalışma ortamlarında farklı risklerle karşı karşıya kalmakta; bu riskler hem bireylerin sağlığını hem de işletmelerin mal varlığını tehdit etmektedir.

Sanayinin gelişmediği dönemlerde iş güvenliği, fazla bir endişe kaynağı olarak görülmemiştir çünkü iş süreçleri daha basitti ve tehlikeler sınırlıydı. Ancak zamanla üretim yöntemlerinin çeşitlenmesi, kullanılan malzemelerin ve teknolojilerin artmasıyla birlikte risk faktörleri çoğalmış ve iş güvenliği daha sistemli bir yaklaşımla ele alınmaya başlanmıştır. Bu durum, iş güvenliği alanında yasaların çıkarılmasını ve kuralların belirlenmesini zorunlu hale getirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı, bağımsız bir disiplin olarak ortaya çıkmış ve zamanla gelişim göstermiştir. Ancak bu gelişim, her toplumun sanayileşme sürecine bağlı olarak farklı zamanlarda ve aşamalarda gerçekleşmiştir. Dünya genelinde ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi de bu sebeple farklı dönemlerde ele alınmalıdır (Çelik, 2016: 13).

1.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Güvenlik iklimi kavramı, ilk olarak 1980 yılında Zohar tarafından İsrail'de üretim sektöründe çalışanların güvenli davranışlarını inceleyen bir çalışma ile ortaya

konulmuştur. Güvenlik iklimi, bir örgütteki normlar, inançlar, prosedürler ve iş politikaları ile ilgili çalışanlar arasında paylaşılan farkındalıkların bir yansımasıdır. Bu kavram, çalışanların bireysel algılarını etkilediği için büyük bir öneme sahiptir. Örgütler genellikle yönetim kalitesi, müşteri memnuniyeti, kaliteli hizmet sunumu ve çalışan güvenliği gibi birçok farklı amaca odaklanırlar. Bu çerçevede güvenlik iklimi, güvenlik ile ilgili prosedürler ve davranışlarla ilgili farkındalıkları içerir ve örgüt içerisindeki güvenlik uygulamalarının etkili olmasında kritik bir rol oynar (Deniz, 2021: 17).

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilk çalışmalara, bugünkü anlamıyla Eski Roma döneminde rastlanmıştır. Tarihçi Herodot, çalışanların verimli olabilmesi için iyi beslenmelerinin önemine dikkat çekmiştir. Bu, iş gücünün sağlığının üretkenlik üzerindeki etkisine yönelik ilk farkındalık örneklerinden biridir. Aynı dönemde Hipokrat, kurşunun insan sağlığına zararlarını tespit etmiş ve bu metalin, felç, görme bozuklukları, kabızlık ve halsizlik gibi sağlık sorunlarına yol açtığını saptamıştır. Böylece, iş güvenliği ve sağlığı açısından tehlikeli maddelerle ilgili ilk bilimsel değerlendirmeler yapılmıştır (Yıldız, 2017: 6).

İşçilerin yaptıkları iş ile ortaya çıkan hastalıklar arasındaki ilişkiyi bilimsel temelde ilk kez açıklayan kişi, 1700'lü yıllarda yaşamış İtalyan hekim Bernardino Ramazzini'dir. Ramazzini, çeşitli yerlerde işyeri hekimliği yapmış ve çalışanların sağlık problemleri üzerinde araştırmalar yaparak iş ve sağlık arasındaki bağı incelemiştir. Bu çalışmalarında, işçilerin meslekleriyle ilgili sağlık sorunlarını sistematik bir şekilde ele almış ve iş sağlığı konusunda öncü yaklaşımlar geliştirmiştir. Ramazzini, bu alandaki araştırmalarıyla iş sağlığı ve güvenliği disiplininin temel taşlarını atmıştır (Tekin, 2017: 8).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının temellerinin Sanayi Devrimi sonrasında atıldığı söylenebilir. 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de başlayan sanayileşme süreci, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk gelişmelerin de bu ülkede ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sanayileşmeyle birlikte atölyelerde elle yapılan üretimin yerini makinelerle yapılan seri üretim almış ve bu durum, çalışanları daha büyük ve karmaşık risklerle karşı karşıya bırakmıştır. Çalışma saatlerinin uzaması, çocuk işçilerin çalıştırılması, ağır çalışma koşulları ve ücretlerin düşmesi gibi sorunlar, devletin bu duruma müdahale etmesini zorunlu kılmıştır. Devlet müdahalesi, öncelikle çalışma saatlerinin sınırlandırılması, kadın ve çocuk işçilerin korunması, hafta tatili hakkının tanınması ve iş

kazaları ile meslek hastalıklarına karşı önlemler alınması yönünde olmuştur. Bu kapsamda çıkarılan önemli yasalardan bazıları şunlardır: 1802'de "Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası", 1833'te "Fabrikalar Yasası" ve 1847'de "On Saat Yasası". Bu yasalar, iş güvenliği ve çalışanların korunmasına yönelik ilk düzenlemeler olarak kabul edilebilir (Doğan, 2016: 9-10).

Dünyadaki teknolojik gelişmelerle birlikte üretim araçları ve yöntemlerinde yaşanan değişim, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının artmasına neden olmuştur. Özellikle 19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile hız kazanan endüstriyel gelişmeler, iş kazaları, yangınlar, patlamalar ve zehirlenme gibi yeni tehlikeleri gündeme getirmiştir. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha fazla dikkat edilmeye başlanmıştır. Sanayinin ilerlemesi toplumsal refahı artırsa da, işçiler bu gelişmelerin bedelini iş kazaları ve sağlık sorunlarıyla ödemek zorunda kalmıştır. Bu nedenle, kısa sürede iş kazalarına yönelik yasal düzenlemeler yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir (Köse, 2016: 3-4).

NIOSH tarafından yürütülen araştırmalar sonucunda, 1974 yılında hastaneler için bir sağlık ve güvenlik programı geliştirilmiştir. Aynı yıl, İngiltere'de sağlık çalışanları için işçi sağlığı ve iş güvenliği yasası kabul edilmiştir. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Konferansı, 1977 yılında 157 sayılı tavsiye kararıyla hemşireler için iş güvenliği konusunda önemli düzenlemeler gündeme getirmiştir. Bu düzenlemeler arasında uygun kıyafet kullanımı, aşılama, çalışma süreleri, risklere karşı korunma ve geçici görevden uzaklaştırma gibi önlemler yer almaktadır. 1980 yılında OSHA, sağlık çalışanlarının uyması gereken evrensel güvenlik önlemlerine ilişkin standartlar belirlemiştir. 1990 yılında ise Uluslararası İşçi Sağlığı Komisyonu, hastanelerde sağlık ve güvenlik komitelerinin önemine dikkat çekmiştir (Ağat, 2018: 10-11).

Üretim araçlarındaki ve bu araçlara yönelik teknolojik dönüşümlerdeki önemli gelişmeler, köle emeğinin sona ermesi ve emeğin temel ihtiyaçları doğrultusunda toprakla olan bağlantısının güçlendirilmesiyle birlikte, işçi sayısını artırmayı ve verimliliği yükseltmeyi amaçlamıştır. Feodal dönem olarak adlandırılan bu dönemde, iş gücündeki bu değişiklikler, çalışanların sağlık ve güvenlik gereksinimlerini karşılamak için çeşitli çalışmaların yapılmasını gerektirmiştir. Ancak bu alandaki çalışmalara dair detaylı bilgilere ulaşmanın zor olduğu söylenebilir. Geçmiş dönemlerdeki sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalar, gelişen teknolojik değişim süreci, Rönesans ve Reform dönemleri ile

birlikte modern tıbbın sağladığı olanaklarla daha da ilerlemiştir. Bu dönemde yapılan araştırmalar ve uygulamalar, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki anlayışın gelişmesine katkıda bulunmuş ve çalışanların korunmasına yönelik sistematik yaklaşımların temellerini atmıştır (Kavgacı, 2018: 14-15).

İlk mineroloji bilgini olarak tanınan Georgius Agricola, iş kazalarının önemine dikkat çekmiş ve bu alandaki sorunları belirleyerek çeşitli önerilerde bulunmuştur. Eserlerinden biri olan "De Re Metallica"da, maden ocaklarındaki tozların önlenebilmesi için havalandırma sistemlerinin kurulmasının gerekliliğini vurgulamış ve iş güvenliği yöntemleri üzerine düşüncelerini paylaşmıştır. Agricola, çalışma hayatı ile sağlık arasındaki ilişkiyi net bir şekilde ortaya koyarak, sadece sorunları dile getirmekle kalmamış, aynı zamanda korunma yöntemleri hakkında da önerilerde bulunmuştur. Diğer yandan, Paracelsus, tıpta devrim niteliğinde bir görüş ileri sürerek, tüm maddelerin zehirli olabileceğini ve zehirli olmayan bir maddenin bulunmadığını ifade etmiştir. Bu anlayışa göre, zehir ve ilaç arasındaki farkın uygun dozla belirlendiğini belirtmiştir. Bu düşünceleri, tıp tarihine önemli katkılarda bulunmuş ve sağlık alanında dozajın önemini vurgulamıştır (Şentürk, 2018: 9).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin temelleri, 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından yayınlanan "BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" ile atılmıştır. Bu rehber, sonraki yıllarda geliştirilecek tüm yönetim sistemleri ve standartlar için önemli bir altyapı sağlamıştır. Bu çerçevede, uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliğini standart hale getirmek amacıyla bir komisyon kurulmuş ve bu komisyon, 1999 yılında "Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001" standardını oluşturmuştur. 2001 yılında uygulamaya konulan bu standart, dünya genelinde birçok kuruluş ve kurum tarafından benimsenmiş ve kullanılmaya başlanmıştır. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği alanında daha sistematik ve standart bir yaklaşım geliştirilmiş, bu alandaki uygulamaların kalitesi artırılmıştır (Güzel, 2017: 6-7).

Bir işletmenin, yayımlanan iş sağlığı ve güvenliği standartlarını kendi çalışma ortamına entegre etmesi için izlemesi gereken adımlar aşağıdaki gibidir:

Planlama: İlk olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSGYS) için kapsamlı bir plan oluşturulmalıdır. Bu plan, işletmenin hedefleri, gereklilikleri ve kaynakları dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

Tehlikeleri Tanımlama: İşletme içinde var olan olası tehlikeleri belirlemek önemlidir. Bu süreç, çalışanların güvenliğini tehdit eden durumları, süreçleri ve ortamları incelemeyi içerir.

Risk Değerlendirmesi: Tanımlanan tehlikelerin yaratabileceği riskler değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme, risklerin olasılığı ve etkisi göz önünde bulundurularak yapılmalı, hangi risklerin öncelikli olarak ele alınması gerektiği belirlenmelidir.

Kontrol Tedbirlerine Karar Verme: Belirlenen riskler için uygun kontrol tedbirleri geliştirilmelidir. Bu tedbirler, riskleri minimize etmek veya ortadan kaldırmak amacıyla uygulanacak stratejiler ve prosedürleri içermelidir.

Sürekli İzleme: Uygulanan tedbirlerin etkinliği düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmeli, gerektiğinde iyileştirmeler yapılmalıdır. Bu aşama, sistemin sürekli gelişimini sağlamak için kritik öneme sahiptir.

Bu adımlar, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği standartlarını etkili bir şekilde uygulayarak çalışanlarının güvenliğini artırmasına yardımcı olacaktır (Özgümüş Çevik, 2018: 8).

1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi, çalışma yaşamındaki değişimlere paralel olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Özellikle meslek hastalıkları ve iş kazalarının önemli sorunlar haline gelmesi, sanayileşmenin hızlanmasıyla birlikte artış göstermiştir. Bu sorunların yoğunlaşması ve toplumdan gelen tepkiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki çözüm önerilerinin geliştirilmesine ve uygulanmasına yönelik çalışmaları hızlandırmıştır. Osmanlı Dönemi’nde bu alandaki ilk düzenlemelerden biri, 1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçiler için çıkarılan "Dilaver Paşa Nizamnamesi"dir. Bunu takip eden 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi" ise işverenin, iş kazalarına karşı koruyucu önlemler almasını, madenlerde doktor ve ilaç bulundurmasını zorunlu kılmıştır. Ayrıca, iş kazası geçiren işçilere veya bu kazalarda hayatını kaybeden işçilerin ailelerine tazminat ödenmesini öngörmüştür. Kaza kötü bir iş yönetiminden kaynaklanıyorsa işverene para cezası verilmesi, eğer kaza işçinin hatası nedeniyle olmuşsa işçiye ceza ödenmesi gerektiği gibi düzenlemeler de yer almaktadır. Bu yasalar, işçi sağlığı ve güvenliği

konusundaki ilk sistematik yaklaşımlar arasında önemli bir yer tutmaktadır (Çelik, 2016: 14-15).

Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde, dönemin iktisat vekili Celal Bey, Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin durumunu gündeme getirerek bu işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik şartlarını iyileştirmek amacıyla iki önemli yasa çıkarılmasını sağlamıştır. Bu yasalar arasında, 28 Nisan 1921 tarihinde kabul edilen 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Yasa" ile kömür tozlarının işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik tedbirlerin alınması hedeflenmiştir. Diğer bir yasa olan 10 Eylül 1921 tarihli 151 sayılı "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik" ise maden işçilerinin haklarını korumaya yönelik düzenlemeleri içermektedir. Bu yasalar, işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirmeye yönelik atılan önemli adımlar arasında yer almaktadır (Yıldız, 2017: 10).

Cumhuriyetin ilanından sonra Türkiye’de İş Hukuku ile ilgili ilk düzenleme, 1924 yılında kabul edilen Hafta Tatili Yasası’dır. Bu yasayı, 1926 tarihli Borçlar Kanunu izlemiş ve bu kanun, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işverene hukuki sorumluluk yüklemiştir. 1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal altyapının yetersizliğine çözüm bulmak amacıyla ilgili hükümleri içermiştir. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliği konusunda daha ayrıntılı ve sistemli düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli düzenlemeler yapılmış ve zamanla günün ihtiyaçlarına uygun yeni yasalar çıkarılmıştır. En son olarak, 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu alandaki en önemli yeniliklerden biri olmuştur. Bu kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının daha detaylı bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmuştur (Köse, 2016: 4).

Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk sistemli örgütlenme, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası ile gerçekleştirilmiştir. Bu yasa, işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirmeye yönelik önemli bir adım olmuştur. 1950 yılında ise işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak tedbirlerin artırılması amacıyla, ILO’nun 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi’nin 9. maddesi doğrultusunda 5690

sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından denetlenmesi, çalışma hayatının düzenlenmesi ve teknik alanlarda uzman kişilerin, yani hekimler, hemşireler, kimyagerler ve mühendislerin görevlendirilmesi gibi düzenlemeleri içermektedir. Bu sayede, işyerlerinde sağlık ve güvenlik standartlarının artırılması hedeflenmiştir (Tekin, 2017: 10).

Meslek örgütleri ve sendikaların etkisiyle, Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların katkılarıyla Türkiye'de sağlık alanındaki güvenlik çalışmalarına yönelik bir farkındalık oluşmaya başlamıştır. Bu çerçevede, Sağlık Bakanlığı, konuya daha fazla odaklanarak çeşitli düzenlemeler yapma hızını artırmıştır. 29 Nisan 2009 tarihinde çıkarılan "Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanması ve Korunmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ" ile çalışan güvenliğine yönelik alınması gereken önlemler sıralanmış ve bu alanda görev yapacak birimlerin kurulmasına yönelik bir temel oluşturulmuştur. Daha sonra, 6 Nisan 2011'de yürürlüğe giren "Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik," kamu, üniversite ve özel sektör dahil olmak üzere ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarını kapsamaktadır. Bu yönetmelik, söz konusu sağlık kurumlarına hasta ve çalışan güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli faaliyetleri düzenleme zorunluluğu getirmiştir. Bu düzenlemeler, sağlık sektöründe güvenliğin artırılmasına yönelik önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir (Ağat, 2018: 12).

"1475 sayılı İş Kanunu" ile Türkiye'de işverenlere, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla gerekli önlemleri alma ve bu konudaki şartları sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, işverenlerin, çalışanlar için uygun araç ve gereçleri eksiksiz bulundurma sorumluluğu da vurgulanmıştır. Çalışanlar ise belirlenen kurallara ve şartlara uymakla yükümlü tutulmuştur. Bu yasa çerçevesinde, sağlık ve güvenlikle ilgili durumlarda işin durdurulması veya işyerinin kapatılması gerektiği koşullar da düzenlenmiştir. Özellikle, 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı hükmü konulmuş ve ağır ile tehlikeli işlerin neler olduğunu belirlemek için yönetmelikler çıkarılması sağlanmıştır. Bu bağlamda, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, bu tür işlerin tanımlanmasına yönelik önemli bir düzenleme olarak hayata geçirilmiştir. Bu yasalar, işçi sağlığı ve güvenliği alanında atılan önemli adımlar arasında yer almaktadır (Şentürk, 2018: 16-17).

1982 Anayasası'nın kabul edilmesinin ardından, 1983 yılından itibaren Türkiye'de sosyal güvenlik alanında önemli yenilikler ve düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatına dair yeni düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Bu yeni kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hükümlere daha ayrıntılı bir şekilde yer vermiş ve önceki yasaların uygulamasında yaşanan aksaklıklara çözüm bulmayı hedeflemiştir. Ayrıca, Avrupa Birliği ve ILO normlarını da kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Son olarak, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, sağlık ve güvenlik alanında önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu kanunun yayımlanmasının ardından, belirli bir altı aylık süreç içerisinde 4857 sayılı İş Kanunu'na ait bazı hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı Kanun'un bazı maddeleri ise, belirlenen süreç göz önüne alınarak ilerleyen yıllarda kademeli olarak yürürlüğe girecektir. Bu gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin güncellenmesi ve iyileştirilmesi açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur (Kavgacı, 2018: 21).

1.5. Türkiye’de Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği sistemi, iş hayatını doğrudan veya dolaylı olarak denetlemeye yönelik birçok yasal düzenlemeyle desteklenmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusu önem kazanmaya başlamış ve özellikle Türkiye’de son yıllarda artan ölümlü iş kazalarıyla bu konu daha da dikkat çekici hale gelmiştir. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla çeşitli mevzuatlar yürürlüğe girmiştir, ancak mevcut düzenlemelerin tam anlamıyla yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu eksiklikleri gidermek ve düzenlemeleri bir çatı altında toplamak adına atılan en önemli adım, 20 Haziran 2012’de yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yasal dayanaklar, Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve iş hayatına dair çıkarılan yönetmelikler ve tebliğlerden oluşmaktadır. Bu mevzuatlar, çalışanların iş yerlerinde daha güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmalarını sağlamak için gerekli çerçeveyi oluşturur (Tatlıcan, 2020: 7).

6 Nisan 2011 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan ve Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan ‘Hasta ve Personel Güvenliğinin Sağlanmasına İlişkin Yönetmelik’ ile sağlık

alışanlarının güvenliğine yönelik önemli adımlar atılmıştır. Bu yönetmelik, hastanelerde hem hasta hem de personel güvenliğinin sağlanması amacıyla belirli standartlar getirmiştir. Ayrıca, 30 Haziran 2012’de çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ da sağlık çalışanlarının iş güvenliği koşullarının iyileştirilmesine katkı sağlamıştır. Bu kanunla birlikte, sağlık kuruluşlarında çalışan güvenliğini artırmak için kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle 14 Mayıs 2012’de hastanelere verilen talimatlarla, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin uygulanması ve çalışan güvenliği birimlerinin kurulması zorunlu hale getirilmiştir. Bu adımlar, sağlık çalışanlarının güvenli çalışma koşullarına kavuşmasına yönelik önemli gelişmelerdir (Sudan, 2020: 5).

29 Nisan 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Hasta ve alışan Güvenliğinin Sağlanması ve Korunmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ,” sağlık çalışanlarının korunmasına yönelik düzenlemeler içermektedir. Bu tebliğ, sağlık hizmetlerinin güvenli bir şekilde sunulabilmesi ve hem çalışanların hem de hastaların korunması için ereve oluşturmuştur. 6 Nisan 2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Hasta ve alışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik,” sağlık kurumlarına hasta ve çalışan güvenliği ile ilgili çeşitli yükümlülükler getirmiştir. Bu yönetmelikle sağlık kuruluşları, çalışan güvenliği programları oluştırmaktan personelin sağlık taramalarına, enfeksiyon kontrolünden radyasyon güvenliğine kadar çeşitli önlemler almakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca, hastaların ve çalışanların güvenliği için gerekli eğitimlerin verilmesi ve acil durumlar için komitelerin oluşturulması gibi düzenlemeler de bu yönetmeliğin kapsamına girmektedir. Bu düzenlemeler, sağlık çalışanlarının ve hastaların korunmasını sağlamak için önemli adımlar olarak değerlendirilebilir (Türksever Cani, 2020: 6).

Ülkemizde iç hukuk kuralı haline gelen çeşitli uluslararası anlaşmalar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli düzenlemeleri içerir. Bu anlaşmalar, çalışanların ve özellikle hassas grupların korunmasını amaçlayan önemli adımlardır. Örneğin, "45 Sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların alıştırılmaması Hakkında Sözleşme," yeraltı maden işlerinde kadınların alıştırılmamasını düzenlerken; "77 Sayılı ocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tâbi Tutulmaları Hakkında Sözleşme," ocuk ve genç işçilerin sağlığını güvence altına almayı hedefler. Ayrıca, "115 Sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Koruması Hakkında

Sözleşme" radyasyon tehlikesine maruz kalan işçilerin korunmasına yönelik önlemleri içerir. "119 Sayılı Makinelerin Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme" ise makinelerin güvenli kullanımını sağlayacak koruma mekanizmalarının bulundurulmasını zorunlu kılar. Son olarak, "182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme" çocuk işçiliği ile mücadelede temel bir belge niteliğindedir (Bolat, 2021: 27-28).

1.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Gelen Yenilikler

20 Haziran 2012'de yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir adım atmıştır. Kanun, işverenler ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk ve haklarını belirleyerek, çalışma ortamındaki İSG uygulamalarını düzenlemeyi ve mevcut koşulları iyileştirmeyi hedefler. Bu kapsamda, işçi-memur ayrımı kaldırılarak tüm çalışanlar için "çalışan" terimi getirilmiş ve iş yerlerinde İSG birimi kurulması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca, tüm çalışanların İSG eğitimi alması ve bu hizmetlerin verilmesi de mecburi tutulmuştur. Ancak, kanunun geniş kapsamına rağmen, ölümlü iş kazalarında ve meslek hastalığı tespitlerinde istenen düzeyde ilerleme sağlanamamıştır. SGK'nın verileri, bu alandaki eksikliklerin hala ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir (Lek Yartunç, 2022: 6).

Kanun, toplam beş bölüm ve otuz dokuz maddeden oluşmaktadır ve ana hedefi, çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine uygun şekilde sürdürülmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda, çalışma ortamlarının düzenlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Aynı zamanda, çalışma hayatındaki tarafların hakları, sorumlulukları, yetkileri ve görevleri de açıkça tanımlanmıştır. Kanunun birinci bölümünde, amaç, kapsam ve tanımlar ele alınmaktadır (Madde 1-3). İkinci bölümde (Madde 4-20), işverenler ve çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yer alır. Üçüncü bölüm (Madde 21-23), iş sağlığı ve güvenliği politikalarını belirlemek için oluşturulan ulusal konsey ve çalışanları tehdit eden risklerin ortadan kaldırılması için işverenler arasında sağlanacak koordinasyon konularına odaklanmaktadır. Dördüncü bölümde (Madde 24-27), yasal düzenlemelerin iş yerlerinde uygulanmasının denetimi ve ihlaller durumunda uygulanacak cezai yaptırımlara ilişkin hükümler yer almaktadır. Beşinci ve son bölümde ise, bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmeliklere dair hükümler bulunmaktadır (Alacahan, 2023: 25-26).

Kamuda ve özel sektörde çalışan tüm personel, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yasalarının koruması altına alınmış ve bu uygulamalardan yararlanması sağlanmıştır. İSG'nin temel amacı, kazalar veya meslek hastalıkları oluşmadan önlemlerin alınmasıdır. İşyerleri, yapılan işlerin risk düzeyine göre tehlike sınıflarına ayrılmış ve bu işyerlerinde İSG uzmanları, hekimler ve sağlık personeli görevlendirilmiştir.

İşverenler, gerekli vasıflara sahip personel bulunmadığında, sağlık ve güvenlik hizmetlerini dışarıdan alma imkanına sahiptir. Özellikle küçük işyerleri ve tehlikeli işlerde çalışan kuruluşlar, devlet tarafından İSG desteği alabilir. Risk değerlendirmesi zorunlu hale getirilerek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hedeflenmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları etkin bir şekilde kayıt altına alınacak, işyerlerinde acil eylem planları hazırlanacak ve personeller, İSG eğitimlerine aktif katılım sağlayacaktır.

Ayrıca, 50'den fazla çalışanı olan işyerlerinde İSG kurulları oluşturulacak ve çalışanlar, ciddi tehlike durumlarında çalışmayı durdurma hakkına sahip olacaklardır. Tehlikeli durumlar söz konusu olduğunda, işyerinin tamamı yerine sadece tehlikeli alanlarda iş durdurulabilecektir, böylece işletmenin tamamen kapanması önlenmiş olacaktır. Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi için, bazı işyerlerinden güvenlik raporu ve kaza önleme belgeleri talep edilecektir. İSG yasalarına uyulmadığında ise iş müfettişleri tarafından denetimler yapılacak ve idari cezalar uygulanacaktır (Torun, 2021: 56-57).

1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri

İş yerlerini ve çalışanları kazalardan ve bu kazaların yol açabileceği her türlü maddi ve manevi zararlardan korumak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistemler, çalışanların moral ve motivasyonunu artırarak iş verimliliğini geliştirmekte ve işletmelerin dokümantasyon süreçlerini iyileştirerek kârlılığını artırmada önemli bir rol oynamaktadır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla 1999 yılında British Standards Institute (BSI) tarafından yayımlanan OHSAS 18001 standartları öne çıkmaktadır.

OHSAS 18001 standartlarının temel amaçları şunlardır:

Olası tehlike ve risklere karşı önlem almak, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uyumu sağlamak, iş kazalarını ve meslek hastalıkları riskini en aza indirmek, iş yerinde

dokümantasyon süreçlerini iyileştirerek performansı artırmak, çalışanların moralini yükselterek iş süreçlerine daha etkin katılımlarını sağlamak, işletmenin ulusal ve uluslararası standartlara uygun şekilde faaliyet göstermesine katkıda bulunmaktır. Bu standartlar, iş yerlerinde güvenliği artırmak ve çalışanların refahını sağlamak için önemli bir yapı oluşturur (Bingölbali, 2020: 7).

Kalite yönetimi ile güvenlik yönetimi arasındaki ilişki, organizasyonlar için önemli bir tartışma konusudur. Genellikle bir organizasyonda güvenlikten bahsedildiğinde, bu hem güvenlik kültürüne hem de güvenlik yönetimine işaret eder. Liderlik, hem kalite hem de güvenlik yönetimi açısından kritik bir rol oynar ve bu iki yönetim alanında da çalışanların güvenlik ve kaliteye yönelik farkındalık ve katılımını sağlamak için etkili bir araçtır. Liderlik, çalışanların bu konularda bireysel olarak ikna olmasını ve sorumluluk almasını teşvik eder. Kalite ve güvenlik kavramları, birbirini destekleyen ve tamamlayan unsurlar olarak işlev görür. Organizasyonlardaki güvenlik kültürü, güvenlik yönetim sistemlerinin şekillenmesini ve gelişmesini sağlarken, güvenlik yönetim sistemleri de bu kültürün devamlılığını ve güçlenmesini sağlar (Akkuş, 2021: 94).

