

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ve
MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Ceyda TİMURÖĞLU

İstanbul, 2018

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ve
MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Ceyda TİMURÖĞLU

Öğrenci No:

150746060

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Ahmet KOVANCI

İstanbul, 2018

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ İş Güvenliğinin Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım 20.02.2018

Ceyda TİMÜROĞLU

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

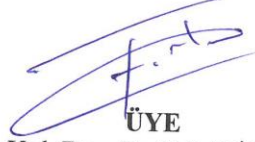
20.12.2018

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 150746060 numaralı *Ceyda TİMUROĞLU*'nun "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İş Güvenliğinin Çalışan Memnuniyeti Ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 23.01.2018 tarih ve 2018/04 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (5.0) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Ahmet KOVANCI
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Talat FİRLAR
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Erdal ŞEN
(İstanbul Gelişim Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Ceyda TİMÜROĞLU
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ahmet KOVANCI
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi, 2018
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, Motivasyon, Memnuniyet, Sağlık Personeli, Çalışma Ortamı

ÖZ

İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ve MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İş Sağlığı ve Güvenliğinin günümüzdeki yeri ve önemi her geçen gün artmaktadır. Buna örnek verecek olursak, bir iş yerinde 50 kişi ve üzeri personel çalıştıran ve 6 aydan uzun iş ortaya koyan bütün işletmeler çalıştırdıkları kurumda iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve iş yeri hemşiresi bulundurma zorunluluğu vardır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların performanslarının artırılması ve kurumun hasta potansiyelinin artması için büyük önem taşımaktadır. İş güvenliği ile ilgili bir çok yeni yönetmelik çıkarılmıştır. Çıkarılan bu yönetmelikler çalışanların haklarını daha iyi korunmasını sağlamaktadır. Bu durumda çalışanların iş yaşantısındaki motivasyon ve memnuniyetinin artmasını sağlar.

İş güvenliği ve sağlığı yönünden çalışma ortamlarının personellerin daha huzurlu, mutlu ve güven içerisinde çalışabilecekleri bir ortam oluşturulması gerekmektedir. Uygun fiziki ortam, aydınlatma, ısı, nem, havalandırma, gürültü gibi etkenlerin iyi düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışanların motivasyon ve memnuniyetinin artması için çalışan personelin iş sınıfına göre bir takım olumlu iyileştirmeler yapması gerekmektedir. Bunlar ücret, fazla mesai, güvenlik vs. gibi sıralama yapmamız mümkündür.

Name & Surname : Ceyda TİMÜROĞLU
Thesis Supervisor : Assist.Prof.Ahmet KOVANCI
Type and Date : Master's Thesis, 2018
Scope : Management of Hospital and Health Facilities
Key Words : Occupational Health and Safety, Motivation, Pleasure, Medical Personnel, Work Environment

ABSTRACT

EFFECTS ON WORKING SATISFACTION AND MOTIVATION OF OCCUPATIONAL SAFETY

Today, the importance of occupational work and safety is increasing day by day. For example, all enterprises which employ 50 and above personnel and working in 6 and above months term must have to incorporate an occupational safety specialist, occupational physician and occupational nurse.

Occupational health and safety-related work environments have created an environment in which employees can work happily and can make peace in a complete and secure way. Proper physical environment, lighting, heat, humidity, ventilation, noiseless factors need to be well organized. Personnel should develop a number of positive things as a job to increase the motivation and enjoyment of the staff. Personnel wages, overtime, security, etc. Sorting as is possible.

In terms of occupational health and safety, working environments need to create an environment where employees can work more happily, peacefully and confidently. Proper physical environment, lighting, heat, humidity, ventilation, noise and other factors need to be well regulated. Personnel must be improved a set of positive things by working in class for increasing of personnel's motivation and pleasure. It is possible to sort like personnel's wage, overtime, security, etc.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA İŞ GÜVENLİĞİ ve ÇALIŞAN GÜVENLİĞİ

1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	3
1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği:.....	3
1.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Üç Temel Amacı	3
1.2. Neden İş Sağlığı ve Güvenliği?.....	4
1.3.Güvenlik Kültürü	5
1.4.Çalışma Alanlarının Tehlike Durumlarına Göre Sınıflandırılmalı	6
1.5. İşletmelerde İş Güvenliği Sistemini Oluşturmak İçin Gerekli Olan Etmenler	7
2. İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI, SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	8
2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı:	9
2.2. Meslek Hastalıklarının Özellikleri	12
2.3. Meslek Hastalıklarının Risk Etmenlerine Göre Sınıflandırılması:	12
2.3.1. Biyolojik Riskleri	13
2.3.2. Kimyasal Riskleri	13
2.3.3. Fiziksel Riskleri.....	13
2.3.4. Ergonomik Riskleri	14
2.3.5 Tozlardan oluşan Riskleri.....	14
2.3.6. Psikososyal Riskleri.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA ORTAMI İLE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE MOTİVASYON VE MEMNUNİYETİ

1. ÇALIŞMA ORTAMI VE KOŞULLARI	16
1.1.Çalışma Ortamı ve Koşulları Kavramı.....	16
1.2.Olumlu Çalışma Ortamı ve Koşulları	16
1.3.Çalışma Ortamı ve Koşullarının Önemi.....	17
1.4.Olumlu Çalışma Ortamlarının ve Koşullarının Oluşturulması	17
1.5. Çalışma Ortamı ve Risk Faktörleri	18
2. HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA ORTAMI VE ÇALIŞMA KOŞULLARI.....	18
2.1. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Koşulları	18
2.1.1. Hastane Çalışanlarının Çalışma Süreleri	19
2.1.1.1 Normal Çalışma Süresi	20
2.1.1.2. Nöbet Çalışması ve Fazla Çalışma.....	20
2.1.1.3. İcapçılık Usulü	21
2.1.2. Hastane Çalışanlarının Ücret Durumu.....	21
2.2. Hastanelerde Mesleki Riskler	22
2.3.İş Kazaları-Meslek Hastalıkları ve Hastane Çalışanları.....	22
3. MOTİVASYON KAVRAMI VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA MOTİVASYONU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	23
3.1.Motivasyon Kavramına İlişkin Esas Bilgiler	23
3.1.1 Motivasyon Kavramı	23
3.2.Motivasyonun Amacı	23
3.3.Motivasyonun Önemi.....	24
3.4.Motivasyon Süreci	24
3.5.Motivasyon Türleri.....	25
3.6.Motivasyon Kuramları	25
3.6.1.Kapsam Kuramları.....	25
3.6.2.Süreç Kuramları.....	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKSAL BOYUTU

1.TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLIĞININ HUKUKSAL BOYUTU	28
1.1.KanuniBoyutu	28
1.1.1.4857 Sayılı İş Kanunu	28
1.1.2.İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	29
1.1.3. İSGB’ne İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ	29
1.1.4.İSG Kanun Tasarı Taslağı	30
1.1.5.İş Güvenliği Uzmanının Görev ve Yetkileri.....	31

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ VE MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİNİ AÇIKLAYAN YÖNTEM VE BULGULAR

4.MOTİVASYON ve MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN FAKTÖR ve GÜVENİRLİK ANALİZLERİ SONUÇLARI	33
4.1. Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Madde Analizi Sonuçları	33
4.2. Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları	34
4.3. Motivasyon ve Memnuniyet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	36
4.4.İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenirlik Analizleri Sonuçları	37
4.4.1.İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizleri Sonuçları ...	37
4.4.2.İş Güvenliği Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları	38
4.4.3.İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	39
4.5. Bulgular ve Yorum	41
4.5.1.Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri	41
4.5.2.İş Güvenliği Düzeyleri İle Motivasyon ve Memnuniyet Ölçeğine Bağlı Bulgular ve Yorumlar	42
4.5.2.1.Katılımcıların İş Güvenliği Düzeylerine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerler	43
4.5.2.2. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	44
4.5.2.3. Katılımcıların Finansal Erişim İle İlgili İfadeler Algılarına Bağlı Normal Dağılım Testi Sonuçları	45

4.5.2.4. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	46
4.5.2.5. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	47
4.5.2.6. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	48
4.5.2.7 Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	49
4.5.2.8. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	50
4.5.2.9. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	52
4.5.2.10. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	53
4.5.2.11. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	54
4.5.2.12. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	55
4.5.2.13. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	56
4.5.2.14. Motivasyon Ve Memnuniyet Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları	57
4.5.2.15. İş Güvenliği Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları	58
4.5.2.16. İş Güvenliği Düzeyleri İle Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçekleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	59
4.5.2.17. İş Güvenliği Düzeylerinin Motivasyon Ve Memnuniyete Etkisini Ölçmeye Yönelik Analiz Sonuçları.....	60

SONUÇ	61
KAYNAKÇA.....	66
EKLER	
Ek 1. Anket Formu	72



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No:	Sayfa No:
Tablo 1. İş Güvenliğinin Temel İlkeleri.....	8
Tablo 2. Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Madde Analizi Sonuçları ...	33
Tablo 3. Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları.....	34
Tablo 4. Motivasyon ve Memnuniyet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	36
Tablo 5. İş Güvenliği Düzeylerine İlişkin Madde Analizi Sonuçları.....	37
Tablo 6. İş Güvenliği Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları.....	38
Tablo 7. İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	39
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri	41
Tablo 9. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeylerine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	43
Tablo 10. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	44
Tablo 11. Katılımcıların Finansal Erişim İle İlgili İfadeler Algılarına Bağlı Normal Dağılım Testi Sonuçları	45
Tablo 12. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	46
Tablo 13. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	47
Tablo 14. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	48
Tablo 15. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	49
Tablo 16. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	50
Tablo 17. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	52
Tablo 18. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	53

Tablo 19. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	54
Tablo 20. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	55
Tablo 21. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	56
Tablo 22. Motivasyon Ve Memnuniyet Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları	57
Tablo 23. İş Güvenliği Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları	58
Tablo 24. İş Güvenliği Düzeyleri İle Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçekleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları	59
Tablo 25. İş Güvenliği Düzeylerinin Motivasyon Ve Memnuniyete Etkisini Ölçmeye Yönelik Analiz Sonuçları	60

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AİDS	: Edinilmiş Bağışıklık Eksikliği Sendromu
Arş	: Araştırma
C.	: Cilt
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktor
GSMH	: Gayri Safı Milli Hasıla
HÜ	: Hacettepe Üniversitesi
İBBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi
İLO	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi
İSGÜM	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi
İÜ	: İstanbul Üniversitesi
KKKA	: Kırım-Kongo-Kanamalı Ateşi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
Prof.	: Profesör
s	: Sayfa
S	: Sayı
SABE	: Sağlık Bilimleri Üniversitesi
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SÜ	: Selçuk Üniversitesi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Vb	: Ve benzeri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YDT	:Yayınlanmamış Doktora Tezi
Yrd.	:Yardımcı
YYLT	:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının olması, o işte çalışanların sağlık kalitelerinin yüksek olması, var olan işe gelme oranlarının artması, çalışanların çalışma verimliliğinin artması, çalışma memnuniyeti ve motivasyonlarının yüksek olmasını sağlayacak etkileri vardır. Çalışanlar üzerinde çalıştıkları iş yerinde olumlu ve güvenilir bir iş ortamının olması hem işveren hem de çalışanın o işte daha verimli sonuçlar almasını sağlamaktadır. Aynı şekilde işyerinde var olan olumsuz çalışma ortamı ise olumsuz bir ortamda çalışıldığı zaman bu iş yerinde meydana gelecek olan iş kazalarının da artmasına dolayısıyla bu da hizmet kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır.

Sağlık kuruluşlarında verimli ve güvenli bir sağlık hizmeti sunabilmek için sağlık personelinin memnuniyet ve motivasyonunun yüksek olması çalışma ortamının koşullarına bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Hastaneler gibi hem çalışanların hem de tedavi olmak için gelen hastaların hayatlarını önemli ölçüde etkileyen yerlerin sağlıklarını olumsuz etkileyebileceğini düşündüğümüz faktörlerden temizlenmiş olmasına dikkat etmemiz gerekmektedir.

İş güvenliği esnasında uygun çalışma ortamı ve hareketlerine dikkat edilmediği durumda meydana gelebilecek bir çok meslek hastalığı vardır. Çalışanların korunması amacıyla oluşabilecek bu meslek hastalıklarını en aza indirmeye çalışmaktayız.

Çalışanların iş güvenliğini sağlanması İSG adına temel teşkil eden devlet tarafından da çıkarılan yasalar, yönetmelikler mevzuatlar ve kanunlar ile korunmaktadır.

İş güvenliği, çalışanların sağlığını fiziksel, sosyal ve psikolojik özelliklerini dikkatli koruyarak onlara uygun çalışma ortamı oluşturulmasını sağlayan tedbirler bütünüdür. Bilindiği üzere, Türkiye de 50 ve üzeri çalışanı olan her iş yerinde bir iş güvenliği uzmanı, bir tane işyeri hekimi ve bir tanede sağlık personelinin bulunması zorunlu hale getirilmiştir.

Sağlık kuruluşlarında kaliteli ve daha verimli bir hizmet verilebilmesi için çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerinin sıklaştırılması ve daha önemli hale getirilmesiyle çalışanların motivasyon ve memnuniyetinin artırılması önemlidir.

Çalışmada ilk olarak iş güvenliği ve sağlığının tanımları yapılarak bunun neticesinde ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına değinilecektir.

İkinci bölümde ise çalışan motivasyon/memnuniyeti üzerine olan literatürler incelenerek, motivasyonu etkileyen faktörler öne sürülecektir.

Üçüncü bölümde ise iş güvenliği ve sağlığının tarihsel gelişimi ve hukuksal boyutlarına değinilecektir. Bu alanda çıkarılan, kabul edilen bir takım kanun, yönetmelik, tebliğlere de değinilecektir.

Tezin yöntemi konusuyla ilgili akademik literatür taraması ve Anadolu Kuzey Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Haydarpaşa Numune Hastanesinde farklı görevlerde çalışanlara uygulanacak anketlerle, çalışmanın amacı test edilecektir. Uygun istatistiksel yöntemlerle analiz yapılacaktır.

Tezin hazırlanması esnasında herhangi bir zorluk ile karşılaşılmamıştır. Bu sebepten ötürü herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA İŞ GÜVENLİĞİ ve ÇALIŞAN GÜVENLİĞİ

1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

“İş Sağlığı, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanabilmesi için kullanılan makine ve teçhizatın doğabilecek zararlı durumlardan arınmış veya bu zararların minimum düzeye indirildiği bir iş olanağında güvenli biçimde yaşayabilmesini anlatır.”¹

“İş Güvenliği, işin uygulanması esnasında personellerin maruz kaldığı tehlikelerin bertaraf edilmesi veya azaltılması konusunda, işverenin yerine getirmesi gereken yükümlere dair teknik kuralların bütünüdür.”²

“İş Sağlığı ve Güvenliği; işin uygulanması esnasında işyerindeki çevre koşulları sebebiyle işçilerin karşılaştıkları sağlık problemleri ve mesleki risklerin yok edilmesi veya minimuma indirilmesi olarak tanımlanabilir.”³

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği:

Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik hallerini maksimum seviyeye çıkarmak, bu seviyede sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının kötüleşmesini önlemek amacıyla yapılan çalışmaları ifade eder (ILO-WHO 1950). Dünya Sağlık Örgütü sağlığı; sadece hastalık ve sakatlığının olmaması değil, sosyal, fiziksel ve ruhsal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır.

“İş Güvenliği ve Sağlığının Üç Temel Hedefi”⁴

İşyerlerinde, işlerin ifa edilmesi esnasında, çeşitli nedenlerden doğan, sağlığa zarar verebilecek durumlardan korunmak amacıyla yapılan düzenli çalışmalara iş sağlığı ve güvenliği denir. İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı vardır;

¹Demircioğlu ve Centel, (2012). İş Hukuku, Tıpkı 16.Bası, Beta yayınevi, s.154.

² Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s. 155.

³ Balkır, Z.G., (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s.58.

⁴H. Selçuk Selek, İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular, s.25

*Çalışan güvenliği

*Üretim güvenliği

*İşletme güvenliği

Öncelikli amaç çalışanların güvenliğini sağlamakla birlikte; üretim olmadan çalışana ihtiyaç olmayacağı, işletme olmadan da üretim olmayacağı gerçeğinden hareketle nihai hedefe ulaşabilmek için her üçü de dikkate alınmalıdır. Bugünlerde teknolojik ilerlemelerin ortaya çıkardığı imanın iş sağlığı ve güvenliğinin daha iyi yapılmasına ilişkin durumlarda kullanılmasıyla meydana gelebilecek olası iş kazalarının büyük oranda düşürülmesi mümkündür.

“İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temel nedenleri şu başlıklarla verilebilir: Birincisi, Çalışanları Korumak’tır: Çalışanların rahat ve güvenli bir ortamda çalıştırılması ile çalışanların korunmasına katkı yapılmış olunur. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının ikinci nedeni Üretim Güvenliği’ni sağlamaktır: İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli koşullarda daha fazla verimlilik sağlanır ve ekonomik açıdan gelişime katkıda bulunmuş olunur. Sağlık ve güvenlik kurallarına işyerinde tam uyulduğu takdirde iş kazaları ve meslek hastalıkları en aza indirilebilecek ve genel ekonomi açısından kaza ve hastalık maliyetlerinde düşüş sağlanabilecektir. Üçüncü neden ise İşletme Güvenliği’ni sağlamaktır: İşyerinde olabilecek; patlama, yangın, göçük, makine arızaları ve diğer tüm risk ve tehlikeler iş güvenliği tedbirleri ile ortadan kaldırılacak ve iş kazalarında anlamlı bir azalma sağlanabilecektir.”⁵

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik alınan önlemler genellikle iş güvenliği eğitimi ve koruyucu ekipmanların nasıl ve hangi durumlarda kullanabileceklerine yönelik olmuştur. Çalışma ortamlarında alınan önlemlerin ortaya çıkabilecek riskleri en aza indirerek çalışma yaşamındaki verimliliği ve performansı daha iyi arttıracığının üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

1.2. Neden İş Sağlığı ve Güvenliği?

İş sağlığı ve güvenliği, bütün meslek dallarında çalışanların psikolojik, fizyolojik ve de biyolojik durumlarını en üst basamağa ulaştırmak, bu seviyede ilerletmek,

⁵Ekin, A.(2010). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları(İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara, s.25.

personelin çalışma ortam ve şartları nedeniyle personelin sağlığının bozulmasını önlemek üzere yapılan çalışmalarını ifade eder.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin (1948) 3. Maddesinde “yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır”⁶denmektedir.

İş Sağlığını etkileyen etmenler, çalışanların yaşamının büyük bir süresini geçirdiği çalışma hayatının içinde daha fazla riskli hale gelir. Bu sebepten ötürü çalışan insanlar bu risklere daha çok maruz kalmak zorunda kalırlar. Pek çok kaynakta önümüze çıkan iş sağlığı ve güvenliği tanımı olarak geçen “ iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma”⁷ kavramları bu konuda etkisini yitirmektedir. Meslek Hastalıklarının büyük bir kısmının çalışanların iş güvenliği eğitimlerinin eksikliğinden de kaynaklandığından söz edebiliriz.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin başarısını etkileyen araştırmalarda geçen adıyla güvenlik kültürünün, işyeri kültürü bütününe bir parçası olduğunu ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik değer ve inançların yansıtıldığı bir alt basamağı olduğunu ifade edebiliriz.

1.3.Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürünü etkileyen kavramalar: Çalışanların iş güvenliği ile ilgili farkındalıklarını ve bu konudaki meydana gelebilecek tehlikeleri en doğru şekilde algılamaları, uygun kişisel koruyucu malzemeleri kullanmaları güvenlik önerilerinde bulunmasıdır.

“Güvenlik Kültürünün Temel Özellikleri:”⁸

- *Güvenliğe yönelik üst yönetimin bağlılığı
- *Güvenliğin stratejik önemi
- *Güvenliğe yüksek öncelik verilmesi
- *Hizmet veya üretimin sürekliliği için güvenlikten ödün verilmemesi

⁶İş Güvenliği Motivasyonu, Ertuğrul Gödelek Mühendis ve Makine-cilt 46 Sayı:543

⁷İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri/ Mehmet Mustafa GÜNEŞ- İş Hekimi Eğitmeni

⁸ ikbülni.com (İnsan Kaynakları Bülteni)/İş-Güvenliği-Kültürü/nedir/16 Ekim yazısı (10.10.16,21:28)

- *Yetkin personel
- *Açık rol ve sorumluluklar
- *Açıklık ve iletişim
- *Motivasyon ve iş doyumunu
- *Tüm çalışanların katılımı
- *Uygun kaynak dağıtımı
- *Zaman baskısı, iş yükü ve stresten arındırılmış çalışma koşulları
- *Örgütsel öğrenme
- *İş birliği ve takım çalışması
- *Yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiler

1.4.Çalışma Alanlarının Tehlike Durumlarına Göre Sınıflandırılmalı

-İşyerleri, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların daha etkili olması amacıyla tehlike sınıflarına ayrılmalıdır.

-Bu sınıflandırmalarda; yapılacak olan işin türü, işin her bölümünde kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, işte kullanılacak malzemeler, üretim yapılırken kullanılan yöntem ve şekilleri, çalışma alanları ve çalışma şartları gibi konular göz önünde bulundurulmalıdır.

-Tehlike sınıfları; işverenlerin vermiş olduğu asıl işler dikkate alınarak, sosyal tarafların da katıldığı komisyon üyelerinin görüşleri önerisinde Bakanlık tespit edecek.

-Kişilerin iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilmeleri için bu alana ait uzmanlık belgesinin olması gerekmektedir. (A) sınıfı çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde bulundurulması gerekmektedir,(B) sınıfı en az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde bulundurulması gerekmektedir. (C) sınıfı olan belge ise az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde bulunması gereken bir belgedir.

İş yerlerinde Neden İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi bulunmalı?

-Çalışan işçi sayısı ve işin türüne bakılmaksızın her iş yerinde bir iş güvenliği uzmanı, bir işyeri hekimi birde sağlık personeli bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır.

-İş Sağlığı Güvenliği Uzmanları, işverenlerin önlem almadığı hayati tehlike arz eden riskler bulunması durumunda ise doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurulmalıdır.

-İşyerlerinde herhangi bir durumda meydana gelen iş kazalarında ihmal tespit edildiği halde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin yetki belgeleri askıya alınacaktır.

1.5. İşletmelerde İş Güvenliği Sistemini Oluşturmak İçin Gerekli Olan Etmenler

-İşletmelerdeki mevcut durum araştırılarak, ayrıntılı incelenerek analiz değerlendirilmesi yapılır.

-Çalışma alanlarına yönelik risk değerlendirilmesi yapılır.

-İş sağlığı ve güvenliğine ait bir ekip oluşturulur.

-Düzenli olarak tüm çalışanlara belirli zamanlarda denetim yapılarak bu denetimlerin değerlendirilmesi yapıp raporlamaları hazırlanır.

-Oluşabilecek herhangi bir acil durumlara karşı önceden planlanmış ekip oluşturulur ve planlaması yapılarak, yapılan bu planlar doğrultusunda tatbikatlar ile uygulamaları yapılır.

-İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ölçüm yapılması gereken durumlarda ölçümlerinin yapılması sağlanarak raporlaması yapılır.

-Çalışanlara düzenli periyotlarda gerekli sağlık kontrolleri ve taramaları yapılır.

-İş yerinde bulunan üst yönetim ve tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim verilir. Verilen bu eğitimlerin etkili olup olmadığının kontrollerinin yapılması gerekmektedir.

Yukarıda sayılan etmenler bir işyerinde işverenin dikkat etmesi gereken etmenler olmakla beraber çalışanlarında iş güvenliği açısından korunmasının daha etkili olmasını sağlar.

Tablo 1-İş Güvenliğinin Temel İlkeleri

İŞ GÜVENLİĞİNİN TEMEL İLKELERİ
Kaza nedenleri dizisinin beş halkasından ancak üçüncüsüne etki edebilir; iş güvenliğinin sağlanması çalışmaları güvensiz koşulların ve hareketlerin ortadan kaldırılması konusunda yoğunlaşır.
İş kazalarının nedenlerinin %88'i güvensiz hareketle,%10'u güvensiz koşullardır.%2 oranı nedeni bulunamayan kazaları oluşturur.
Kaza sonucu meydana gelebilecek zararın büyüklüğü önceden kestirilemez. Bu tamamen şansa ve rastlantıya bağlıdır.
Ağır veya ölümlle sonuçlanan her kazanın temelinde, 29 uzuv kaybı ile sonuçlanan ve 300 yaralanma meydana gelmeyen olay vardır(1-29-300 oranı)
Çalışanların güvensiz davranışlarının nedenleri: 1.Bünyeden, doğadan kişisel özürler. 2.Bilgi ve ustalık yoksunluğu. 3.Fiziksel uygunsuzluk. 4.Kötü çevre koşulları, şeklinde dört ana gruba ayrılır.
Çalışma alanları sırasıyla: 1.Mühendislik revizyon. 2.İnandırma ve özendirme(ikna ve teşvik). 3.Ergonomiden yaralanma. 4.Disiplin önlemlerine başvurma.
Kazalardan korunma yöntemleri ile üretim kontrolü (Kalite kontrolü, fiyat kontrolü ve üretimin arttırılması) metotları her zaman birbirinin paralelindedir, çatışmaz.
İş güvenliği ile ilgili yönetmelikler üst düzeydeki yönetim tarafından çıkarılırsa etkili olur. Üst kademe yöneticisi sorumluluğa katılmalıdır
Fenomen (ustabaşı) yani ilk yönetici kazalardan korumada başta gelen en etkili kişidir.
İnsancıl duygu yanında iş güvenliğinin sağlanmasında itici iki parasal faktör vardır. 1.Güvenli çalışan işletmede üretim artar, maliyet düşer. 2.Kazada görünen kayıpların beş katı kadarda görünmeyen zarar meydana gelir.

Kaynak: Necdet Akyüz, İş Güvenliği, Arpaz Matbaacılık, İstanbul, 1980, s.20

2.İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI, SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı:

Toplumsal bir düzen içinde; kontrol dışına çıkan, zarar verebilecek ve önceden planlanmayan niteliği bulunan her olaya **kaza** denir.

Kazaların oluşumunu etkileyen birçok faktör vardır; psikolojik, fiziksel ve teknolojik faktörler kazaların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunun yanı sıra kazalar en çok tehlikeli makine kullanımından ziyade çarpma, düşme, kullanılan makinelerin doğru kullanım talimatlarını bilinmemesinden dolayı kaynaklandığı bilinmektedir.

Kazaların ortaya çıkış sebepleri içerisinde kişinin dikkatsiz, tedbirsiz davranışları sonucunda da meydana geldiği bilinmektedir. Bunlar çoğu zaman aniden ve istemeden meydana gelmekte ve maddi/manevi zararlara yol açmaktadır. Yapılan araştırmalara göre kazaların %90'nını önlemenin mümkün olduğu bulunmuştur.

İş Kazası: Yapılan araştırmalarda iş kazasının çeşitli tanımları yapılmaktadır. Ama bir çok araştırmanın ortak tanımına göre “ iş kazası, bireyin hatalı bir davranış ve işi ile ilgili ekipman yoksunluğu yada teknik arıza gibi nedenlerle vuku bulan, devamında sakatlanma, ölüm gibi sonuçlara neden olan olayların tümü olarak ifade edilmektedir”⁹

Türkiye’de iş kazasının tanımı Sosyal Sigortalar Kanunun 11/A maddesinde yapılmıştır: İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhen arızaya uğratan olaydır.¹⁰

- iş yerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının Sigortalının, işvereni tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında.

⁹ Semra Savaşan “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Doğurduğu Kayıpların Uygulamalı Bir Analiz” Verimlilik Dergisi, s.4 (1980). S. 122.

¹⁰Nurettin Kara, İş Kanunu- SSK- Bağkur, Yayılım Yayıncılık, s.12.(Kanun:506, 1964)

Sağlık Çalışanlarının Sıklıkla Karşılaştığı İş Kazaları:

- Kesici-delici alet yaralanması (bistüri, makas, cam kesikleri, iğne batmaları vb.)
- Yataktan kalkmaya yatağa bağımlı hastaların tedavileri sırasında meydana gelen yanlış hareket, düşme, çarpma vb kazalar,
- Sağlık Tesisinde kullanılan kimyasal maddelerin yanlış kullanılmasından doğan kazalar,
- Ruhsal sıkıntılara bağlı olarak dikkatini toparlayamamasından doğan dikkatsizlik sonucu meydana gelen kazalar,
- Elektrikli aletlerin yanlış kullanılmasından dolayı meydana gelen kazalar,
- İşyeri içerisinde çeşitli alet ve edevatın yanlış taşınmasından meydana gelen kazalar,
- Yanıcı-patlayıcı gazların sebep olduğu kazalar,

Sağlık Meslek Grubunda Sıklıkla Görülen Meslek Hastalıkları:

- AIDS
- Sindirim sistemi hastalıkları (çeşitli bağırsak hastalıkları, kolit, ülser)
- Depresyon
- Migren
- Çeşitli kanser türleri
- Kansızlık
- Bel fıtığı
- Varis ve kalp damar hastalıkları
- Ekzama, saç dökülmesi, çeşitli deri hastalıkları
- Sistit
- Hemoroid
- Hepatit (A, B, C, D)
- Alerjik hastalıklar, tüberküloz, astım
- Alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı gibi rahatsızlıklar sağlık çalışanlarında sık görülen hastalıkların başında gelmektedir.

“ İş güvenliği; iş yerinde işin icra edilmesiyle ilgili olarak oluşan özel tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan metotlu çalışmalardır.”¹¹

“İş güveninin bir başka tanımı ise ; çalışanların çalışma ortamlarından dolayı meydana gelebilecek kazaların ortadan kaldırılması, tamamen kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda ise bu oluşabilecek kazaların en aza indirilmesi, bunları yerine getirmesi için gerekli olan alet ve teçhizatın tedarik edilerek uygulanan teknik kuralların bütünü olarak ifade edebiliriz.”¹²

Meslek hastalığı, “ Çalışan personelin çalışmış olduğu işin özelliklerine göre meydana gelebilecek görevini yapmasına engel teşkil eden veya tamamen yapamayacak durumun olması geçici veya kalıcı olabilecek biyolojik ve psikolojik rahatsızlık olarak ifade edilebilir”.¹³ Meslek hastalığını başka bir şekilde de tanımlamak istersek eğer; işyerlerinde iş güvenliği açısından riskli, kimyasal maddeler, fiziksel etkenler, biyolojik etkenlerin meydana getirdiği hastalıkları da meslek hastalığı tanımı içinde değerlendirmek mümkündür.

Çalışanları incelediğimiz zaman meslek hastalıkları normalde var olan hastalıklarının yanı sıra daha az yer kaplamaktadır. Lakin İş Güvenliği uzmanlarının araştırmalarında ise meslek hastalıkları önemli bir yer kaplamakta ve bunu da şöyle anlatmaktadır;

*Birincisi, işçinin yapmış olduğu iş ile meydana gelen hastalık arasında bir bağ vardır ve bunun nedeni ise çalıştıkları iş yeridir.

*İkinci neden ise, oluşabilecek olan meslek hastalıklarından korunmanın mümkün olmasıdır. Bunu da işyerlerinde alınacak olan bir takım güvenlik tedbirleri ile sağlamak mümkündür.

Sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamının olması iş barışının hızlı ve sağlıklı kalkınmanın da ilk şartıdır. Çünkü iş kazaları ve meydana gelen meslek hastalıkları insan yaşantısını etkilediği kadar işletmeler için de önem arz etmektedir. Yaşama hakkı tüm

¹¹H.İbicioğlu, “İşletmelerde İnsangücü Verimliliğin Arttırılması ve Teknolojik Değişim”. Doktora Tezi, İ.Ü. İşletme Fakültesi, 1993, s. 71.

¹² Günlük Hayatımız ve İş Sağlığı Güvenliği Rehberi, s.34.

¹³İş Sağlığı ve Güvenliği Fırat Üniversitesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı Doç. Dr. S.Erhan DEVECİ, Ocak 2010 Elazığ

insanların birinci ve en temel hakkıdır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) kaynaklarına göre her yıl 1.2 milyon kadın ve erkek işçilerin iş kazaları ve çalıştıkları iş yerine bağlı olarak ortaya çıkan meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybetmektedir. Yine aynı kaynaklara göre; her yıl 250 milyon insan iş kazaları, 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır.

2.2. “Meslek Hastalıklarının Özellikleri”¹⁴

- Kendine özgü bir klinik tablo
- İyi belirlenmiş hastalık etkeni
- Hastalık etkeni veya ara ürününün (metabolitinin)
- Hastalığın deneysel olarak oluşturulabilmesi
- Hastalığın atak hızının (ortaya çıkma boyutun/insidansının) o meslekte çalışanlarda yüksek olması
- Uzun (belirsiz) latent dönem
- Yavaş ilerleme

Genellikle tedavi edilemez, Önlenabilir.