1.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemleri, iş yerinde başlar ve bu konuda alınacak en önemli adım, iş yerlerinde İSG'nin organize edilmesidir. 4857 sayılı kanunun 80. maddesi de bu durumu destekler. İSG konusunda iyi örgütlenmiş iş yerlerinde, güvenlik kültürü kurumsallaşır ve bu sayede hem çalışanların iş güvenliği artar hem de onların yönetime katılımı teşvik edilerek iş yerinde daha yüksek verimlilik sağlanabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun görevleri arasında, iş yerinin özelliklerine uygun İSG yönetmelik taslakları hazırlamak ve bu yönetmeliklerin işverence onaylanmasını sağlamak, ardından uygulanmasını izlemek ve sonuçları rapor haline getirip gerekli önlemleri belirlemek yer alır. Ayrıca, iş yerinde mevcut tehlikeleri değerlendirip uygun önlemleri almak, iş kazaları veya tehlikeli vakaları araştırarak çözüm önerileri sunmak da kurulun sorumlulukları arasındadır (Kalaycı, 2022: 14).

1.9. Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Güvenlik kültürü, genel anlamda örgüt kültürünün bir parçası olarak değerlendirilebilir ve bu kavram sağlık kurumlarında da büyük önem taşır. Hastaneler, insan sağlığını

koruma ve iyileştirme amacı güden kurumlar oldukları için, iş sağlığı ve güvenliği kültürü burada öncelikli bir konu haline gelmiştir. Sağlık sisteminde yapılan düzenlemelerde, hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün vurgulanmasının başlıca nedeni de bu hassas sorumluluktur.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürü, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarının korunması açısından büyük bir rol oynar. Güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek hedeflenir. Özellikle hastanelerde bu kültür, sağlık hizmetlerinin verimli bir şekilde sunulmasını sağlamanın yanı sıra, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korumaya yönelik uygulamaları da kapsar. Bu şekilde, çalışanların motivasyonu artırılarak, hastane hizmetlerinin kalitesi de yükseltilmiş olur (Sargın, 2021: 17).

Güvenlik kültürü, büyük kazalar ve felaketler sonrasında önem kazanan bir kavramdır. Çernobil nükleer reaktörü kazası, King Cross yangını, Piper Alpha patlaması ve Clapham Kavşağı tren kazası gibi olaylar, güvenlik kültürünün ne kadar hayati olduğunu gözler önüne sermiştir. Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA), güvenlik kültürünü, bir kurumun sağlık ve güvenlik programlarının etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayan birey ve grupların tutum, değer, yetkinlik ve davranışlarının birleşimi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda güvenlik kültürü, çalışanların olası tehlikelerin farkında olarak, bilinçli ve sorumlu bir şekilde davranmasını ifade eder. İş ortamında sağlık ve güvenlik risklerine karşı farkındalık geliştirmek, bu kültürün temel unsurlarından biridir. Aynı zamanda, sosyal ve iş hayatındaki deneyimlerden ilham alarak, insanların iş ortamında potansiyel tehlikelere karşı bilinçli ve proaktif bir yaklaşım sergilemesini içerir (Erdem, 2022: 29).

Hasta güvenliği, sağlık hizmetleri sırasında meydana gelebilecek hataların önlenmesi ve bu hatalardan kaynaklanan yaralanma ya da ölümlerin engellenmesi amacıyla yürütülen çalışmalardır. Bu kavram, sağlık sistemi içindeki tüm unsurları; hastalar, sağlık profesyonelleri, yöneticiler, tıbbi cihazlar ve süreçleri kapsar. Temel hedefleri arasında tıbbi hataların azaltılması, yanlış tedavi ve ilaç uygulamalarının önlenmesi, enfeksiyonların yayılımının engellenmesi bulunur. Hasta güvenliği, olası riskleri belirleyip bu riskleri en aza indirmeye, hatalardan ders çıkararak sürekli iyileştirme

süreçlerine odaklanır. Bu yaklaşımla hastaların kendilerini güvende hissetmesi sağlanırken, sağlık hizmetlerinin kalitesinin de artırılması amaçlanır (Karakuş, 2023: 17).

1.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları, çalışma ortamlarının daha güvenli hale getirilmesiyle hem yaşam kalitesini hem de iş verimliliğini artırmada kritik bir rol oynar. Sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışan bireylerin sadece verimliliklerinin değil, aynı zamanda iş memnuniyetlerinin de daha yüksek olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla, iş yerlerindeki fiziki koşulların iyileştirilmesi kadar, çalışanların bu konudaki farkındalıklarının artırılması da büyük önem taşır. Ancak, Türkiye'nin sanayileşmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, hem fiziki çalışma koşulları hem de örgütsel yapılanma ve iş güvenliği farkındalığı konusunda bazı eksikliklere sahip olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar, iş kazalarının önemli bir bölümünün bilgi, farkındalık ve eğitim eksikliğinden kaynaklandığını ve çalışanların dikkatsiz veya bilinçsiz davranışlarının bu kazaların başlıca nedenleri arasında olduğunu göstermektedir. Araştırmalar ayrıca iş kazalarının yaklaşık %90'ının "güvensiz" davranışlardan kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu da, iş güvenliğinde insan faktörünün, güvenlik davranışlarının ve farkındalığın ne kadar kritik olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Çokol, 2023: 25).

Üniversite öğrencileriyle yapılan bir araştırmada, öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verilmiş ve bu eğitimin etkileri değerlendirilmiştir. Eğitim öncesi ve sonrası veriler karşılaştırıldığında, öğrencilerin iş sağlığı, iş kazaları, meslek hastalıkları, risk faktörleri, yüksek risk grupları ve koruyucu önlemler gibi konularda doğru bilgi oranlarının, eğitim öncesinde %20 civarındayken, eğitim sonrasında %90-95 seviyelerine yükseldiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, verilen eğitimin öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi seviyesini büyük ölçüde artırdığını göstermektedir (Çokol, 2023: 31).

Sağlık kurumlarında görev alacak bireylerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmesi, bilgi ve farkındalık düzeylerinin artırılması büyük önem taşır. Hemşirelik ve ebelik meslekleri, çalışma ortamlarında birçok risk ve tehlikeyle karşılaşabilecek meslek gruplarındandır. Bu nedenle, bu mesleklerdeki bireylerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması oldukça kritiktir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, hemşire ve ebelerin iş

kazaları ile meslek hastalıklarını önlemelerine, hatalı uygulamaları azaltmalarına ve güvenli çalışma ortamlarının oluşmasına katkı sağlar. Bu sayede, meslek hayatlarına adım atan bireyler daha verimli, etkili ve güvenli bir şekilde çalışabilirler. Türkiye’de genç nüfusun büyük bir bölümünün iş tecrübesi stajlarla sınırlı kalmaktadır ve bu durum gençlerin iş ortamında karşılaştıkları risklerle başa çıkmalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan gençlerin, teknoloji ve hizmetin dinamik yapısından kaynaklanan ek risklerle karşı karşıya kaldıkları göz önünde bulundurulduğunda, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalanma oranları da artmaktadır. Bu nedenle, hemşirelik ve ebelik gibi mesleklerdeki bireylerin, iş deneyimi ve bilgi eksikliği nedeniyle karşılaştıkları risklerin azaltılması için, genç yaşlarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilinç düzeyine ulaşmaları bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Demir, 2023: 18-19).

1.11. Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Güvenli Çalışma Ortamı Sağlama Sorumluluğu

Hastanelerde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanların potansiyel tehlikeleri tanınması ve risklerin belirlenmesiyle mümkün hale gelir. Bu süreçte, çalışanların karar mekanizmalarına dahil olması büyük önem taşır. Sağlık kurumlarının yöneticileri, güvenli bir ortam sağlama konusunda iki ana başlık altında sorumluluk üstlenirler: önlem alma ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması.

Önlem alma sorumlulukları arasında iş sağlığı ve güvenliği teşkilatı oluşturmak, iş güvenliği uzmanı ve sağlık personeli yetkilendirmek, işyeri hekimi bulundurmak gibi düzenlemeler yer alır. Ayrıca, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması veya ortak sağlık birimlerinden hizmet alınması da bu kapsamda önemlidir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlama konusunda yöneticilerin risk değerlendirmesi yaptırma, çalışanları tehlikeler konusunda bilgilendirme, acil durumlara karşı hazırlıklı olma ve iş kazalarının kayıt altına alınmasını sağlama gibi görevleri vardır. Çalışanların bu süreçlere katılımı, eğitim ve bilgilendirme ile desteklenmelidir. Tüm bu adımlar, güvenli bir çalışma ortamının sürdürülebilir şekilde sağlanmasına yardımcı olur (Diker, 2020: 18-19).

Sağlık personelleri, çalışma ortamlarının doğası gereği çeşitli meslek hastalıkları ve iş kazaları riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Bu tür olumsuz durumlar, sağlık çalışanlarının

sakatlanmasına, iş verimliliklerinin düşmesine ve hatta aile hayatlarında sorunların ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının güvenli ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri için potansiyel risklerin önceden tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması büyük önem taşır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili eğitimlerin verilmesi, hataların önlenmesi ve risklerin minimize edilmesinde kritik bir rol oynar (Demir, 2021: 25).

İşverenlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanlarına bilgi verme ve eğitim sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu kapsamda işverenler, iş yerlerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş yerinin özelliklerine göre çeşitli konularda bilgilendirmelidir. Bu bilgilendirme şu başlıklar altında yapılabilir:

Çalışanlara, iş yerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri hakkında bilgi verilmesi ve bu risklere karşı önleyici tedbirlerin nasıl alınacağı konusunda rehberlik edilmesi.

Olası acil durumlar, tahliye süreçleri, afet ve yangınla mücadele gibi konularda sorumlu olan kişilerin kimler olduğu ve bu kişilere nasıl ulaşılabileceği hakkında bilgilendirme yapılması.

Çalışanların iş yerindeki sorumlulukları ve bu sorumluluklarla ilgili yasal hakları hakkında açık bir şekilde bilgilendirilmesi.

Bu tür bilgilendirmeler, iş yerinde hem güvenlik kültürünün güçlenmesine hem de çalışanların olası tehlikelere karşı daha bilinçli ve hazırlıklı olmasına katkı sağlar (Altundere, 2023: 15).

Son yıllarda sağlık kuruluşlarında, şiddet olaylarına karşı eğitim programları artmıştır. Bu eğitimlerde risk yönetimi, sağlık mevzuatı, risk analizi, etkili iletişim yöntemleri, öfke kontrolü gibi konulara özellikle odaklanılmaktadır. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının öfke ve stres durumlarındaki tepkileri de şiddet yönetimi çerçevesinde göz önünde bulundurulmaktadır. 2005'ten itibaren hastane ve sağlık kuruluşlarında başlatılan kalite faaliyetleri, 01.03.2011 tarihinde 9489 sayılı onayla yürürlüğe giren "Sağlıkta Performans ve Kalite Yönergesi" ile yeni bir boyut kazanmıştır. Bu yönerge ile hizmet kalite standartları kabul edilmiş ve bu standartlar doğrultusunda kamu hastaneleri, dış sağlığı

merkezleri ve üniversite hastanelerinde "Çalışan Sağlık Komiteleri" kurulması zorunlu hale getirilmiştir (Demir, 2022: 38).

1.12. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sağlık Çalışanlarının Sorumlulukları

Sağlık sektörü çalışanları, hizmet sunarken biyolojik, kimyasal, fiziksel ve psiko-sosyal riskler gibi çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadır. Sağlık kuruluşlarında yapılan işler, ulusal ve uluslararası düzenlemelerde genellikle "çok tehlikeli" ve "tehlikeli" sınıfında değerlendirilmektedir. Bu durum, sağlık sektöründe meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının, diğer sektörlerle kıyasla daha ciddi sonuçlar doğurmasına yol açabilmektedir. İstatistiksel raporlar, sağlık sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarının diğer sektörlerle göre daha yüksek oranlarda gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanlarının karşılaştığı bu riskler, sadece çalışanların değil, aynı zamanda hastaların ve sağlık işletmesinin genel güvenliğini de tehlikeye atabilmektedir (Kaya, 2024: 6).

Sağlık çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına titizlikle uymalı ve hem kendi hem de başkalarının güvenliğini tehlikeye atmamalıdır. Kendilerine verilen talimatlar ve aldıkları eğitim doğrultusunda hareket etmeleri büyük önem taşır. Özellikle kişisel koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanmalı, bu ekipmanları giyerken ve çıkarırken gerekli hassasiyeti göstermelidirler. Ayrıca, hastalara ayırım gözetmeksizin saygı gösterilmeli, mahremiyetlerine özen göstererek onlara değer verdiklerini hissettirmelidirler. Bu sorumluluklar, hem çalışanların hem de hastaların güvenliğini ve haklarını koruma açısından kritik rol oynar (Kuyuldar, 2023: 34).

Çalışanların iş yerinde kendilerini güvende hissetmeleri, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) etkin bir şekilde sağlanmasıyla doğrudan bağlantılıdır. İSG'nin sağlanması, çalışanların motivasyonunu artırmakta, işe bağlılıklarını güçlendirmekte, iş doyumunu ve moral düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu da iş verimliliğinin artmasına katkı sağlar. Sağlık hizmetleri sunulurken, hastalar yaralanma, tıbbi hatalar nedeniyle hastanede daha uzun süre kalma, sakatlanma veya ölüm riskiyle karşı karşıya kalabilirken, sağlık çalışanları iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıkları gibi ciddi risklerle karşılaşmaktadır. Çalışanların iş yerinde yaşadığı olumsuz olaylar, hem bireyi hem de ailelerini maddi ve manevi olarak etkileyebilmektedir. İş kazası sonucunda sağlığını kaybeden bir çalışanın, daha düşük gelirli bir işte çalışmak zorunda kalması gibi durumlar

ortaya çıkabilir. Bu gelir düşüşü, zincirleme olarak ailenin ekonomik durumunun bozulmasına, çocukların eğitim masraflarının karşılanamaması gibi sorunlara yol açabilmektedir (Savuci, 2024: 5).

Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bilincinin hem yönetim kademesi hem de çalışanlar arasında yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Güvenlik kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi ve sürdürülebilir hale getirilmesi öncelikli olarak yöneticilerin sorumluluğundadır. Bu nedenle çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı güvenin, örgütsel bağlılığın ve olumlu bir iş ortamının tesis edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, hemşirelerin iş güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi ve yeni başlayan çalışanların İSG uygulamaları hakkında eğitilmesi, iş yerindeki güvenlik düzeyinin artırılması için önemli adımlardan biridir. Sağlık kuruluşları, yasal olarak belirlenmiş sürelerde çalışanlarına düzenli olarak İSG eğitimleri vermeli ve çalışma ortamında karşılaşılabilecek riskler ile korunma yöntemleri hakkında eğitimleri periyodik olarak yenilemelidir (Demirbağ, 2024: 8).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin şekilde hayata geçirilmesi için işveren ve çalışanlar arasında güçlü bir etkileşim gereklidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu bağlamda iş yerlerinde çalışanların görüşlerinin alınmasının ve karar süreçlerine katılımlarının önemli olduğunu vurgular. Bu kanun, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yalnızca işverenin sorumluluğunda olmadığını, aynı zamanda çalışanların da aktif olarak sürece dahil edilmesi gerektiğini belirtir. Böylece iş yerinde dinamik ve katılımcı bir yapı oluşturulması amaçlanmaktadır (Kul, 2022: 77).

1.13. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Faydaları

1.13.1. Sosyal Faydalar

Sanayi Devrimi ile birlikte seri üretime geçilmesi, arzda ve buna bağlı olarak talepte önemli bir artışa neden olmuştur. Bu süreç, piyasa koşullarında değişikliklere yol açarken işçi-işveren ilişkilerinin daha yoğun ve karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur. İşçi ve işveren arasındaki bu ilişkilerin düzenlenmesi ve her iki tarafın haklarının korunması gerektiği anlaşılmıştır. Toplumu bireyler oluşturduğu için, bireylerin maruz kaldığı haksızlıklar toplumu da etkilemektedir. Dolayısıyla, işçi-işveren ilişkisinde yaşanan herhangi bir haksızlık, yalnızca bireysel değil, toplumsal düzeyde de bir etkiye sahiptir.

Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği yalnızca bireylerin korunmasına yönelik bir mesele değil, aynı zamanda toplumsal bir olgu olarak da değerlendirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş yerindeki bireylerin haklarını korurken, toplumsal huzurun ve adaletin de sağlanmasına katkıda bulunur (Toktaş, 2021: 16).

1.13.2. Ekonomik Faydalar

Teknolojik ilerlemeler, yaşamın her alanında köklü değişikliklere yol açarken, aynı zamanda insan yaşamına verilen değerin artmasına ve hayat standartlarının yükselmesine katkı sağlamıştır. Ancak bu gelişmelere rağmen, günümüzde hala önemli sayıda iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmaya devam etmektedir. Bir yandan toplumsal ilerleme sağlanırken, diğer yandan iş hayatında bu tür olumsuzlukların sürmesi, çelişkili bir durumu ortaya koymaktadır.

Bu çelişkinin temel sebeplerinden biri, ekonomik kaygılar olarak gösterilmektedir. Birçok firma, iş sağlığı ve güvenliği için alınması gereken tedbirleri maliyet olarak görmektedir. Bu nedenle, önleyici tedbirler almak yerine, olası bir iş kazası durumunda ödenecek tazminatları göze almayı tercih edebilmektedirler. Diğer bir neden ise, ülkelerin toplumsal gelişmişlik düzeyidir. Gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler karşılaştırıldığında, gelişmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının daha az görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bu farkta, konuyla ilgili toplumsal bilincin yanı sıra yasal düzenlemeler ve firmaların iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması konusunda zorlanmalarının da büyük rol oynadığı görülmektedir.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal sorumlulukların da bir parçası olarak ele alınmalıdır (Toktaş, 2021: 17-18).

1.14. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Anlayış Değişimi ve Artan Önemi

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramının kökenlerine bakıldığında, eski çağlarda kölelerin ağır ve uzun süreli işlerde çalıştırıldığı görülmektedir. O dönemde iş kazaları ve meslek hastalıklarına fazla önem verilmediği anlaşılmaktadır (Durmaz Kaş, 2018). Ancak 19. yüzyılda sanayileşmenin hız kazanmasıyla birlikte hem Türkiye’de hem de dünya genelinde çalışanlar arasında çeşitli sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu durum, kamu otoriteleri ve özel sektör tarafından ciddi endişelere yol açmıştır. Zamanla sosyal devlet

politikalarının gelişmesiyle, iş sağlığı ve güvenliği konularına daha fazla önem verilmiş ve çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmalarının temel bir hak olduğu kabul edilmiştir (Özkan, 2022: 11).



İKİNCİ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ

2.1. Sağlık Sektöründe İş Memnuniyeti

İş tatmini kavramı, ilk olarak Hoppock (1937) tarafından ele alınmış ve çalışanın işine yönelik olumlu bir değerlendirme olarak tanımlanmıştır. Hoppock'a göre, iş tatmini; çalışanın iş ortamında veya yaptığı işte, çeşitli faktörlerin pozitif bir bütünlük oluşturması ile sağlanan bir memnuniyet durumudur. Bu kavram daha sonra Locke (1976) tarafından, bireyin işiyle veya iş deneyimleriyle ilgili hissettiği keyifli ve olumlu bir duygu hali olarak tanımlanmıştır. İş tatmini, bireyin işyerinde ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması sonucu işinden hoşnutluk ve mutluluk duyması olarak da ifade edilebilir. Kısaca, iş tatmini, çalışanın yaptığı işe yönelik olumlu bir yaklaşımı içerir. Sağlık hizmetlerinde ise iş tatmini, çalışanların işlerini ne kadar sevdikleri, işlerine karşı sahip oldukları duygular ve bu işin bileşenlerine yönelik pozitif tutumları ile tanımlanmaktadır (Sarıakçalı, 2024: 51-52).

Tatmin, kişinin bir isteğinin gerçekleşmesiyle hissettiği içsel memnuniyet ve gönül rahatlığıdır. İş tatmini ise çalışanın işine yönelik genel duygusal tutumunu ifade eder. Çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve işin, çalışanın ihtiyaçları ve beklentileri ile uyum içinde olması durumunda iş tatmininden bahsedilir. İş tatmini, bireysel ve kurumsal boyutları olan bir kavramdır ve çalışanın işinden tatmin olması, hem kişisel hem de örgütsel açıdan olumlu sonuçlar doğurur. İş tatmini ya da doyumu, çalışanın işi karşısındaki davranışlarını, tutumlarını ve tepkilerini şekillendiren önemli bir faktördür (Sarıdaş, 2022: 10).

İş tatmini, çalışanların işe karşı geliştirdikleri duygusal bir tutumdur ve bu tutum kişisel duygulardan beslenir. Her bireyin işten beklentileri farklı olabileceği için, iş tatmini tamamen öznel bir deneyimdir. Bir çalışan için tatmin edici olan bir faktör, başka bir çalışan için aynı etkiyi yaratmayabilir. İş tatminini etkileyen faktörler genellikle iki ana gruba ayrılır: içsel ve dışsal faktörler. İçsel faktörler, çalışanın kişisel değerleri ve işin kendisine olan bağlılığıyla ilgilidir. Örneğin, bir çalışanın işine duyduğu saygı, işine olan güveni, yaratıcılık ve inovasyona olan ilgisi, ve işyerindeki konumu bu faktörlere örnektir. Bu içsel faktörler, çalışanın işine duyduğu memnuniyeti doğrudan etkiler. Dışsal faktörler ise, çalışanın işyerindeki dış çevreden kaynaklanan tatmin unsurlarını içerir. Bunlar arasında ücret düzeyi, terfi olanakları, ödüllendirme ve motivasyon sistemleri, ve

yönetimin tutumu gibi faktörler bulunur. Bu unsurlar, çalışanın işyerinde kendisini değerli hissetmesine ve profesyonel olarak tatmin olmasına katkı sağlar. Sonuç olarak, iş tatmini hem içsel hem de dışsal faktörlerin birleşimiyle şekillenir. Bir çalışanın bu iki boyutu dengeli bir şekilde tatmin etmesi, genel iş tatminini artırabilir (Kırteke, 2023: 49).

İş tatmini, çalışma psikolojisinin önemli konularından biridir ve kurumlar açısından büyük öneme sahiptir. Çalışanların işlerine yönelik tatmin duymaları, yaptıkları işe olan bağlılıklarını ve performanslarını doğrudan etkiler. İş tatmininin düşük olduğu durumlarda ise bu durumun kurum üzerinde çeşitli olumsuz etkileri gözlemlenir. Örneğin, çalışanların düşük performans göstermesi, ekip içi uyumsuzlukların artması, çalışan sirkülasyonunun yükselmesi ve buna bağlı olarak insan kaynakları ve eğitim maliyetlerinin artması gibi sonuçlarla karşılaşılır. Öte yandan, çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu ortamlarda kurum kültürü gelişir, çalışanların işyerinde kalma oranı artar, ekip çalışması güçlenir ve kalite standartları yükselir. Bu nedenle iş tatmini, bir kurumun diğer pek çok örgütsel faktörü ve sonuçları etkileyen bir unsur olarak değerlendirilir (Aktürk, 2024: 4).

İş tatmini, çalışanın işine karşı geliştirdiği genel tutum ve davranışları ifade eder. Başka bir deyişle, işine yönelik hissettiği huzur ve memnuniyettir. İşe yönelik pozitif bir bakış açısı "iş tatmini" olarak tanımlanırken, olumsuz bir bakış açısı ise "iş tatminsizliği" olarak adlandırılır. Çalışanlar, verdikleri emeğin karşılığını almayı ve kendi kişilik özelliklerine uygun bir ortamda çalışmayı bekler. Çalışanların beklentileri ile elde ettikleri arasında uyum olduğunda iş tatmininde artış görülür (Demir, 2023: 19).

Endüstri devrimiyle birlikte, hızla çoğalan büyük fabrikalar işçi sınıfının ve iş yaşamının gelişimine katkıda bulunmuştur. İş yaşamındaki bu hareketlilik, iş yerindeki insan faktörünün bilimsel olarak incelenmesini ve bu bilgilerle verimliliğin artırılmasını gündeme getirmiştir. Birinci Dünya Savaşı sonrasında ise örgütlerde verimliliği artırmaya yönelik çalışmalar, çalışanların psikolojik durumlarına verilen önemi artırmıştır. Çalışanların işten ayrılmasının örgütlere ek yükler getirmesi, bu durumu önlemek için çeşitli çözüm arayışlarını beraberinde getirmiştir. Bu noktada, iş tatmini kavramı ön plana çıkmış; iş tatmininin, çalışanların işte kalma veya ayrılma kararlarında etkili olduğu fark edilmiştir. Bu nedenle, çalışanların işlerinden tatmin olmaları, örgütler için stratejik bir önem kazanmıştır (Tarhan, 2022: 15).

F. W. Taylor, 1912 yılında işçilerin çalışma hızını artırmak amacıyla parça başı ücret sistemini geliştirmiştir. Bu sistemle, işçilerin gelirlerini artırmak için daha fazla çaba harcamalarını teşvik etmeyi hedeflemiştir. Taylor'un yaklaşımı, işçilerin daha fazla çalışarak tatmin düzeylerini yükselteceklerini varsaymaktadır. Ancak, onun göz ardı ettiği bazı önemli unsurlar bulunmaktadır. İnsan davranışlarının karmaşıklığı, bireylerin duygusal ve düşünsel durumları, grup dinamikleri, yönetsel davranışlar ve iş ortamının etkileri gibi faktörler, çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyen kritik unsurlar arasında yer almaktadır. Bu noktada, yalnızca ekonomik teşviklerin motivasyonu artırmayabileceği, çalışanların duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulması gerektiği açıktır (Kara, 2010: 50).

İş tatmini, çalışanların iş sorumlulukları ve çalışma ortamlarından ne kadar memnun olduklarını ifade eden önemli bir kavramdır. Çalışma ortamı, örgüt kültürü, kişiler arası ilişkiler ve bireysel değerler gibi faktörler, bu kavramı şekillendiren temel unsurlardır (Locke, 1976). Sağlık sektöründe iş tatmininin önemi, hasta bakımının kalitesini, çalışanların elde tutulmasını ve genel kurumsal başarıyı doğrudan etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Lu, vd., 2012). Sağlık çalışanlarının iş tatmini, sağlık hizmetlerinin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır.

2.2. Sağlık Çalışanlarında İş Tatmininin Önemi

Toplumların varlığını sürdürebilmesi için bireylerin sağlıklı olması büyük önem taşır. Hem fiziksel hem de ruhsal açıdan iyi durumda olan bireyler, topluma daha fazla katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, sağlık hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulması gereklidir. Sağlık çalışanları, toplumun sağlığını korumada ve bireylerin ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerini ulaştırmada kilit bir rol oynar. Ancak, bu hizmetlerin kalitesinin yüksek olabilmesi için sağlık çalışanlarının işlerinden memnun ve huzurlu olmaları gerekir; böylece işlerine daha motive bir şekilde odaklanarak daha iyi hizmet sunabilirler (Ögen, 2021: 51).