2.3. Meslek Hastalıklarının Risk Etmenlerine Göre Sınıflandırılması:

- I.** Biyolojik riskleri
- II.** Kimyasal riskleri
- III.** Fiziksel riskleri
- IV.** Ergonomik riskleri
- V.** Tozlar
- VI.** Psikososyal riskleri

¹⁴¹⁴Meslek Hastalıklarının Nedenleri, Doç. Dr. Mine Esin Ocaktan

2.3.1. Biyolojik Riskleri

Biyolojik risk etmenleri sınıflandırılması içinde aşağıdaki etmenlerin neden olduğu yapılan araştırmalarca bilinmektedir. Bunları şöyle sıralamak mümkündür;

- Brusella,
- Şarbon,
- Veba,
- Tularemi,
- KKKA
- Tüberküloz
- Parazit hastalıkları vb.

2.3.2. Kimyasal Riskleri

Kimyasal risk etmenleri sınıflandırılması içinde aşağıdaki etmenlerin neden olduğu yapılan araştırmalarca bilinmektedir. Bunları şöyle sıralamak mümkündür;

- Ağır metaller,
- Solventler,
- Zehirli ve iritan gazlar,
- Asit ve alkaliler,
- Pestisitler,
- Plastik maddeler,

2.3.3. Fiziksel Riskleri

Fiziksel risk etmenleri sınıflandırılması içinde aşağıdaki etmenlerin neden olduğu yapılan araştırmalarca bilinmektedir. Ayrıca sağlık sektöründe en fazla fiziksel risk faktörlerine maruz kalınmaktadır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür;

- Sıcaklık ve gürültü,
- Işın niteliğine göre titreşim,
- Aydınlanma,
- Radyasyon,
- Yüksek veya düşük basınç,

- Nem,
- Fiziksel şiddet de bu grubun içerisinde yer alabilir.

2.3.4. Ergonomik Riskleri

Ergonomik risk etmenleri sınıflandırılması içinde aşağıda sıralanan etmenlerin neden olduğu yapılan araştırmalarca bilinmektedir. Fiziksel risk etmenlerinden sonra sağlık sektöründe ergonomik risk etmenlerinin de görülme sıklığı oldukça yüksektir. Ergonomik risk etmenlerini şöyle sıralamak mümkündür;

- Uzun çalışma süreleri,
- Hızlı iş,
- Yorgunluk,
- Monoton iş,
- Duruş bozuklukları,
- Ergonomik olmayan alet, eşya, araç, makine ve süreçler,
- Zorlayıcı iş akışı
- Ağır yük taşıma ve kaldırma.

2.3.5 Tozlardan oluşan Riskleri

Tozlardan oluşan risk etmenleri sınıflandırması içinde aşağıda sıralanan etmenlerin neden olduğu yapılan araştırmalarca bilinmektedir. Tozlardan oluşan risk etmenlerini şöyle sıralamak mümkündür;

- Toz; partikül büyüklüğü $< 100 \mu$ olan ve havada asılı olarak bulunan maddeler
- Kronik obstrüktif akciğer hastalıklarına neden olurlar.
- Deri ve diğer organlarda iritan etkileri olabilir.

2.3.6. Psikososyal Riskleri

Psikososyal risk etmenleri sınıflandırılması içinde aşağıda sıralanan etmenlerin neden olduğu yapılan araştırmalarca bilinmektedir. Bu etmenlerde yine meslek hastalıklarının oluşumunda önemli yer kaplamaktadır. Psikososyal risk etmenlerini şöyle sıralamak mümkündür;

- İş güvencesizliği,
- Gelecek kaygısı,
- İş stresi,
- Şiddet,
- İşyeri şiddeti,
- Yükselme hedefi olmaması,

Meslek hastalıkları da çalışanların meslek gruplarına, çalışma yıllarına, çalışanların yaş gruplarına, eğitim durumlarına göre ve son olarak da cinsiyette göre farklılıklar göstermektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA ORTAMI İLE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE MOTİVASYON VE MEMNUNİYETİ

1. ÇALIŞMA ORTAMI VE KOŞULLARI

1.1. Çalışma Ortamı ve Koşulları Kavramı

Çalışma ortamı ve koşulları; bir işyerinde çalışan personelin, çalışma yeri, çalışma saatleri, çalışma şekli, mesai arkadaşları ile olan ilişkisi ve iletişimi, ücret, güven, güvenlik, çalışanın fiziksel, ruhsal ve ekonomik durumlarını etkileyen etmenlere denilmektedir. Günlük yaşantımızın büyük bir kısmını işyerine geçirdiğimiz süre kapsar. Bu yüzden çalışma ortamının fiziksel uygunluğu ve psikolojik olarak da rahat bir ortam olması büyük önem taşımaktadır. Ekonomik, fiziksel ve ruhsal olarak uyumlu bir çalışma ortamı olunan iş yerinde hem hizmet kalitesi yüksek tutup memnuniyeti artırır hem de işletmenin kar verimliliğini arttırmasına sebep olur.

Çalışanların düşüncelerini etkileyen etmenlerin büyük bir bölümünü çalışma ortamı ve koşulları etkilemektedir. İşyerindeki verimliliği arttırmanın en önemli sebeplerinden biri de yine çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları ne kadar iyi çalışma saatleri ne kadar uygun olursa çalışanlarında o işten aldığı doyum ve istek daha fazla olur.

Hızla gelişen teknoloji ve sürekli artan bilimsel araştırmalara rağmen işletmelerin en önemli unsuru insan olmaya devam etmektedir. Bundan ötürü işletmelerin verimliliğini, başarısını da başarısızlığı insan gücü ve zihnine bağlıdır. Bu yüzden çalışanların motivasyon ve memnuniyeti büyük önem arz etmektedir. İnsan gücünden ve zekasından maksimum verim alabilmek işletmenin yöneticisinin yönetim kabiliyetine bağlıdır.

1.2. Olumlu Çalışma Ortamı ve Koşulları

Çalışma yerinde meydana gelen ve gelme olasılığı olan bütün etmenler doğrudan o işyerinde çalışmakta olan çalışanları etkilemektedir. Bazı etkenlerin çalışanları mutlu ve tatmin edebilecek düzeyde olması gerekmektedir. Bunlar; ücret, çalışma şartları, çalışma yerinin uygunluğu, ağır iş yükü, yükselme olasılığı, temizlik, güvenlik vb. Bu

saydığımız etkenlerin en üst düzeyde olması çalışanların motivasyon ve memnuniyetlerini büyük ölçüde arttırmaktadır.

1.3. Çalışma Ortamı ve Koşullarının Önemi

İşyerlerinde meydana gelen olumlu çalışma koşullarının varlığı o işletmenin yönetimini, çalışanlarını, hizmet alanları ve onların yakınlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışanlarının işlerini severek mutlu yerine getirmesi hizmet verdiği kişilerinde almış olduğu hizmetten mutlu olmasına ve pozitif düşüncelere ulaşmalarını sağlamaktadır. “Çalışanlar, çalışma ortamının olumlu veya olumsuz bütün Has değişkenlerinden doğrudan etkilenirler. Sağlıksız çalışma ortamları sağlık hizmetinde çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını; ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri, düşük profesyonel statü, işyerinde sıkıntılı ilişkiler, profesyonel rolleri yerine getirmekteki sorunlar ve işyerindeki çeşitli tehlikelerle etkilemektedir. Bir iş ortamında çalışanın sağlıklı olması sadece kendini değil, aynı zamanda hizmet verdiği kişileri de etkilemektedir.”¹⁵

1.4. Olumlu Çalışma Ortamlarının ve Koşullarının Oluşturulması

Çalışma ortamının fiziki yapısının yapılan işe uygun olması, hijyenik olması, ortamın ısısı veya soğukluğu, gürültüden uzak olması, ergonomik şartlara uygun olması çalışma ortamında çalışanların çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir.

Çalıştırılacak işteki personelin o işe uygunluğunun araştırılması, mesleki becerilerinin araştırılması ve personelin iş becerisine göre işe yerleştirilmesine yöneticilerin dikkat etmesi gereken bir diğer unsurdur. Yapılacak işte yeteri kadar personelin çalışması yapılacak işin kalitesini, verimliliğini arttırırken personelin üzerinde de motivasyonun artmasını ve daha istekli verimli çalışmalarını sağlar. Yapılacak olan iş uygun ücret verilmesi de çalışanlar üzerinde olumlu etki sağlar.

Günümüzde çalışma şartlarını ve ortamlarının iyileştirilmesine yönelik birçok yönetmelik ve mevzuatlar hazırlanmış ve çıkarılmıştır.

¹⁵ M. Saygılı – Y. Çelik, “ Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi “ Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt (C.) 14, Sayı (S.) 1, Ankara, 2011, s. 27

Bu çıkarılan yönetmelik ve mevzuatların aktif hale gelip kullanılrlığını arttırmak üst düzey yöneticilerin bakış açlarına bağlıdır. Çünkü çıkarılan mevzuat ve yönetmelikte açık bırakılan maddeler vardır ve bu boşlukların adil bir şekilde doldurulması yine o iş yerindeki yöneticilere bağlıdır. Çalışanların problemlerine ve taleplerine yönelik duyarlı olması işyerindeki motivasyonu arttırarak verimliliğinde artmasına çalışanların daha etkin çalışmasını sağlar.

Olumlu bir iş atmosferi, yaratıcı ve üretken çalışmaları destekleyen, işbirliğinin egemen olduğu, kırııcı konuşma biçimlerinin, arkadan bıçaklamaların ve dedikodunun olmadığı uygar bir ortam anlamına gelir. Başlıca yedi boyutta tanımlanır;

- Yetkilendirici,
- Saygılı,
- Destekleyici,
- Bütünleştirici,
- Açık,
- İlkelere dayalı olması beklenir,
- Güvene dayalı.

Olumsuz çalışma ortamı ve koşulları, çalışanların iş hayatındaki psikolojilerinin bozuk olması özel yaşantısında ki ailesiyle, arkadaşları ile olan iletişimlerini de önemli ölçüde etkilemektedir.

1.5. Çalışma Ortamı ve Risk Faktörleri

Yapılan işe göre çalışma ortam ve koşullarına dayanan bir takım risk faktörleri bulunmaktadır. Bunların sonucunda çalışanlarda karşılaşılan bir takım meslek hastalıkları da görülmektedir.

2. HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA ORTAMI VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Koşulları

Sağlık Hizmetleri, birçok iş kolunun bir arada bulunduğu ve ortak çalışmalar ile birlikte hizmet yürüttükleri bir yapıdır. Bu birçok görev alanını bir arada bulunduran yapının işleyişi kanun, yönetmelik, genelgeler ve tebliğler ile büyük bir titizlik ve uyumlu

bir şekilde yürütölmektedir. Sağlık sektöründe hizmet veren sektörleri alt kademededen yukarı kademeye doğru řu şekilde sıralamamız mümkündür;

- Teknik Hizmetler Sınıfı,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı,
- Genel İdari Hizmetler Sınıfı,
- Sağlık Hizmetleri Sınıfı.

Hastaneler sağlık sisteminin sunumunda önemli bir yere sahiptir. Çünkü 7/24 kesintisiz bir şekilde hizmet vermektedir.

Hastaneler gerek yatarak gerekse ayaktan poliklinik hizmeti vererek yüksek hasta potansiyeline sahiptir. Sağlık sektöründe hizmet veren çalışanların çalışma ve ortamı koşullarının neticesinde bir takım fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik açıdan meydana gelen riskleri değerlendirildiğinde sağlık çalışanların durumlarının daha iyi anlaşılması sağlanır.

Sağlık sektöründe çalışan tüm alanlarına ülke bazında bakıldığı zaman çalışma koşullarının aynı olmadığını bilmekteyiz. Büyük şehirlerin (gelişmiş şehirler) daha küçük ve kırsalda kalan şehirlere (gelişmemiş şehirler) göre farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş düzeyde olan şehirlerdeki hastanelere bakıldığı zaman çalışma koşulları, fiziki yapıları ve diğer koşulların daha iyi veya olumlu yönde düzeltmelerin gidilmesi gelişmemiş şehirlerdeki hastanelere nazaran daha hızlı düzeltilmektedir.

Sağlık çalışanları görevini yerine getirirken, nöbetli vardiya sistemi, gece çalışması, yoğun iş yükü, fiziki ortamın kötü ve yetersiz olması, malzeme eksikliği, araç yetersizliği, düşük ücret, personel yetersizliği, yönetsel sıkıntılar çalışanların çalışma hayatlarını olumsuz olarak etkileyen unsurlardandır. Bu durumların hepsi değerlendirildiği zaman sağlık çalışanlarının stresli ve ağır olan iş hayatlarını daha da zorlaştırmaktadır.

2.1.1. Hastane Çalışanlarının Çalışma Süreleri

Çalışma sürelerinin çalışanların çalışma koşulları göz önünde bulundurularak en uygun şekilde ayarlanması çalışanların işteki verimliliğini arttıracak gibi motivasyonunu da olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma ve dinlenme sürelerinin düzgün bir şekilde ayarlanmış olması çalışanın aile yaşantısı, arkadaşlarıyla olan iletişimi gibi sosyal

yaşantısını da etkilemektedir. Sağlık çalışanlarını diğer meslek gruplardan ayıran en önemli özelliği ise sağlık çalışanlarının 7/24 bayram, resmi tatil demeden vardiyalı bir şekilde çalışmasıdır. Eleman sayısının yetersiz olduğu durumlarda hizmetin aksamaması için fazla çalışma yapmaktadırlar.

2.1.1.1 Normal Çalışma Süresi

Sağlık alanında yapılan yeniden düzenlenen yasal düzenlemeleri incelediğimiz zaman sağlık personelinin haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiştir. Gündüz mesaisinde çalışanların mesai saatleri 08.00-17.00 arasını kapsamaktadır. 12.00-13.00 saatleri arası öğle arası olarak geçmektedir. Fakat sağlık çalışanlarında bu öğle dinlenme süresi hizmetin aksamaması için dönüşümlü olarak yapılmaktadır. “Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğine göre çalışmalar, 7/24sürekli olarak devam eder. Ayrıca çalışma saatleri ve düzeni başlığı altında yer alan diğer düzenlemelerde, bakım hizmetlerinin 07.00-19.00 saatlerinde yapılacağı ve uzman hekim, hekim, eczacı, diş tabibi, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, diyetisyen vb. sağlık personeli ile genel idari hizmetler sınıfına dahil personelin mesai saatlerinin 08.00’de başlayacağı hükümleri yer alır.”¹⁶

Sağlık çalışanlarına verilecek olan dinlenme sürelerinin düzenli bir şekilde ayarlanması sağlık personelinin hastaya yönelik herhangi bir uygulaması sırasında meydana gelecek olan kazaları engellemektedir. Sağlık personeli içinde radyasyona maruz kalan çalışanların çalışma süreleri günlük 7 saat olmakla beraber haftalık 35 saatte denk gelmektedir. Ayrıca bu personellerin yılda bir aylık şura izinleri bulunmakta ve bunun sonucunda ise maaşında herhangi bir kesinti olması söz konusu değildir. Yine radyasyona maruz kalan personel eğer 12 ay boyunca çalışmış ise bu çalışan 15 ay çalışmış olarak sayılacak ve bu da erken emeklilik hakkını kazanmış sayılırlar.

2.1.1.2. Nöbet Çalışması ve Fazla Çalışma

Daha öncede bahsettiğimiz gibi sağlık sektörü kesintisiz hizmet vermesinden kaynaklanmasından dolayı sağlık personelinin fazla çalışma saatleri olabilmektedir. Bu çalışma şeklide çalışanların çalışma koşullarını olumsuz etkilemekte ve verimliliği düşürmektedir. Çoğunlukla sağlık kuruluşlarında eleman yetersizliğinden

¹⁶.....,<http://www.saglik.gov.tr/TR/> (28.05.2014) (erişim tarihi: 30.06.2016)

kaynaklanan nedenlerden dolayı fazla çalışmalarının karşılığını ücret ödemesi olarak almaktadır. Fazla çalışma saati de ancak bir aylık süreçte 120 saati geçmemesi gerekmektedir. Bu durumun yani 120 saatin üstünde fazla çalışma yazılan personele izin verme durumunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yine her zaman bahsettiğimiz bir konudan tekrar bahsetmek zorunda kalacağız fazla çalışma saatleri çalışanların sosyal ilişkilerini de olumsuz etkilemekte ve bu da dolayısıyla iş yaşantısında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

2.1.1.3. İcapçılık Usulü

Sağlık çalışanlarında normal çalışma sürelerinin dışında hafta sonu veya gece acil bir durumda çalıştıkları kurum tarafından çağırılması ve göreve getirilmesine İcapçı çalışma şekli denilmektedir. Bu yöntem daha çok az gelişmiş kırsal bölgelerde karşımıza çıkmaktadır.

Büyük şehirlerde ise icap usulü özellikli/branş (gece vardiyası olmayan) ameliyathanelerde çalışan personelin acil bir durumda getirilmesi halinde yerine getirilir. İcap usulü çalışan sağlık personelleri genellikle ebe, teknik servis personeli, radyoloji teknisyeni, laborant, eczacı, uzman hekim, ambulans görevlileri gibi çalışanlar bulunmaktadır.

2.1.2. Hastane Çalışanlarının Ücret Durumu

Sağlık alanında çalışan personelin ücret durumu özelde eğitim durumu, devlette ise eğitim durumunun yanı sıra derecesi de çalışan personelin ücret durumunu etkilemektedir. Bunun yanı sıra bazı riskli yerlerde çalışanların ücret durumu diğer alanlarda çalışanlara göre biraz daha fazla olabilir. Bunun en büyük sebebi ise bu alanlarda çalışan personelin risk payı almasından kaynaklanmaktadır. Memurların maaşını oluşturan etmenlerden bahsedecek olursak; taban maaş, yan ödemeler, kıdem, özel hizmet tazminatı, yabancı dil tazminatı, aile yardımı, lojman tazminatını sayabiliriz.

Sağlık sektöründe çalışanlar genellikle aynı işi yapmalarına rağmen farklı ücret almalarından şikayet ettiklerini bilmekteyiz. Bu durumun en büyük sebebi farklı eğitim seviyesine sahip olması, farklı kriterlere göre atamaları olan ve farklı unvanlara sahip sağlık çalışanlarının bir arada çalışmasından kaynaklanmaktadır.

2.2. Hastanelerde Mesleki Riskler

Sağlık çalışanları hizmet verdikleri hastaların sağlıkları kadar kendi sağlıklarını da düşünmek zorundadırlar. Sağlık sorunları olan bir çalışanın karşısındaki hastaya da kaliteli ve verimli bir hizmet vermesi beklenemez. Sağlık çalışanlarının sağlığını etkileyen birçok etmen vardır. Bunları şu şekilde sayabiliriz; Fiziksel, Kimyasal, Ergonomik, Biyolojik, Psikososyal gibi sıralayabiliriz.

2.3.İş Kazaları-Meslek Hastalıkları ve Hastane Çalışanları

İşçinin, çalıştıkları kurumda çalıştığı işi ifa ederken beklenmedik bir şekilde ve zaman sonucunda fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesini iş kazası olarak tanımlayabiliriz. Oluşabilecek iş kazalarını çeşitli önlemler alarak minimum seviyeye indirebilmemiz mümkündür.

Sağlık hizmetinde çalışanların en çok karşılaştıkları iş kazalarını; düşme, yanma, iğne batmaları, cisim çarpması ve radyasyona maruz kalma gibi çoğaltabiliriz. Meydana gelen iş kazalarının meslek gruplarına göre de farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra yaş grupları ve çalışma yıllarının iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelme olasılıklarını değiştirebilir.

3. MOTİVASYON KAVRAMI VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA MOTİVASYONU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1.Motivasyon Kavramına İlişkin Esas Bilgiler

Motivasyon nedir, motivasyonu neler etkiler bunların açıklamalarına yer verilmektedir.

3.1.1 Motivasyon Kavramı

“Günümüzde incelediğimiz zaman bir çok mesleğin kendini iyi hissetmesi için oluşturduğu çeşitli motivasyon kavramları bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazılarını aşağıdakiler gibi tanımlayabiliriz;”¹⁷

“ *Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları,

*Motivasyon bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir kuvvettir,

*İnsan davranışlarını yönlüten ve belirleyen bir enerji,

Motivasyon, kişilerin hedeflerine ulaşması için kendileri güdülemeleri, isteklerini yerine getirmesi, başarılarını arttırması için kullandıkları bir yol olarak da değerlendirilebiliriz.

3.2.Motivasyonun Amacı

Diğer meslek gruplarında olduğu kadar sağlık çalışanları içinde motivasyon kavramının önemi büyük yer kaplamaktadır. Sağlık çalışanlarının 7/24 kesintisiz çalışması ve devamlı olarak psikolojileri normal olmayan insanlarla ilişki için de olmaları motivasyon kavramının anlamını sağlık çalışanları açısından daha da anlamlı kılmaktadırlar. Motivasyon kavramının gerçekleşmesi bazen uzun bir süreyi kapsayabiliyor. “ Birey fizyolojik varlığını sürdürebilmek ve toplum içinde yerini

¹⁷H. Can, Organizasyon ve Yönetim, Ankara, 1997, s.131

alabilmek için hem fizyolojik hem de psikososyal gereksinimlerini karşılamak durumundadır.”¹⁸

Çalışanların memnun ve motive olarak çalıştığı bir iş yerinde verilen hizmet kalitesi daha yüksek olmaktadır.

İşverenlerin çalışanların motivasyonunu artıracak bir yol izlemesi gerekmektedir. Çalışan personeli ödüllendirmek motivasyonun etkili olmasının başlıca şartlarındanıdır.

3.3.Motivasyonun Önemi

Motivasyon hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından son derece önemli bir rol oynamaktadır. Her çalışanın kişilik özelliği farklı olduğundan dolayı motivasyon için kullanacakları yöntemlerde farklılık göstermektedir. Bu yüzden doğru yöntemin kullanılması çok önemlidir. Her ne kadar teknoloji gelişmiş olsa da yine de hizmet sektörünün en önemli unsurunu insan oluşturmaktadır. Etkili bir motivasyon çalışanların daha istekli ve verimli çalışmasını sağlar.

3.4.Motivasyon Süreci

Bir iş yerinde çalışanların davranışlarında göstermiş olduğu değişimler motivasyon sürecinin ne yönde değiştiğini gösterir. “ Bu süreçte motivasyonu etkileyen üç etmenin olduğundan bahsetmek mümkündür;

- Çalışanların motivasyon sürecindeki ihtiyaçları sonucunda davranışlarında bir takım değişiklikler olabilir.
- Çalışanların çalışma sürecinde motivasyonlarının artması için kendilerinin belirlediği bir takım hedefleri vardır ve buna göre hareket ederler.
- Son olarak da kişi fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçları giderildiği zaman kendisinin belirlemiş olduğu hedefe ulaşmış olur.”¹⁹

¹⁸H. Öztürk, Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri, İÜ, SABE, Yayınlanmamış Doktora Tezi (YDT), İstanbul, 2002, s.21

¹⁹E. Doğru, İstanbul İlinde Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi, SABE, YYLT, İstanbul, 2010, s.56

3.5.Motivasyon Türleri

Motivasyonun ortaya çıkması insanların ortaya çıkan çeşitli ihtiyaçlarının neticesinde gündeme gelmektedir. Bu ihtiyaçlar fizyolojik, psikolojik ve sosyal özellikte olmaktadır. Bunların sonucunda ortaya aşağıdaki motivasyon türleri çıkmaktadır;

- Fizyolojik Motivasyon
- Sosyal Motivasyon
- Psikolojik Motivasyon

Yukarıda saydığımız motivasyonları kısaca açıklayacak olursak; Fizyolojik motivasyon, kişinin ihtiyaçlarına ve isteklerine göre ortaya çıkmaktadır. Sosyal motivasyon, çalışanların yöneticileri tarafından takdir edilmesi, beğenilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Psikolojik motivasyon ise çalışanın iç dünyasına yönelik uygulamalar sonucu ortaya çıkan motivasyon türü olarak değerlendirebiliriz.

3.6.Motivasyon Kuramları

Çalışanların isteklerine karşılık verebilmek daha verimli çalışmalarını sağlamak, işle ilgili olumsuzlukları ortadan kaldırabilmek için araştırmacılardan bazıları motivasyon kuramları geliştirmişler. Bu kuramları öne süren araştırmacılardan bazıları çalışanların kişilik özellikleri ve davranışlarıyla motive edilebileceğini savunurken bazıları da çalışanların motive edebilmek için dışarıdan destek vererek bunun mümkün olacağını savunmaktadır.

3.6.1.Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, kişinin içinden geldiği gibi davrandığı ve isteklerinin şekillenmesine yön veren davranışları anlamaya çalışmaktır. Yöneticiler çalışanların isteklerini dikkate alır ve doğru motivasyon doğrultusunda hareket ederse çalışanlarından daha iyi verim alır ve bununla birlikte daha kaliteli hizmet vermektedir. Kapsam kuramının başrolünü insan faktörü oluşturmaktadır. Kapsam kuramı insanların kişisel ihtiyaçlarını benimseyerek motivasyonun başlamasını sağlayan yöntemleri açıklamaya çalışmaktadır.

3.6.2.Süreç Kuramları

Süreç kuramları, çalışanların davranışlarının nasıl değiştirilebileceği ve hangi durumlarda değişikliğe uğradığını inceler. Süreç kuramlarının başlangıç hali kişinin davranışlarının ortaya nasıl çıktığını ve bu davranışlarına göre nasıl motive olduğunu tanımlamaktadır. Süreç kavramını savunan araştırmacıların çalışanların diğer insanlarla olan ilişkilerini dıştan gelen faktörlerin etkilediğini ve yön verdiğini savunmaktadırlar. Bu kuramı savunanlar bunların üzerinde durmaktadır.

Yukarıda saydığımız kuramların dışında çalışanların motivasyon ve memnuniyetlerini üstleri tarafından takdir edilmesi, mesleğine uygun yerde çalışması, çalıştığı yer ile ilgili görüşlerinin alınması, çalışma ortamlarının uygun koşullarda düzenlenmiş olması da büyük önem taşımakta

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE HUKUKSAL BOYUTU

1.ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİNE YÖNELİK KAVRAMLAR

1.1.İş Sağlığının Tarihsel Gelişimi

“İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin dönüm noktası, PercivalPott’un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmaları üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucu, İngiliz Parlementosu’nun 1788’de Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasası’nın çıkarılması ile olmuştur.”²⁰

İnsanların yapmış oldukları işler ile iş sağlığı arasındaki bağın anlaşılması, XVIII yy. başlarına rastlar. XVI. ve XVII. Yüzyıllarda çeşitli meslek dallarının oldukça geliştiği İtalya’ da bernardino Ramazzini (1633-1714) ilk meslek hastalıkları kitabından yararlanılmıştır.

“İSİG, sanayileşme ile insanlığın gündemine giren bir konudur. Bu itibarla, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkının doğuşunu da bu döneme, yani Türk Sanayi’nin kuruluş yıllarına kadar götürmek gerekir.”²¹

İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren gelişmeler diğer alanlarda görüldüğü gibi hızlı bir gelişme izlememiştir. Bu alandaki gelişmelerin tarihte endüstri devriminden sonra ivme kazandığı yapılan araştırmalardandır.

20.yy’ın başlarında, ikinci meşrutiyetin 1908’de ilanından sonra bazı iş alanlarında o iş kolunu ilgilendiren çeşitli sendika ve derneklerin kurulduğunu bilmekteyiz. Kurulan bu sendika ve dernekler aracılığı ile iş güvenliği ve işçi sağlığı konuları gündeme getirilmek istenmiş fakat bu çabalar Osmanlı İmparatorluğunun Birinci Dünya Savaşına girmesinden dolayı gündeme gelmeden bir ilerleme kaydedilememiştir.

Türkiye de iş güvenliği ve sağlıkla alakalı çıkarılan en etkili kanun 1930 tarihinde çıkarılan 1593 Sayılı Ummumi Hıfzısıhha Kanunu olduğu bilinmektedir. 1945 yılında

²⁰ T. AKPINAR, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,2018, s.16

²¹ K. Arıcı,İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, ANKARA, 1999, s.29

İşçi Sigortaları Kanunu çıkarılmış, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan İşçi, Sağlığı Genel Müdürlüğü açılmıştır. Ülkemizde, iş sağlığı ve iş güvenliği çerçevesindeki en etkin sonuçlar 931 ve 3008 sayılı kanunların yürürlükte olan bu kanunun yürürlükten kaldırılmasından sonra ortaya çıkan 1475 sayılı 25 Ağustos 1971 tarihli İş Kanunu ile olmuştur. 931, 3008 ve 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine dayanılarak çıkarılan tüzükler iş güvenliği konusundaki en önemli düzenlemelerdir. Nihayet 22 Mayıs 2003 tarihinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki son düzenlemelerdir.

2.TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLIĞININ HUKUKSAL BOYUTU

2.1.KanuniBoyutu

“İşçi sağlığı ve iş güvenliği hakkının doğuşunda temel insan haklarının gelişiminin de payı vardır. Özellikle liberal devlet anlayışından sosyal devlete doğru gerçekleşen gelişmenin burada payı bulunmaktadır. İşçi sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile devlet işverenlerin işçilerin karşı karşıya bulunduğu işten ve işyeri şartlarından doğan risklere karşı korunmaları için gerekli tedbirleri alması yükümlülüğünü kabul etmiştir. Devletin bu tedbirleri aldırma yükümlülüğü ile işçilerin bunların ifasına ilişkin talep hakları da gündeme gelmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması tarihi gelişme içerisinde öncelikle bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmış daha sonra ise işverenlere bu alanda bir takım yükümlülükleri getirilmek suretiyle devlet işçinin sağlık ve güvenliği açısından onlara asgari ölçüde de bir iş güvenliği sağlamayı amaçlamıştır. Bu alanın anayasal seviyede tanzim edilmesi, temel haklar arasında yer verilmesi daha sonraki bir dönemde gerçekleşmiştir.”²²

2.1.1.4857 Sayılı İş Kanunu

10.6.2003 tarih Resmi Gazete’de yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu 82. Maddesinde; Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere

²² K. Arıcı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, ANKARA, 1999, s.25, s.26

işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir ya da daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir hükmü yer almıştır.

2.1.2.İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra yayınlanan ilk yönetmelik 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olmuştur. Bu yönetmelik AB 89/391 sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. Çıkarılan bu yönetmelikte iş güvenliğınden bahsederken mühendis ve teknik eleman, iş güvenliği uzmanı gibi kavramlardan doğrudan bahsedilmemektedir. Koruyucu ve önleyici hizmetler başlığını taşıyan 7. Madde de; işverenin işyerinde bir takım koruyucu önleyici önlemler alabilmek için bu işlerle ilgili bir kişinin görevlendireceğı ve bu işin takibini yapacağı, zaman ayırabileceğı, işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması durumunda, dışarıdan bu işi yapmaya yeterli olabilecek sertifikası olan uzman kişi veya kuruluşlardan bu hizmeti alabileceğı hükmüne karar verilmiştir.

2.1.4. İSGB'ne İlişkin Yönetmeliğın Uygulanmasına Dair Tebliğ

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğın 15.08.2009 tarihinde çıkarılmasını izleyen süre, söz konusu Yönetmelik ait kararların uygulanmasına dair usul ve esasların tasarlandığı işyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğın Uygulanmasına Dair Tebliğ de 09.12.2009 tarihinde Resmi Gazete'de çıkarıldıktan sonra uygulanmaya başlanılmıştır.

Tebliğın 4. Maddesinde 50 ve üzeri çalışanı olan ve ağır işlerden kabul edilen işlerin yapıldığı işyerlerinde İSGB'nin oluşturulması ve bu alanda uzmanlık belgesi bulunan bir iş güvenliği uzmanının olması gerektiğinden söz edilmiştir. Çıkarılan bu yönetmelikte bu belgeye sahip kişileri hizmet alımı olarak veya bir danışman firma aracılığı ile de çalıştırabileceğinden bahsetmektedir.

2.1.5.İSG Kanun Tasarı Taslağı

4857 sayılı İş Kanunun uygulanmaya başladığı süreyi takiben kanunun kabul ettiği sayısız yönetmelik tasarlanarak yürürlüğe konulmuştur. “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma ve Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” in bazı maddelerinin uygulanmasının engellenmesine ilişkin Danıştay kararı ile başlayan yasal zaman, İSG alanındaki diğer yapılan çalışmalara da yayılarak devam etmiştir. Bakanlık, aslında çok kısa bir süre içinde ve AB normlarına uygun oldukları bizzat yazılan yazılarda belirtmek amacıyla bir takım yönetmeliğin yürütmesinin durdurulması veya iptalinden sonra, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı hazırlanmış ve görüş almak için taraflara sunulmuştur.