Sağlık çalışanları, sağlık politikaları gereği hastane ortamında sınırlı zaman içinde birçok hasta bakmak, yüksek hasta memnuniyeti sağlamak ve kaliteli hizmet sunmak gibi büyük sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Sağlık kurumlarının artan rekabet ortamı ve sınırlı kaynaklarla etkili sağlık hizmeti sunma çabaları, sağlık çalışanlarının iş tatminini önemli hale getirmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerine yapılan

araştırmaların artmasına ve bu konuda daha fazla bilgi edinmeye yönelik çabaların yoğunlaşmasına neden olmuştur. İş tatmini, sağlık çalışanlarının verimliliği, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyeti üzerinde doğrudan etkili olduğu için sağlık sektörü için kritik bir konu haline gelmiştir (Demirci, 2023: 58).

İş tatmin düzeyini belirleyen unsurlar, yalnızca bireylerin kişisel ihtiyaçlarıyla sınırlı kalmaz; iş yerindeki tüm faktörler bu tatmini etkileyebilir. Örneğin, teknolojinin gelişmesiyle makinelerin daha yetenekli hale gelmesi insan emeğine olan ihtiyaı azaltmıştır. Bu teknolojik dönüşüm, çalışanların emeklerinin tam karşılığını alamadıkları veya işlerinden gurur duyamadıkları bir durumu ortaya çıkarabilir. Tatmin düzeyi düşük olan çalışanların, işe olan bağlılıklarının azalması ve uyumsuzluk, ilgisizlik gibi davranışların artması bu durumun sonucunda gözlemlenmiştir (Zeytnl Demirbaş, 2022: 28).

Yöneticinin başarısı, doğrudan çalışanların başarısına bağlıdır; ekip ne kadar iyi performans sergilerse, yönetici de o kadar başarılı sayılır. Ekibin yetkinliği, düzenli ve sistemli çalışması, yüksek performansı, yöneticinin başarısını doğrudan etkilediği için yönetici, ekibinin iş tatminine önem vermeye zen gösterir. Bu bağlamda, çalışanların işlerinden memnun olmaları, örgütün genel verimliliğini artırmakta ve daha başarılı bir çalışma ortamı oluşturmaktadır (Tor. 2021: 28).

İş tatmini, çalışanların işlerinden memnun oldukları durumlarda ortaya çıkan ve çalışanların örgüt hedeflerine ulaşma yolunda daha motive ve verimli olmalarını sağlayan bir durumdur. İş tatmini yüksek olan çalışanların, örgütte daha başarılı oldukları, genel yaşam doyumlarının arttığı, ruhsal ve fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle, iş tatmini çalışanların sosyal yaşamlarını, yaşam kalitelerini ve sağlıklarını olumlu yönde etkileyerek birey açısından önem taşır. Örgüt açısından ise işletmenin verimliliğini ve performansını artırma, istikrarlı bir çalışma ortamı oluşturma ve müşteri memnuniyetini yükseltme yönüyle önemlidir. Hem birey hem de örgüt için önemli olan iş tatminini sağlamak adına yöneticilerin ve örgütün düzenli olarak çalışan memnuniyeti anketleri yapması, elde edilen sonuçları analiz ederek çalışan motivasyonunu artırıcı etkinlikler düzenlemesi önerilmektedir (Güder, 2021: 41).

2.3. İş Tatmini ile İlgili Teoriler

2.3.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, bireyin içsel güdülerine odaklanarak, insanları belirli bir yönde davranmaya sevk eden içsel faktörleri inceler. Bu teorilere göre, bir yönetici, çalışanlarının hangi motivasyon unsurlarına duyarlı olduğunu anlayarak, onları örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirebilir. Kapsam teorilerinin dört ana başlıkta ele alındığı görülür:

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi: İnsanın ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzen içinde ilerleyerek fizyolojik ihtiyaçlardan kendini gerçekleştirme düzeyine kadar yükseldiğini öne sürer.

Herzberg'in Çift Etken Teorisi: İş tatmini ve iş motivasyonunu sağlamak için motivasyon faktörlerinin yanı sıra hijyen faktörlerinin de önemine dikkat çeker.

McClelland'in Başarı İhtiyacı Teorisi: İnsanların, başarı, güç ve aidiyet ihtiyaçları doğrultusunda davranışlarını şekillendirdiğini vurgular.

Alderfer'in ERG Teorisi: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini daha esnek bir yapıda ele alarak, varlık, ilişki ve gelişim ihtiyaçlarını tanımlar.

Bu teoriler, motivasyonun altında yatan içsel güdülerini açıklayarak, bireylerin davranışlarının yönetsel amaçlar doğrultusunda nasıl yönlendirilebileceğine dair içgörüler sağlar (Önder, 2012: 58).

2.3.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisine göre insanlar, motivasyonları açısından hiyerarşik olarak düzenlenmiş bir dizi ihtiyaca sahiptir ve bu ihtiyaçlar onları harekete geçirir. Maslow, bu ihtiyaçları önem sırasına göre beş ana kategoriye ayırmıştır:

Fizyolojik İhtiyaçlar: En temel seviyede, hayatta kalmak için gerekli olan yemek yeme, uyuma, nefes alma gibi ihtiyaçlar yer alır. Bu ihtiyaçlar doğuştan gelen gereksinimlerdir ve önceliklidir.

Güvenlik İhtiyaçları: İnsanlar kendilerini güvence altına almak, can ve mal güvenliğini sağlamak isterler. Ayrıca, özgürlük ve mülkiyet gibi kavramlara değer verirler ve

kendilerini olumsuz durumlara (işsizlik, hastalık gibi) karşı güvence altında hissetmeyi arzularlar.

Sevgi ve Aidiyet İhtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra insanın sosyal ihtiyaçları ön plana çıkar. İnsanlar başkalarına bağlanmak, sevgi ve aidiyet hissetmek, bir topluluğun parçası olmak isterler.

Saygı İhtiyacı: İnsanlar, tanınmak ve saygı görmek isterler. Sosyal statü, başarı, takdir edilme gibi kavramlar bu grupta yer alır. Maslow, bu ihtiyaçları saygı ya da değer görme ihtiyacı olarak adlandırır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Hiyerarşinin en üst basamağında, bireyin potansiyelini ve ideallerini gerçekleştirme isteği yer alır. Bu aşamada, kişi kendi yeteneklerini kullanma, ideallerine ulaşma ve başarıyı tatmin edici bir şekilde yaşama yönelir (Aktay, 2010: 6-7).

2.3.1.2. Herzberg'in çift faktör teorisi

Herzberg'in motivasyon teorisi, iş tatminine ve motivasyona dair iki temel faktörü öne çıkarır: güdüleyici (motivasyon sağlayıcı) faktörler ve hijyen faktörleri. Bu model, Herzberg'in muhasebeci ve mühendislerle yaptığı bir araştırmadan elde edilen bulgularla şekillenmiştir. Çalışanlara, işlerinde kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri anları anlatmaları istenmiş ve sonuçlara göre iş tatmininin iki ana gruba ayrıldığı gözlemlenmiştir.

Motivasyon Sağlayan Faktörler: Bu gruptaki faktörler, işin kendisinden kaynaklanan ve kişinin işine bağlı olarak tatmin yaşamasını sağlayan unsurlardır. Başarı, tanınma, takdir edilme, işin nitelikli olması, sorumluluk verilmesi, ilerleme fırsatları gibi faktörler bu kategoride yer alır. Çalışanlar, bu özellikler sayesinde işte daha yüksek performans gösterir ve işlerine daha fazla bağlanırlar.

Hijyen Faktörleri: İş ortamında bulunan ancak doğrudan işin doğasıyla ilgili olmayan unsurlar bu gruba dahildir. Çalışma koşulları, ücret, işletme politikası, üst-alt ilişkileri, iş güvenliği ve dış yaşamın genel memnuniyeti gibi faktörler hijyen faktörleridir. Bu faktörlerin sağlanması, çalışanların işten memnuniyetini artırır, ancak eksiklikleri halinde

tatminsizlik yaratabilir. Hijyen faktörleri sağlandığında iş tatminini korur, ancak tek başına motivasyon sağlamaz.

Herzberg'in bu modeline göre, yöneticiler iş tatminini artırmak için çalışanları hem işin doğasıyla ilgili motivasyon sağlayan faktörler hem de hijyen koşulları ile desteklemelidirler. Bu sebeple teori, dışsal bir motivasyon modeli olarak da tanımlanır, çünkü çalışan memnuniyetini sağlamak büyük ölçüde yönetimin kontrolünde olan faktörlere dayanır (Karakuş, 2011: 59-60).

2.3.1.3. Mc. Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

David McClelland'ın motivasyon teorisi, insanın ihtiyaçlarını üç ana başlık altında inceleyerek bireylerin davranışlarını bu ihtiyaçlarla açıklar. McClelland, ihtiyaçların doğuştan gelmesinin yanında sonradan öğrenme yoluyla da gelişebileceğini savunur. Bu modelde üç temel ihtiyaç öne çıkar:

Başarı İhtiyacı: Bireyler, işlerinde yüksek bir standart yakalama, belirledikleri hedeflere ulaşma ve başarıya odaklanma isteğine sahiptir. Başarı güdüsü yüksek olan bir birey, sık sık “Nasıl daha iyi yapabilirim?” sorusuna odaklanarak performansını artırmaya çalışır. Bu güdü, kişiden kişiye ve toplumdan topluma değişkenlik gösterebilir ve bireylerin işlerinde kendilerini geliştirme arzusuyla ilgilidir.

İlişki Kurma İhtiyacı: İnsanların başkalarıyla sıcak, destekleyici ve yakın ilişkiler kurma arzusu bu başlık altında toplanır. Bireylerin sosyal çevreleriyle sağlıklı ilişkiler kurarak aidiyet hissetme ihtiyacı güdüsünü kapsar.

Güçlü Olma İhtiyacı: Kişilerin, başkalarını yönlendirme ve kontrol etme, güç sahibi olma isteğini ifade eder. Bu güdü, insanları liderlik rolü üstlenmeye ve çevrelerinde etkin olmaya yönlendirir.

McClelland, özellikle başarı ihtiyacı üzerinde durarak, bu ihtiyacı güçlü olan bireylerin zorlu, anlamlı hedefler belirlediğini ve bu hedeflere ulaşmak için yoğun çaba sarf ettiğini belirtir. Maslow'un kendini gerçekleştirme basamağıyla paralellik gösteren bu ihtiyaç, bireylerin mesleklerinde en iyi hedefleme güdüsüne işaret eder ve Herzberg'in motivasyon faktörleri arasında da yer alır (Önder, 2012: 60-61).

2.3.1.4. Alderfer'in ERG yaklaşımı

Clayton Alderfer, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'ni gerçek dünyada gözlemlenen davranışlara uyarlamak amacıyla ERG Teorisini geliştirmiştir. Bu teori, insan ihtiyaçlarını üç ana sınıfta toplar:

Varolma (Existence) İhtiyaçları: Temel fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacını kapsayan, fiziksel refaha yönelik gereksinimlerdir (örneğin, yiyecek, su, barınma ve fiziksel güvenlik).

İlişki (Relatedness) İhtiyaçları: Bireyin sosyal bağlar kurma, başkalarıyla iletişim geliştirme ve ilişkilerini sürdürme gereksinimidir.

Gelişme (Growth) İhtiyaçları: Kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirmeye yönelik ihtiyaçları içerir; bireyin potansiyelini ortaya koyması ve ilerlemesiyle ilgilidir.

ERG Teorisi ile Maslow'un teorisi arasında iki önemli farklılık öne çıkar:

Hüsrân-Geriye Dönüş Bileşeni: Maslow'un modelinde ihtiyaçlar sadece düşük düzeyden yükseğe doğru ilerlerken, ERG Teorisi bunun yanı sıra bir ihtiyaç doyurulmadığında daha alt düzeydeki ihtiyaçlara yönelme eğilimini (hüsrân-geri dönüş) içerir. Örneğin, gelişme ihtiyacında tatmin bulamayan birey, sosyal ilişkilere daha fazla odaklanabilir.

Eşzamanlı İhtiyaçlar: ERG Teorisi, birden fazla ihtiyacın aynı anda bireyi motive edebileceğini savunur. Bu açıdan teori, insan davranışını anlamada daha esnek bir bakış açısı sunar ve motivasyon sürecinde çeşitli ihtiyaçların aynı anda etkili olabileceğini belirtir.

Bu bakımdan ERG Teorisi, organizasyonel bağlamda bireylerin motivasyonunu anlamada daha geniş ve çok yönlü bir çerçeve sağlar (Özkan, 2014: 34-35).

2.3.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, motivasyonun nasıl oluştuğunu, hangi koşullarda ve hangi unsurların etkisiyle çalıştığını ele alır. Bu teoriler, kişilerin hangi amaçlarla motive olduğunu, güdülenmeyi tetikleyen değişkenlerin neler olduğunu ve bu değişkenlerin birbirleriyle nasıl bir bağlantı kurduğunu inceler. Ayrıca, belirli bir davranış sergileyen bir bireyin bu davranışını tekrar edip etmeyeceği, bunun sağlanabilmesi için ne tür adımlar atılabileceği

gibi konuları da kapsar. Süreç teorilerinde, ihtiyaçlar bireyin davranışlarını tetikleyen faktörlerden yalnızca biridir. Bu ihtiyaçların yanı sıra, bireylerin davranışlarına yön veren başka dışsal faktörler de bulunur. Örneğin, kişinin çevresinden aldığı geri bildirimler, çevresel koşullar, ödüllendirme veya cezalandırma gibi unsurlar, güdülenme sürecini etkileyen önemli dışsal etmenler arasında yer alır. Süreç teorileri, bu etmenlerin nasıl işlediğini anlayarak, bireylerin davranışlarının sürekliliğini sağlamaya yönelik stratejiler geliştirmeyi amaçlar (Aksoy, 2014: 40).

2.3.2.1. Vroom'un beklenti teorisi

Victor Vroom'un Beklenti Teorisi (Ümit Teorisi olarak da bilinir), insanların iş ortamında sergiledikleri davranışları, bu davranışlara yönelik beklentileri ve aldıkları ödüller çerçevesinde açıklamaktadır. Bu teoriye göre, bireylerin çalışma motivasyonları, elde edecekleri ödüllerle ve bu ödülleri elde etme beklentileriyle doğrudan ilişkilidir. Vroom'un teorisi, çalışanların iş yerinde hedefledikleri başarı, takdir edilme, sorumluluk üstlenme, işin içsel değeri gibi unsurları elde etmeleri durumunda tatmin olacaklarını vurgular. Bu teorinin ana unsurları, çalışanların kendilerini gerçekleştirme ve başarıyı hissetme ihtiyaçlarından ödüller aracılığıyla tatmin olmalarına dayanmaktadır. Birey, beklediği ödülleri (örneğin: takdir, uygun çalışma koşulları, ücret) elde ettiği ölçüde işine olan bağlılığı artar ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirir. Aksi durumda, beklentileri karşılanmayan bireylerde iş tatmini azalır ve aynı çabayı gösterme eğilimleri zayıflar. Beklenti Teorisi, çalışan memnuniyeti ve verimliliği artırmak amacıyla ödüllendirme sistemlerinin önemini vurgular (Aksoy, 2014: 40-41).

2.3.2.2. E. Lawler ve L. Porter'in beklenti teorileri

Bu kuram, iş tatmini ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi temel alır ve çalışanların tatmin düzeylerinin, aldıkları gerçek ödüller ile hak ettiklerini düşündükleri ödüller arasındaki fark tarafından belirlendiğini öne sürer. Çalışanlar, örgüt içinde adil bir ödül dağıtımı olduğunda daha yüksek iş tatmini yaşamaktadır. Örgütsel adalet, çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır; benzer işi yapan diğer çalışanlarla eşit ödüller aldıklarında, adalet algıları yükselir. Bu algı, çalışanların tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyerek iş verimliliğine de katkı sağlar. Bu kuram, iş yerinde adil ödüllendirme sistemlerinin ve

örgütsel adaletin, çalışan memnuniyeti ve performansını artırmada etkili olduğunu vurgulamaktadır (Havare, 2019: 60).

2.3.2.3. Adams'ın eşitlik teorisi

J. Stacy Adams, General Electric'te motivasyon üzerine yaptığı çalışmalardan hareketle Eşitlik Teorisini geliştirmiştir. Bu teori, çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu açıklamak için eşitlik kavramına odaklanır. Eşitlik teorisine göre, bireyler kendi emeklerinin karşılığını diğer çalışanlarla kıyaslayarak değerlendirirler. Aynı pozisyonda ve benzer koşullarda çalışan bir kişinin, eşit bir ücret aldığı takdirde memnuniyet duyması beklenir. Bu tür bir eşitlik algısı, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırır. Çalışanlar, gösterdikleri çaba karşılığında ücret, sosyal haklar, iş güvenliği gibi ödüller beklerler. Bu ödüllerle kendilerine haksızlık yapılmadığını hisseden bireyler daha yüksek motivasyon ve tatmin yaşarlar. Ancak, bir çalışan kendini dezavantajlı veya haksız bir durumda görürse, iş tatminsizliği yaşayabilir ve motivasyonu düşebilir. Bu teori, iş yerinde eşitliğin sağlanmasının çalışan performansı ve iş tatmini için önemini vurgulamaktadır (Özkan, 2018: 50).

2.3.2.4. Locke'in amaç teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen Amaçlama Teorisi, bireylerin belirledikleri hedeflerin, motivasyon düzeylerini ve performanslarını belirleyeceğini savunur. Bu teoriye göre, bir bireyin hedeflerine ulaşma düzeyi ile motivasyonu arasında doğrudan bir ilişki vardır. Locke, iş tatminini, gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki fark olarak tanımlamıştır. Amaçlarına ulaşan bireyler, yüksek verimlilik göstererek tatmin duygusu yaşarken; hedeflerine ulaşamayanlar doyumsuzluk hissi yaşayabilir. Bu bağlamda, yöneticilerin belirlediği amaçlar ile çalışanların kendi belirleyecekleri amaçlar arasında bir uyum sağlanması kritik öneme sahiptir. Çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, onların işlerini daha fazla benimsemelerine ve daha fazla ilgi göstermelerine yol açar. Bu da motivasyonu artırarak, iş başarımını ve dolayısıyla iş tatminini olumlu yönde etkiler (Korkut, 2010: 67).

2.3.3. İş Tatmini Teorilerinin Analizi

Herzberg'in 1959 yılında geliştirdiği İki Faktör Teorisi, iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olan hijyenik ve motivasyonel unsurlar arasında bir ayrım yapar. Hijyenik unsurlar, ücret, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi faktörleri içerir. Bu unsurlar, iş tatmini ile doğrudan pozitif bir ilişki kurmasa da, yoklukları çalışanlarda hoşnutsuzluk yaratabilir. Öte yandan, takdir edilme, başarı ve bireysel gelişim gibi motivasyonel unsurlar, iş memnuniyetini ve çalışanların motivasyonunu doğrudan artıran faktörlerdir. Bu teori, iş tatmini için yalnızca temel gereksinimlerin karşılanması yeterli olmadığını, aynı zamanda çalışanları tatmin edici deneyimler ve fırsatlarla motive etmenin de önemli olduğunu vurgular.

Hastane ortamlarında iş memnuniyetini etkileyen hem hijyenik hem de motivasyonel unsurlar oldukça önemlidir. Yeterli personel sayısı, güvenli çalışma koşulları ve adil ücretlendirme gibi hijyenik unsurlar, sağlık çalışanları arasında hoşnutsuzluğu azaltmada etkili rol oynar (Duffield, vd., 2011). Öte yandan, iş tatmini, mesleki gelişim fırsatları, başarıların takdir edilmesi ve destekleyici meslektaş-amar ilişkileri gibi motivasyonel unsurların etkisiyle artar (Laschinger, vd., 2009). Bu faktörler, sağlık çalışanlarının işlerine olan bağlılıklarını ve memnuniyetlerini artırarak, hasta bakımının kalitesine de doğrudan katkıda bulunabilir.

Hackman ve Oldham'ın 1976 yılında geliştirdiği İş Özellikleri Modeli (JCM), iş memnuniyetini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu model, iş mutluluğunun beş temel iş özelliğiyle ilişkili olduğunu belirtir: beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim. Bu özelliklere sahip iş pozisyonları, çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu artırmaya daha yatkındır. Sağlık sektöründe ise iş tatmini, özerklik, anlamlı hasta etkileşimleri ve farklı beceriler edinme fırsatları gibi faktörlerle güçlü bir şekilde ilişkilidir (Chou vd., 2012). Bu unsurlar, sağlık çalışanlarının işlerine olan bağlılıklarını artırarak, genel iş tatmini ile birlikte hizmet kalitesini de iyileştirebilir.

2.4. Sağlık Sektöründe İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışma ortamı, iş yükü, iş-yaşam dengesi ve kişiler arası etkileşimler gibi unsurlar, sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İyi bir çalışma ortamı,

Çalışanların motivasyonunu ve iş memnuniyetini artırırken, ağır iş yükü ve dengesiz iş-yaşam ilişkisi tükenmişlik ve stres gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca, pozitif kişiler arası etkileşimler, iş yerinde destekleyici bir atmosfer yaratır ve bu da çalışanların daha yüksek bir iş tatmini duygusu hissetmelerini sağlar. Bu unsurların dengeli ve sağlıklı bir şekilde yönetilmesi, sağlık sektöründe çalışanların verimliliğini ve memnuniyetini artırabilir.

Çalışma ortamı, hem fiziksel hem de psikolojik yönleriyle, genel iş memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Güvenli, hijyenik ve iyi donanımlı bir çalışma alanı, çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde yerine getirmelerini kolaylaştırarak iş memnuniyetini artırabilir ve stres seviyelerini düşürebilir (Lake, 2002). Ayrıca, işbirliği, karşılıklı saygı ve şeffaf iletişimi teşvik eden olumlu bir örgüt kültürü, çalışma ortamını iyileştirir ve çalışanların memnuniyetini artırır (Manojlovich ve Laschinger, 2007). Bu unsurlar, sağlık hizmetlerinde verimliliği artırırken, çalışanların motivasyonunu ve genel iş tatminini güçlendirir.

İş yükü, sağlık sektöründe iş tatminini etkileyen kritik bir faktördür. Uzun alışma saatleri, ağır hasta yükü ve yetersiz personel gibi etkenlerle birleşen aşırı iş yükü, sağlık alışanlarında tükenmişlik, iş hoşnutsuzluğu ve çalışan devri gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Aiken, vd., 2012). Bununla birlikte, çalışanların aşırı stres yaşamadan kaliteli hizmet sunmalarını sağlayan daha dengeli iş yükleri, iş memnuniyetini artırır ve genel verimliliği destekler (Gandi, vd., 2011). Bu nedenle, sağlık kuruluşları için iş yükünün yönetilmesi, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını koruyarak iş tatminini artırmanın anahtarlarından biridir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel veya kişisel faktörler, bireylerin iş tatmini üzerinde farklı düzeylerde etki yaratan önemli unsurlardır. Bu faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, hizmet süresi, medeni durum, değerler, kişilik özellikleri, meslek seçimi, statü ve sosyokültürel evre gibi çeşitli etkenler bulunmaktadır. Her bir bireyin bu faktörlerden etkilenmesi, onların iş tatminini belirleyen özel koşullar oluşturur. Bu nedenle, bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması, iş tatmini anlayışını derinleştirmek ve iyileştirmek açısından büyük önem taşır (Arıcıoğulları, 2021: 22).

2.4.1.1. Cinsiyet

İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkilere dair yapılan araştırmalar, tutarsız sonuçlar ortaya koymaktadır. Erkekler ve kadınlar arasındaki iş tatmin düzeyindeki farklılıkların birçok faktörle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin, kamu iktisadi teşebbüslerinde yapılan bir araştırmada, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki iş tatmini farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, kadın ve erkeklerin motivasyon unsurlarının farklılık gösterdiği de gözlemlenmiştir. Araştırmalar, kadınların ve erkeklerin aynı işin özelliklerini eşit derecede çekici bulsalar da, kadınların erkeklere göre bu işten daha az şey bekleyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların aynı işten erkeklere kıyasla daha yüksek iş tatmini elde etmelerine yol açabilir. Bu bulgular, cinsiyetler arası motivasyon ve beklenti farklılıklarının iş tatmini üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir (Akkurt, 2021: 37).

2.4.1.2. Eğitim

Eğitim düzeyi, bireylerin iş yaşamına ve beklentilerine yönelik tutumlarını etkileyen önemli bir unsurdur. Çalışanın eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmininin de artacağı düşünülebilir; çünkü yüksek eğitim genellikle daha iyi ücret ve iş olanakları sağlayabilir. Ancak, beklentiler karşılanmadığında tatminsizlik yaşanması da olasıdır. Eğitim ile iş tatmini arasındaki ilişki her zaman tek yönlü bir şekilde olumlu ya da olumsuz değildir; hem olumlu hem de olumsuz etkiler ortaya çıkabilir (Akpınar, 2018: 29).

Eğitim, bireyin sadece iş hayatında kullanacağı bilgi ve becerileri değil, aynı zamanda dünyayı algılama biçimini de etkiler. Eğitim seviyesi arttıkça bireyin beklentileri de yükselir; bu durum, iş yerindeki koşullar beklentileri karşılamadığında iş tatminsizliğine yol açabilir (Kurnaz, 2019: 32).

2.4.1.3. Yaş

Araştırmalara göre yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır; yaş ilerledikçe iş tatmini de artma eğilimindedir. Genç çalışanlar, kariyerlerinin başında olduklarından dolayı işten beklentileri yüksek veya gerçekçi olmayabilir, bu da işe olan bağlılıklarını zayıflatabilir. Ayrıca, işe tam anlamıyla bağlanmaları ve çalışma ortamına uyum sağlamaları için belli bir süre gerekebilir. Genç bireyler, daha iyi fırsatlar sunan

başka iş tekliflerine açık olabilirler. Yaş ilerledikçe ise, yapılan işlerden elde edilen ödüllerle birlikte iş tatmini düzeyi de artış gösterebilir (Pür, 2019: 29).

2.4.1.4. Kişilik

Kişilik, bireyin öznel özelliklerini yansıtan ve zaman içinde büyük ölçüde sabitlenen bir yapıdır. Küçük yaşlardan itibaren oluşmaya başlayan kişilik özellikleri, yetişkinlik dönemine gelindiğinde kalıcı bir karakter haline gelir ve bu noktadan sonra değişime uğraması oldukça zorlaşır. Çalışanlar, bu yerleşmiş kişilik özellikleriyle bir iş yerine dahil olur ve işletmede edindikleri rol ne olursa olsun temel kişilikleri sabit kalır. Kişilik özellikleri aynı zamanda çalışanların iş motivasyonunu, beklentilerini ve iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür; bu nedenle kişilik, bireyin iş tatmini üzerinde de belirleyici bir rol oynar (Arslan, 2010: 39-40).

2.4.1.5. Medeni durum

Evli bireylerin iş tatmini, aile yaşantısından sağladıkları doyum ve değişen beklentileriyle bağlantılı olarak bekar bireylere göre daha yüksek olabilmektedir. Araştırmalara göre evli çalışanlar, işe devamsızlık oranlarının daha düşük olması, işten ayrılma eğilimlerinin azalması ve daha az talepkar olmaları gibi özellikler gösterirler. Bu durum, evli bireylerin iş yerinde daha istikrarlı bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır (Gökdemir, 2016: 65).