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin uygulanabilirliği, takibi, gerekli önlemlerin alınması ve malzemelerin eksiksiz bir şekilde bulundurulması, kurallara düzenli ve tam uyulup uyulmadığının denetlenmesi, çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi gibi bir takım olaylar artık devletin izleme yetkisine bırakılmıştır.

Yeni hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı’nda öne çıkan en önemli bölüm taslağın genel olarak AB’nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesine, dolayısıyla ile Danıştay kararı ile iptal edilen (K.2006/3007 sayılı karar) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümlerine benzerliğidir. Hazırlanan bu Taslak kabul edilip kanun haline getirildiği zaman İş Kanunu’ndaki iş sağlığı ve güvenliğine dair bütün hükümler yok sayılacaktır.

Bu hükümden, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanının kaç işçi çalıştıran ve hangi işlerin görüldüğü işyerlerinde bulundurulacağını ve hangi sayıda bulundurulacağını anlamak mümkün değildir. Bu muğlak düzenleme Bakanlığa, her işyerinde ve istediği sayıda işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getiren bir yönetmelik çıkarma yetkisi tanımaktadır. Konunun somut çerçevesi kanunla çizilmeden uygulamanın bu kadar önemli bir konusunun tamamen yönetmeliğe bırakılmasının pek çok sakıncalı durumlarının olacağını ifade etmektedir.

2.1.6.İş Güvenliği Uzmanının Görev ve Yetkileri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81.maddesine istinaden hazırlanan İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 37,38 ve 39. Maddelerinde iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve yükümlülükleri hükme bağlanmıştır. Bu hükümlere göre İş Güvenliği Uzmanları aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür. Bunlar;

- Bağlı olduğu işverenlere iş güvenliği ile ilgili çıkarılan mevzuatları, yönetmelikleri anlatıp, bilgilendirmek,
- İş Güvenliği Uzmanı çalışma ortamını kontrol etmek ve gerekli düzenlemeleri yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.
- Çalışılan işyerindeki tehlikelerin analizlerini yapmak, var olan tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri almak,
- İşyerinde var olan risklerin değerlendirmesini yaparken o işyerinde çalışan işçilerin veya temsilcilerinin görüşünü almak,

İş Güvenliği Uzmanının yapacağı en önemli görevlerden bir tanesi de çalıştığı kurumdaki makinelerin bakımlarını, kontrol ve ölçümleri planlayarak meydana gelecek kazaların önlenmesi, olası yangın, doğal afet gibi acil durum planlarının hazırlanmasını sağlamak ve takibini yapmak,

- İşyerinde oluşturulan iş güvenliği kuruluna üyelik yapmak ve kurula danışmanlık yapmak, yaptığı danışmanlık sonucu yapılan uygulamaları izlemek,
- Çalıştığı kurumda ki işyeri hekimi ile iş birliği içerisinde bulunarak işyerinde meydana gelecek iş kazalarını, meslek hastalığı veya tehlikeli olarak değerlendiren olayların bir daha tekrarlanmaması için düzeltici faaliyetlerde bulunmak ve takip etmek,
- İş Güvenliği Uzmanının çalıştığı kurumdaki çalışanlara vereceği eğitimleri yönetmelikte belirtilen planlamalar doğrultusunda vermek ve takibini yapmak,
- İşyerindeki çalışanların iş güvenliği açısından periyodik olarak sağlık taramalarını takip etmek ve bunların sonucunda uygulanması gereken önlemleri almak,

- Yukarıda saydığımız görevleri yerine getirirken bunların kayıtlarını tutmak ve bu kayıtları uygun şekilde saklamakla görevlidir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ VE MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİNİ AÇIKLAYAN YÖNTEM VE BULGULAR

4.MOTİVASYON ve MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN FAKTÖR ve GÜVENİRLİK ANALİZLERİ SONUÇLARI

Tezin yöntemi konusuyla ilgili akademik literatür taraması ve Anadolu Kuzey Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Haydarpaşa Numune Hastanesinde farklı görevlerde çalışanlara uygulanacak anketlerle, çalışmanın amacı test edilmiştir. Uygun istatistiksel yöntemlerle analiz yapılmıştır.

4.1.Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Analizimin bu bölümünde anketi uyguladığım çalışanlara motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen bir takım sorular sordum ve bu sorulara vermiş oldukları cevapları değerlendirdim.

Tablo 2. Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Madde Analizi Sonuçları

	Madde silindiğinde ölçek ortalama değeri	Madde silindiğinde ölçek varyans değeri	Bir maddenin toplam ölçeğe göre ilişkisi	Madde silindiğinde ölçeğe ait güvenirlilik değeri
1.Çalışma mekanım fiziksel sağlığımı gözeterek şekilde (ergonomik) düzenlenmiştir.	35,25	59,16	0,53	0,82
2.Yöneticilerim tarafından çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili görüşlerim dikkate alınır	36,02	55,66	0,69	0,81
3.Hastane idaresi tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı vb.) mekanizmaları işletilmektedir.	37,12	63,38	0,50	0,82
4.Mesleğimi kendim severek seçtim.	34,89	63,03	0,43	0,83
5.Şimdi olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	35,43	57,95	0,56	0,82
6.Son altı ay içinde fiziksel veya sözel saldırıya uğradım.	34,48	69,12	0,19	0,84
7.Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalıştığımı düşünüyorum.	34,74	63,23	0,45	0,83
8.İmkan olması halinde başka bir hastanede çalışmayı düşünürdüm.	35,19	62,34	0,42	0,83
9.Çalıştığımız birimin işleyişi konusunda ki önerilerimiz dikkate alınır.	36,01	57,89	0,64	0,81
10.İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin çalışma yaşamımdaki motivasyonumu arttırdığını düşünüyorum.	35,59	59,44	0,60	0,82
11.Aldığım iş güvenliği eğitimlerinin iş yaşamımda faydası olduğunu düşünüyorum.	35,08	60,82	0,56	0,82

Motivasyon ve memnuniyet ölçeğine ilişkin madde analizi sonuçları tablo 2 de görülmektedir. Ölçekte bulunan “Son altı ay içinde fiziksel veya sözel saldırıya uğradım” ve “İmkan olması halinde başka bir hastanede çalışmayı düşünürdüm.” Maddelerinin ilk etapta diğer maddelere göre olumsuz bir ifade oluşturmamasından dolayı ters çevrilerek madde analizine dahil edilmiştir.. Bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30'un altında olmaması gerekliliği koşuluna göre 6. Madde olan Son altı ay içinde fiziksel veya sözel saldırıya uğradım madde ters çevrilmesine rağmen diğer maddeler ile ilişkisi 0.30'un altında kalması sonucu ilgili maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. 6. Madde ölçekten çıkartıldıktan sonraki madde analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

4.2.Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları

Aşağıdaki tablomda ise yine ankete katılan motivasyon ve memnuniyeti üzerine vermiş oldukları cevapların yeni madde analizinin değerlendirmesini yaptım.

Tablo 3. Motivasyon ve Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları

	Madde silindiğinde ölçek ortalama değeri	Madde silindiğinde ölçek varyans değeri	Bir maddenin toplam ölçeğe göre ilişkisi	Madde silindiğinde ölçeğe ait güvenirlik değeri
1.Çalışma mekanım fiziksel sağlığıma gözetecek şekilde (ergonomik) düzenlenmiştir.	30,75	56,31	0,51	0,83
2.Yöneticilerim tarafından çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili görüşlerim dikkate alınır	31,52	52,29	0,70	0,81
3.Hastane idaresi tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı vb.) mekanizmaları işletilmektedir.	32,62	59,96	0,51	0,83
4.Mesleğimi kendim severek seçtim.	30,39	59,59	0,43	0,84
5.Şimdi olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	30,93	54,59	0,56	0,83
7.Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalıştığımı düşünüyorum.	30,24	59,48	0,48	0,83
8.İmkan olması halinde başka bir hastanede çalışmayı düşünürdüm.	30,69	59,17	0,41	0,84
9.Çalıştığımız birimin işleyişi konusunda ki önerilerimiz dikkate alınır.	31,51	54,43	0,65	0,82
10.İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin çalışma yaşamımdaki motivasyonumu arttırdığını düşünüyorum.	31,09	56,29	0,59	0,82
11.Aldığım iş güvenliği eğitimlerinin iş yaşantımda faydası olduğunu düşünüyorum.	30,58	57,52	0,56	0,83

Motivasyon ve memnuniyet ölçeğine ilişkin yeni madde analizi sonuçları tablo 3’de görülmektedir. İncelenen yeni madde analizi sonucuna göre hiçbir maddenin diğer maddeler ile ilişkisi 0.30’un altında olmadığı için madde çıkarımı yapmaya gerek kalmamıştır.

Anket formunda motivasyon ve memnuniyet ölçeğine ait toplam 10 soru bulunmaktadır. Faktör analizinin ön şartları olan, değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasıdır. Bartlett Küresellik Testi bize değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterdiğinden, bu test sonucunda p değerinin 0.05’den düşük çıkması gerekmektedir. Eğer bu değer 0.05’den küçük ise değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu ve faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Aynı zamanda, KMO değerinin kabul edilebilir alt değer olan 0.50’nin üzerinde olması gerekmektedir. KMO değeri örneklem sayısının faktör analizi için yeterliliğini ölçmektedir. Eğer bu değer 0.50’nin altındaysa daha fazla katılımcıya ulaşılması gerekmektedir. Eğer 0.50’nin üzerinde ise örneklem sayısı bakımından faktör analizi yapılmasına bir engel olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3’de p değerinin 0.000 ve KMO değerinin 0.764 olduğundan, faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Faktör analizi ve güvenirlik analizine ilişkin sonuçlar tablo 3’de verilmiştir.

4.3. Motivasyon ve Memnuniyet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Anketimize katılanlara motivasyon ve memnuniyet üzerine sormuş olduğum soruları iki faktör olarak ayırırmda bulunarak değerlendirdim.

Tablo 4. Motivasyon ve Memnuniyet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Maddeler	Faktör Ağırlıkları	Faktör Açıklayıcıları	Alpha
FAKTÖR 1	3.Hastane idaresi tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı vb.) mekanizmaları işletilmektedir.	0,625	32,297	0,836
	2.Yöneticilerim tarafından çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili görüşlerim dikkate alınır	0,672		
	9.Çalıştığımız birimin işleyişi konusunda ki önerilerimiz dikkate alınır.	0,683		
	1.Çalışma mekanım fiziksel sağlığıma gözetecek şekilde (ergonomik) düzenlenmiştir.	0,734		
	11.Aldığım iş güvenliği eğitimlerinin iş yaşantımda faydası olduğunu düşünüyorum.	0,756		
	10.İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin çalışma yaşamımdaki motivasyonumu arttırdığını düşünüyorum.	0,774		
FAKTÖR 2	7.Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalıştığımı düşünüyorum.	0,580	23,798	0,708
	8.İmkan olması halinde başka bir hastanede çalışmayı düşünürdüm.	0,586		
	5.Şimdi olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	0,805		
	4.Mesleğimi kendim severek seçtim.	0,877		
Toplam			56,095	0,843
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği				0,764
Bartlett Küresellik Testi Ki kare				366,694
Sd				45
p değeri				0,000

Faktör analizi sonucunda, 10 maddelik motivasyon ve memnuniyet ölçeği 2 faktör altında toplanmış ve bu 2 faktör toplam varyansın %56,095'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında, Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Cronbachalpha değerinin 0.70'in üzerinde olması güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Faktör 1'in güvenilirlik kat sayısının 0.836, faktör 2'nin güvenilirlik kat sayısı 0.708, olarak belirlenirken, ölçeğim genel güvenilirlik kat sayısının ise, 0.843 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Faktör 1'e ait faktör yüklerinin 0,625-0,774 arasında olduğu belirlenirken faktör 2'ye ait faktör yüklerinin ise 0,582-0,877 arasında olduğu görülmektedir. İfadeler incelendiğinde Faktör 1'e " **Çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler**" adı faktör 2'ye " **Çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler** " adı verilmiştir.

4.4.İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN FAKTÖR ve GÜVENİRLİK ANALİZLERİ SONUÇLARI

4.4.1.İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizleri Sonuçları

Analizimin bu bölümünde ankete katılanlara iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir takım sorular sordum ve çıkan sonuçlara yönelik analiz değerlendirmesi yaptım.

Tablo 5. İş Güvenliği Düzeylerine İlişkin Madde Analizi Sonuçları

	Madde silindiğinde ölçek ortalama değeri	Madde silindiğinde ölçek varyans değeri	Bir maddenin toplam ölçeğe göre ilişkisi	Madde silindiğinde ölçeğe ait güvenirlilik değeri
1.İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.	41,61	38,50	0,41	0,49
2.Genel olarak aldığım iş güvenliği eğitimlerinden memnunuz.	41,08	40,22	0,33	0,51
3.Bulduğum pozisyon için, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok gerekli olduğuna inanıyorum.	40,55	43,44	0,16	0,55
4.İş kazaları ve meslek hastalıklarının, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden kaynaklandığını düşünüyorum.	40,96	45,80	0,02	0,59
5.Kişisel koruyucu malzemelerin iş sağlığı ve güvenliği Eğitimi almadan etkin olarak kullanılabileceğine inanmıyorum.	42,12	43,93	0,06	0,57
6.İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş yerindeki riskleri Azaltabileceğine inanmıyorum	41,09	44,57	0,06	0,57
7.İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlaya- Cağına inanmıyorum.	40,53	42,78	0,29	0,53
8.İş görenlerin; teçizat, makine ve malzemelerin doğru ve Güvenilir kullanma yöntemlerini öğrenmesi ve uygulaması için işçi sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum	41,59	35,98	0,41	0,48
9.İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını Düşünüyorum.	41,69	36,12	0,40	0,48
10.İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sadece ihtiyaç olduğunda Değil, süreklilik arz edecek şekilde yapılması halinde fayda Sağlayacağına inanıyorum.	40,23	45,47	0,05	0,57
11.Hasta ve çalışan güvenliğini ihlal eden durumların raporlanması Hakkında yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum.	41,84	40,20	0,33	0,51
12.İş güvenliğine yönelik çıkarılan kanun, yapılan değişikliklere Yönelik yeterli bilgimin olmadığını düşünüyorum.	42,32	47,11	0,07	0,59
13.İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum.	42,11	39,51	0,41	0,50

İş güvenliği ölçeğine ilişkin madde analizi sonuçları tablo 5’de görülmektedir. Ölçekte bulunan “Kişisel koruyucu malzemelerin iş sağlığı ve güvenliği Eğitimi almadan etkin olarak kullanılabileceğine inanmıyorum.”, “İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş yerindeki riskleri Azaltabileceğine inanmıyorum”, "İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlaya- Cağına inanmıyorum.", "İş görenlerin; teçizat, makine ve

malzemelerin doğru ve Güvenilir kullanma yöntemlerini öğrenmesi ve uygulaması için işçi sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum" ve "İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını Düşünüyorum." Maddelerinin ilk etapta diğer maddelere göre olumsuz bir ifade oluşturmamasından dolayı ters çevrilerek madde analizine dahil edilmiştir. Bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30'un altında olmaması gerekliliği koşuluna göre 3,4,5,6,10,12 ve 2. maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Ölçekten madde çıkarımı yapılırken en düşük ilişki düzeyinden başlanarak her madde çıkarımı yapıldıktan sonra geri kalan maddeler ile madde analizi yeniden yapılmıştır. Örneğin ilk olarak 0,02 ilişki düzeyini alan 4. madde ölçekten çıkarılmış ve geri kalan 12 madde yeniden madde analizine tabi tutulmuştur. Yapılan yeni madde analizi sonucunda 0,30'un altında kalan maddelerden en düşüğü tekrar çıkarılmıştır. Bu işlem maddelerin 0,30'un altında kalmayacak şekilde sonuç verene kadar devam etmiştir. İlgili maddeler ölçekten çıkartıldıktan sonraki madde analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

4.4.2.İş Güvenliği Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları

Anketimize katılanlara bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik almış oldukları eğitimlerin kendilerine katmış olduğu bir değer olup olmadığını anlamak için analiz değerlendirmesi yaptım.

Tablo 6. İş Güvenliği Düzeylerine İlişkin Yeni Madde Analizi Sonuçları

	Madde silindiğinde ölçek ortalama değeri	Madde silindiğinde ölçek varyans değeri	Bir maddenin toplam ölçeğe göre ilişkisi	Madde silindiğinde ölçeğe ait güvenilirlik değeri
1.İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.	16,29	20,79	0,44	0,65
7.İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlaya- Çağına inanmıyorum.	15,21	25,40	0,39	0,71
8.İş görenlerin; teçhizat, makine ve malzemelerin doğru ve Güvenilir kullanma yöntemlerini öğrenmesi ve uygulaması için işçi sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum	16,27	16,52	0,63	0,58
9.İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını Düşünüyorum.	16,37	17,49	0,54	0,61
11.Hasta ve çalışan güvenliğini ihlal eden durumların raporlanması Hakkında yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum.	16,52	22,47	0,32	0,69
13.İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum.	16,79	21,66	0,44	0,66

İş güvenliği ölçeğine ilişkin yeni madde analizi sonuçları tablo 6 de görülmektedir. İncelenen yeni madde analizi sonucuna göre hiçbir maddenin diğer

maddeler ile ilişkisi 0.30'un altında olmadığı için madde çıkarımı yapmaya gerek kalmamıştır. Anket formunda iş güvenliği ölçeğine ait toplam 6 soru bulunmaktadır. Tablo 6'da p değerinin 0.000 ve KMO değerinin 0.661 olduğundan, faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Faktör analizi ve güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar tablo 5'de verilmiştir.

4.4.3. İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Analizimizin bu bölümünde ankete katılanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili almış oldukları eğitimlerin kendilerine katmış olduklarına yönelik vermiş oldukları cevapları iki faktör şeklinde olumlu ve olumsuz soruları ayırarak değerlendirme yaptım.

Tablo 7. İş Güvenliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Maddeler	Faktör Ağırlıkları	Faktör Açıklayıcıları	Alpha
FAKTÖR A	7. İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlayacağına inanmıyorum.	0,555	33,299	0,744
	8. İş görenlerin; teçhizat, makine ve malzemelerin doğru ve Güvenilir kullanma yöntemlerini öğrenmesi ve uygulaması için işçi sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum	0,926		
	9. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını Düşünüyorum.	0,937		
FAKTÖR B	1. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.	0,718	32,887	0,622
	11. Hasta ve çalışan güvenliğini ihlal eden durumların raporlanması Hakkında yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum.	0,838		
	13. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum.	0,843		
		Toplam	66,186	0,707
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği				0,661
Bartlett Küresellik Testi Ki kare				241,394
sd				15
p değeri				0,000

Faktör analizi sonucunda, 6 maddelik iş güvenliği ölçeği 2 faktör altında toplanmış ve bu 2 faktör toplam varyansın %66,186'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında, Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Cronbachalpha değerinin 0.60'ın üzerinde olması güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Faktör A'nın güvenilirlik kat sayısının 0.744, faktör 2'nin

güvenirlik kat sayısı 0.622, olarak belirlenirken, ölçeğim genel güvenilirlik kat sayısının ise, 0,707 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Faktör A'ya ait faktör yüklerinin 0,555-0,937 arasında olduğu belirlenirken faktör B'ye ait faktör yüklerinin ise 0,718-0,843 arasında olduğu görülmektedir. İfadeler incelendiğinde Faktör A için " **İş güvenliği eğitimi ile ilgili Olumsuz Görüşler**" adı faktör B için ise " **İş güvenliği ile ilgili olumlu görüşler** " adı uygun görülmüştür.



4.5. BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

4.5.1.Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Araştırmamın bu bölümünde ankete katılanların demografik özelliklerini ve bu özelliklere sahip kişilerin kaç kişi katılmış olduğunu test ettim.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Yaş	Sayı	Yüzde(%)
18 yaş ve altı	12	12,0
19-25 yaş	16	16,0
26-35 yaş	30	30,0
36-45 yaş	31	31,0
46 yaş ve üzeri	11	11,0
Toplam	100	100,0
Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	46	46,0
Kadın	54	54,0
Toplam	100	100,0
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
İlkokul	7	7,0
Ortaokul	11	11,0
Lise	32	32,0
Ön Lisans	13	13,0
Lisans	22	22,0
Lisan Üstü	15	15,0
Toplam	100	100,0
Görev Türü	Sayı	Yüzde(%)
Stajyer	14	14,0
Sekreter	13	13,0
Teknisyen	16	16,0
Personel	15	15,0
İdari Memur	13	13,0
Hemşire	18	18,0
Doktor	11	11,0
Toplam	100	100,0
Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde(%)
1 yıl ve altı	16	16,0
1-5 yıl	36	36,0
6-10 yıl	22	22,0
11-20 yıl	16	16,0
21 yıl ve üzeri	10	10,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların;

- Yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; %12,0'nın 18 yaş ve altı, %16,0'nın 19-25 yaş, %30,0'nın 26-35 yaş, %31,0'nın 36-45 yaş ve %11,0'nın 46 yaş ve üzeri olduğu,
- Cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; %46,0'nın erkek, %54,0'nın kadın olduğu,
- Eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %7,0'nın ilkokul, %11,0'nın ortaokul, %32,0'nın lise, %13,0'nın ön lisans, %22,0'nın lisans ve %15,0'nın lisansüstü olduğu,
- Görev türlerine göre dağılımları incelendiğinde; %14,0'nın stajyer, %13,0'nın sekreter, %16,0'nın teknisyen, %15,0'nın personel, %13,0'nın idari memur, %18,0'nın hemşire ve %11,0'nın doktor olduğu,
- Mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; %16,0'nın 1 yıl ve altı, %36,0'nın 1-5 yıl, %22,0'nın 6-10 yıl ve %10,0'nın 21 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

4.5.2.İş Güvenliği Düzeyleri İle Motivasyon ve Memnuniyet Ölçeğine Bağlı Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında katılımcıların iş güvenliği düzeyleri ile motivasyon ve memnuniyet ölçeğine bağlı; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

4.5.2.1. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeylerine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerler

Analizimde değerlendirmiş olduğum bu bölümde ankete katılanların iş güvenliğine yönelik almış olduğu eğitime yönelik olumlu ve olumsuz sorulara vermiş olduğu cevapların değerlendirmesini yaptım.

Tablo 9. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeylerine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

İŞ GÜVENLİĞİ DÜZEYLERİ		Hiçbir Zaman	Bazen	Fikrim Yok	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	s.s.
İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlayacağına inanmıyorum.	f	4	3	3	41	49	4,28	0,96
	%	4,0	3,0	3,0	41,0	49,0		
İş görenlerin; teçhizat, makine ve malzemelerin doğru ve güvenilir kullanma yöntemlerini öğrenmesi ve uygulaması için işçi sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum	f	29	11	6	17	37	3,22	1,70
	%	29,0	11,0	6,0	17,0	37,0		
İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum	f	30	14	5	16	35	3,12	1,70
	%	30,0	14,0	5,0	16,0	35,0		
Olumsuz Görüşler Genel Ortalama:3,54								
İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum	f	10	34	2	34	20	3,20	1,36
	%	10,0	34,0	2,0	34,0	20,0		
Hasta ve çalışan güvenliğini ihlal eden durumların raporlanması hakkında yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum	f	11	37	12	24	16	2,97	1,30
	%	11,0	37,0	12,0	24,0	16,0		
İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum	f	9	56	2	22	11	2,70	1,22
	%	9,0	56,0	2,0	22,0	11,0		
Olumlu Görüşler Genel Ortalama:2,95								
İş Güvenliği Düzeyleri Genel Ortalama:3,24								

Tablo 9’ de yer alan iş güvenliği düzeyleri genel ortalaması orta olduğu belirlenmiştir. ($\bar{X}$ =3,24). Olumsuz görüşleri alt boyutu maddeleri incelendiğinde; “İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlayacağına inanmıyorum” maddesi ($\bar{X}$ =4,28) ile en yüksek algıya sahipken, “İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını düşünüyorum” maddesi ($\bar{X}$ =3,12) ile en düşük algıya sahiptir. Olumlu görüşleri alt boyutu maddeleri incelendiğinde; “İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum” maddesi ($\bar{X}$ =3,20) ile en yüksek algıya sahipken, “İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum” maddesi ($\bar{X}$ =2,70) ile en düşük algıya sahiptir.

4.5.2.2. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Analizimin bu bölümünde ankete katılanların motivasyon ve memnuniyetine yönelik sormuş olduğum sorulara vermiş oldukları cevapların değerlendirmesini yaptım.

Tablo 10. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

MOTİVASYON VE MEMNUNİYET		Hiçbir Zaman	Bazen	Fikrim Yok	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	s.s.
Çalışma mekânım fiziksel sağlığımı gözetecek şekilde (ergonomik) düzenlenmiştir	f	6	26	3	19	46	3,73	1,42
	%	6,0	26,0	3,0	19,0	46,0		
Yöneticilerim tarafından çalışma mekânı ve çalışma koşulları ile ilgili görüşlerim dikkate alınır	f	15	40	0	24	21	2,96	1,44
	%	15,0	40,0	0,0	24,0	21,0		
Hastane idaresi tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı vb.) mekanizmaları işletilmektedir	f	42	45	2	7	4	1,86	1,03
	%	42,0	45,0	2,0	7,0	4,0		
Çalıştığımız birimin işleyişi konusunda ki önerilerimiz dikkate alınır	f	12	40	1	33	14	2,97	1,33
	%	12,0	40,0	1,0	33,0	14,0		
İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin çalışma yaşamımdaki motivasyonumu arttırdığını düşünüyorum	f	6	30	2	43	19	3,39	1,26
	%	6,0	30,0	2,0	43,0	19,0		
Aldığım iş güvenliği eğitimlerinin iş yaşantımda faydası olduğunu düşünüyorum	f	4	17	2	39	38	3,90	1,20
	%	4,0	17,0	2,0	39,0	38,0		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler Genel Ortalama:3,13								
Mesleğimi kendim severek seçtim	f	6	10	2	33	49	4,09	1,20
	%	6,0	10,0	2,0	33,0	49,0		
Şimdi olsaydı yine aynı mesleği seçerdim	f	12	22	3	25	38	3,55	1,48
	%	12,0	22,0	3,0	25,0	38,0		
Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalıştığımı düşünüyorum	f	2	13	4	21	60	4,24	1,13
	%	2,0	13,0	4,0	21,0	60,0		
İmkan olması halinde başka bir hastanede çalışmayı düşünürdüm	f	11	9	4	42	34	3,70	1,30
	%	11,0	9,0	4,0	42,0	34,0		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler Genel Ortalama:3,89								
Motivasyon Ve Memnuniyet Genel Ortalama:3,51								

Tablo 10’ da yer alan motivasyon ve memnuniyet ölçeği genel ortalaması yüksek olduğu belirlenmiştir. ($\bar{X}$ =3,51). Çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler alt boyutu maddeleri incelendiğinde; ‘‘Aldığım iş güvenliği eğitimlerinin iş yaşantımda faydası olduğunu düşünüyorum’’ maddesi ($\bar{X}$ =3,90) ile en yüksek algıya sahipken, ‘‘Hastane idaresi tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı vb.) mekanizmaları işletilmektedir’’ maddesi ($\bar{X}$ =1,86) ile en düşük algıya sahiptir. Çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler alt boyutu maddeleri incelendiğinde; ‘‘Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalıştığımı düşünüyorum’’ maddesi ($\bar{X}$ =4,24) ile en yüksek algıya sahipken, ‘‘Şimdi olsaydı yine aynı mesleği seçerdim’’ maddesi ($\bar{X}$ =3,55) ile en düşük algıya sahiptir.

4.5.2.3. Katılımcıların Finansal Erişim İle İlgili İfadeler Algılarına Bağlı Normal Dağılım Testi Sonuçları

Anketimize katılanların iş sağlığı ve güvenliği, motivasyon ve memnuniyete yönelik iç ve dış etmenler , olumlu ve olumsuz görüşlerin değerlendirmesini yaptım.

Tablo 11. Katılımcıların Finansal Erişim İle İlgili İfadeler Algılarına Bağlı Normal Dağılım Testi Sonuçları

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	n	p
Motivasyon Ve Memnuniyet	0,964	100	0,008
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	0,970	100	0,022
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	0,909	100	0
İş Güvenliği Düzeyleri	0,968	100	0,016
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	0,850	100	0,000
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	0,952	100	0,001

Araştırma kapsamındaki motivasyon ve memnuniyet ile iş güvenliği düzeyleri ölçekleri ve alt boyutları ile ilgili ifadeler ölçeğine yapılan normal dağılım testi sonucunda, ölçeğin normal dağılıma sahip olmadığı ($p < 0.05$) ve bu yüzden bundan sonraki analizlerde parametrik olmayan analizlerin kullanılacağı belirlenmiştir.

4.5.2.4. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 12. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	U	P
Motivasyon Ve Memnuniyet	Erkek	46	44,76	978,00	0,068
	Kadın	54	55,39		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	Erkek	46	43,16	904,50	0,019*
	Kadın	54	56,75		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	Erkek	46	49,79	1209,50	0,821
	Kadın	54	51,10		
*p<0,05					

H0: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda; katılımcıların motivasyon ve memnuniyet ile çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$). Katılımcıların çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($U:904,50$ $P<0,05$). Cinsiyetleri kadın (Sıra Ortalaması= 56,75) olanların çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları cinsiyeti erkek (Sıra Ortalaması=43,16) olanlara göre daha yüksektir.

4.5.2.5. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 13. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	U	P
İş Güvenliği Düzeyleri	Erkek	46	45,17	997,00	0,089
	Kadın	54	55,04		
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	Erkek	46	46,50	1058,00	0,194
	Kadın	54	53,91		
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	Erkek	46	45,13	995,00	0,085
	Kadın	54	55,07		
*p<0,05					

H0: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda; katılımcıların iş güvenliği düzeyleri, iş güvenliği ile ilgili olumlu görüşler ve iş güvenliği ile ilgili olumsuz görüşler algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$).

4.5.2.6. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin yaşa göre değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 14. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	X ²	P
Motivasyon Ve Memnuniyet	18 yaş ve altı	12	59,83	1,882	0,757
	19-25 yaş	16	47,66		
	26-35 yaş	30	47,17		
	36-45 yaş	31	51,92		
	46 yaş ve üzeri	11	49,55		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	18 yaş ve altı	12	60,79	3,693	0,449
	19-25 yaş	16	49,44		
	26-35 yaş	30	44,62		
	36-45 yaş	31	54,52		
	46 yaş ve üzeri	11	45,55		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	18 yaş ve altı	12	55,42	1,587	0,811
	19-25 yaş	16	45,50		
	26-35 yaş	30	53,18		
	36-45 yaş	31	47,42		
	46 yaş ve üzeri	11	53,77		
*p<0,05					

H0: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların motivasyon ve memnuniyet, çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler ve çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (P>0,05).

4.5.2.7 Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin eğitim düzeylerine yönelik değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 15. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	X ²	P
Motivasyon Ve Memnuniyet	İlkokul	7	35,93	5,746	0,332
	Ortaokul	11	35,64		
	Lise	32	53,78		
	Ön Lisans	13	55,31		
	Lisans	22	52,89		
	Lisans Üstü	15	53,53		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	İlkokul	7	38,71	6,472	0,263
	Ortaokul	11	33,50		
	Lise	32	55,80		
	Ön Lisans	13	55,65		
	Lisans	22	51,68		
	Lisans Üstü	15	50,97		
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	İlkokul	7	35,21	4,784	0,443
	Ortaokul	11	41,05		
	Lise	32	49,27		
	Ön Lisans	13	54,73		
	Lisans	22	54,93		
	Lisans Üstü	15	57,03		
*p<0,05					

H0: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların motivasyon ve memnuniyet, çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler ve çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$).