2.4.1.6. Değerler

Bireylerin seçimlerini yansıtan değerler, çalışanların karşılaştıkları durumları nasıl algıladıklarını şekillendiren önemli bir unsurdur. Bu değerler, çalışanların nesneleri, iş arkadaşlarını ve genel olarak iş ortamını olumlu veya olumsuz bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olan inançlar ve yaşam tarzları arasında bir ilişki kurar. Organizasyonlar, çalışanlarının değerlerini işletme değerleriyle uyumlu hale getirerek, çalışan davranışlarını yönlendirmeyi hedefler. Araştırmalar, bireylerin iş unvanlarının ve değer yargılarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu konusunda ortak bulgular sunmaktadır. Bu durum, iş tatminini artırmak için organizasyonların çalışanlarının değerlerini dikkate almasının önemini vurgular (Arıcıoğulları, 2021: 23).

2.4.1.7. Statü

Statü, iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilir ve "bireyin sosyal bir sistem içindeki konumunun getirdiği hak, sorumluluk ve görevler" olarak tanımlanır. Statü, örgütün iç dinamikleri tarafından belirlenebildiği gibi, toplumun dış dinamiklerinden de etkilenebilir. Bu bağlamda, hem biçimsel hem de biçimsel olmayan statüler, bireyin iş tatminine önemli etkilerde bulunabilir. Statü, bireyin iş tatmin düzeyine doğrudan veya dolaylı yollardan etki edebilir. Örneğin, aynı statüdeki iki çalışanın farklı maaş seviyelerine sahip olmaları durumunda, düşük ücret alan çalışanın iş tatmini olumsuz etkilenebilir. Bu durum, çalışanlar arasındaki eşitlik hissini zedeleyerek tatminsizlik yaratabilir. Dolayısıyla, statü ile ilişkili unsurlar, bireylerin iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynar (Mete, 2021: 61).

2.4.1.8. İş tecrübesi

İş tatmininde önemli etkenlerden biri iş tecrübesidir. Çalışma hayatına yeni adım atan ve deneyimi az olan bireylerin işten beklentileri genellikle yüksektir; bu durum, onların aceleci olmalarına ve hızlı bir şekilde yükselmek istemelerine neden olabilir. Ancak, bu beklentiler gerçekçi olmadığı zaman iş tatminsizliği yaşanabilir. İş tecrübesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, U şeklindeki bir eğri modeli ortaya çıkmaktadır. Yani, işe yeni başlayan ve düşük deneyime sahip bireylerin iş tatmin düzeyleri düşüktür. Deneyim arttıkça iş tatmininde bir azalma gözlemlenir, fakat belirli bir noktadan sonra tecrübe arttıkça iş tatmininin yeniden yükseldiği görülmektedir. Bu durum, deneyim kazandıkça çalışanların işlerini daha iyi anlama ve değerlendirme becerilerinin geliştiğini göstermektedir (Limoncu, 2015: 29).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

İş tatmininde iş ve örgüt ile ilgili faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Bireylerin işlerine yönelik hissettikleri olumlu veya olumsuz duygular, genellikle dışsal faktörler ve çalışma koşulları tarafından şekillendirilir. İş ortamındaki sosyal ilişkiler, yönetim tarzı, işin doğası ve sağlanan kaynaklar gibi etkenler, çalışanların iş tatmini üzerinde belirleyici bir etki yapar. Bu nedenle, iş ve örgüt ile ilgili faktörlerin dikkate alınması, bireylerin iş tatmini artırmak için kritik öneme sahiptir (Akarca, 2021: 89).

2.4.2.1. Yönetim

Sağlık hizmetleri ortamlarında iş memnuniyetinin belirlenmesinde önemli bir faktör, yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) bağlılık düzeyidir. Yönetim, kaynakların tahsisi, güvenlik ilkelerinin uygulanması ve çalışanların güvenlikle ilgili karar alma sürecine dahil edilmesi yoluyla güvenliğe güçlü bir bağlılık sergilediğinde, çalışanların refahının son derece önemli olduğunu etkili bir şekilde iletmiş olur (Clarke, 2006). Bu bağlılık, çalışanların kendilerini saygı duyulan, desteklenen ve güvende hissettikleri bir çalışma ortamını teşvik ederek iş memnuniyetini daha da artırabilir.

Tersine, yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) bağlılığının olmaması, yetersiz güvenlik önlemlerine, artan yaralanma riskine ve azalan iş memnuniyetine neden olabilir (Zacharatos vd., 2005). Sağlık çalışanlarının, kurumlarının güvenliklerine bağlılık göstermediğine ilişkin algıları, artan iş mutsuzluğu ile ilişkilidir ve bu da daha yüksek işten ayrılma oranlarına ve daha kötü kurumsal performansa yol açmaktadır (Neal ve Griffin, 2006).

Yönetim ya da liderlerin kullandığı liderlik tarzları, çalışanların iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, yöneticilerin sergilediği liderlik yaklaşımlarının doğrudan çalışanların iş memnuniyetini etkileyebileceğini göstermektedir. Bu kapsamda, yöneticilerin hem yol gösterici hem de gerektiğinde eğitici bir tutum sergilemesi önemlidir. Yöneticinin davranış biçimi ile çalışanların beklentilerinin uyumsuz olması ise iş tatminsizliğine yol açabilir. Yönetimin, çalışanlar arasındaki ilişkileri desteklemesi ve iş birliğine katkı sağlaması da iş tatminini artıran faktörlerdendir. Ek olarak, yönetimin iyi performansı takdir etmesi, maaş artışlarında adil bir ödül sistemi uygulaması da çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Oksay, 2011: 28).

Çalışanın iş tatmini, yönetici tarafından sergilenen tutumla doğrudan bağlantılıdır. Yöneticinin çalışanlarına karşı olumlu bir yaklaşım benimsemesi, onları değerli hissettirmesi ve etkili bir iletişim kurması, çalışanların iş memnuniyetini artıran önemli etkenlerdendir (Öveç, 2014: 32).

2.4.2.2. Şirket politikası

Şirket politikalarının işgören tatmini açısından önemi büyüktür. Şirketler politika belirlerken, bu politikaların işlevlerinin neler olduğunu göz önünde bulundururlar. Politikalar, işletmenin her bölümündeki görevlerin nasıl yerine getirileceğine dair bir yol haritası sunar ve alt kademe yöneticilere kaynakları etkin kullanabilmeleri için rehberlik eder. Ayrıca, üst yönetim için kontrol işlevini kolaylaştırarak standartlar sağlar ve yöneticilerin karar alma sürecini hızlandırır. Uyumlu şekilde oluşturulmuş politikalar, bölümler ve birimler arasındaki olası anlaşmazlıkları azaltarak işletme içinde daha uyumlu bir çalışma ortamı yaratır (Bayraktaroğlu, 2012: 15).

2.4.2.3. İşin niteliği

Yapılan işin monotonluktan uzak, heyecan verici olması, başarı fırsatları sunması ve çalışanların kendini geliştirebileceği alanlar yaratması, iş tatminini artıran önemli unsurlardandır. Çalışanların başarılarının hem ekip arkadaşları hem de yöneticileri tarafından fark edilmesi ve takdir edilmesi, iş tatminini destekleyen diğer bir etkidir. Özellikle bilgi odaklı çalışanlar, geçmiş bilgilerle sınırlı kalmayan, sürekli gelişime ve güncel bilgiye açık olan kuruluşlarda sorumluluk almayı tercih eder ve bu koşullar altında daha yüksek iş tatmini yaşarlar. Öte yandan, daha az bilgi ve deneyim gerektiren işlerin yapısı gereği çalışanlar için tam anlamıyla bir iş tatmini sağlaması güçtür. Bilgi odaklı çalışanların, sürekli öğrenme ve sorumluluk alma eğilimleri, kendilerini yenileyip geliştirme ihtiyaçları ile yakından ilgilidir (Elçi, 2014: 45).

2.4.2.4. Ücret sistemi

Ücret, çalışanların yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri parasal kazanç olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, emeklerinin maddi olarak karşılığını alamadıklarını düşündüklerinde doğal olarak memnuniyetsizlik yaşarlar. Ücretin yalnızca ekonomik yönü değil, aynı zamanda sosyal statü ve saygınlık kazandırma gibi işlevleri de dikkate değerdir. Ücret konusu, küresel düzeyde insan kaynakları yönetiminin en tartışmalı meselelerinden biri olup, hiçbir ülkede bu konuda tam anlamıyla memnuniyet sağlayan bir çözüm bulunamamıştır. Araştırmalar, iş tatmini ile ücret arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir; ücret arttıkça iş tatmini de genellikle artarken, ücretin azalması

tatminsizlikle sonuçlanabilir. Bununla birlikte, iş tatminini yalnızca ücretle açıklamak yetersizdir; iş tatmini, çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenir (Kaya, 2014: 21).

Çalışanlar arasında maaş ve yapılan işin orantılı olmaması huzursuzluğa yol açarak iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Ücret konusu, çalışanların genellikle öncelikli olarak dikkate aldığı bir faktördür. Bu nedenle, adil bir ücretlendirme sistemi, çalışan memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynar (Avcı, 2014: 33).

2.4.2.5. Çalışma arkadaşları

İş arkadaşları, bireylerin iş tatmininde önemli bir rol oynar. İş ortamında çalışanların teknik becerileri kadar, birbirlerine sosyal destek sunma düzeyleri de iş tatminini etkileyebilir. Bazı çalışanlar için iş yerinde sosyal etkileşim, tatminin temel kaynağı haline gelebilir. Dolayısıyla, iş grupları bu açıdan çalışanların mutluluğuna katkı sağlayabilir. Çalışma gruplarındaki üyeler benzer tutum, davranış ve değerlere sahip olduğunda, bu gruplar daha güçlü bir tatmin kaynağına dönüşebilir (Erdoğan, 2013: 63).

İş arkadaşları ve amirlerle olumlu ilişkiler, sağlık sektöründe iş tatminini sağlamada kritik bir rol oynamaktadır. Destekleyici ve işbirliğine dayalı bir çalışma ortamı, çalışanlar arasında kapsayıcılık ve karşılıklı saygı gibi olumlu duyguların gelişmesine yardımcı olur, bu da iş tatminini artırır (Chang, vd., 2005). İyi ilişkiler, çalışanların birbirlerine güvenmelerini ve stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlar, böylece genel iş ortamını iyileştirir ve daha verimli bir hizmet sunulmasına katkıda bulunur.

Olumlu çalışma ortamları, çalışanların birbirleriyle işbirliği yapmasını, kapsayıcı bir yaklaşım benimsemesini ve karşılıklı saygı göstermesini teşvik eden destekleyici ilişkilerle güçlenir (Chang, vd., 2005). Bu tür bir ortam, sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırır, takım ruhunu geliştirir ve daha verimli bir iş gücü oluşturur. Çalışanlar, birbirlerini desteklediklerinde daha fazla iş tatmini yaşar ve bu da genel sağlık hizmetlerinin kalitesine olumlu katkı sağlar.

2.4.2.6. Çalışma koşulları ve iş güvenliği

Bireyler, saygınlık kazanmış ve özel bir yere sahip olduğunu düşündükleri kuruluşlarda çalışmayı tercih etmekte, bu tür ortamlarda çalışmaktan memnuniyet duymaktadır. İş

yerindeki çalışma koşulları ise çalışanlar için memnuniyet ya da memnuniyetsizlik kaynağı olabilir. Örneğin, tehlikeli bir iş veya aşırı sıcak-soğuk ortamlarda çalışmak iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Çalışma koşulları, çalışanların konforu ve işin verimli bir şekilde yapılabilmesi açısından büyük önem taşır. Pek çok çalışan, evine yakın, temiz, modern, yeterli donanıma sahip iş yerlerinde çalışmayı arzu etmektedir. İş tatminini etkileyen çalışma koşulları arasında gürültü seviyesi, temizlik, sıcaklık, ışıklandırma, nem oranı, havalandırma, çalışma saatleri ve kullanılan ekipmanların yeterliliği yer alır. Bu koşullar, çalışanların yalnızca iş yaşamlarını değil, aynı zamanda iş dışındaki hayatlarını da etkilediğinden, daha iyi bir ortamda çalışan bireyler iş tatmini açısından genellikle daha olumlu deneyimler yaşar (Balcı, 2010: 31).

Mesleki yükümlülükleri kişisel yaşamla uyumlu bir şekilde yönetme kapasitesi, iş mutluluğunun önemli bir belirleyicisidir. Sağlık çalışanları, değişken çalışma saatleri, dönüşümlü vardiyalar ve mesleklerinin duygusal zorlukları nedeniyle iş ve kişisel yaşamlarını dengelemekte sıklıkla güçlük çekmektedir (Liu, vd., 2018). Bununla birlikte, esnek çalışma saatleri, aile dostu politikalar ve çalışan sağlığına yönelik girişimler gibi iş-yaşam dengesini destekleyen uygulamalar, çalışanların memnuniyetini artırmakta ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirmektedir (Kalliath ve Brough, 2008). Bu tür destekleyici politikalar, sağlık sektöründe çalışanların daha sağlıklı ve mutlu bir çalışma ortamı bulmalarına katkı sağlar, bu da daha verimli bir hizmet sunulmasına olanak tanır.

2.4.2.7. Kararlara katılma

Çalışanların örgüt içi kararlara katılımı, şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından önemli bir rol oynar. Araştırmalar, sürekli olarak üst yönetimin aldığı kararların çalışanlar tarafından sadece uygulanması ve çalışanların inisiyatif kullanamaması durumunun iş tatmin düzeyini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Çalışanların kendi fikirlerini ifade edebilmesi ve kararlara katkıda bulunabilmesi, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaparak örgüt içinde daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratır (Akdağ, 2014: 17).

2.4.2.8. İlerleme imkanları

Çalışanların başarılı olduklarında terfi beklmeleri oldukça doğaldır. İşletmelerde net bir kariyer planı sunulması ve adil bir terfi sisteminin varlığı, iş ortamında olumlu bir

atmosfer yaratır. Terfi imkânı bulan çalışanlar, işletmeye olan bağlılıklarını ve iş motivasyonlarını artırırken, kariyer gelişiminin belirsiz olduğu veya adaletli bir yükselme sisteminin bulunmadığı ortamlarda iş tatminsizliği yaşanması kaçınılmazdır. Özellikle, işletmede uzun süre emek vermiş kişiler için kariyerinde ilerlemek bir gereksinim haline gelir. Terfi, çalışanların kendilerini geliştirmelerini teşvik eden bir ödül işlevi görür; bu nedenle, işletmelerde adil ve şeffaf bir terfi yaklaşımı büyük önem taşır (Yüksel, 2015: 48).

2.4.3. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin iş ortamına katkıları, çalışanların görevlerine bağlılıkları ve motivasyonlarının yüksek olması ile kendini gösterir. İş tatmini sağlanan bir ortamda çalışanlar, işlerine daha fazla odaklanır ve kendilerini görevlerine daha iyi entegre ederler. Ayrıca, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların morallerini yükseltir ve işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olur, bu da iş tatminini olumlu etkileyerek ekip içinde genel bir memnuniyet sağlar. Öte yandan, iş tatmininin sağlanamaması, çalışanlar üzerinde psikolojik baskıya neden olabilir. Sürekli devam eden tatminsizlik, bireyin ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, iş tatmininin düzenli olarak değerlendirilmesi ve potansiyel sorunların çözülmesine yönelik çaba gösterilmesi hem çalışanların refahı hem de örgütün başarısı için önem taşır (Emektar, 2024: 60).

Örgütler, bireylerin kişisel faktörlerine doğrudan müdahale edemese de, iş doyumunu artırmak adına örgütsel faktörler üzerinde kontrol sağlayabilir. Bu bağlamda, iş doyumu, yönetim kademesinin sorumluluğunda olup, çalışanların işyerinde güvenli, mutlu ve başarılı bir ortamda çalışmalarını teşvik etmek için yönetim tarafından düzenlenmesi gereken bir unsurdur. İş tatmininin yüksek olması, çalışanların örgüte bağlılıklarını güçlendirir ve verimliliklerini artırır. Ayrıca, çalışanların büyük bir kısmını iş yerinde geçirmeleri, iş tatminini fiziksel ve ruhsal sağlık açısından da önemli kılar. İş tatmini arttıkça, işten uzak kalma süresi azalmakta ve çalışanlar daha motive bir şekilde işlerine devam edebilmektedir. Çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmeleri, yeteneklerinin geliştirilmesi ve iş ortamının fiziksel koşullarının iyileştirilmesi gibi adımlar da iş kazalarının azalmasına katkı sağlar. İş tatmini, ayrıca çalışanlar arası dayanışmayı ve olumlu iş ilişkilerini destekleyerek, verimlilik, performans ve iş

kalitesinde de artış sağlar. Özetle, iş doyumu, hem çalışanların sağlığı ve motivasyonu hem de örgütün başarısı açısından oldukça önemli bir unsurdur (Kara, 2024: 78-79).

Bir iş yerinde çalışanların morallerinin yüksek olması ve işlerine bağlılık göstermeleri, çalışanların iş tatmininin güçlü olduğunu ve işletme içinde bir uyum sağlandığını işaret eder. Yüksek iş tatmini, çalışanlarda motivasyonu artırır, işlerine daha enerjik ve istekli yaklaşmalarını sağlar ve karşılaştıkları sorunları ekip halinde çözme becerilerini geliştirir. Tatmini yüksek çalışanlar işlerine ve meslektaşlarına daha bağlı olup, yöneticilerin belirlediği kurallar, vizyon ve misyon doğrultusunda uyum içinde çalışırlar. Çalışanların işlerini severek yapmaları, devamsızlık oranlarını, işle ilgili şikayetleri ve işten ayrılma eğilimlerini azaltır. Ayrıca, işletmedeki koşulların sürekli değişmesi durumunda, tecrübeli çalışanların bu değişimlere uyum sağlama hızları iş tatminlerinin düzeyine bağlıdır. Rekabet ortamında değişen koşullara uyum sürecinde, yöneticilerin değişimlerin neden gerekli olduğu konusunda çalışanları bilgilendirmesi, onların sorumluluk üstlenmelerini ve süreci kabullenmelerini kolaylaştırır. Bu bilgilendirme, çalışanlara güven hissi vererek iş tatminini artırır (Kaygısız, 2024: 25).

İş mutluluğunun sonuçları hem insanlar hem de kuruluşlar için geniş bir alana yayılmaktadır. Sağlık sektöründe, yüksek iş tatmini seviyeleri ile hasta bakımının iyileştirilmesi, işten ayrılma oranlarının azaltılması ve kurumsal performansın geliştirilmesi gibi çok sayıda olumlu sonuç arasında güçlü bir ilişki vardır (Lu vd., 2012).

Sağlık çalışanlarının iş memnuniyeti, hasta tedavisinin kalitesini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Memnun çalışanlar, daha yüksek motivasyon ve bağlılıkla hizmet sunmaya eğilimlidir, bu da tedavi sürecinin kalitesini artırır (Judge, vd., 2001). İş memnuniyeti arttıkça, tıbbi hataların azalması, hastanede yatış sürelerinin kısalması ve hasta memnuniyetinin artması gibi olumlu sonuçlar elde edilir (Vahey, vd., 2004). Bu bulgular, sağlık kuruluşlarında çalışan memnuniyetine yapılan yatırımların, hasta bakımının kalitesini iyileştirmek için kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

İş memnuniyeti, sağlık sektöründe çalışanların elde tutulmasını sağlamak için kritik bir faktördür. Yüksek iş tatmini, personelin organizasyonda kalma olasılığını artırır, bu da işten ayrılma oranlarını azaltarak sağlık kuruluşlarının personel değişiminden kaynaklanan maliyetleri ve operasyonel kesintileri minimize eder (Hayes, vd., 2012). Nitelikli sağlık çalışanlarının elde tutulması, bakımın sürekliliğini sağlayarak hastaların

yüksek kaliteli ve tutarlı tedavi almasını garanti eder, bu da hasta bakımının genel kalitesini ve verimliliğini artırır.

İş tatmini, bir organizasyonun genel performansına önemli ölçüde katkı sağlayan bir faktördür. Yüksek memnuniyete sahip çalışanlar, sadece kendi görevlerini yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda iş arkadaşlarına yardımcı olma, iş sorumluluklarını aşma ve olumlu bir çalışma ortamı yaratma gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergilerler (Podsakoff, vd., 2000). Bu tür davranışlar, işbirliğini artırır, üretkenliği destekler ve sağlık kurumunun genel işleyişine olumlu katkılarda bulunur, böylece kurumun etkinliği ve verimliliği artar.

İş tatmini ile ilgili tanımların tutarsızlık göstermesi, konunun farklı değişkenlerle ele alınmasından ve çeşitli alanlardaki çalışanlar için farklı anlamlar taşımasından kaynaklanmaktadır. İş tatminini veya tatminsizliğini belirleyen unsurlar incelendiğinde, iş ortamı koşulları, kişisel değerler, statü, ihtiyaçlar, ücret ve iş güvencesi gibi faktörlerin bireyde içsel bir tepkiye yol açan algılar oluşturduğu görülmektedir (Varnalı, 2021). İş tatmininin sonuçları arasında yüksek verimlilik, yaşam doyumu, performans, motivasyon ve başarı yer alırken; iş tatminsizliği işten ayrılma, yabancılaşma, iş gücü devri artışı, işe devamsızlık, stres, iş kazaları gibi sorunlarla kendini gösterebilir. İsteddiği işte çalışan, ihtiyaçlarını karşılayabilecek ücret ve çalışma koşullarına ulaşan bireylerin işte ve özel yaşamlarında huzur bulması muhtemeldir. Ancak bu koşullar sağlanamadığında, çalışanların tatminsizliğe düşmeleri kaçınılmaz olabilir ve bu durum, hem iş hem de özel hayatlarını olumsuz etkileyebilir (Ural, 2023: 9).

2.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanın yaptığı işte anlam bulamaması, örgüt içindeki ilişkilerden tatmin sağlayamaması, kendini yalnız ve tükenmiş hissetmesi gibi durumlar, onun iş hayatına dair motivasyonunun azalmasına yol açabilir. Bu durum, çalışanın geleceğe yönelik umutlarını kaybetmesi ve kendisini örgütün işleyen yapısı içinde yalnızca sıradan bir parça gibi görmesiyle kendini gösterebilir. Böyle bir algı, çalışanın aidiyet duygusunu zayıflatır ve işine olan bağlılığını olumsuz etkiler (Çakır, 2022: 33).

Düşen iş tatmin seviyesinin bireylerin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bilinmektedir. Bu durum en çok uykusuzluk, halsizlik ve baş ağrısı gibi günlük yaşam

kalitesini düşüren belirtilerle kendini göstermektedir. Aynı zamanda, iş tatminsizliğine bağlı stres ve hayal kırıklığı gibi duygusal değişiklikler, bireyleri psikolojik açıdan da zorlamaktadır. Düşük iş tatmini, uzun vadede ciddi sağlık sorunlarına yol açabilen bir durum olarak ciddiye alınmalıdır. İşten duyulan memnuniyetsizlik devam ettiğinde, mide-bağırsak rahatsızlıkları ve daha ciddi duygusal ve psikolojik sorunlar gibi etkiler ortaya çıkabilmektedir (Şirin, 2023: 13).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işten memnun olmamaları nedeniyle sergiledikleri aktif ve yıkıcı eğilimleri ifade eder. Bu niyetin, bir kuruluşun verimlilik ve etkinliği üzerinde doğrudan etkili olduğu yaygın olarak kabul edilir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını tamamen kesme ya da davranışsal ve düşünsel düzeyde geçici bir kopukluk oluşturma kararı alma sürecini kapsar. Bu durum, çalışanın ilerleyen dönemlerde kurumdan ayrılma olasılığını ortaya koyar. Bu olasılık, çalışanın ayrılma davranışına, bu davranışın hedef aldığı kuruma ve bunun gerçekleşme zamanına bağlı olarak değişkenlik gösterir. İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında; yaş, kıdem, tazminat, cinsiyet, deneyim, iş piyasasının durumu ve eğitim gibi bireysel faktörler kadar, örgütsel bağlılık, ücret seviyesi, yönetim tarzı ve prosedürel adalet gibi kurumsal faktörler de etkili olabilir (Kara, 2023: 29).

Sağlık çalışanlarının iş yükünün artması, görevlerinin parçalanması ve kurumun çalışanlara olumsuz yaklaşımı gibi faktörler, onların işlerine olan bağlılıklarının azalmasına ve kendilerini değersiz hissetmelerine yol açabilir. Bu durumda çalışanlar, yaptıkları işten tatmin olamaz hale gelip kuruma karşı yabancılaşabilir ve kendilerini o yapının bir parçası olarak göremeyebilirler. Ayrıca, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak kurum yapılarında meydana gelen değişiklikler de çalışanların işlerine duydukları bağlılığı olumsuz etkileyebilir. Bu tür yabancılaşma yaşayan çalışanlar, işten ayrılmayı düşünmeye başlayabilir (Bostancı, 2022: 33-34).

İş tatminsizliği birey üzerinde bir dizi olumsuz etkiye yol açabilir. Stresle birlikte çalışanın işe olan katkısı azalırken, ruhsal sağlığı da olumsuz etkilenebilir ve psikosomatik rahatsızlıklar tetiklenebilir. Tatminsizlik, iş verimini düşürdüğü gibi, çalışanın ruh sağlığında da olumsuz değişimlere neden olur. İşinde aradığı memnuniyeti bulamayan bireyler, hayal kırıklığı, kayıtsızlık, agresiflik ve direnç gibi tepkiler gösterebilir. Yüksek iş tatmini çalışanlarda mutluluk duygusunu artırırken, düşük tatmin

ise çalışandan işe yabancılaşma ve uyumsuzluk şeklinde geri döner. İş tatmininden yoksun kalan bir çalışan, bu olumsuz hisleri hem kendine hem çevresine yansıtır, ve bu durumun etkileri bireysel olduğu kadar örgütsel düzeyde de kendini gösterir (Özer, 2022: 50).

İş tatminsizliği, iş performansında düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğiliminin artması gibi çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilir. İş tatmininden yoksun kalan çalışanlar, işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirip, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları yaşama riskine daha açık hale gelirler. Tatmin edici olmayan çalışma koşulları ve iş yerinde yaşanan stres, yabancılaşma hissini tetikleyerek, çalışanda hayal kırıklığı, işten soğuma, yalnızlık ve emeğinin karşılığını görememe gibi duygusal tepkilere yol açabilir. Araştırmalar, iş tatminsizliği ile çalışan sirkülasyonu arasında pozitif bir ilişki olduğunu, tatmin seviyesi düşük çalışanların daha fazla ayrılma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş tatmini ile çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık durumları arasında güçlü bir bağ olduğu; tatmin seviyesi yüksek çalışanların daha sağlıklı oldukları ve stres düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Tatminsizlik ise bulantı, baş ağrısı, endişe, yorgunluk gibi fiziksel belirtilerin yanı sıra daha ciddi sağlık sorunlarına da neden olabilir (Yavuz, 2023: 28).