4.5.2.8. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin yapmış oldukları meslek gruplarına yönelik değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 16. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Görev Türü	N	Sıra Ort.	X ²	P	Fark
Motivasyon Ve Memnuniyet	Stajyer ⁽¹⁾	14	65,43	15,114	0,019*	(1-4) (3-1) (3-2) (3-5) (3-6)
	Sekreter ⁽²⁾	13	55,85			
	Teknisyen ⁽³⁾	16	31,09			
	Personel ⁽⁴⁾	15	42,87			
	İdari Memur ⁽⁵⁾	13	62,96			
	Hemşire ⁽⁶⁾	18	52,36			
	Doktor ⁽⁷⁾	11	46,05			
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	Stajyer ⁽¹⁾	14	66,32	14,758	0,022*	(1-4) (3-1) (3-2) (3-5) (3-6)
	Sekreter ⁽²⁾	13	56,88			
	Teknisyen ⁽³⁾	16	30,53			
	Personel ⁽⁴⁾	15	44,77			
	İdari Memur ⁽⁵⁾	13	57,08			
	Hemşire ⁽⁶⁾	18	55,39			
	Doktor ⁽⁷⁾	11	43,91			
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	Stajyer ⁽¹⁾	14	58,93	19,321	0,004*	(3-1) (3-4) (3-5) (5-4) (5-6)
	Sekreter ⁽²⁾	13	51,12			
	Teknisyen ⁽³⁾	16	34,31			
	Personel ⁽⁴⁾	15	40,43			
	İdari Memur ⁽⁵⁾	13	76,81			
	Hemşire ⁽⁶⁾	18	46,36			
	Doktor ⁽⁷⁾	11	52,00			
*p<0,05						

H0: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları görev türü değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($X^2:15,114$ $P<0,05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre Görev türü stajyer (Sıra Ortalaması= 65,43) olanların motivasyon ve memnuniyet algıları görev türü personel (Sıra Ortalaması= 42,87) olanlara göre daha fazladır. Ayrıca görev türü teknisyen (Sıra Ortalaması= 31,09) olanların motivasyon ve memnuniyet algıları görev türü stajyer (Sıra Ortalaması= 65,43), sekreter (Sıra Ortalaması= 55,85), idari memur (Sıra Ortalaması= 62,96) ve hemşire (Sıra Ortalaması= 52,36) olanlara göre daha azdır. Çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($X^2:14,758$ $P<0,05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre görev türü stajyer (Sıra Ortalaması= 66,32) olanların çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları görev türü personel (Sıra Ortalaması= 44,77) olanlara göre daha fazladır. Ayrıca görev türü teknisyen (Sıra Ortalaması= 30,53) olanların çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları görev türü stajyer (Sıra Ortalaması= 66,32), sekreter (Sıra Ortalaması= 56,88), idari memur (Sıra Ortalaması= 57,08) ve hemşire (Sıra Ortalaması= 55,39) olanlara göre daha azdır. Çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($X^2:19,321$ $P<0,05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre görev türü teknisyen (Sıra Ortalaması= 34,31) olanların çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları görev türü stajyer (Sıra Ortalaması= 58,93), personel (Sıra Ortalaması= 40,43) ve idari memuru (Sıra Ortalaması= 76,81) olanlara göre daha azdır. Ayrıca görev türü idari memur (Sıra Ortalaması= 76,81) olanların çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları görev türü personel (Sıra Ortalaması= 40,43) ve hemşire (Sıra Ortalaması= 46,36) olanlara göre daha fazladır.

4.5.2.9. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin çalışma yıllarının baz alınarak yapılan değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 17. Katılımcıların Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	X ²	P	Fark
Motivasyon Ve Memnuniyet	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	16	67,94	10,345	0,035*	(1-4)
	1-5 yıl ⁽²⁾	36	47,13			
	6-10 yıl ⁽³⁾	22	55,05			
	11-20 yıl ⁽⁴⁾	16	37,47			
	21 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	10	45,60			
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	16	68,47	12,057	0,017*	(1-4)
	1-5 yıl ⁽²⁾	36	46,69			
	6-10 yıl ⁽³⁾	22	57,09			
	11-20 yıl ⁽⁴⁾	16	37,05			
	21 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	10	41,75			
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	1 yıl ve altı	16	62,19	4,147	0,386	
	1-5 yıl	36	48,96			
	6-10 yıl	22	51,36			
	11-20 yıl	16	42,09			
	21 yıl ve üzeri	10	48,09			
*p<0,05						

H0: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları mesleki kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların motivasyon ve memnuniyet algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (X²:10,345 P<0,05). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre mesleki kıdemi 1 yıl ve altı olanların (Sıra Ortalaması= 67,94) olanların

motivasyon ve memnuniyet algıları mesleki kıdemi 11-20 yıl (Sıra Ortalaması= 37,47) olanlara göre daha fazladır. Çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (X^2 :12,057 $P<0,05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre mesleki kıdemi 1 yıl ve altı olanların (Sıra Ortalaması= 68,47) olanların çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algıları mesleki kıdemi 11-20 yıl (Sıra Ortalaması= 37,05) olanlara göre daha fazladır. Çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$).

4.5.2.10. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerin yaşa göre dağılımlarının değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 18. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	X²	P
İş Güvenliği Düzeyleri	18 yaş ve altı	12	39,92	3,094	0,542
	19-25 yaş	16	51,78		
	26-35 yaş	30	49,62		
	36-45 yaş	31	56,23		
	46 yaş ve üzeri	11	46,45		
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	18 yaş ve altı	12	44,67	3,076	0,545
	19-25 yaş	16	54,66		
	26-35 yaş	30	47,97		
	36-45 yaş	31	55,90		
	46 yaş ve üzeri	11	42,50		
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	18 yaş ve altı	12	42,29	1,413	0,842
	19-25 yaş	16	48,13		
	26-35 yaş	30	52,87		
	36-45 yaş	31	52,05		
	46 yaş ve üzeri	11	52,09		
*p<0,05					

H0: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların iş güvenliği düzeyleri, iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumsuz görüşler ve iş güvenliği ile ilgili olumlu görüşler algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$).

4.5.2.11. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerin eğitim durumlarına göre dağılımlarının değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 19. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	X²	P
İş Güvenliği Düzeyleri	İlkokul	7	51,86	7,471	0,188
	Ortaokul	11	46,55		
	Lise	32	42,92		
	Ön Lisans	13	47,88		
	Lisans	22	53,57		
	Lisans Üstü	15	66,70		
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	İlkokul	7	49,43	5,202	0,392
	Ortaokul	11	48,41		
	Lise	32	47,72		
	Ön Lisans	13	44,19		
	Lisans	22	49,45		
	Lisans Üstü	15	65,47		
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	İlkokul	7	49,21	6,265	0,281
	Ortaokul	11	43,41		
	Lise	32	42,55		
	Ön Lisans	13	54,12		
	Lisans	22	57,25		
	Lisans Üstü	15	60,23		
*p<0,05					

H0: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların iş güvenliği düzeyleri, iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumsuz görüşler ve iş güvenliği ile ilgili olumlu görüşler algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P>0,05$).

4.5.2.12. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerin meslek gruplarına göre dağılımlarının değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 20. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Görev Türü	N	Sıra Ort.	X ²	P	Fark
İş Güvenliği Düzeyleri	Stajyer ⁽¹⁾	14	43,75	13,72 4	0,033*	(3-5) (3-6)
	Sekreter ⁽²⁾	13	49,27			
	Teknisyen ⁽³⁾	16	33,25			
	Personel ⁽⁴⁾	15	50,53			
	İdari Memur ⁽⁵⁾	13	48,12			
	Hemşire ⁽⁶⁾	18	65,02			
	Doktor ⁽⁷⁾	11	64,59			
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	Stajyer	14	46,00	7,684	0,262	
	Sekreter	13	49,35			
	Teknisyen	16	40,19			
	Personel	15	48,20			
	İdari Memur	13	47,92			
	Hemşire	18	57,36			
	Doktor	11	67,55			
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	Stajyer	14	47,00	12,13 5	0,059	
	Sekreter	13	53,42			
	Teknisyen	16	31,34			
	Personel	15	51,23			
	İdari Memur	13	51,42			
	Hemşire	18	64,94			
	Doktor	11	53,64			
*p<0,05						

H0: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları görev türü değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların iş güvenliği ile ilgili olumlu görüşler ve iş güvenliği ile ilgili olumsuz görüşler algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($P>0,05$). İş güvenliği düzeyleri algıları görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($X^2:13,724$ $P<0,05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre görev türü teknisyen (Sıra Ortalaması= 33,25) olanların iş güvenliği düzeyleri algıları görev türü hemşire (Sıra Ortalaması= 65,02) ve doktor (Sıra Ortalaması= 64,59) olanlara göre daha azdır.

4.5.2.13. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerin çalışma sürelerine göre dağılımlarının değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 21. Katılımcıların İş Güvenliği Düzeyleri Ölçeğine Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	X ²	P
İş Güvenliği Düzeyleri	1 yıl ve altı	16	44,34	2,291	0,682
	1-5 yıl	36	49,94		
	6-10 yıl	22	51,84		
	11-20 yıl	16	58,72		
	21 yıl ve üzeri	10	46,25		
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	1 yıl ve altı	16	47,25	3,574	0,467
	1-5 yıl	36	48,69		
	6-10 yıl	22	49,82		
	11-20 yıl	16	62,38		
	21 yıl ve üzeri	10	44,70		
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	1 yıl ve altı	16	44,88	1,474	0,831
	1-5 yıl	36	53,64		
	6-10 yıl	22	52,93		
	11-20 yıl	16	47,81		
	21 yıl ve üzeri	10	47,15		

* $p<0,05$

H0: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş güvenliği düzeyleri algıları mesleki kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; katılımcıların iş güvenliği düzeyleri, iş güvenliği ile ilgili olumsuz görüşler ve iş güvenliği ile ilgili olumlu görüşler algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($P>0,05$).

4.5.2.14. Motivasyon Ve Memnuniyet Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların motivasyon ve memnuniyetlerini etkileyen iç ve dış etmenlerin değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 22. Motivasyon Ve Memnuniyet Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Korelasyon		Motivasyon Ve Memnuniyet	Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler
Motivasyon Ve Memnuniyet	r	1	0,930	0,782
	p		0,000*	0,000*
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Dış Etmenler	r	0,930	1	0,535
	p	0,000*		0,000*
Çalışan Motivasyonunu Etkileyen İç Etmenler	r	0,782	0,535	1
	p	0,000*	0,000*	

H0: Motivasyon ve memnuniyet ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Motivasyon ve memnuniyet ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Motivasyon ve memnuniyet ile çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algılarının arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,05$)

($0,80 < r < 1,00$) ($r=0,930$). Yani başka bir motivasyon ve memnuniyet algısında bir artış olduğunda çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler algısının da artacağı belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur. Motivasyon ve memnuniyet ile çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algılarının arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,05$) ($0,60 < r < 0,80$) ($r=0,782$). Yani başka bir motivasyon ve memnuniyet algısında bir artış olduğunda çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algısının da artacağı belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur. Çalışan motivasyonunu etkileyen dış etmenler ile çalışan motivasyonunu etkileyen iç etmenler algılarının arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,05$) ($0,40 < r < 0,60$) ($r=0,535$).

4.5.2.15. İş Güvenliği Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Uyguladığım anketin bu bölümünde ise katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerin değerlendirme sonucuna yer verdim.

Tablo 23. İş Güvenliği Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Korelasyon		İş Güvenliği Düzeyleri	İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler
İş Güvenliği Düzeyleri	r	1	0,831	0,702
	p		0,000*	0,000*
İş Güvenliği Eğitimi İle İlgili Olumsuz Görüşler	r	0,831	1	0,213
	p	0,000*		0,000*
İş Güvenliği İle İlgili Olumlu Görüşler	r	0,702	0,213	1
	p	0,000*	0,000*	

H₀: İş güvenliği düzeyleri ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İş güvenliği düzeyleri ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İş güvenliği düzeyleri ile iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumsuz görüşler algılarının arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,05$) ($0,80 < r < 1,00$) ($r=0,831$). Yani başka bir iş güvenliği düzeyleri algısında bir artış olduğunda iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumsuz görüşler algısının da artacağı belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur. İş güvenliği düzeyleri ile iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumlu görüşler

algılarının arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,05$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,702$). Yani başka bir İş güvenliği düzeyleri algısında bir artış olduğunda iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumlu görüşler algısının da artacağı belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur. İş güvenliği eğitimi ile ilgili olumsuz görüşler ile iş güvenliği eğitimi ile ilgili olumlu görüşler ağırlarının arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,05$) ($0,20<r<0,40$) ($r=0,213$).

4.5.2.16. İş Güvenliği Düzeyleri İle Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçekleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Analizimin bu bölümünde ise iş güvenliği düzeylerini, motivasyon ve memnuniyet üzerine olan ilişkisini değerlendirdim.

Tablo 24. İş Güvenliği Düzeyleri İle Motivasyon Ve Memnuniyet Ölçekleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Korelasyon		İş Güvenliği Düzeyleri	Motivasyon Ve Memnuniyet
İş Güvenliği Düzeyleri	r	1	0,254
	p		0,000*
Motivasyon Ve Memnuniyet	r	0,254	1
	p	0,000*	

H₀: İş güvenliği düzeyleri ile motivasyon ve memnuniyet ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İş güvenliği düzeyleri motivasyon ve memnuniyet ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İş güvenliği düzeyleri ile motivasyon ve memnuniyet algılarının arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,05$) ($0,20<r<0,40$) ($r=0,254$). Yani başka bir iş güvenliği düzeyleri algısında bir artış olduğunda motivasyon ve memnuniyet algısının da artacağı belirlenmiştir.

4.5.2.17. İş Güvenliği Düzeylerinin Motivasyon Ve Memnuniyete Etkisini Ölçmeye Yönelik Analiz Sonuçları

Analizimin bu bölümünde ankete katılanların iş güvenliğine yönelik bilgi seviyeleri ile bunların motivasyon ve memnuniyeti nasıl etkilediğini değerlendirdim.

Tablo 25. İş Güvenliği Düzeylerinin Motivasyon Ve Memnuniyete Etkisini Ölçmeye Yönelik Analiz Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,710	0,310		8,735	0,000
İş güvenliği düzeyi	0,227	0,092	0,242	2,464	0,015
R=0,242		R ² =0,058		F _(1, 98) =6,072	
p=0.000					

İş güvenliği düzeyleri ile motivasyon ve memnuniyet arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r=0,254$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş güvenliğinin motivasyon ve memnuniyet düzeyinin 0.05 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. $R=0,242$, $R^2=0,058$, $F_{(1, 98)}=6,072$, $p<0,05$. Motivasyon ve memnuniyete ilişkin toplam varyansın %5,8'ini iş güvenliği düzeyi ile açıklandığı ifade edilir.

Regresyon modeli sonucu aşağıdaki gibidir.

Motivasyon ve memnuniyet= $2,710+0,227 \cdot \text{İş Güvenliği}$

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğini, yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamak mümkündür. Daha genel olarak söyleyecek olursak yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkı olarak da tanımlayabiliriz.

İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel hedefi bulunmaktadır. Bu amaçlar; çalışanların korunması, işletmenin korunması son olarak da üretimin korunmasından bahsedebiliriz.

Türkiye de iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerin meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük bir öneme sahip olduğu yapılan araştırmalar sonucunda kanıtlanmıştır. Çalışanların çalışma ortamlarının düzeltilmesine yönelik alınan önlemler ise yine iş güvenliği açısından önemli olan bir diğer unsurdur. Alınan bu önlemler, yapılan düzenlemelerin hepsi çalışanların daha verimli bir performans göstermesine de neden olmaktadır. Dolayısıyla da işyerinin de çalışma kalitesini arttırmaktadır.

İş sağlığını etkileyen etmenler, çalışanların yaşamının büyük bir süresini geçirdiği çalışma hayatının içinde daha fazla riskli hale gelir. Bu sebepten ötürü çalışan insanlar, bu risklere daha çok maruz kalmak zorunda kalırlar. İş güvenliğinin amacı ise işte bu çalışanların maruz kaldıkları riskleri minimuma indirerek çalışanların motivasyon ve memnuniyetlerinin artmasına neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin başarısını etkileyen araştırmalarda geçen adıyla güvenlik kültürünün, işyeri kültürü bütününe bir parçası olduğunu ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik değer ve inançların yansıtıldığı bir alt basamağı olduğunu ifade edebiliriz.

İş güvenliği ve kültürünün özelliklerini belirleyen ve etkileyen etmenleri şöyle sıralayabiliriz; Risk ve güvenlik algıları, Risk ve güvenliğin motivasyonel etkileri, Organizasyonel yapı, eğitim, Kural ve prosedürün rolü, sorumsuzluklardaki belirsizliktir.

Yapılacak işe göre işyeri tehlike durumlarının sınıflandırılması yapılmaktadır. Bu sınıflandırmada; yapılacak olan işin türü, işin her bölümünde kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, işte kullanılacak malzemeler, üretim yapılırken kullanılan yöntem ve şekilleri, çalışma alanları ve çalışma şartları gibi konuları göz önünde bulundurmalıdır. En tehlikeli

sınıfta yer alan işyerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde ise en az (C) sınıfı için kurumda çalışacak iş güvenliği uzmanlarının bu tehlike sınıflarına göre uzmanlık belgelerinin olması gerekmektedir ve aldıkları belgelere göre de çalışma alanlarının uygun olması gerekmektedir.

İş verenlerin yapılan işleri takip edip ve yasalarda geçen düzenlemeleri uygulanmasının sağlanmasını sağlamak için iş verenlerin işçi çalıştırdıkları kurumlarda iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Periyodik olarak yapılan tarama ve denetimler ile daha güvenilir bir şekilde çalışılmasını sağlarlar.

İş kazası ve meslek hastalıklarını da genel olarak şöyle açıklamak mümkündür; İş kazası, işin yürütülmesi esnasında aniden meydana gelen, çoğu zaman yaranmalara, makine ve teçhizatların zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay olarak tanımlayabiliriz. Meslek hastalığını ise; sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelen, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık, ruhi arıza halidir.

Bir işin iş kazası sayılabilmesi için; Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, iş veren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının iş vereni tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, Sigortalının iş verence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen olayları iş kazası olarak sayabiliriz.

Meslek hastalıkları risk etmenlerine göre sınıflandıracak olursak da, Bunlar; Biyolojik, Kimyasal, Fiziksel, Ergonomik, Tozlar ve Psikososyal risk etmenleri diye sayabiliriz. Saydığımız bu etmenlere göre çeşitli koruyucu önlemler olarak oluşabilecek meslek hastalıklarını en aza indirilmesinin mümkün olduğunu yaptığım araştırma sonucu öğrenmiş oldum.

Çalışma ortamı ve koşulları; bir iş yerinde çalışan personelin, çalışma yeri, çalışma saatleri, çalışma şekli, mesai arkadaşları ile olan ilişkisi ve iletişimi, ücret, güven, güvenlik, çalışanın fiziksel, ruhsal ve ekonomik durumlarını etkileyen etmenlere denilmektedir. Bu yüzden çalışma ortamının fiziksel uygunluğu ve psikolojik olarak uyumlu bir çalışma ortamı olunan iş yerinde hem hizmet kalitesi yüksek tutup

memnuniyeti arttırır hem de işletmenin kar verimliliğini arttırmasına sebep olduğunu da yaptığım anket sonucu kanıtlamış oldum.

Çalışanların çalışma ortamlarının rahat olması ve uygun şartlara sahip olması çalışanların daha verimli ve mutlu çalışmalarına bu da hizmet kalitesinin artmasına sebep olmaktadır.

İş verenlerin çalışanları için uygun ve olumlu çalışma ortamı ve koşullarını sağlaması gerekmektedir. Günümüzde çalışma ortamlarının ve şartlarının iyileştirilmesine yönelik birçok yönetmelik ve mevzuatlar hazırlanmış ve çıkarılmıştır. Bu çıkarılan yönetmelik ve mevzuatların aktif hale gelip kullanırlığını arttırmak üst düzey yöneticilerin bakış açılarına bağlıdır.

Sağlık sektöründe çalışanların tüm alanlarına ülke bazında bakıldığı zaman çalışma koşullarının aynı olmadığını bilmekteyiz. Mesela az gelişmiş şehirlerde çalışanlar ile gelişmiş olan şehirlere göre farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş olan şehirlerde çalışma koşulları, fiziki yapıları ve diğer koşulların daha iyi olması veya olumlu yönde düzeltmelerin giderilmesi gelişmemiş şehirlerdeki hastanelere nazaran daha hızlı düzeltilmektedir.

Hastanelerde çalışma ortamı değerlendirmelerinin yararları, iş görenlerin göremediği sorunları ortaya çıkarma, mevcut ve olası tehlike riskleri meydana çıkarma ve uygulanan kontrollerin etkinliğini artırma olarak sıralamak mümkündür. Sağlık personellerinin mesleklerinde yükselme olanaklarının olduklarını bilmesi, iş güvenliğinin en yüksek seviyede olması, çalışma ortamı ve koşullarının en iyi şekilde olması, çalışanların yönetici ve diğer çalışma arkadaşları ile olan iletişimleri, ilişkileri de çalışanların motivasyonlarını etkilediklerini söyleyebiliriz.

Hastanede çalışanların motivasyonlarının en üst düzeyde olmasını sağlayan çalışma ortamı ve koşulları, ısı, havalandırma ve ışık gibi olumlu yönde fiziksel koşulların uygun olduğu , çalışma saatlerinin çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarına göre düzenlendiği, üstleri ve çalışanlar arasında etkin bir iletişimin olması ve çalışan sağlığını olumsuz etkilemeyecek koşulların sağlandığı ortamlardır.

Çalışanların motivasyonlarını arttıran bir diğer olgu ise çalışma saatlerindeki ayarlamalardır. Normal çalışma süreleri günlük sekiz saat, haftalık 40 saat olarak

düzenlenmiştir. Fazla olarak çalıştıkları saatleri ya para olarak yada izin olarak kullanmaları çalıştıkları kurumların çalışma koşullarının elverdiği doğrultuda kullanırlar.

Sürekli bahsettiğimiz motivasyon kavramını açıklayacak olursak; Örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacağı bir iş ortamı oluşturarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci şeklinde tanımlayabiliriz. Diğer meslek gruplarında olduğu kadar sağlık çalışanları içinde motivasyon kavramının önemi büyük yer kaplamaktadır. Çünkü uğraştıkları kişiler normal psikolojiye sahip olmayan insanlarla uğraştıkları için motivasyon kavramının önemi büyük yer kaplamaktadır. Her çalışanın kişilik özelliği farklı olduğundan dolayı motivasyon içinde kullanacakları yöntemlerde farklılık gösterecektir. Etkili bir motivasyon çalışanların daha istekli ve verimli çalışmasını sağlar.

Yaptığım çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin anketi uyguladığımız çeşitli meslek gruplarını farklı etkilediği ve yine bu meslek gruplarının iş sağlığı ve güvenliğine vermiş olduğu önemin farklılık gösterdiğini gördüm. Yaş ve eğitim düzeylerinin de etki ölçülerinin farklı olduğunu analizimin sonunda öğrendim.

Araştırmamın sonucunda varmış olduğum fikrim ise İş Sağlığı ve Güvenliğinin çalışma alanlarında çalışanlara yönelik verilen eğitimlerin sıklaştırılabileceği gibi sık sık saha kontrollerinin de yapılarak denetimlerinin yapılması gerekmektedir. Çalışanların motivasyon ve memnuniyeti arttırmak için örnekleme baz aldığım demografik dağılıma yönelik çeşitli iyileştirmelere gidilmesi, çalışanların yöneticileri tarafından yaptığı iş ile ilgili daha çok takdir edici cümlelerin kullanılması gerektiğini tespit ettim. Çalışanların çalışma alanları ile ilgili düşüncelerinin yöneticileri tarafından alınması çalışanların önemsendiğini gösterir ve bu da onlardaki iş motivasyonunun artmasını sağlar. Bunun sonucunda ise işlerinde göstermiş oldukları çalışma potansiyelinde artış olduğu görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bir başka önemi de; meslek hastalıklarının da ortaya çıkışlarını en aza indirilmesi konusunda faydalı olabileceğini öğrendim. Çalışanların bu eğitimler sonucunda koruyucu ekipman kullanma oranının artması, vücut mekaniklerine dikkat ettiği ve bunun gibi bir çok etmene dikkat etme oranının arttığı görülmektedir.

Yaptığım araştırma sonucunda vardığım bir diğer kanı ise çıkarılan kanun, yönetmelik ve yasalarda iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin artmış olduğunu ve bu kurallara dikkat edilmediği durumlarda ise bir takım ağır cezaların verildiğini tespit ettim.



KAYNAKÇA

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler, C. 18, S.3

A. Adem- Doç. Dr. M. Dağdeviren , 5.Ulusal Verimlilik Kongresi (6-7 Ekim 2015- Ankara) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Verimlilik Üzerindeki Etkili Bir Literatür Araştırması

A. Parmaksız- T. Ersöz- T. Özseven- F. Ersöz, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi, Çalışanların İş Memnuniyeti, İş Stresi ve Ergonomik Koşulların Değerlendirmesi, 2013 Kasım, S.8, s. 82-99

Balkır, Z.G., (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s.58.

Demircioğlu ve Centel, (2012). İş Hukuku, Tıpkı 16.Bası, Beta yayınevi, s.154.

Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s. 155.

Demircioğlu, A. Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı”, s.13.

E. Doğru, İstanbul İlinde Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi, SABE, YYLT, İstanbul, 2010, s. 56

E. Doğru, İstanbul İlinde Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi, SABE, YYLT, İstanbul, 2010, s.56

E. Gödelek, İş Güvenliği Motivasyonu Makale, Mühendis ve Makine, C. 46, s. 543

Ekin, A.(2010). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları(İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara, s.25.

Ekmekçi, Ömer, “İş Salığı ve Güvenliği Kanunu”, s.27.

Günlük Hayatımız ve İş Sağlığı Güvenliği Rehberi, s.34.

- H. Akıllı- Ö. Aydoğdu, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi
- H. Can, Organizasyon ve Yönetim, Ankara, 1997, s.131
- H. Can, Organizasyon ve Yönetim, Ankara, 1997, s.131
- H. İbicioğlu, “İşletmelerde İnsan gücü Verimliliğın Arttırılması ve Teknolojik Değişim”.
Doktora Tezi, İ.Ü. İşletme Fakültesi, 1993, s. 71.
- H. Öztürk, Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri, İÜ, SABE,
Yayımlanmamış Doktora Tezi (YDT), İstanbul, 2002, s.21
- H. Öztürk, Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri, İÜ, SABE,
Yayımlanmamış Doktora Tezi (YDT), İstanbul, 2002, s.21
- İ. Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi ile SSK İstanbul Hastanelerinde İş Güvenliği ve Meslek
Hastalıklarına İlişkin Bir Araştırma
- İkületni.com/iş-güvenliği-kültürü/nedir-16 Ekim 2016 yazısı(10.10.16,21:28)
- İsgfrm.com/thead/s/iş sağlığı-ve-güvenliği-ile-ilgili-makale, s.35-23
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki
Rolü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C.27, S.4, Temmuz 2013
- İş Sağlığı ve Güvenliği Fırat Üniversitesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı Doç. Dr. S. Erhan
DEVECİ, Ocak 2010 Elazığ
- K. Arıcı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, ANKARA, 1999, s.29
- K. Üçüncü, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri
Mühendisliği Anabilim Dalı, İş Tatmini ve Motivasyonu, Trabzon, 2016
- Kariyer.net, İK BLOG, İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Yayılıyor,
Kişiselbaşarı.com/çalışanın-motivasyonu.html, Çalışanın Motivasyonu, 5 Mart
2011
- Necdet Akyüz, İş Güvenliği, Arpaz Matbaacılık, İstanbul, 1980, s.20
- Nurettin Kara, İş Kanunu- SSK- Bağ kur, Yayılım Yayıncılık, s.12.

- R. Göral, Büro Yönetimi, Mesleki, Ankara, 2006, Sayfa (s.) 115
- R. Kılıç – Yrd. Doç. Dr. B. Kektik, Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma
- S. Aytaç, İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, 19. Dünya İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi, 11-15 Eylül, İstanbul
- S. Bayrak Kök, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.20, s.1, 20 Nisan 2006
- S. Erhan Deveci, İş Sağlığı ve Güvenliği, Fırat Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ocak 2010, Elazığ
- Semra Savaşan “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Doğurduğu Kayıpların Uygulamalı Bir Analiz” Verimlilik Dergisi, s.4 (1980). S. 122.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s.661-662
- Ş. Balaban, İK Paylaşım İnsan Kaynakları Bilgi Paylaşım Platformu İş Doyumu ve Performans (Verimlilik) İlişkisi
- T. Akpınar, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,2018, s.16
- Yılmaz, Fatih, “ Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri....”, s.100.
- Yılmaz, Fatih, “ Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri....”, s. 101
- www.bilgiustam.com/guvenligi-nedir-neden-onemlidir (erişim tarihi: 09.05.2017)
- www.elektrikport.com/universite/is-sagligi-ve-guvenligi-hakkinda-her-sey/8831 (erişim tarihi: 09.05.2017)
- www.teknikyaz.com/2016/01/is-guvenligi.html (erişim tarihi: 09.05.2017, saat:13.22)
- S. Sedat Köksal, www.namehaber.com/yazi/sertac-sedat-koksal/6433-is-sagligi-ve-guvenliginin-hukuki-boyutlari, 24 Aralık 2013 Salı/namehaber@hotmail.com (erişim tarihi: 19.09.2016)
-, <http://www.saglik.gov.tr/TR/> (28.05.2014) (erişim tarihi: 30.06.2016)

EKLER

Ek1. Anket Formu

İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ MOTİVASYON VE MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNİ GÖSTEREN ANKET

Bu anket iş güvenliğinin çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik konusunda yapılan bir yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar paylaşılmayacak ve bilimsel amaç için kullanılacaktır. Çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Yaşınız: ☐ 18 yaş altı ☐ 19-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 45 +
Eğitim: ☐ İlk okul ☐ Orta okul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisans üstü
Cinsiyet: ☐ Bay ☐ Bayan
Görev Türü: ☐ Stajer ☐ Personel ☐ Sekreter ☐ Hemşire ☐ Doktor ☐ İdari memur ☐ 11-20 yıl ☐ 20 yıl üstü
Meslekteki çalışma yılı: ☐ 0-1 yıl ☐ 2-5 yıl ☐ 6-10 yıl

İŞ GÜVENLİĞİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ MOTİVASYON VE MEMNUNİYETİNE YÖNELİK ANKET		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	Fikrim Yok
1	Çalışma mekanım fiziksel sağlığımla gözetilecek şekilde (ergonomik) düzenlenmiştir.					
2	Yöneticilerim tarafından çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili görüşlerim dikkate alınır					
3	Hastane idaresi tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı vb.) mekanizmaları işletilmektedir.					
4	Mesleğimi kendim severek seçtim.					
5	Şimdi olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.					
6	Son altı ay içinde fiziksel veya sözel saldırıya uğradım.					
7	Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalıştığımı düşünüyorum.					
8	İmkan olması halinde başka bir hastanede çalışmayı düşünürdüm.					
9	Çalıştığımız birimin işleyişi konusunda ki önerilerimiz dikkate alınır.					
10	İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin çalışma yaşamımdaki motivasyonumu arttırdığını düşünüyorum.					
11	Aldığım iş güvenliği eğitimlerinin iş yaşamımda faydası olduğunu düşünüyorum.					
12	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.					
13	Genel olarak aldığım iş güvenliği eğitimlerinden memnunum.					
14	Bulduğum pozisyon için, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok gerekli olduğuna inanıyorum.					
15	İş kazaları ve meslek hastalıklarının, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden kaynaklandığını düşünüyorum.					

16	Kişisel koruyucu malzemelerin iş sağlığı ve güvenliği Eğitimi almadan etkin olarak kullanılabileceğine inanmıyorum					
17	İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş yerindeki riskleri Azaltabileceğine inanmıyorum					
18	İş güvenliği eğitimlerinin herhangi bir fayda sağlayacağına inanmıyorum.					
19	İş görenlerin; teçhizat, makine ve malzemelerin doğru ve Güvenilir kullanma yöntemlerini öğrenmesi ve uygulaması için					
20	İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çok da önemli olmadığını Düşünüyorum.					
21	İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sadece ihtiyaç olduğunda Değil, süreklilik arz edecek şekilde yapılması halinde fayda Sağlayacağına inanıyorum.					
22	Hasta ve çalışan güvenliğini ihlal eden durumların raporlanması Hakkında yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum.					
23	İş güvenliğine yönelik çıkarılan kanun, yapılan değişikliklere Yönelik yeterli bilgimin olmadığını düşünüyorum.					
24	İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli düzeyde olduğunu Düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

29.09.1987 yılında Kars'ın Selim ilçesi doğumluyum. İlk ve orta okul öğrenimi İstanbul Şenliköy İlk Öğretim, lise öğrenimimi Ankara Gölbaşı Sağlık Meslek Lisesinde tamamladım. 2011 yılında Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat bölümünden mezun oldum. 2015 yılında başladığım Beykent Üniversitesinde Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim dalında yüksek lisans bölümüne devam ettim.

2005 yılında Gazi üniversitesinde Hemşire olarak ilk görev yerime başladım. Daha sonra 2007 yılında Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevime devam ettim. Görevimin son bir buçuk yılını İdari Mali İşler Müdürlüğüne bağlı Birim Sorumlusu olarak görevime devam etmekteyim. Evliyim.

Ceyda TİMURÖĞLU