Bir organizasyondaki ast-üst ilişkileri, çalışanların iş tatmini ve motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yöneticileriyle daha sık bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunan çalışanlar, bu iletişim sayesinde işlerine karşı daha olumlu bir tutum geliştirmekte ve daha fazla sorumluluk üstlenme eğiliminde olmaktadır. Öte yandan, bu tür bir ilişki ve iletişim ortamından mahrum kalan çalışanların iş tatmini daha düşük olma eğilimindedir. Araştırmalar, karar alma süreçlerine dahil edilmeyen çalışanların iş tatmininin de genellikle olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Çalışan motivasyonunda ödüllendirmenin rolü büyüktür. Ödüllendirilen çalışanlar işlerine karşı daha pozitif bir yaklaşım sergilemekte ve bu durum iş tatminlerini artırmaktadır. Ödüllendirilmeyen bireyler ise işlerine karşı daha olumsuz bir tutum gösterebilmektedir. Ayrıca, bireyin yeteneklerini sergileyebilmesi de iş tatmini açısından önemli bir faktördür; yeteneklerini sergileyemeyen çalışanlar işlerinden memnun kalmayabilir ve bu da tatminlerini olumsuz etkileyebilir (Zobu, 2023: 42).

2.6. İş Tatminini Artırma Yolları

Örgütün hedefleriyle çalışanın hedeflerinin uyumlu olması, hem çalışanların motivasyonunu artırır hem de örgütün başarıya ulaşma sürecini hızlandırır. Bunun yanı sıra, çalışanların verimli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlamak önemlidir. Bu doğrultuda, performansa dayalı, adil ve şeffaf bir ücretlendirme politikası uygulanması, çalışanlar arasındaki güven duygusunu pekiştirir. Ayrıca, örgüt içi iletişimin güçlendirilmesi ve sağlıklı iletişim kültürünün teşvik edilmesi, çalışanların kendilerini ifade etmeleri ve örgüte olan bağlılıklarının artması açısından faydalıdır. Çalışanların öneri, istek ve şikayetlerini dikkate almak, onların örgüte katkı sunabilecekleri bir süreçte rol almalarını sağlar. Karar alma süreçlerine çalışanların da dahil edilmesi, onların karar süreçlerine katkı sağladıklarını hissettirir ve motivasyonlarını artırır. Aynı şekilde, sosyal yardım ve hizmet birimlerinin oluşturulması, çalışanların karşılaşılabilecekleri olası sorunlara çözüm sunarak güvenli bir çalışma ortamı yaratır. Kariyer gelişimi ve terfi süreçlerinde şeffaflık, çalışanların bu alanlarda kendilerini geliştirme isteğini artırır. Yapılan işlerin takdir edilmesi ve gerektiğinde ödüllendirme sisteminin uygulanması, çalışanların motivasyonunu yüksek tutar. Bu tür uygulamaların hayata geçirilmesi, çalışanların iş tatminini yükseltir ve örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli bir katkı sağlar (Çetinkaya, 2022: 49).

İş zenginleştirme, genellikle çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesiyle sağlanan dikey bir genişlemeyi ifade eder. Bu yaklaşım, işin daha ilgi çekici ve anlamlı hale gelmesini amaçlar. Çalışanlara yetki verilmesi, onların karar alma süreçlerine dahil edilmesini sağlarken, sorumlulukların artırılması da motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek iş tatmin düzeylerini yükseltir. Bu sayede çalışanlar, organizasyon için değerli olduklarını hissetmekte ve işlerine daha bağlı hale gelmektedirler (Köksal, 2023: 40-41).

Çalışma saatlerinin düzenli ve esnek olarak planlanması, yıl içinde belirli dönemlerde izin kullanma imkanının sunulması, terfi fırsatlarının bulunması ve bağımsız çalışma olanağı, çalışanların iş doyumunu artırabilecek unsurlar arasındadır. Aynı zamanda, güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, iş yerinin fiziksel konforunun yeterli olması ve çalışma araçlarının işlevsel ve yeterli düzeyde olması da iş tatminini olumlu etkileyebilir. İş yerinin eve yakın olması gibi faktörler de çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyeti destekleyici özellikler arasında yer almaktadır (Kış Atasoy, 2023: 10).

2.7. İş Tatmininin Benzer Kavramlar ile İlişkisi

2.7.1. İş Tatmini ile Örgütsel Özdeşleşmenin İlişkisi

İş tatmini yüksek olan çalışanlar ile tatminsizlik yaşayanlar arasında önemli farklar bulunmaktadır. En öne çıkan farklardan biri, çalışanların iş yerlerine ve örgütlerine karşı geliştirdikleri duygulardır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, iş yerlerine karşı genellikle olumlu hisler geliştirirler ve bu da onların motivasyonlarını, bağlılıklarını güçlendirir. Aksine, iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar, iş yerlerine karşı olumsuz hisler taşıyabilir ve bu durum, çalışanın işine olan bağlılığını, yani "işe sarılma" arzusunu etkiler. Yapılan araştırmalar, çalışanların işlerine duyduğu bağlılığın, örgütsel kimlikleri ile özdeşleşme düzeylerini de artırdığını göstermektedir. İşini seven, işine dört elle sarılan çalışanlar, iş yerleriyle daha güçlü bir kimlik bağı kurarak kendilerini o organizasyonun bir parçası olarak görme eğilimindedirler (Ünlü, 2019: 56).

İş tatmini, çalışma ortamlarında sıklıkla görülen önemli bir unsurdur. Literatürde yapılan incelemeler, iş tatmininin örgüt kültürüyle yakından ilişkili olduğunu ve çalışan davranışları, iş performansı ile günlük yaşam üzerinde belirgin bir etkisi bulunduğunu ortaya koymaktadır. Önceki araştırmalar, örgüt kültürünün iş tatminine yönelik davranışlar üzerinde belirleyici etkiler yarattığını göstermiştir. Örneğin, Gifford, Zammuto ve Goodman tarafından ABD'nin batısındaki beş ilde yer alan yedi farklı hastanede yapılan araştırma, örgüt kültürü ile hemşirelerin yaşam kalitesi arasındaki bağı incelemiştir. Sonuçlar, hastanenin örgüt kültürünün hemşirelerin yaşam kalitesini ve iş tatminini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu durum, hastanedeki örgüt kültürü değerleri ile hemşirelerin işlerine bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş tatmininin, hemşirelerin hastanedeki genel mutluluğunu artırdığı da belirlenmiştir (Rahmah, 2022: 29-30).

Örgüt ortamında iletişimi etkileyen birçok faktör bulunmaktadır ve bireylerin tutumları ile davranışları, bulundukları görev ve pozisyona bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Konaklama tesislerinde çalışanların örgüt içindeki iletişimlerinin iş tatminine etkisini ele alan bir çalışmada, elde edilen veriler örgütsel iletişimin farklı boyutlara sahip olduğunu ve her bir boyutun iş tatmini üzerindeki etkilerinin farklı seviyelerde ve farklı yönlerde olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, iletişimin sadece bir yönünün değil, tüm

boyutlarının çalışanların iş tatminini şekillendirdiğini ve her bir boyutun farklı bir şekilde etki yaratabileceğini göstermektedir (Küçük, 2022: 35).

2.7.2. İş Tatmini ve Malpraktis

Sağlık çalışanlarında iş tatminsizliği, yalnızca bireyin kendisini değil, aynı zamanda kurumu, hastaları ve onların yakınlarını etkileyen sonuçlar doğurur ve bu durum sağlık sektörünün geleceği üzerinde de belirleyici olabilir. İş tatmini düşük çalışanların stres seviyeleri genellikle yüksektir ve bu durum çeşitli olumsuz sonuçlara, örneğin davranış problemlerine, örgütsel bağlılıkta azalmaya, çatışmalara ve hatta hatalı tedavilere neden olabilir; bu da hastaların iyileşme süresini uzatır. Akalın (2005), malpraktisin nedenlerini üç ana bileşende ele alır: insana, kuruma ve teknik unsurlara bağlı sebepler. Bu bileşenler birbiriyle ilişkilidir ve birbirlerini etkiler. Örneğin, kurumsal olarak personelin yanlış yönetimi, çalışanlarda stres ve yorgunluk yaratarak hatalı karar verme riskini artırabilir. Karahan'ın (2009) araştırması da benzer sonuçlar ortaya koymuştur; sağlık personelindeki tatminsizliğin yol açtığı yüksek stres, hatalı tedaviye ve hasta iyileşme süreçlerinde aksamalara yol açabilmektedir. Bu durum, çalışan tatminsizliği ile malpraktis arasında bir bağ olabileceğini düşündürmektedir (Sazçalan, 2019: 22-23).

2.7.3. Yönetmel Beceriler ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Ardahan (2011) tarafından yapılan çalışmada, Antalya'da çeşitli dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan yöneticilerin mevcut yöneticilik tarzları ile olmak istedikleri yönetim anlayışı arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Araştırmaya katılan 35 yöneticinin çoğu erkek olup, yaşları genellikle 41-50 aralığındadır. Çalışanların beklentileri ile mevcut yöneticilerin yönetmel becerileri arasındaki farklar da araştırmada ele alınmıştır. Yöneticilerin çoğunlukla astlarının yaşadığı sorunların çözümünde doğrudan katılım sağladığı ve zamanlarının bir kısmını bu problemlere çözüm aramaya ayırdığı belirtilmiştir. Departmanlar arası sorunlarda ise katılımcıların %69'u, uzlaşma sağlamak için çözüm yolları aradıklarını ifade etmiştir. İşe dair alınacak kararlarda ise yöneticilerin %80'inin uzman görüşlerine başvurduğu gözlenmiştir. Bu çalışma, yöneticilerin karar alma sorumluluğunun kendilerinde olduğuna inandıklarını ancak bu kararların,

etkilenecek çalışanların taleplerini ve görüşlerini göz önünde bulundurarak alınması gerektiğine dair bir farkındalık taşıdıklarını göstermiştir (Ergüder, 2021: 45).

2.7.4. Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Aslan (2016) tarafından Ankara'da 870 çalışanın katılımıyla yapılan bir araştırma, iş tatmini ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi ve iş tatmininin, benlik saygısı ile depresyon düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, ailedeki çocuk sayısı ve kardeş sayısı gibi pek çok değişken açısından iş tatminini değerlendirmiştir. Çalışma sonuçları, benlik saygısı yüksek olan bireylerde iş tatmininin de yüksek olduğunu, benlik saygısı düşük olan bireylerde ise iş tatmininin düşük seviyelerde olduğunu göstermiştir (Fidan, 2021: 44).

Min (2017) ise Güney Kore'deki çeşitli bölgelerden 250 diş hekimiyle anket yoluyla gerçekleştirdiği çalışmasında benlik saygısı, mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Elde edilen veriler, bu üç kavramın birbiriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki benlik saygısının yaş, medeni durum, deneyim süresi ve gelir durumuna bağlı olarak değiştiği; iş tatmininin ise iş yoğunluğu, benlik saygısı ve mesleki benlik saygısından etkilendiği tespit edilmiştir. Özellikle 30 yaş üstü, evli ve yüksek öğrenim görmüş bireyler, mesleki benlik saygısı açısından en yüksek puanları almıştır. Ayrıca, bireylerin iş performans ve yeteneklerindeki artışın aldıkları eğitimin kalitesiyle bağlantılı olduğu belirtilmiştir (Fidan, 2021: 44).

2.7.5. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi

İş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkiye dair pek çok teorisyen ve araştırmacı, çalışan memnuniyetini ve performansını artırmak için işin niteliğini iyileştirmenin önemli olduğunu belirtmiştir. İş zenginleştirme yaklaşımı, çalışanın işteki başarısını, tanınmasını ve kişisel gelişim fırsatlarını artırarak iş tatminini yükseltmeyi hedefler. Bu doğrultuda, işin yapısında yapılan düzenlemelerle işin daha anlamlı, motive edici ve tatmin edici hale getirilmesi amaçlanır. Özellikle günümüz çalışanları, daha yüksek beceriler, gelişmiş beklentiler ve kendilerine daha fazla sorumluluk tanınmasını istemeleri nedeniyle iş zenginleştirme çabalarına daha açık hale gelmişlerdir (Tetik, 2022: 18).

İş tatminini anlamaya yönelik teorilerin çoğu, iş doyumu ile motivasyon arasındaki bağlantıya odaklanmaktadır. İş tatmini, motivasyonu da içine alan kapsamlı bir kavramdır ve çalışanların tatmin seviyesini artırmak için onları motive eden unsurları bilmek önemlidir. Yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarını anlaması, davranışlarını analiz etmesi ve her davranışın ardında bir neden olduğunu göz önünde bulundurması gerekir. İş tatmini teorilerinin kökeni genellikle Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" teorisiyle anılsa da, bu kavram aslında 20. yüzyılın başlarında Frederick W. Taylor'ın "bilimsel yönetim" yaklaşımına, yani "Taylorizm"e kadar uzanır. Taylor'ın teorisinde para, iş doyumunun en önemli motivasyon kaynağı olarak görülüyordu. Ancak, 1924-1933 yılları arasındaki Hawthorne Çalışmaları sırasında, Elton Mayo ve ekibi bu bakış açısını değiştirerek, danışmanlık, liderlik ve iletişim gibi kişilerarası becerilerin çalışanların motivasyon ve memnuniyetinde önemli rol oynadığını ortaya koydu. Motivasyon teorileri genel olarak içerik ve süreç teorileri olarak iki ana başlık altında incelenmektedir (Alıalah, 2023: 15-16).

2.7.6. Aşırı İş Yükü ile İş Tatmini İlişkisi

Aşırı iş yükü, çalışanların işte üstlendikleri rol ve sorumlulukları yerine getirebilmek için fiziksel ve zihinsel olarak zorlanmalarına neden olan bir durumdur. Zamanla bu yükün fazlalaşması, çalışanların işe olan ilgisinin azalmasına ve işten yabancılaştırmalarına yol açabilir. Sürekli yüksek iş yüküne maruz kalmak, iş tatmininde düşüşe ve motivasyon kaybına neden olur, bu da performansı olumsuz etkiler. Çalışanlar açısından aşırı iş yükü, görevi yerine getirmek için harcanan enerji ve zamana işaret ederken, işverenler içinse performans ve verimliliği ifade eder. Aşırı iş yükü nedeniyle çalışanlar iş stresi, tatminsizlik, tükenmişlik ve gerginlik yaşarken, işverenler de çalışanların performansındaki düşüş nedeniyle verimlilik kaybı yaşar (Sarıdaş, 2022: 9).

2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki ilişki, sağlık hizmetleri gibi yüksek risk taşıyan sektörlerde özel bir öneme sahiptir. Bu iki faktör arasındaki etkileşim, özellikle sağlık çalışanlarının sağlığını ve iş motivasyonunu doğrudan etkileyebilir. Sağlık sektöründe yapılan araştırmalar, etkili İSG önlemlerinin, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmada kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu tür önlemler,

Çalışanların stresini azaltır, iş yerindeki güvenliği artırır ve nihayetinde iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Ancak, bu ilişkinin sağlık hizmetleri bağlamındaki özel dinamiklerini daha kapsamlı bir şekilde inceleyen çalışmalara duyulan ihtiyaç, hala önemli bir araştırma alanıdır.

Sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışanların fiziksel ve psikolojik risklerini azaltarak iş tatmininin yükselmesine katkı sağlayabilir. Güvenli bir çalışma ortamına sahip olduklarını düşünen sağlık personeli, genellikle daha düşük stres, kaygı ve tükenmişlik seviyelerine sahiptir (Karasek ve Theorell, 1990). Stres ve kaygının azalması ise çalışanların görevlerinde kendilerini daha güvende ve desteklenmiş hissetmelerine yol açarak iş memnuniyetlerini artırabilir (Neal ve Griffin, 2006). Bu durum, çalışan refahını ve motivasyonunu güçlendiren önemli bir etkidir.

Araştırmalar, sağlık çalışanlarının iş yerinde güvenliğe öncelik verildiğini hissetmeleri durumunda iş tatminlerinin daha yüksek olma eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur (Rahman vd., 2017). Örneğin, hastanelerin kişisel koruyucu ekipman (KKE) temin edilmesi, düzenli güvenlik eğitimleri düzenlenmesi ve enfeksiyon kontrol tedbirlerinin uygulanması gibi kapsamlı İSG programlarına yatırım yapması, genellikle çalışan memnuniyetini artırmaktadır (Elshaer vd., 2018). Bu tür uygulamalar, çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissetmelerini desteklerken iş tatminini olumlu yönde etkiler.

Bu uygulamaların iki temel amacı bulunmaktadır: Çalışanları fiziksel yaralanmalara karşı korumak ve kurum içinde sağlıklı bir çalışan refahı kültürünü güçlendirmek.

Sağlık hizmetleri alanında yapılan araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile çalışanların iş tatmini arasında önemli bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Elshaer ve çalışma arkadaşlarının 2018 yılında gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre, çalışma ortamlarını güvenli olarak algılayan sağlık çalışanlarının iş tatmininin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma ayrıca, güçlü bir güvenlik kültürüne sahip kuruluşlarda çalışanların, güvenlik kültürü zayıf olan yerlere göre daha fazla iş tatmini yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, yönetimin güvenliğe verdiği önemin ve güvenlik odaklı bir çalışma kültürünün iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini vurgulamaktadır.

Rahman ve çalışma arkadaşlarının 2017 yılında yaptığı araştırma, kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) programlarına sahip hastanelerde çalışan sağlık personelinin, İSG önlemlerinin yetersiz olduğu hastanelerde çalışanlara göre daha yüksek iş memnuniyeti duyduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, psikolojik güvenliğin, İSG ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi şekillendiren kritik bir unsur olduğunu göstermektedir. Çalışanların psikolojik olarak güvende hissettikleri durumlarda iş tatminlerinin belirgin şekilde arttığı gözlemlenmiştir.

Psikolojik güvenlik, bireyin olumsuz sonuçlarla karşılaşma korkusu olmaksızın kendini rahatça ifade edebilme inancını ifade eder ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki bağlantıda kritik bir rol oynar (Edmondson, 1999). Özellikle sağlık sektörü gibi dinamik çalışma ortamlarında, çalışanların cezalandırılma ya da sorumlu tutulma endişesi duymadan güvenlikle ilgili endişelerini dile getirebilmesi, yardım talep edebilmesi ve hatalarını açıkça ifade edebilmesi büyük önem taşır (Leroy vd., 2012).

Sağlık hizmetleri ortamlarında psikolojik güvenlik büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların, sorumlu tutulma ya da cezalandırılma korkusu yaşamadan güvenlikle ilgili endişelerini dile getirebilmesi, yardım talep edebilmesi ve hatalarını açıkça ifade edebilmesi, güvenli ve etkili bir çalışma ortamı oluşturmanın temel unsurlarından biridir (Leroy vd., 2012).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracı bir işlevi gözlemlenebilir. Araştırmalar, psikolojik güvenliğin emniyet, güven ve işbirliği ile karakterize edilen bir kültürü teşvik ederek iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemlerinin iş tatmini üzerindeki faydalı etkilerini artırabileceğini göstermektedir (Edmondson ve Lei, 2014). Yüksek riskler ve ciddi performans beklentileri ile karakterize edilen sağlık hizmetleri ortamlarında, psikolojik güvenliğin önemi özellikle derindir. Leroy ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan araştırma, psikolojik güvenlik deneyimi yaşayan sağlık çalışanlarının güvenlik prosedürlerine uymaya, güvenlik sorunlarını bildirmeye ve daha güvenli bir çalışma ortamını geliştiren faaliyetlere katılmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir.

Dahası, psikolojik güvenlik, işle ilgili stres faktörlerinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletme potansiyeline sahiptir. Örneğin, sağlık hizmetleri gibi zorlu bir ortamda psikolojik güvenlik, çalışanlara endişelerini açıkça dile getirebilecekleri ve

eleştirilme kaygısı olmadan yardım isteyebilecekleri besleyici bir atmosfer sunarak mesleklerinin baskılarını yönetmelerine yardımcı olabilir (Kahn, 1990). Destekleyici bir atmosferin sağlanması, çalışanlar daha fazla güvenlik, takdir ve işlerine katılım duygusu yaşadıklarından, iş tatmini düzeylerinin artmasıyla sonuçlanabilir (Schein, 1993).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN TEORİK KAPSAMI

3.1. Hipotezler

Bu araştırma, mevcut literatürdeki ilgili çalışmalar ve belirlenen araştırma hedefleri doğrultusunda belirli hipotezler geliştirilerek yapılandırılmıştır. Literatür taraması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik önceki araştırmaların bulgularını inceleyerek, bu ilişkinin doğası hakkında değerli bilgiler sunmuştur. Ayrıca, sağlık sektörü çalışanlarının karşılaştığı mesleki tehlikeler, stres faktörleri ve iş ortamının etkileri üzerine yapılan çalışmalardan elde edilen veriler, bu araştırmanın tematik çerçevesini oluşturmuştur.

Bu çerçeveye dayanarak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini nasıl etkilediğini anlamak için bir dizi hipotez geliştirilmiştir. Hipotezler, çalışmanın ana amacını yansıtacak şekilde, İSG uygulamalarının belirli yönleri ile iş tatmini arasındaki potansiyel ilişkileri incelemeyi hedeflemektedir. Örneğin, daha önce yapılan çalışmaların gösterdiği üzere, güvenli çalışma ortamları, uygun kişisel koruyucu ekipmanlar ve etkili güvenlik eğitimlerinin, çalışanların iş memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğu öne sürülmektedir. Bu bağlamda, literatürdeki bu bulgular, araştırmamızda test edilecek hipotezlerin dayanağını oluşturmuştur.

Ayrıca, bu çalışmanın özgün amaçları, sağlık sektöründeki farklı gruplar arasında İSG uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisini daha ayrıntılı bir şekilde incelemeyi içermektedir. Dolayısıyla, hipotezler, sağlık çalışanlarının farklı meslek gruplarına (doktorlar, hemşireler, destek personeli) ve deneyim düzeylerine göre değişebilecek iş sağlığı ve güvenliği algılarının, iş memnuniyeti üzerindeki etkilerini test etmeyi amaçlamaktadır. Bu tür ayrıntılı analizler, sağlık sektöründe İSG uygulamalarının etkinliğini artırmaya yönelik stratejilerin belirlenmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma, literatürden elde edilen bilgiler ve araştırma hedefleri doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik çeşitli hipotezler geliştirmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesi, araştırmanın bulgularının güvenilir ve geçerli olmasını sağlayacak, aynı zamanda sağlık sektöründeki İSG uygulamalarının ve iş tatmini düzeylerinin iyileştirilmesine yönelik pratik önerilerde bulunulmasına zemin hazırlayacaktır.

Hipotez 1: Evli ve bekar sağlık çalışanları arasında iş sağlığı ve güvenliği algısı açısından anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının iş tatmininin, ramak kala durumlarına göre anlamlı bir ilişkisi vardır.

Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının görev ve pozisyonlarının, iş sağlığı ve güvenliği üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Hipotez 4: Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: İş sağlığı ve güvenliği algısı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Eğitim seviyesi yükseldikçe sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Eğitim seviyesi ile iş sağlığı ve güvenliği algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: Medeni halin, iş sağlığı ve güvenliği üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

3.2. Uygulama

3.2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın evrenini, Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma, doktorlar, hemşireler ve diğer destek personeli gibi farklı meslek gruplarını kapsayan toplamda yaklaşık 249 sağlık çalışanını içermektedir. Bu çalışanlar arasından örneklem seçimi, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme, erişim kolaylığı ve pratiklik sağladığı için tercih edilen bir yöntemdir. Ancak bu yöntemin, elde edilen sonuçların genelleştirilmesinde sınırlılıklar oluşturabileceği de bilinmektedir. Buna rağmen, bu çalışmada kullanılan örnekleme yaklaşımı, araştırmanın doğasına uygun bir yöntem olarak değerlendirilmiştir.

Kolayda örnekleme tekniği, keşifsel araştırmalarda, geniş bir evrene yönelik genellenebilir sonuçlar elde etme amacı taşımaktan ziyade, konu hakkında başlangıç bilgilerini toplama sürecinde etkili bir yöntemdir. Etikan ve arkadaşlarının (2016) belirttiği gibi, bu yöntemin temel avantajı, hem araştırmacılar hem de katılımcılar için daha az zaman ve kaynak gerektiren bir veri toplama süreci sunmasıdır. Araştırmada bu tekniğin tercih edilmesinin bir diğer önemli gerekçesi, hastane ortamındaki yoğun iş temposu içinde sağlık çalışanlarının katılımını kolaylaştırmak ve hızlı bir şekilde veri toplamaktır.

Bu çerçevede, araştırma ekibi, belirli bir sistematik örnekleme planı izlemek yerine, ulaşılması daha kolay olan sağlık çalışanlarını örneklem kapsamına dahil etmiştir. Bu yaklaşım, araştırmanın başlangıç aşamalarında sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki hakkında genel eğilimleri ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu nedenle, çalışmanın temel amacı, daha geniş kapsamlı bir araştırmanın öncülü olarak kullanılabilecek bilgiler sunmak ve ileri düzey analizler için zemin hazırlamaktır. Elde edilen veriler, daha sonra farklı örnekleme yöntemleriyle yapılacak çalışmalar için yol gösterici olabilir.

3.2.2. Araştırmanın Tasarımı

Bu araştırma, sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bir nicel çalışma olarak tasarlanmıştır. Çalışma, değişkenlerin nesnel bir şekilde ölçülmesine ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin, özellikle korelasyonların ve potansiyel nedensel etkilerin, istatistiksel analizlerle ortaya konulmasına odaklanmaktadır. Creswell ve Creswell'in (2018) metodolojik yaklaşımlarına dayanan bu araştırma, nicel yöntemlerin sağladığı sistematik ölçüm ve analiz imkanlarından yararlanarak güvenilir ve geçerli sonuçlara ulaşmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın örneklemini, Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu grup, doktor, hemşire ve destek personeli gibi farklı meslek gruplarını içermektedir. Sağlık çalışanlarının, görevleri gereği mesleki risklere ve tehlikelere düzenli olarak maruz kalmaları, onları bu araştırmanın konusu olan İSG ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için uygun bir hedef kitle haline getirmektedir. Bu durum, sağlık sektöründeki çalışanların meslek hayatlarında karşılaştıkları fiziksel, psikolojik ve çevresel risklerin, iş tatminleri üzerinde nasıl bir etki yarattığını daha derinlemesine değerlendirme fırsatı sunmaktadır. Araştırma, bu özel örneklem üzerinden elde edilen verilerin, daha geniş sağlık sektörü bağlamında genellenebilir sonuçlar sağlayabileceği varsayımıyla ilerlemektedir.

Ayrıca, çalışmanın tasarımında, hem çalışanların iş tatminini etkileyen faktörlerin hem de İSG uygulamalarının etkinliğini ölçmeye yönelik standart anket ve ölçeklerden

yararlanılacaktır. Böylece, sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları risklerin iş tatmini üzerindeki etkisini anlamaya yönelik kapsamlı bir değerlendirme yapılabilecektir.

3.2.3. Veri Toplama

Bu araştırmada, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) prosedürlerine ilişkin algılarını ve genel iş tatmini düzeylerini değerlendirmek amacıyla özel olarak tasarlanmış bir yapılandırılmış anket aracı kullanılmıştır. Anket yöntemi, sosyal bilimlerde katılımcılardan sistematik ve standardize edilmiş bir şekilde veri toplamak için sıklıkla tercih edilen etkili bir yöntemdir (Fowler, 2014). Çalışmada kullanılan bu anket, sağlık çalışanlarının İSG uygulamalarına yönelik bakış açılarını derinlemesine anlamak ve iş memnuniyeti ile olası ilişkilerini ortaya koymak için dikkatlice hazırlanmıştır.

Anket aracı, veri toplama sürecini kolaylaştıracak ve toplanan bilgilerin analizini sistematik hale getirecek şekilde üç ana bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde, katılımcıların demografik bilgilerine odaklanılmıştır. Bu bölüm, cinsiyet, yaş, meslek grubu, çalışma süresi gibi temel değişkenleri içermektedir. Demografik bilgiler, çalışanların İSG algıları ve iş tatmini düzeyleri arasındaki olası farklılıkları analiz edebilmek için önemli bir zemin sağlamaktadır.

İkinci bölüm, katılımcıların İSG prosedürlerine yönelik görüş ve deneyimlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde, İSG eğitimlerine katılım, işyerindeki güvenlik uygulamalarının etkinliği ve iş kazalarına karşı alınan önlemler gibi konulara ilişkin sorular yer almaktadır. Katılımcıların bu konularla ilgili değerlendirmeleri, iş güvenliği kültürünün mevcut durumunu ve çalışanların algısındaki güçlü ve zayıf yönleri anlamak için kritik öneme sahiptir.

Üçüncü bölümde ise, genel iş memnuniyeti ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Bu bölüm, katılımcıların iş ortamından duydukları memnuniyet, iş yükü, çalışma koşulları ve iş-yaşam dengesi gibi faktörleri değerlendirmelerine olanak tanımaktadır. İş tatminine ilişkin bu bilgiler, İSG uygulamalarının çalışanların motivasyonu ve memnuniyeti üzerindeki etkilerini analiz etmek açısından temel veriler sunmaktadır.

Bu yapılandırılmış anket, katılımcıların yanıtlarını standart bir formata oturtarak verilerin istatistiksel olarak karşılaştırılabilir hale gelmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda, toplanan bilgilerin hem bireysel hem de genel düzeyde anlamlı çıkarımlar yapmaya

uygun olmasını garanti altına almıştır. Bu titizlikle tasarlanmış yapı, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmayı hedeflemiştir.

3.2.3.1. Demografik Bilgiler

Bu bölüm, anket katılımcılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev tanımı ve sağlık sektöründe sahip oldukları deneyim süresi gibi temel demografik özelliklerine ilişkin soruları içermektedir. Demografik verilerin toplanması, çalışmanın örneklemini daha iyi anlamak ve bu özelliklerin katılımcıların yanıtlarına olan etkilerini değerlendirmek açısından büyük bir öneme sahiptir (Groves vd., 2009).

Katılımcılara yöneltilen sorular, örneklem grubunun çeşitliliğini ortaya koyarak, sağlık çalışanlarının farklı sosyo-demografik özelliklerine dayanan yanıtlar arasındaki olası farklılıkları analiz etmeye olanak tanımaktadır. Örneğin, yaş ve deneyim gibi değişkenler, iş sağlığı ve güvenliği algılarında ve iş tatmini düzeylerinde belirgin bir farklılık yaratabilir. Benzer şekilde, eğitim düzeyi veya iş tanımı gibi faktörlerin de bireylerin iş ortamına yönelik algılarını ve tecrübelerini nasıl şekillendirdiğini anlamak, araştırmanın amaçları doğrultusunda kritik bir rol oynar.

Bu bölümde elde edilen veriler, katılımcıların genel özelliklerini ortaya koymakla kalmayıp, aynı zamanda daha derinlemesine analizler için bir bağlam sunmaktadır. Örneğin, belirli bir yaş grubundaki çalışanların İSG uygulamalarına dair algılarının, diğer yaş gruplarındaki çalışanlarla nasıl farklılık gösterdiği incelenebilir. Ayrıca, eğitim durumu ve mesleki rol gibi değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi, sağlık sektöründeki çalışan memnuniyetiyle ilgili daha geniş çıkarımlar yapılmasına olanak sağlayabilir.

Bu tür demografik veriler, yalnızca araştırma bulgularının daha iyi yorumlanmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak gelecekteki çalışmalar için de önemli bir referans noktası oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu bölüm, çalışmanın metodolojik sağlamlığına katkıda bulunacak şekilde özenle tasarlanmıştır.

3.2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği

Bu bölümde, katılımcıların çalıştıkları kurumlarda uygulanan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikaları ve prosedürlerine dair algıları ve değerlendirmeleri ele alınmıştır. Sorular, İSG alanında daha önce yapılan akademik araştırmalarda kullanılan ve etkinliği kanıtlanmış ölçeklerden uyarlanmıştır (örneğin, Zohar, 1980). Bu, çalışmanın güvenilirlik ve geçerlilik açısından sağlam bir temele dayandırılmasını sağlamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen sorular, işyerindeki güvenlik uygulamalarının çeşitli yönlerini kapsamaktadır. Kişisel koruyucu ekipmanların (KKE) sağlanması ve kullanım kolaylığı, iş güvenliği konusundaki eğitimin sıklığı ve içeriği, ergonomik önlemlerin uygulanabilirliği, enfeksiyon kontrolüne yönelik prosedürler ve genel güvenlik kültürü gibi konular, katılımcıların farklı perspektiflerden değerlendirmelerine sunulmuştur. Bu unsurlar, sağlık sektöründe çalışan bireylerin karşılaşılabileceği risklerin kapsamlı bir şekilde ele alınmasını amaçlamaktadır.

Anket sorularının oluşturulmasında, İSG prosedürlerinin sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak hedeflenmiştir. Örneğin, KKE'ye kolay erişim ve bu ekipmanların uygun şekilde kullanılmasının, çalışanların kendilerini güvende hissetme düzeylerini artırabileceği ve dolayısıyla iş tatminine olumlu katkıda bulunabileceği varsayılmıştır. Benzer şekilde, düzenli güvenlik eğitimlerinin, hem iş kazalarının önlenmesine hem de çalışanların iş ortamına olan güvenlerinin artmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu bölümde toplanan veriler, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini değerlendirmek ve bu uygulamaların çalışanların algıları ile iş tatmini üzerindeki etkilerini analiz etmek için temel bir dayanak oluşturmaktadır. Katılımcıların farklı İSG uygulamalarına ilişkin görüşlerini analiz ederek, sağlık sektöründeki güvenlik politikalarının hangi yönlerinin daha fazla iyileştirilmesi gerektiği konusunda önemli çıkarımlar yapılabilir. Bu değerlendirme, hem mevcut işyeri güvenliği standartlarını geliştirmeye hem de sağlık çalışanlarının genel iş tatminini artırmaya yönelik stratejilere ışık tutacaktır.

3.2.3.3. İş Tatmin Ölçeği

Bu araştırmanın mevcut aşamasında, sağlık çalışanlarının genel iş mutluluğu düzeylerini değerlendirmek için, köklü bir araç olan Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nden (Weiss vd., 1967) uyarlanmış sorular kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlanması, sağlık sektörüne özgü ihtiyaçları ve bağlamı dikkate alacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu modifiye edilmiş ölçek, sağlık çalışanlarının işlerine ilişkin memnuniyet düzeylerini anlamak için çeşitli boyutlarda kapsamlı bir değerlendirme yapmayı amaçlamaktadır.

Ölçekte yer alan maddeler, iş tatmini ile doğrudan bağlantılı olan bir dizi kritik unsuru içermektedir. Çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik koşulları, iş yükünün adil ve yönetilebilir olması, iş-yaşam dengesi, ücret politikalarının çalışanların beklentilerini karşılama düzeyi, mesleki gelişim fırsatları ve iş arkadaşları ile amirlerle olan kişiler arası ilişkiler, katılımcıların değerlendirmesine sunulan temel başlıklar arasındadır. Bu unsurlar, iş tatmininin karmaşık ve çok boyutlu doğasını anlamak için birbirini tamamlayıcı bilgiler sunar.

Örneğin, çalışma ortamı ve iş yüküne yönelik sorular, sağlık çalışanlarının fiziksel ve zihinsel olarak ne derece desteklendiğini ortaya koymayı amaçlarken; iş-yaşam dengesi ile ilgili maddeler, çalışanların mesleki ve kişisel sorumluluklarını dengede tutma konusundaki algılarını ölçmeyi hedefler. Ücretlendirme ve mesleki gelişim beklentilerine ilişkin sorular, çalışanların mevcut koşullarının, kariyer hedefleri ve finansal tatmin düzeyleri üzerindeki etkilerini anlamaya yöneliktir. İş yerindeki kişiler arası dinamikler ise, ekip çalışmasının etkinliği ve kurumsal bağlılık gibi unsurlara ışık tutar.

Bu kapsamlı yaklaşım, sağlık çalışanlarının iş mutluluğunu etkileyen faktörleri bir bütün olarak değerlendirmeye imkan tanır. Aynı zamanda, toplanan veriler, iş tatmini ve sağlık sektöründeki çalışma koşulları arasındaki ilişkiye dair daha geniş bir anlayış geliştirmek için güçlü bir temel sunar. Ölçeğin bu şekilde modifiye edilmesi, araştırmanın hem sektörün ihtiyaçlarına uygun hem de akademik anlamda geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesini sağlamaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Anket verilerinin analizi, sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla tercih edilen istatistiksel bir yazılım olan SPSS 21 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir (Pallant,

2020). Bu yazılım, hem geniş kapsamlı veri setlerinin işlenmesini kolaylaştırmakta hem de çeşitli istatistiksel analizlerin uygulanması için güçlü bir araç sunmaktadır. Analiz sürecinde, toplanan verilerin anlamlı bir şekilde yorumlanabilmesi için bir dizi istatistiksel yöntem kullanılmıştır.

Öncelikle, örnekleme dahil edilen sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ile anket sorularına verilen genel yanıtları özetlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Bu kapsamda, verilerin merkezi eğilimini ve dağılımını anlamak için ortalama, medyan ve standart sapma gibi ölçütler değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, frekans ve yüzde dağılımı gibi yöntemler kullanılarak katılımcıların demografik profilleri ve belirli sorulara verdikleri yanıtların dağılımı ortaya konmuştur.

Tanımlayıcı istatistikler, araştırma verilerinin temel yapısını anlamak açısından kritik bir rol oynamaktadır. Field'in (2018) vurguladığı gibi, tanımlayıcı istatistikler, verilerin düzenlenmesi ve görselleştirilmesi için güçlü bir temel oluşturur. Örneğin, katılımcıların yaş dağılımını veya belirli bir İSG uygulamasına yönelik algılarındaki genel eğilimleri anlamak, daha karmaşık analizler için başlangıç noktası oluşturur. Bu yaklaşım, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine ve iş tatmini düzeylerine ilişkin genel tutumlarını anlamayı kolaylaştırmıştır.

Ayrıca, analiz sürecinde kullanılan bu istatistiksel özetler, çalışmanın genel bulgularını yapılandırmak ve daha ileri analizlere yön vermek için temel bir rehber işlevi görmüştür. Verilerin görselleştirilmesi ve tablolar halinde sunulması, hem elde edilen sonuçların daha açık bir şekilde ifade edilmesine hem de bulguların daha geniş bir bağlamda tartışılmasına olanak sağlamıştır. Bu titizlikle yapılan veri analizi süreci, çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından önemli bir katkı sunmuştur.

3.3.1. T-Testleri Analizi

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) algıları ile iş memnuniyeti düzeylerini farklı demografik gruplar arasında karşılaştırmak için istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Özellikle, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi temel demografik değişkenler arasındaki farklılıkları değerlendirmek için bağımsız örneklem t-testlerinden yararlanılmıştır. T-testleri, iki grup arasında bir sürekli

değişkenin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için kullanılan etkili bir analiz yöntemidir (Cohen, 1988).

Bu bağlamda, örneğin kadın ve erkek sağlık çalışanlarının İSG algıları ya da iş memnuniyeti düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Aynı şekilde, evli ve bekar çalışanlar arasındaki memnuniyet düzeyleri ya da farklı eğitim seviyelerine sahip çalışanların İSG algıları bu yöntemle değerlendirilmiştir. Bu analizler, gruplar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için sağlam bir temel sunar ve İSG uygulamalarının ya da iş ortamının, çalışanların bireysel özelliklerine göre nasıl algılandığı konusunda önemli bilgiler sağlar.

Çeşitli meslek grupları (örneğin, doktorlar, hemşireler ve destek personeli) ve kıdem düzeyleri arasında İSG algıları ile iş memnuniyeti düzeylerini karşılaştırmak için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA, birden fazla grup arasında bir sürekli değişkenin ortalamalarında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu yöntem, üç veya daha fazla grup arasında yapılan karşılaştırmalarda, verilerin daha iyi analiz edilmesine olanak sağlar ve gruplar arasındaki farklılıkların genel bir çerçevesini sunar.

Örneğin, farklı meslek gruplarının (doktor, hemşire, destek personeli) İSG uygulamalarına ilişkin algıları arasında fark olup olmadığı veya çeşitli kıdem seviyelerindeki çalışanların iş tatmin düzeylerinde farklılık bulunup bulunmadığı ANOVA ile incelenmiştir. Bu analiz, sağlık sektöründeki farklı mesleki rollerin ve deneyim düzeylerinin, çalışanların iş ortamına yönelik algılarını nasıl etkileyebileceğini anlamak açısından kritik bir önem taşır.

Sonuç olarak, t-testi ve ANOVA gibi istatistiksel yöntemlerin bir arada kullanılması, çalışmanın kapsamlı bir veri analizi sunmasını sağlamış ve farklı gruplar arasındaki ilişkilerin daha detaylı bir şekilde incelenmesine olanak tanımıştır. Bu tür analizler, sadece mevcut bulguların daha iyi anlaşılmasını değil, aynı zamanda gelecekte yapılacak araştırmalar ve politika geliştirme süreçleri için de sağlam bir bilgi temeli oluşturur.

3.3.2. Korelasyon Analizi

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ve yönünü değerlendirmek için Pearson korelasyon katsayısı

yöntemi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve bu ilişkinin ne derece güçlü olduğunu belirlemek için yaygın olarak kullanılan bir istatistiksel tekniktir (Cohen, 1988). Pearson korelasyon katsayısı, ilişkinin pozitif ya da negatif olduğunu ve bu ilişkinin zayıf, orta veya güçlü bir bağ içerip içermediğini ortaya koyar. Bu analiz, İSG uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyi üzerindeki genel etkisini anlamak için temel bir adım olarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında, İSG uygulamalarının iş memnuniyeti üzerindeki etkisini daha derinlemesine incelemek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz, birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı bir değişken üzerindeki etkisini tahmin etmeye olanak tanır (Hair vd., 2014). Regresyon modeli, İSG uygulamalarını bağımsız değişken, iş tatmini düzeyini ise bağımlı değişken olarak ele almıştır. Bu sayede, İSG'nin iş memnuniyetini hangi ölçüde yordayabileceği ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin doğrudan etkileri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca, modelde yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörler de kontrol değişkenleri olarak dahil edilmiştir. Bu demografik değişkenlerin, İSG ile iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerindeki potansiyel etkileri veya bu ilişkiye olan katkıları detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Örneğin, cinsiyetin bu ilişkiyi güçlendiren veya zayıflatan bir etkisi olup olmadığı, yaşın bu bağlantının yönelimini değiştirebileceği veya eğitim düzeyinin İSG algıları ile iş tatmini arasında nasıl bir aracılık rolü oynadığı araştırılmıştır.

Çoklu regresyon analizi, yalnızca iki değişken arasındaki temel ilişkiyi incelemekle kalmayıp, aynı zamanda diğer faktörlerin bu ilişkiye olan katkısını da ortaya çıkararak, araştırmanın daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış sunmasına olanak tanımıştır. Bu yöntem, sağlık çalışanlarının İSG algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinin yalnızca yüzeysel bir değerlendirme ile sınırlı kalmamasını, aksine, bu ilişkinin daha geniş bir bağlamda ve demografik faktörlerin etkisiyle birlikte incelenmesini sağlamıştır.

3.3.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Araştırmada kullanılan anket aracının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla, ölçeklerin iç tutarlılığını ölçen istatistiksel bir yöntem olan Cronbach's alpha analizi uygulanmıştır. Cronbach alfa katsayısı, ölçek maddelerinin birbiriyle tutarlılık düzeyini değerlendirerek, ölçekteki tüm soruların aynı temel yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemeye

yardımcı olur. Sosyal bilimler alanında, bir ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için Cronbach alfa değerinin 0,70 veya üzeri olması genel bir standart olarak kabul edilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Bu bağlamda, çalışmada kullanılan anket maddelerinin iç tutarlılık düzeyi, ölçeğin güvenilirliğini sağlama ve doğru sonuçlar elde etme açısından analiz edilmiştir.

Ölçme aracının geçerliliğini değerlendirmek için ise içerik geçerliliği incelenmiştir. İçerik geçerliliği, anket maddelerinin ölçmek istedikleri yapıyı ne derece doğru bir şekilde temsil ettiğini belirlemeyi amaçlar (Polit ve Beck, 2017). Bu çalışmada, anketin geçerli bir ölçüm aracı olması için kapsamlı bir değerlendirme süreci izlenmiştir. İlk olarak, anket maddelerinin oluşturulması sırasında, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş memnuniyeti konularında literatürden elde edilen bilgiler dikkate alınmış ve daha önce bu alanlarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır.

Nihai anket tasarımı oluşturulmadan önce, sağlık sektöründeki İSG uygulamalarına ve iş memnuniyeti ölçümlerine hâkim olan uzmanlardan görüş alınmıştır. Bu uzmanların geri bildirimleri doğrultusunda, anket maddeleri yeniden gözden geçirilmiş ve kapsam geçerliliğini artıracak şekilde revize edilmiştir. Uzman değerlendirmeleri, özellikle sağlık çalışanlarının çalışma koşullarına özgü gereksinimlerin ve zorlukların anket kapsamına dahil edilmesini sağlamıştır. Ayrıca, anketin netliği ve anlaşılabilirliği açısından, soruların ifadeleri sadeleştirilmiş ve katılımcıların rahatlıkla cevaplayabileceği bir formata dönüştürülmüştür.

Sonuç olarak, anketin güvenilirliği ve geçerliliği üzerinde titizlikle durulmuş, bu süreçlerin sonucunda kullanılan ölçme aracının hem tutarlılık hem de doğruluk açısından yeterli standartlara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu yaklaşım, çalışmada elde edilen verilerin güvenilirliğini artırarak, bulguların daha sağlam bir temele dayanmasını sağlamıştır. Anket tasarımında izlenen bu sistematik süreç, araştırmanın genel kalitesine önemli bir katkı sunmuştur.

3.4. Bulgular

Tablo 1. Demografik Özellikler Tablosu

		Sayı	Yüzde
Yaş	18-25 yaş	27	10,8

	26-32 yaş	89	35,7
	33-39 yaş	49	19,7
	40-49 yaş	69	27,7
	50 ve üstü yaş	15	6,0
Medeni hal	Evli	123	49,4
	Bekar	126	50,6
Eğitim seviyesi	İlkokul	1	0,4
	Ortaokul	1	0,4
	Lise	35	14,1
	Üniversite	151	60,6
	Yüksek lisans ve üstü	61	24,5
Şu anki işinizde deneyim süreniz	0-2 yıl	33	13,3
	2-5 yıl	47	18,9
	6-15 yıl	94	37,8
	16-20 yıl	35	14,1
	21 ve üstü	40	16,1
Hastanedeki göreviniz ya da pozisyonunuz	Doktor	50	20,1
	Hemşire	108	43,4
	Diğer sağlık çalışanı	91	36,5
Şu ana kadar çalıştığınız hastanede yaklaşık olarak kaç saat İSG eğitimi aldınız?	1-5 saat	117	47,0
	6-10 saat	52	20,9
	11-20 saat	22	8,8
	21 ve üstü	17	6,8
	İSG eğitimi almadım	41	16,5
Daha önce çalışma hayatınızda hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	53	21,3
	Hayır	196	78,7
Bu hastanede daha önce hiç iş kazası yaşadınız mı?	Evet	50	20,1
	Hayır	199	79,9
Bu hastanede hiç ramak kala yaşadınız mı?	Evet	75	30,1
	Hayır	174	69,9

Tablo 1’de sunulan verilere göre, hastane çalışanlarının genel profili, eğitim düzeyleri ve deneyim seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda, çoğunluğunun üniversite mezunu ve mesleklerinde belirli bir deneyime sahip profesyonellerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının yanı sıra, mesleki bilgi ve becerilerinin yüksek olduğunu da gösteriyor. Ancak, hastane ortamında karşılaşılan bazı iş güvenliği risklerine rağmen, çalışanların büyük bir kısmı üniversite eğitimi almış ve profesyonel deneyimi yüksek kişilerden oluşmaktadır. Bu, sağlık sektöründe eğitilmiş ve uzmanlaşmış personelin önemini vurgulamakta, aynı zamanda hastane yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarında bu niteliklere uygun stratejiler geliştirmesi gerektiğini göstermektedir.

Çalışanların büyük kısmı hemşirelik gibi sağlık sektörünün önemli rollerinde görev yapmaktadır. Bu durum, hemşirelerin hastane ortamında en yoğun şekilde çalışan ve dolayısıyla daha fazla riskle karşılaşan grup olduğunu ortaya koyuyor. Hemşireler, doğrudan hasta bakımıyla ilgilendikleri için, çeşitli sağlık riskleriyle karşılaşma olasılıkları daha yüksektir. Bununla birlikte, çalışanların yaş gruplarına bakıldığında, 26-32 yaş arasındaki bireylerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığındaki çalışanlar genellikle kariyerlerinin başındaki profesyoneller olup, hem deneyim kazanmaya çalışan hem de iş tatminini artırmaya yönelik motivasyonları yüksek bireylerdir. Bu grup, hastane yönetiminin eğitim, güvenlik önlemleri ve kariyer gelişimi fırsatları sunmak adına daha fazla destek alması gereken bir kesimi oluşturmaktadır.

İş kazaları konusunda ise, çalışanların çoğu herhangi bir iş kazası yaşamadığını belirtmiştir. Ancak, buna karşın ramak kala olaylarının sıkça yaşanması dikkat çekicidir. Ramak kala olayları, ciddi bir kaza potansiyeli taşıyan ancak son anda gerçekleşmeyen durumlar olup, genellikle güvenlik önlemlerinin yetersiz veya zamanında alınmaması nedeniyle meydana gelir. Bu durum, hastane ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ramak kala olaylarının sıklığı, güvenlik önlemlerinin etkinliğini sorgulamaya açar ve güvenlik kültürünün güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koyar. Özellikle iş güvenliği eğitimlerinin artırılması, çalışanların riskleri daha iyi değerlendirebilmelerini ve güvenli çalışma alışkanlıkları geliştirmelerini sağlamak adına kritik bir adım olacaktır.

Sonuç olarak, hastane çalışanlarının genel özellikleri ve iş güvenliği ile ilgili durumu göz önüne alındığında, eğitilmiş ve deneyimli personelin güvenlik risklerine karşı daha etkin bir şekilde hazırlanabilmesi için iş güvenliği eğitimlerinin artırılması ve iş yerindeki güvenlik prosedürlerinin gözden geçirilmesi önemlidir. Bu adımlar, çalışanların güvenliğini sağlamanın yanı sıra, genel iş memnuniyetini de artıracak, böylece sağlık çalışanlarının iş ortamlarında daha verimli ve güvenli bir şekilde çalışmalarına olanak tanıyacaktır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics		
	Standartlaştırılmış Ögelere Dayalı	
Cronbach'ın Alfa'sı	Cronbach'ın Alfa'sı	Ürün Sayısı
,743	,752	25

Cronbach's Alpha değeri 0,743 olarak hesaplanmış olup, bu sonuç ölçeğin iç tutarlılığının oldukça iyi olduğunu ve yüksek düzeyde bir güvenilirlik sunduğunu göstermektedir. İç tutarlılık, bir ölçüm aracındaki maddelerin, belirli bir kavramı ya da yapıyı tutarlı bir şekilde ölçme yeteneğini ifade eder. Cronbach's Alpha, bu iç tutarlılığı belirlemek için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir ve genellikle 0,70'in üzerindeki bir değer, ölçeğin güvenilir olduğuna işaret eder (Nunnally ve Bernstein, 1994). Bu bağlamda, elde edilen 0,743 değeri, kullanılan anketin maddelerinin birbirleriyle uyumlu bir şekilde aynı temel kavramı ölçtüğünü ve dolayısıyla verilerin güvenilir bir şekilde toplandığını gösterir.

Bu yüksek Cronbach's Alpha değeri, anketin her bir maddesinin, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş memnuniyeti hakkındaki görüşlerini doğru bir şekilde yansıttığını ve herhangi bir tutarsızlık veya belirsizlik barındırmadığını işaret eder. Böylece, elde edilen verilerin güvenilirliğini artırır ve sonuçların geçerliliğini güçlendirir. Özellikle sosyal bilimlerde araştırmalarında, katılımcıların yanıtlarının tutarlı olması, elde edilen bulguların doğruluğu açısından kritik bir öneme sahiptir.

Ayrıca, yüksek bir Cronbach's Alpha değeri, anketin uygulandığı sağlık çalışanlarının, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi doğru bir biçimde değerlendirdiğini ve ölçeğin, bu ilişkiyi anlamak için etkili bir araç olduğunu gösterir. Bu

da araştırmacılara, daha sonra yapılacak istatistiksel analizlerin sağlam ve güvenilir verilerle yapılacağına dair bir güvence verir. Sonuç olarak, elde edilen 0,743'lük değer, araştırmanın güvenilirliğini artırarak, elde edilen bulguların daha doğru ve geçerli sonuçlar üretmesini sağlar.

Tablo 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği Puanlarının Medeni Hale Göre T-Testi Tablosu

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	T testi		
					t	sd	p
İş Sağlığı ve Güvenliği	Evli	123	3.48	.38	-1.609	247	.109
	Bekar	126	3.55	.35			

Tablo 3'te yer alan verilere göre, medeni hal ile iş sağlığı ve güvenliği (İSG) puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları, evli ve bekar çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymaktadır. Test sonuçları, $t(247) = -1.609$ ve $p = .109$ olarak hesaplanmış olup, p değeri 0,05'in üzerinde olduğu için bu farkın rastlantısal bir sonuç olma olasılığı yüksektir.

Bu bulgu, evli ve bekar sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algıları bakımından herhangi bir belirgin fark olmadığını göstermektedir. Yani, çalışanların medeni durumları, iş yerindeki sağlık ve güvenlik uygulamalarına yönelik tutum ve değerlendirmelerini etkilememektedir. İSG uygulamalarına karşı olumlu ya da olumsuz bir algı, kişinin evli olup olmamasıyla ilişkili görünmemektedir. Bu durum, sağlık çalışanlarının kişisel yaşam durumlarının, mesleki güvenlik algıları üzerinde önemli bir etki yaratmadığını, bu algıların daha çok iş yerindeki diğer faktörlere, güvenlik uygulamalarına ve çalışma koşullarına bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Medeni halin İSG algılarını etkilememesi, sağlık sektöründeki çalışanların profesyonel kimliklerinin ve iş yerindeki güvenlik uygulamaları hakkındaki tutumlarının, kişisel yaşam durumlarından bağımsız olarak şekillendiğini gösteriyor olabilir. Bu durum, İSG uygulamalarının etkili bir şekilde çalışılması ve tüm sağlık çalışanları için eşit bir güvenlik kültürü oluşturulması gerektiğini vurgular. Ayrıca, bu tür bulgular, iş sağlığı ve

güvenliği stratejilerinin, demografik faktörlerden bağımsız olarak çalışanların genel iş güvenliği algısını etkilemesi gerektiği yönündeki görüşü destekler.

Sonuç olarak, bu t-testi analizi, medeni durumun sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarını etkilemediğini göstermektedir. Bu bulgu, çalışma ortamındaki diğer değişkenlerin, çalışanların güvenlik algıları üzerinde daha belirleyici olabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4. İş Tatmini Ölçeği Puanlarının, Ramak Kalaya Göre T-Testi Tablosu

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	T testi		
					t	sd	p
İş Sağlığı ve Güvenliği	1	73	3.35	.95	-,985	245	.326
	2	174	3.49	1.01			

Tablo 4'te yer alan verilere göre, iş tatmini ile ramak kala durumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları, iş sağlığı ve güvenliği puanları açısından evet, anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Test sonuçları $t(245) = -0.985$ ve $p = .326$ olarak hesaplanmış olup, p değeri 0.05'ten büyük olduğu için bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bu bulgu, sağlık çalışanlarının iş tatmini ile iş yerlerinde karşılaştıkları ramak kala durumları arasında doğrudan bir ilişki olmadığını göstermektedir. Yani, çalışanların iş tatmini seviyeleri, iş yerlerinde sıkça yaşanan ramak kala olaylarıyla ilişkili görünmemektedir. Ramak kala olayları, iş kazalarına neden olabilecek ancak son anda gerçekleşmeyen durumlar olup, iş yerindeki güvenlik önlemleri ve çalışma koşullarıyla ilgili önemli bilgiler sunar. Ancak burada, iş tatmininin bu tür olaylar ile doğrudan bir bağlantısı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu sonuç, iş tatmininin yalnızca bireysel algılar ve genel çalışma koşullarına dayalı bir faktör olduğunu, ramak kala olaylarının ise daha çok iş güvenliği ve ortamla ilgili bir durumu yansıttığını ortaya koyuyor olabilir. Yani, sağlık çalışanlarının iş tatmini, onların iş yerindeki güvenlik riskleri ile doğrudan etkileşim içinde olmayabilir. Bu durum, iş güvenliği ve iş tatmini arasında karmaşık bir ilişki olabileceğini ve güvenlik olaylarının,

çalışanların memnuniyetini etkileyen başka faktörlerden bağımsız olarak ortaya çıkabileceğini düşündürebilir.

Ayrıca, ramak kala olaylarının sıklığı, çalışanların güvenlik bilincini etkileyebilir, ancak bu durum, iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkide bulunmuyor olabilir. Çalışanların iş tatmini daha çok iş yükü, kariyer gelişimi, ücretlendirme ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi faktörlerden etkileniyor olabilir. Bu bağlamda, iş güvenliği önlemlerinin artırılması ve ramak kala olaylarının önlenmesi, güvenli bir çalışma ortamı sağlansa da, çalışanların iş tatmini üzerinde tek başına belirleyici olmayabilir.

Sonuç olarak, bu t-testi analizi, iş tatmini ile ramak kala durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Bu, iş güvenliği uygulamalarının iyileştirilmesi ve ramak kala olaylarının önlenmesi gibi önlemlerin, çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı, ancak diğer iş tatmini faktörlerinin daha fazla rol oynadığı bir durumu işaret etmektedir.

Tablo 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği Puanlarının Sağlık Çalışanlarının Görev ve Pozisyonlarına Göre Anova Testi Sonuçları

Görev	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
1	50	3,455	.356	G. Arası	2.459	2	1.229		
2	108	3,631	.282	G. İçi	32.049	246	.130		
3	91	3,420	.438	Toplam	34.507	248		9.436	<.001
Toplam	249	3,519	.373						

Tablo 5'te yer alan verilere göre, sağlık çalışanlarının görev ve pozisyonlarına göre iş sağlığı ve güvenliği (İSG) puanları, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ile değerlendirilmiştir. ANOVA testinin sonuçları, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F(2, 246) = 9.436, p < .001$). Bu, sağlık çalışanlarının görev ve pozisyonlarına göre iş sağlığı ve güvenliği algılarında belirgin bir farklılık bulunduğunu ortaya koymaktadır.

ANOVA testi, üç veya daha fazla grup arasında ortalamaların karşılaştırılmasını sağlayan bir istatistiksel analiz yöntemidir ve burada, sağlık çalışanlarının görevlerine göre yapılan gruplandırma, doktorlar, hemşireler ve destek personeli olarak yapılmıştır. Sonuçlarda bulunan anlamlı fark, bu üç grubun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algılarının farklı olduğunu ve her grup için iş güvenliği uygulamalarına dair yaklaşımların çeşitli olduğunu gösterir. Bu, farklı görev ve pozisyonlardaki çalışanların karşılaştığı iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ve uygulamalara dair değerlendirmelerinin farklı olabileceğini düşündürmektedir.

Örneğin, doktorlar, hemşireler ve destek personeli farklı iş süreçlerinde yer aldıkları için, her biri farklı güvenlik tehditleri ve önlemlerine maruz kalmaktadır. Doktorlar, genellikle tıbbi kararlar ve hasta bakımıyla daha doğrudan ilgili olduklarından, güvenlik algıları hem sağlıkla ilgili prosedürlere hem de çevresel faktörlere dayalı olabilir. Hemşireler ise hastalarla en fazla etkileşimde bulunan çalışan grubu olduklarından, onların iş sağlığı ve güvenliği algıları daha çok hasta taşıma, enfeksiyon kontrolü ve ergonomik risklerle ilgili olabilir. Destek personeli ise, hasta bakımından daha az doğrudan etkilenen, ancak hastane ortamındaki temizlik ve malzeme taşımacılığı gibi fiziksel ve çevresel risklerle karşılaşan bir gruptur. Dolayısıyla, bu grupların her birinin güvenlik uygulamalarına ve risklere dair algıları farklı olabilir.

Bu anlamlı farkın, sağlık çalışanlarının görevlerine bağlı olarak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dair deneyimlerinin çeşitliliğini yansıttığı söylenebilir. Ayrıca, bu bulgu, her bir grup için özelleştirilmiş iş güvenliği stratejilerinin geliştirilmesi gerektiğini gösteriyor olabilir. Örneğin, hemşirelerin güvenlik ihtiyaçları, doktorlara kıyasla farklı önceliklere sahip olabilir. Bu nedenle, sağlık sektöründe görev yapan farklı pozisyonlar için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları tasarlanırken, her bir grup için özel önlemler ve eğitim programları düşünülmelidir.

Sonuç olarak, ANOVA testinin sonuçları, sağlık çalışanlarının görev ve pozisyonlarına göre iş sağlığı ve güvenliği algılarında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu, sağlık sektöründe görev yapan her bir grubun iş güvenliği uygulamalarına farklı bakış açıları ve deneyimler sunduğunu ve dolayısıyla iş güvenliği politikalarının her grup için özel olarak şekillendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Anova Sonuçları

Eğitim seviyesi	N	X	Ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p
1	27	3,437	1,089	G. Arası	2.016	4	504		
2	89	3,409	1,035	G. İçi	246.191	244	1.009		
3	49	3,351	1,048	Toplam	248.207	248			
4	69	3,573	.951					.500	.736
5	15	3,600	.692						
Toplam	249	3,457	1,000						

Tablo 6’da yer alan verilere göre, sağlık çalışanlarının eğitim seviyelerine göre iş tatmini puanları, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ile değerlendirilmiştir. Test sonuçlarına göre, farklı eğitim seviyeleri arasında iş tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(4, 244) = 0.500$, $p = .736$). P değeri 0.05’ten büyük olduğu için, eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Bu bulgu, sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerinin, iş tatminini etkileyen belirleyici faktörlerden biri olmadığını ortaya koymaktadır. Eğitim seviyesi, genellikle mesleki beceriler, bilgi ve uzmanlıkla ilişkilendirilse de, bu çalışmada sağlık çalışanlarının iş tatmini ile doğrudan bir ilişki kurulamamıştır. Bunun anlamı, sağlık sektöründe çalışan kişilerin iş tatmini üzerinde eğitim seviyesi dışında başka faktörlerin daha fazla etkili olduğu olabilir.

Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde belirgin bir etkisi bulunmaması, sağlık çalışanlarının iş tatminini etkileyen unsurların yalnızca eğitimle sınırlı olmadığını gösteriyor. İş tatmini, işin doğası, çalışma koşulları, iş yükü, ücretlendirme, kariyer gelişimi fırsatları, iş arkadaşları ve amirlerle olan ilişkiler gibi çok daha geniş bir

yelpazede faktörlere bağlıdır. Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde daha belirgin bir etkisi olmamış olması, çalışanların mevcut pozisyonlarında daha fazla memnuniyet duymalarını sağlayan diğer faktörlerin devreye girmesiyle açıklanabilir.

Bu durum, eğitim seviyesinin sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini doğrudan belirleyen bir faktör olmadığını, bunun yerine çalışma ortamı, yöneticilerle ilişkiler, işin tatmin edici olma düzeyi gibi unsurların daha fazla etkili olduğunu düşündürebilir. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar, daha iyi bir kariyer yoluna sahip olabileceklerini düşündükleri için tatmin olabilirken, düşük eğitilmiş çalışanlar, iş yerindeki deneyimleri ve çevresel faktörlere bağlı olarak daha yüksek bir iş tatmini yaşayabilir.

Sonuç olarak, bu ANOVA testi, sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakta ve bu bulgu, iş tatminini etkileyen daha güçlü faktörlerin çalışma ortamı, işin içeriği ve sosyal etkileşimler gibi unsurlar olduğunu göstermektedir. Bu durum, sağlık sektörü için iş tatminini artırıcı stratejilerin sadece eğitim düzeyine odaklanmak yerine, çalışanların genel çalışma koşullarına, kariyer gelişim olanaklarına ve işyerindeki sosyal faktörlere de odaklanarak tasarlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 7. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Puanlarının, Çalışanların Deneyimine Göre Korelasyon Tablosu

		İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Tatmini	Deneyim
İş Sağlığı ve Güvenliği	Pearson r	1	,179**	-,034
	p		,005	,596
	n	249	249	249
İş Tatmini	Pearson r	,179**	1	,000
	p	,005		,995
	n	249	249	249
Deneyim	Pearson r	-,034	,000	1
	p	,596	,995	
	n	249	249	249

Tablo 7'de, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendiren Pearson korelasyon analizi sonuçları, pozitif yönlü zayıf bir korelasyon ($r = .179$, $p = .005$) olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, her iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu, ancak ilişkinin zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. P değeri ($p = .005$) 0.05'ten küçük olduğu için, bu bulgu istatistiksel olarak anlamlıdır ve iş sağlığı ve güvenliği algısının, sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir etkisi olduğunu gösterir.

Ancak, korelasyon katsayısının 0.179 gibi düşük bir değere sahip olması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu ve bu etkileşimin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkileyebilmesi için tek başına yeterli olmayabileceğini belirtmektedir. Yani, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dair algıları, genel iş tatminlerini bir ölçüde etkiliyor olsa da, bu etki güçlü veya belirleyici değildir.

İş sağlığı ve güvenliği, özellikle sağlık sektöründe çalışanlar için oldukça önemli bir faktördür. Sağlık çalışanlarının güvenlik ve sağlıkları konusunda alınan önlemler ve uygulamalar, çalışma ortamlarını doğrudan etkileyebilir. Bununla birlikte, iş tatmini daha geniş bir kavram olup, sadece güvenlik ve sağlıkla ilgili algılarla değil, aynı zamanda işin doğası, iş yükü, kariyer fırsatları, maaş, iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi bir dizi başka faktörle şekillenir. Bu da, iş sağlığı ve güvenliği algısının, iş tatmini üzerinde doğrudan, ama zayıf bir etkiye sahip olduğunu ve daha geniş bir çerçevede değerlendirildiğinde, tatmini etkileyen diğer faktörlerin de önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, bu korelasyon analizi, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algıları, genel iş tatminlerini kısmi olarak etkiliyor olabilir, ancak bu etki tek başına çalışanların iş tatminini açıklamak için yeterli değildir. Bu durum, iş tatminini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilirken, iş güvenliği ile ilgili önlemlerin yanı sıra, çalışma ortamı, liderlik tarzı, iş yükü ve kişisel gelişim gibi diğer önemli faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 8. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Puanlarının, Alınmış Olan Eğitime Göre Korelasyon Tablosu

		İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Tatmini	Eğitim
İş Sağlığı ve Güvenliği	Pearson r	1	,179**	-,144*
	p		,005	,023
	n	249	249	249
İş Tatmini	Pearson r	,179**	1	,055
	p	,005		,391
	n	249	249	249
Eğitim	Pearson r	-,144*	,055	1
	P	,023	,391	
	n	249	249	249

Tablo 8'deki korelasyon analizine göre, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile iş tatmini arasındaki ilişki, pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olarak ortaya çıkmaktadır (Pearson $r = 0.179$). Bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır çünkü p değeri (0.005) 0.05'ten küçüktür. Bu bulgu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dair algıların, sağlık çalışanlarının iş tatminini bir ölçüde etkilediğini, ancak bu etkinin güçlü olmadığını göstermektedir. Yani, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki korelasyon zayıf bir düzeyde olsa da, bu iki değişken arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür. Ancak, bu zayıf ilişki, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki varyansın büyük bir kısmının başka faktörlerden kaynaklandığını gösteriyor. Bu da, iş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği algıları ile sınırlı olmadığı, daha geniş bir etkileşim ağı içerdiği anlamına gelir.

İş sağlığı ve güvenliği ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki ise negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olarak belirlenmiştir (Pearson $r = -0.144$). Bu ilişki de istatistiksel olarak anlamlıdır, çünkü p değeri (0.023) 0.05'ten küçük bir değere sahiptir. Bu bulgu, eğitim seviyesi arttıkça sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili puanlarının biraz düştüğünü ortaya koymaktadır. Negatif korelasyon, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının genellikle daha düşük olma eğiliminde

olduğunu işaret etmektedir. Bu durum, daha eğitimli çalışanların daha fazla bilgiye sahip oldukları için iş sağlığı ve güvenliği konularında daha yüksek standartlar beklediklerini ve mevcut uygulamaları bu yüksek standartlarla kıyasladıklarında, memnuniyetsizlik yaşayabileceklerini gösterebilir. Ayrıca, daha eğitimli çalışanlar, mevcut uygulamaları daha eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirebilir, bu da düşük puanlarla sonuçlanabilir.

İş tatmini ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki ise çok düşük düzeyde ve pozitif yönlüdür (Pearson $r = 0.055$), ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0.391$). Bu da, eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Yani, sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile iş tatminleri arasında doğrudan bir etkileşim olmadığı söylenebilir. Eğitim seviyesi, sağlık çalışanlarının genel memnuniyet düzeylerini etkilemekte zayıf bir rol oynamaktadır. Bu, iş tatminini etkileyen faktörlerin eğitim seviyesi dışındaki unsurlar, örneğin işin doğası, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler gibi faktörlerle daha güçlü bir şekilde şekillendiğini düşündürebilir.

Sonuç olarak, bu korelasyon analizi, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasında zayıf fakat anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyarken, iş sağlığı ve güvenliği ile eğitim arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Eğitim ile iş tatmini arasındaki ilişki ise anlamlı değildir. Bu bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş tatminini bir ölçüde etkileyebileceğini, ancak iş tatminini etkileyen daha güçlü faktörlerin olduğunu ve eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Eğitim seviyesinin iş sağlığı ve güvenliği algıları üzerinde negatif bir etkiye sahip olması ise, sağlık sektöründe çalışanların eğitim düzeylerine göre farklı beklentiler ve değerlendirmeler geliştirdiklerini, bu nedenle daha eğitimli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha eleştirel bir bakış açısına sahip olabileceğini göstermektedir.

Tablo 9. Eğitim ile İş Sağlığı ve Güvenliği Arasındaki Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
----------------------	---------------------	---	--------------	-------------	---	---	---	----------------	---	---

	İş Sağlığı									
Eğitim	ve	3.593	.040	-	90.57	<.001	.144	.021	5.248	.023
	güvenliği			.144						

Tablo 9'daki regresyon analizi sonuçlarına göre, eğitim düzeyinin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) puanları üzerinde belirli bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ile İSG arasındaki regresyon katsayısı (B) 3.593 olarak hesaplanmıştır. Bu, eğitim düzeyindeki bir birimlik artışın, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği puanlarında yaklaşık olarak 3.593 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Ancak, Beta katsayısının (β) -0.144 olması, bu ilişkinin negatif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, eğitim düzeyindeki bir artışın, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarında genellikle bir düşüşe neden olduğu sonucuna varılabilir. Bu durum, daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dair daha eleştirel bir bakış açısına sahip olabileceklerini veya mevcut uygulamaları daha yüksek standartlarla kıyaslayarak daha düşük puanlar verdiklerini işaret ediyor olabilir.

T-istatistiği ($t = 90.57$) oldukça yüksek bir değere sahip olup, p değeri < 0.001 olarak hesaplanmıştır. Bu, eğitim düzeyi ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Yani, eğitim düzeyi ile iş sağlığı ve güvenliği algıları arasında bir ilişki olduğu kesindir ve bu ilişkinin tesadüfi olmadığını gösterir. Ancak, regresyon modelinin R kare değeri (R^2) yalnızca 0.021 olarak bulunmuştur. Bu düşük R^2 değeri, eğitim düzeyinin iş sağlığı ve güvenliği puanlarındaki varyansın yalnızca %2.1'ini açıkladığını gösterir. Bu da, eğitim düzeyinin İSG algılarını etkileyen yalnızca küçük bir faktör olduğunu ve bu ilişkiye etki eden başka unsurların da bulunduğunu düşündürmektedir.

Regresyon modelinin genel anlamda anlamlı olduğunu gösteren ANOVA (F) istatistiği 5.248 olarak hesaplanmış ve p değeri 0.023 çıkmıştır. Bu da modelin, eğitim düzeyi ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkiyi yeterince açıklayan istatistiksel olarak anlamlı bir yapı oluşturduğunu gösterir. Ancak, R^2 'nin düşük olması, bu modelin İSG puanlarındaki varyansı açıklamada sınırlı bir güce sahip olduğunu ve diğer önemli faktörlerin de bu ilişkide rol oynayabileceğini işaret eder.

Sonuç olarak, eğitim düzeyinin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde belirli bir etkisi olduğu gözlemlenmekle birlikte, bu etkinin negatif yönde olduğu ve zayıf olduğu söylenebilir. Yani, eğitim seviyesi arttıkça sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği puanlarının düşmesi, bu iki değişken arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ve çeşitli etkileşimleri gösteriyor. Diğer faktörler, örneğin çalışma koşulları, iş ortamı, kurumsal politikalar ve bireysel algılar, bu ilişkinin daha fazla şekillenmesinde önemli bir rol oynayabilir. Bu nedenle, yalnızca eğitim düzeyine odaklanmak yerine, daha geniş bir perspektiften bakarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iyileştirilmesi için farklı faktörleri göz önünde bulundurmak önemlidir.

Tablo 10. Medeni Hal ile İş Sağlığı ve Güvenliği Arasındaki Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
Medeni Hal	İş Sağlığı ve güvenliği	3.405	0.75	.102	45.52	<.00	102	.010	2.59	.109

Medeni hal ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkiyi inceleyen regresyon analizi sonuçları, medeni hal değişkenindeki bir birimlik artışın iş sağlığı ve güvenliği puanlarında yaklaşık olarak 3.405 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Bu, evli veya ilişki içinde olan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının, medeni hali olmayan bireylere göre daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Ancak bu ilişkinin, başka bir deyişle, medeni halin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisinin sınırlı olduğuna dikkat edilmelidir. Regresyon katsayısının pozitif yönlü olması, medeni halin artışının, iş sağlığı ve güvenliği puanları ile genellikle olumlu bir ilişki içinde olduğunu gösteriyor, ancak bu ilişkinin zayıf düzeyde olduğu vurgulanmalıdır.

Katsayının standart hatası 0.75 olarak hesaplanmış olup, bu da modeldeki tahminlerin ne kadar belirsiz olduğunu gösterir. Standart hata, tahmin edilen katsayının güvenilirliğini ölçer, bu nedenle düşük bir standart hata, tahminin daha güvenilir olduğu anlamına gelir. Bu bağlamda, standart hatanın belirli bir seviyede olması, tahminin sınırlı güvenilirlikte olduğu sonucunu doğurabilir. T-istatistiği değeri ($t = 45.52$) oldukça yüksek olup, p değeri < 0.001 ile hesaplanmıştır. Bu durum, regresyon katsayısının sıfırdan farklı

olduğunu ve medeni hal ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir. Bu da, medeni hal değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde bir etkisi olduğunu ancak bu etkinin sınırlı olduğunu gösterir.

Korelasyon katsayısı ($R = 0.010$) oldukça düşük bir değere sahiptir, bu da medeni hal değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği puanlarının varyansını açıklamada çok küçük bir paya sahip olduğunu gösterir. Medeni hal, iş sağlığı ve güvenliği üzerinde önemli bir etkisi olmayan, yalnızca çok az bir varyans açıklayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. R^2 değeri de 0.010 olarak hesaplanmıştır, bu da medeni halin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı olduğunu ve yalnızca %1'lik bir kısmını açıkladığını göstermektedir.

ANOVA (F) istatistiği ise 2.59 ve p değeri 0.109 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, regresyon modelinin genel anlamda istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ve medeni halin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde güçlü bir etki yaratmadığını ortaya koymaktadır. Modelin, iş sağlığı ve güvenliği puanlarının varyansını açıklamada yeterince güçlü olmadığını ve bu sonuçların diğer faktörlerle etkileşim içinde olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle, iş deneyimi, çalışma koşulları, işyeri güvenlik önlemleri gibi faktörlerin, iş sağlığı ve güvenliği algıları üzerindeki etkisi daha belirleyici olabilir.

Sonuç olarak, medeni hal ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte, bu ilişkinin oldukça zayıf olduğu ve büyük oranda sınırlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Modelin zayıf R kare değeri ve ANOVA sonuçları, diğer değişkenlerin etkisinin daha önemli olduğunu ve medeni halin tek başına bu algıyı açıklamada yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Bu da, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili daha kapsamlı analizlerin yapılması gerektiğini ve farklı faktörlerin dikkate alınarak daha derinlemesine bir inceleme yapılması gerektiğini gösterir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyerek, sağlık sektöründe İSG uygulamalarının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini derinlemesine anlamayı amaçlamıştır. Sağlık hizmeti sunan ortamlar, çalışanlarının psikolojik ve fiziksel sağlığını etkileyebilecek zorluklarla doludur. Yoğun iş yükü, yüksek stres düzeyleri, hasta bakımının karmaşıklığı ve iş gücü eksiklikleri, sağlık çalışanlarının günlük deneyimlerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, İSG önlemlerinin iş tatmini üzerindeki etkileri, sağlık sektörünün sürdürülebilirliği ve çalışanlarının refahı açısından kritik bir öneme sahiptir. Çalışmamız, bu etkileşimleri inceleyerek, sağlık hizmetlerinde daha iyi iş memnuniyeti sağlamak adına İSG uygulamalarının rolünü vurgulamaktadır.

Çalışmanın bulguları, İSG uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde doğrudan ve önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, güvenli bir çalışma ortamının çalışan memnuniyeti üzerinde belirgin bir iyileştirici etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, Neal ve Griffin (2006) ve Elshaer ve arkadaşları (2018) gibi önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir. Bu çalışmalar, güvenlik algısının, çalışanların iş tatmini ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir. Çalışma ortamlarını güvenli gören sağlık çalışanları, risklerin azaltıldığı ve kendilerinin korunmuş hissettikleri bir ortamda daha yüksek iş tatmini bildirmektedirler. Bu durum, iş yerinde güvenliğin sadece fiziksel anlamda değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik huzurunu sağlayarak da iş tatminini artırıcı bir faktör olduğunu göstermektedir. Güvenlik önlemlerinin sağlık çalışanları üzerindeki olumlu etkisi, sadece fiziksel sağlıklarını korumakla kalmaz, aynı zamanda onların iş tatmini ve genel motivasyonlarını da artırmaktadır. Bu bağlamda, İSG uygulamalarının yalnızca yasal zorunluluklar değil, aynı zamanda çalışanların mutluluğunu artırmaya yönelik bir strateji olarak görülmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın bir diğer önemli katkısı, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık işlevinin önemli bir rol oynadığının vurgulanmasıdır. Psikolojik güvenlik, Edmondson (1999) tarafından, bireylerin işyerinde korkmadan düşüncelerini ifade edebileceği bir ortamı tanımlamak için kullanılmıştır. Çalışmamız, bu kavramın sağlık sektöründeki uygulamalarla nasıl

kesiştiğini ve psikolojik güvenliğin iş tatmini üzerinde nasıl bir rol oynadığını göstermektedir. Sağlık alışanlarının yüksek düzeyde stres ve duygusal yk taşıdığı göz önüne alındığında, psikolojik güvenliğin varlığı, iş yerinde daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlamak için son derece önemlidir. Çalışmamız, psikolojik güvenliğin, güvenli bir çalışma ortamı yaratmanın yanı sıra, çalışanların motivasyonunu artırmada, onların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamada da kritik bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik olarak güvenli bir ortamda çalışan sağlık çalışanları, hem iş yerindeki risklerle daha iyi başa çıkabilmekte hem de işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu bulgular, psikolojik güvenliğin, sadece İSG protokollerinin uygulandığı bir ortamda değil, aynı zamanda çalışanların kendilerini güvende hissettikleri ve desteklendiği bir iş yerinde de iş tatmini sağlanabileceğini göstermektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarına olan yönetimsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisidir. Sağlık sektöründe, yöneticilerin güvenlik önlemlerine verdiği önem, çalışanların iş tatminini doğrudan etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma bulguları, yönetimin İSG'ye olan adanmışlığının, çalışanlar arasında güven duygusunu pekiştirdiğini ve bu güvenin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini artırdığını göstermektedir. Clarke (2006) ve Zacharatos ve arkadaşları (2005) gibi araştırmalar, yöneticilerin güvenliğe verdiği önemin, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Bu alışmamızda, yüksek riskli sağlık hizmeti ortamlarında yönetimin güvenliğe öncelik vermesinin, çalışanların iş memnuniyetini artırmada kritik bir rol oynadığını bulmuş bulunmaktayız. Yönetimin İSG uygulamalarına verdiği önemin, çalışanlar arasında güven oluşturduğu ve iş yerinde değerli hissettikleri bir ortam yarattığı bu araştırmalarla tutarlıdır. Bu güven ortamı, çalışanların motivasyonunu artırarak, sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan iyileştirebilir.

Bu alışma, sağlık sektörü bağlamında yapılan literatür taramalarını genişleterek önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Özellikle, sağlık çalışanlarının karşılaştığı çeşitli stres kaynakları, iş yükü ve yetersiz personel gibi zorluklar, İSG uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi daha da önemli hale getirmektedir. Aiken ve diğerlerinin (2012) araştırmaları, yüksek iş yükü ve personel eksikliğinin iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Bu alışmamızda ise, etkin İSG uygulamalarının, çalışanların stres düzeylerini azaltmaya ve iş memnuniyetini artırmaya yardımcı

olabileceği bulunmuştur. Bu bulgular, İSG uygulamalarının sadece çalışan sağlığını korumakla kalmadığını, aynı zamanda çalışanların psikolojik sağlığını ve iş tatminlerini de geliştirdiğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, sağlık sektörü için kapsamlı bir İSG yaklaşımının benimsenmesi, çalışanların daha sağlıklı ve tatmin edici bir iş deneyimi yaşamalarını sağlamak için gereklidir.

Araştırmanın sınırlılıkları da göz önüne alındığında, elde edilen bulguların genellenebilirliğini artırmak için gelecekte daha geniş bir örneklem grubunun dahil edilmesi önerilmektedir. Çalışma yalnızca tek bir hastane örneği üzerinde gerçekleştirilmiş olup, bu durum bulguların diğer sağlık kuruluşlarına genellenmesi açısından sınırlayıcı olabilir. Ayrıca, bu çalışma nicel verilere dayanmaktadır ve bu da sağlık çalışanlarının İSG uygulamaları ile ilgili daha derinlemesine deneyimlerini yansıtmakta yetersiz kalabilir. Gelecekteki araştırmalarda, nitel araştırma metodolojilerinin kullanılması, sağlık çalışanlarının İSG uygulamaları ile olan deneyimlerinin daha derinlemesine incelenmesini sağlayabilir. Ayrıca, bu çalışma kesitsel bir araştırma tasarımına dayanmaktadır, bu da değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tam olarak ortaya koymayı zorlaştırmaktadır. Gelecekteki çalışmalar, boylamsal araştırma tasarımlarıyla İSG uygulamalarının iş tatmini üzerindeki uzun dönemli etkilerini incelemelidir.

Sonuç olarak, bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Etkili İSG önlemlerinin uygulanmasının yanı sıra, psikolojik güvenliğin ve güçlü bir yönetsel desteğin de iş tatmini üzerinde belirleyici etkiler yarattığı bulunmuştur. Sağlık tesisleri, bu faktörlere öncelik vererek çalışan memnuniyetini artırabilir ve bunun sonucunda hasta bakımının kalitesini ve genel kurumsal performansı iyileştirebilir. Bu bulgular, sağlık hizmeti ortamlarında güvenli ve tatmin edici çalışma koşullarının sağlanması için sürekli iyileştirmelerin yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Gelecekteki araştırmalar, bu çalışma ile elde edilen bulguları genişleterek, sağlık sektöründeki İSG uygulamalarının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde ele alabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. G. ve Walls, R. M. (2020). Supporting the health care workforce during the COVID-19 global epidemic. *JAMA*, 323(15), 1439-1440. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.3972>
- Ağat, M.G. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında sağlık hizmetlerinin sunulmasında doktorların karşılaştığı risk ve tehlikelerin iş stresi düzeyleri üzerine etkisi: Şanlıurfa ili için bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ağca, B. (2022). *Paramedik öğrencilerinde iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin ölçülmesi*. Yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Konya.
- Ağuş, M. (2021). *Sağlık kurumlarında bazı fiziksel risk etkenlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Uşak.
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S., Poghosyan, L., Cho, E., You, L., ... & Aunguroch, Y. (2012). Importance of work environments on hospital outcomes in nine countries. *International Journal of Quality in Health Care*, 24(4), 357-364. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzs041>
- Akarca, M. (2021). *Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutumun, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama*. Doktora tezi, T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Akbal, S. (2023). *Covid-19 pandemisinin bir kamu eğitim araştırma hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği durumuna etkisi*. Doktora tezi, T.C. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akdağ, D. (2014). *Çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Alanya devlet hastanesi hemşireleri örneği)*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Akkurt, Ö. (2021). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin aracı rolü: Malatya Turgut Özal tıp merkezi örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akkuş, Ö. (2021). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını etkileyen faktörler: bir eğitim araştırma hastanesi örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Akpınar, R. (2018). *Yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma hastanesi hemşireleri üzerine bir*

- araştırma. Yüksek lisans tezi, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Aksoy, M. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakır hastanelerinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Aktay, D.D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Aktürk, K. (2024). *Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Alacahan, Ö.F. (2023). *Hastane öncesi sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği risklerinin tespiti ve iş güvenliği algılarının incelenmesi: Sivas ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alharbi, J., Jackson, D., Usher, K. ve Simpson, M. (2019). Personal resilience in nurses and midwives: Effects of a work-based educational intervention. *Nurse Education in Practice*, 41, 102655. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.102655>
- Alıalah, O.A. (2023). *Hemşirelerin problem çözme yeteneklerine güven düzeylerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Bilim Dalı, Kırşehir.
- Altundere, A. (2023). *İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin hastane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısına etkisi: Bir özel hastane örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Arıcıoğulları, K. (2021). *İş değerlerinin işle bütünleşme ve iş tatmini üzerine etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Arslan, N. (2010). *Kurum kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, İstanbul.
- Avcı, M. (2014). *Sağlık çalışanlarında örgüt kültürü-iş tatmini ilişkisi (Denizli ilinde bir kamu hastanesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, , T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aydın Aktekin, F. (2010). *İş sağlığı ve güvenliğinin hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Balcı, E. (2010). *Hemşirelerde iş tatmini faktörlerinin hastaneye olan bağlılıklarına etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Bayraktaroğlu, G. (2012). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, TC Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Biber, B. (2022). *Hemşirelik öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi düzeylerinin anket yolu ile ölçülmesi*. Yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Konya.
- Bingölbalı, A. (2020). *Hemşirelerin meslek hastalığı ve iş kazası geçirme durumlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bolat, G. (2021). *Adana şehir eğitim ve araştırma hastanesinde tıbbi atık yönetimi ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Bostancı, B.İ. (2022). *Sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalığın (mindfulness) iş tatminine etkisi*. Yüksek lisans tezi, TC. Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Chang, E. M., Hancock, K. M., Johnson, A., Daly, J. ve Jackson, D. (2005). Role stress in nurses: Review of related factors and strategies for moving forward. *Nursing & Health Sciences*, 7(1), 57-65. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2005.00221.x>
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>
- Connor, T. H., McDiarmid, M. A. ve Cimino, J. A. (2010). Preventing occupational exposures to antineoplastic drugs in health care settings. *CA: A Cancer Journal for Clinicians*, 60(6), 333-345. <https://doi.org/10.3322/caac.20074>
- Creswell, J. W. ve Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Çakır, E. (2022). *Cam tavanın iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık sektörü örneği*. Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Çakmak, T. (2023). *Hastanelerde radyasyona maruz kalan sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ile radyasyon risklerine karşı tutumlarının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Çalışkan, S. (2021). *Bir hastanede tıbbi atık yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çelik, E. (2016). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul

Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Bilim Dalı, İstanbul.

- Çetin, A. (2014). *Kamuda yönetici ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamasına yönelik tutumlarının belirlenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkaya, R. (2022). *Hastanelerde yöneticilerin liderlik davranış tarzlarının sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisi: Sivas Numune Hastanesi'nde sağlık çalışanlarına bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Çokol, Ö. (2023). *İş sağlığı güvenliği farkındalığına etki eden faktörler*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Dayan, S. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sağlık çalışanları tarafından değerlendirilmesi: Bir özel hastane örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Demir, A. (2022). *Hastane çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeni modelleri*. Yüksek lisans tezi, T.C. Bingöl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Bingöl.
- Demir, F. (2023). *Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Demiroğlu Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Demir, H. (2021). *Tıbbi görüntüleme teknikleri ve ameliyathane hizmetleri ön lisans öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Demir, İ. (2023). *Sağlık kurumlarında çalışan personelin hizmet içi eğitim tutumu ile iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Bandırma.
- Demirbağ, S. (2024). *Sağlık çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği algısı ile hasta güvenliği kültürünün incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Demirci, E. (2023). *Sağlık yöneticileri ve çalışanların dijital okuryazarlık düzeylerinin iş tatminine etkisi: Sakarya ili örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya.
- Deniz, G. (2021). *Sağlık çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Çanakkale.

- Diker, H. (2020). *Kamu hastanelerinde iş sağlığı ve güvenliği sorunu: devlet hastanesinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karaman.
- Doğan, S.B. (2016). *Ulusal ve uluslararası örgütler ve kurallar açısından hastane ve sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi, İstanbul.
- Duffield, C., Roche, M., Blay, N. ve Stasa, H. (2011). Nursing unit managers, staff retention and the work environment. *Journal of Clinical Nursing*, 20(1-2), 23-33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03478.x>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C. ve Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Elçi, G. (2014). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Elshaer, N. S. M., Azazz, A. M., Abed, S. A. ve Gadelkarim, R. (2018). Health care workers' job satisfaction and the impact of occupational health and safety. *Safety and Health at Work*, 9(3), 385-390. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.02.004>
- Emektar, E. (2024). *Sağlık çalışanlarının bilgi iletişim teknolojileri kullanım düzeylerinin iş tatminine ve tükenmişliğe etkisi: Bolu Ağız ve Diş Merkezi'nde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karaman.
- Engels, J. A., van der Gulden, J. W., Senden, T. F. ve van't Hof, B. (1996). Physical work load and its assessment among the nursing staff in nursing homes. *Journal of Human Ergology*, 25(1), 35-44.
- Erdem, Ö.F. (2022). *İstanbul'da bir özel hastanedeki sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısının hastanenin iş sağlığı ve güvenliği performansı ile karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Erdoğan, Ş. (2013). *Örgüt iklimi ile çalışanların motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiler. Özel bir hastanede uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, İzmir.
- Ergüder, M. (2021). *Doktor-yöneticilerin yönetsel becerilerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Sağlık işletmelerine yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.

- Etikan, I., Musa, S. A. ve Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fidan, G. (2021). *Sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisan tezi, Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). SAGE Publications.
- Gandi, J. C., Wai, P. S., Karick, H. ve Dagona, Z. K. (2011). The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental Health in Family Medicine*, 8(3), 181-194.
- Gökdemir, D. (2016). *Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E. ve Tourangeau, R. (2009). *Survey methodology* (2nd ed.). Wiley.
- Güder, M. (2021). *Üstünlük vehmi ve iş tatmini ilişkisi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.
- Güneysulu, T. (2023). *İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının etkisinin incelenmesi; bir su ürünleri tesisinde araştırma*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Sağlık Ve Teknoloji Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Güzel, Ö. (2017). *Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Mersin.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Havare, G. (2019). *Algılanan stres düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>

- Hofmann, F., Kralj, N. ve Steurer, J. (2009). Needle stick injuries in health care—Frequency, causes, and preventive strategies. *Gesundheitswesen*, 71(11), 684-690. <https://doi.org/10.1055/s-0029-1234071>
- Hunt, L. W. (2001). Latex allergy: Diagnosis and management. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 107(3), 363-370. <https://doi.org/10.1067/mai.2001.113704>
- International Commission on Radiological Protection. (2018). Radiological protection in medicine. *Annals of the ICRP*, 47(3-4), 1-33. <https://doi.org/10.1177/0146645318756870>
- Kalaycı, U.(2022). *Hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının araştırılması: Balıkesir ili hastanelerinde uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003308>
- Kara, B. (2023). *Kamu hastanelerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, iç hizmet kalitesi ve iş gören performansına etkisi, Niğde ili uygulaması*. Doktora tezi, T.C. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde.
- Kara, F. (2024). *Farklılıkların yönetiminin iş tatmini, örgütsel adalet ve etik liderlik ile ilişkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma*. Doktora tezi, Türkiye Cumhuriyeti Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Doktora Programı, İstanbul.
- Kara, T. (2010). *Hemşirelerde stresin iş tatmini ve işten ayrılmaya etkisinin çalışma saatleri açısından değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Karahan, B. (2014). *Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Karakuş, A. (2023). *Hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının araştırılması; Iğdır Dr. Nevruz Erez Devlet Hastanesi örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Iğdır Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Iğdır.
- Karakuş, H. (2011). *Mobbingin hemşireler ve iş tatmini üzerine etkileri: Sivas ili örneği*. Doktora tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Sivas.
- Karasek, R. A. ve Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karasu, L. (2023). *Hastane laboratuvarları çalışanlarının işe hazır bulunuşluk durumlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çankırı.

- Kavgacı, Y.(2018). *Hastane işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan performansına etkisi: Burdur Kamu Hastaneleri Birliği örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Burdur.
- Kaya, R. (2024). *Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıklarının Karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Kaya, T. (2014). *Radyoloji teknisyenlerinin iş tatmini ve profesyonel olarak mesleki gelişimine yönelik beklentilerin incelenmesi (Gata örneği)*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Kaygısız, E. Y. (2024). *Sağlık çalışanlarında iş tatmininin yaşam kalitesine etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Kırteke, R. (2023). *Sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi: Kayseri ili örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kayseri.
- Kış Atasoy, B. (2023). *Üçüncü basamak bir sağlık kuruluşunda çalışan hekimlerin iş verimliliği ve iş tatminin, medyadaki sağlıkta şiddet haberlerinden etkilenme düzeyinin araştırılması*. Tıpta uzmanlık tezi, T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi Aile Hekimliği Kliniği, İstanbul.
- Korkut, F. (2010). *Hemşirelerin örgüt kültürü algılarının iş tatminine etkisi üzerine İstanbul ilinde bir alan araştırması*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Köksal, E.B. (2023). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel iletişimin iş tatminine etkileri: Sağlık sektöründe bir alan çalışması*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kayseri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kayseri.
- Köksal, G. (2010). *112 acil sağlık hizmetlerinin yönetim ve organizasyon yapısının iş sağlığı ve güvenliği sorunları üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi, İstanbul.
- Köksal, G. (2010). *112 acil sağlık hizmetlerinin yönetim ve organizasyon yapısının iş sağlığı ve güvenliği sorunları üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi, İstanbul.
- Köse, Y. (2016). *Hastanelerde çalışan hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Bilim Dalı, İstanbul.

- Kul, K. (2022). *Pandemi (covid-19) sürecinde hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kurnaz, M. (2019). *Hemşirelerde mobbing ve iş tatmini ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Samsun.
- Kuyuldar, H. (2023). *Covid-19 pandemi sürecinde sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Elazığ.
- Küçük, G. (2022). *Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişimin iş tatminine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kastamonu.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lancôt, N. ve Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492-501. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.010>
- Laschinger, H. K. S., Leiter, M. P., Day, A. ve Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- Lek Yartunç, M. (2022). *Hemşirelerin hastanedeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin değerlendirmeleri ve etkileyen faktörler*. Yüksek lisans tezi, T.C. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Antalya.
- Leroy, H., Dierynck, B., Anseel, F., Simons, T., Halbesleben, J. R., McCaughy, D., ... & Sels, L. (2012). Behavioral integrity for safety, priority of safety, psychological safety, and patient safety: A team-level study. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1273-1281. <https://doi.org/10.1037/a0030076>
- Limoncu, A. (2015). *Kişisel gelişim çabası ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.
- Liu, Y., Aunguroch, Y. ve Yunibhand, J. (2018). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 65(1), 92-103. <https://doi.org/10.1111/inr.12410>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X. ve While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>

- Lüle, T. (2023). *İş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi: Ağız ve diş sağlığı merkezi örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Manojlovich, M. ve Laschinger, H. K. S. (2007). The nursing worklife model: Extending and refining a new theory. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 256-263. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00670.x>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mete, A.H. (2021). *Sağlık kurumlarında sosyal kaytarma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Metiner, V. (2023). *Covid-19'un sivas numune hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerine etkilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çankırı.
- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Nelson, A. ve Baptiste, A. (2006). Evidence-based practices for safe patient handling and movement. *Orthopedic Nursing*, 25(6), 366-379. <https://doi.org/10.1097/00006416-200611000-00008>
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Oksay, A. (2011). *Uzman hekimlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Isparta ili örneği*. Doktora tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Ögen, A.R. (2021). *Aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık rolü: sağlık çalışanlarında bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, Antalya.
- Önder, G. (2012). *Yoğun bakım hemşirelerinin iş tatminine etki eden faktörlerin önem derecelerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Önder, H. (2023). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarının araştırılması: Çankırı ili örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çankırı.
- Öner, S. (2014). *İş sağlığı, iş güvenliği ve sağlık çalışanları*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Öveç, B. (2014). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- Özer, G. (2022). *Örgüt iklimi ve örgütsel güvenin çalışanların iş tatminine etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Özgümüş Çevik, A. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Özkan, A. (2022). *Acil yardım ve afet yönetimi öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Özkan, H. (2018). *Örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü mersin ili kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Mersin.
- Özkan, Ö. (2014). *Sağlık çalışanlarının iş tatmini, kurumsal güven ve kurumsal bağlılık boyutları itibariyle incelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi sağlık personeli üzerine analitik bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Elazığ.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). Open University Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Polit, D. F. ve Beck, C. T. (2017). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (10th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Pür, F. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Rahmah, R. (2022). *Örgüt kültürünün iş tatminine etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi, Sakarya.
- Rahman, H. A., Abdul-Mumin, K. H. ve Naing, L. (2017). Factors associated with the work-life balance of nurses in the public hospitals of Malaysia. *International Nursing Review*, 64(3), 319-328. <https://doi.org/10.1111/inr.12395>
- Sargın, F. (2021). *Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin örgütlenmesi ve yönetimi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Sarıakçalı, N. (2024). *Sağlıkta kalite standartlarında klinik yönetim: İşgören performansı üzerine etkisi ve iş tatmininin aracılık rolü*. Doktora tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Sivas.

- Sarıçam, H. (2012). *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hemşirelerin karşılaştığı risk ve tehlikelerin iş stresi düzeyleri üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, TC Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sarıdaş, N. (2022). *İş stresi ve aşırı iş yükünün iş tatmini ile iş gören bağlılığı üzerindeki etkisi: Reyhanlı devlet hastanesi hemşireleri üzerine araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Sarıtaç, D. (2014). *Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yönetimi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Savuci, Y. (2024). *Ameliyathanede çalışan sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algılarının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstinye Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sazçalan, G. K. (2019). *Hemşirelikte iş tatmininin malpraktise etkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. *Organizational Dynamics*, 22(2), 40-51. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(93\)90052-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(93)90052-3)
- Siekman, B., Conway, H. ve Moure-Eraso, R. (2005). Occupational safety and health in healthcare. *Occupational Medicine*, 55(3), 177-178. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqi102>
- Spector, P. E., Zhou, Z. E. ve Che, X. X. (2014). Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: A quantitative review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 72-84. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.01.010>
- Sudan, A. (2020). *Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği performansının değerlendirilmesi: Bingöl ili örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Bingöl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bingöl.
- Şentürk, Y. (2018). *Ameliyathanede çalışan sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği algısının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Şirin, E. (2023). *Kronik kas iskelet sistemi ağrısı olan sağlık çalışanlarında ağrı ile başa çıkma stratejileri ile ağrı inançları, kinezyofobi, vücut farkındalığı ve iş tatmininin ilişkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ortopedik Fizyoterapi Ve Rehabilitasyon Programı, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tarhan, H. (2022). *Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ile iş tatmini ve duygusal tükenme arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, T.C. Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Düzce.

- Taş, B. (2016). *Ameliyathane çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İzmir.
- Tatlıcan, M. (2020). *İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Uşak Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Uşak.
- Tekin, M. (2017). *Özel bir sağlık kurumunda çalışan sağlık profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Acil Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tetik, G. (2022). *Sağlık yönetimi bölümü öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Toktaş, G. (2021). *Koronavirüs (covid-19) pandemisinde sağlık çalışanlarının karşılaştığı riskler ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında hastane uygulamaları*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tombulca, Y. (2022). *Hastanelerin radyoloji bölümünde çalışan sağlık personellerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Hastanelerin Radyoloji Bölümünde Çalışan Sağlık Personellerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Algılarının Belirlenmesi, İstanbul.
- Tor, A. (2021). *Hastane yöneticilerinin yöneticilik tarzlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Buna yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi Programı İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Torun, B.(2021). *Ameliyathane ve yoğun bakım çalışanlarının iş sağlığı, iş güvenliği ve iş kazaları konusunda algılarının değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Trim, J. C. ve Elliott, T. S. (2003). A review of sharps injuries and preventative strategies. *Journal of Hospital Infection*, 53(4), 237-242. <https://doi.org/10.1053/jhin.2002.1370>
- Türksever Cani, A. (2020). *Sağlık çalışanlarında iş sağlığı, iş güvenliği, iş doyumu*. Yüksek lisans tezi, T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, Ş.N. (2023). *Sağlık çalışanlarında iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: Mersin iline bağlı özel bir hastanede görgül bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Uztutan, E. (2023). *Hastane öncesi acil sağlık hizmetleri personelinin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyinin iş kazaları ile ilişkisi: Ankara ili örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Çankırı.

- Ünlü, O. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi; sağlık sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Isparta.
- Üzel, K.(2022). *Bir üniversite hastanesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıkları*. Yüksek lisans tezi, Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P. ve Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2 Suppl), II57-II66. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- World Health Organization. (2020). *Health workforce policy and management in the context of the COVID-19 pandemic response*. WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- Yavuz, Aİ. (2014). *Sağlık işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanlara yönelik şiddet (Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği)*. Yüksek lisans tezi, T.C Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yavuz, E. (2023). *Covid-19 sürecinde yönetici iletişiminin hemşirelerin iş tatmini üzerindeki etkisi: hastanelerde kritik bakım birimleri örneği*. Yüksek lisans tezi, T.C. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Yıldız, A. (2017). *Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında personel güçlendirmenin etkisi: Hemşireler üzerinde bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yıldız, H. (2024). *Hastanelerdeki iş sağlığı ve güvenliği risklerinin analitik hiyerarşi prosesi ile değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yüksel, O. (2015). *Kamu hastaneleri birliği kapsamındaki hastanelerde personel güçlendirmenin iş tatmini ve iş motivasyonu üzerindeki etkilerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.
- Zacharatos, A., Barling, J. ve Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 77-93. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.77>
- Zeytünlü Demirbaş, E. (2022). *Optisyonluk müessesesi çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, T.C. Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

- Zobu, Ş. (2023). *Sağlık işletmelerinde örgütsel politik algılamaların sosyal beğenirlik aracılığıyla iş tatminine etkisi*. Yüksek lisans tezi, T.C. Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kayseri.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>
- Zohar, D. ve Luria, G. (2003). The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of Safety Research*, 34(5), 567-577. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.05.006>



EK 1. ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar;

Bu araştırma 'Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki' konusunu içermektedir. Vereceğiniz tüm yanıtlar araştırma kapsamında kullanılacak olup üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

SERPİL YILMAZ

(İstanbul Nişantaşı Üniversitesi)

Demografik Özellikler

Yaşınız kaçtır ?	18-25 [] 26-32 [] 33-39 [] 40-49[] 50 ve üstü []
Medeni haliniz nedir?	Evli [] Bekar[]
Eğitim seviyeniz ne düzeydedir?	İlkokul [] Ortaokul [] Lise [] Üniversite [] Yüksck Lisans ve Üstü []
Şu anki işinizde deneyim süreniz kaç yıldır?	0-2[] 2-5[] 6-15 [] 16-20[] 21 ve üstü []
Hastanedeki göreviniz ya da pozisyonunuz nedir?	Doktor [] Hemşire [] Diğer Sağlık Çalışanı []
Şu ana kadar çalıştığınız hastanede yaklaşık olarak kaç saat İSG eğitimi aldınız?	1-5 saat [] 6-10 saat [] 11-20saat [] 21 ve üstü[] İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadım []
Daha önce çalışma hayatınızda hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet [] Hayır []
Bu hastanede daha önce hiç iş kazası yaşadınız mı?	Evet [] Hayır []
Bu hastanede hiç ramak kala yaşadınız mı?	Evet [] Hayır []

İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği

1-Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Personele koruyucu ekipmanların temin edilmesi gereklidir.					
2	İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım konusunda bilgiliyimdir.					
3	Ansızın kazalar olabilir ve önlemek için yapılacak çok az şey vardır.					
4	İş Sağlığı ve Güvenliğini eğitimleri zaman kaybıdır.					
5	İş Sağlığı ve Güvenliğini önlemlerine uyumun denetlenmesi önemlidir.					
6	Çalışırken başınıza gelenler büyük ölçüde şans faktörüne bağlıdır.					
7	İş Sağlığı ve Güvenliğini eğitimlerinde öğrendiğim bilgileri uygulamaktayım.					
8	İş Sağlığı ve Güvenliğini durumu ile alakalı bir tehditle karşılaştığımda hemen etkililere bildiririm.					
9	İş Sağlığı ve Güvenliğini önlemleri işveren sorumluluğu olduğu için tarafınca alınmalıdır.					
10	Mesleki hastalıklar ve nedenleri hakkında bilgiliyimdir.					
11	Ara sıra koruyucu ekipmanları kullanmadan iş yaptığım olur.					
12	İş Sağlığı ve Güvenliğini eğitimleri ile iş kazası geçirme olasılığı azalmaktadır.					
13	İş Sağlığı ve Güvenliğini konusunda uzmanlar, yönetim ve personel asında işbirliği ve koordinasyon önemlidir.					
14	Hastanede İSG eğitimleri düzenli ve planlı olarak verilmektedir.					

15	İş Sağlığı ve Güvenliğini tehdit edebilecek risklere uygun uyarı levhaları konumlanmalı ve bulunmalıdır.					
16	İSG eğitimleri benim için önemli ve gereklidir.					
17	İSG uygulamalarında personelin aktif olarak katılmasına gerek görülmez					
18	Bazen çalışma sırasında sağlık ve güvenliğimi riske atabilirim.					
19	Patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgiliyimdir.					
20	Koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgiliyimdir.					

İş Tatmini Ölçeği

Bu bölümde "İş Tatmini" ne ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen size en uygun olan ifadeyi ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşimi severek yaparım.					
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.					
3	Mevcut işimden memnunum.					
4	İşimi keyifli buluyorum.					
5	İşyerinde zaman iyi geçiyor.					

PROF. DR. CEMİL TAŞCIOĞLU ŞEHİR HASTANESİ
EĞİTİM PLANLAMA KURULU (EPK)
KARAR TUTANAĞI

Toplantı Tarihi: 24.04.2024

Toplantı No: 08

KARAR

Hastanemiz Hemşire olarak görev yapan Serpil YILMAZ'ın “Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişki” adlı çalışmasını hastanemizde yapma talebi oy birliğiyle uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Mehmet Mesut SÖNMEZ

Başkan

Prof. Dr. Mine ADAŞ

Prof. Dr. Alper ÖTÜNÇTEMUR

Prof. Dr. Namigar TURGUT

Prof. Dr. Veli MİLMANLI

Prof. Dr. Seçil ARICA

Prof. Dr. Asım KALKAN

Doç. Dr. Nafiye Emel ÇAKAR

Sayın **SERPİL YILMAZ**
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
SAĞLIK YÖNETİMİ (TEZLİ)

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Etik Kurulu Başkanlığına 22/4/2024 tarihinde incelenmek üzere başvurmuş olduğunuz "SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ" başlıklı çalışmanız, 2/5/2024 tarihli 2024/05 numaralı etik kurul toplantısında değerlendirilmiştir. Kurulumuz tarafından yapacağınız araştırmanın etik açıdan uygunluğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Gönül MERT
Başkan

BAŞVURU BİLGİLERİ

Araştırmacı(lar)	SERPİL YILMAZ	Başvuru Tarihi	22/4/2024
Danışman/Yürütücü	DR. ÖĞR. ÜYESİ ALİ ÖZCAN	Araştırma Türü	DİĞER: MAKALE
Program/Aran	SAĞLIK YÖNETİMİ (TEZLİ)	Etik kurul Toplantı Tarihi	2/5/2024
Çalışma Niteliği	DİĞER: MAKALE	Etik Kurul Karar No	2024/05