

**OCAK 2020**

**Yüksek Lisans – İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı**

**ÇAĞATAY ÇELTİK**

**T.C.**

**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**

**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE  
ETKİSİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇAĞATAY ÇELTİK**

**OCAK 2020**

# **Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği zerine Etkisi**

**Hasan Kalyoncu Üniversitesi**

**İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk SELEK**

**Çağatay ÇELTİK**

**Ocak 2020**



FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE  
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çağatay Çeltik tarafından hazırlanan “Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi ” başlıklı tez,15/01/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Tez Danışmanı

Dr.Ögr.Üye. Hasan Selçuk Selek  
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Başkanı

Doç.Dr. Mustafa Alp Ertem  
Çankaya Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr.Ögr.Üye. Muhammet Çınar  
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet KARPUZCU  
Enstitü Müdürü



©2020[Çağatay ÇELTİK]

**İlgili tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek ilgili tezde yer aldığını beyan ederim.**

**Çağatay ÇELTİK**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF MOTIVATION ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

ÇELTİK, Çağatay

Master's Thesis, Work Health and Safety Major

Thesis Advisor: Asst. Prof. Hasan Selçuk SELEK

January 2020

44 pages

In this study, it is aimed to reveal the relationship between the motivation of the employees, which is one of the psychosocial risk factors and work accidents. It is emphasized that in addition to the occupational health and safety training the workplace, the decrease in the motivation of the employees and the stress caused by the lack of motivation will increase work accidents and conversely, the increase in their motivation will prevent both work accidents and thus productivity.

These factors, which are generally much easier to be ignored in working life, are not given sufficient attention due to their long term effects and they cause serious role model conflicts and deterioration of workplace peace. It necessary to focus on the physical, chemical and biological risk factors at a minimum level and the implementation of preventive and restrictive measures is also required.

Those who are happy in their workplaces are more motivated, more attentive and more conscientious and this reduces the rate of accidents due to high sense of belonging. It is thought that this issue which occupies very little place in academic studies may be a good source for the following ones.

**Key Words:** Occupational Health, Job Safety, Occupational Accident, Motivation.

## ÖZET

### MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

ÇELTİK, Çağatay

Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üye. Hasan Selçuk SELEK

Ocak 2020

44 sayfa

Bu çalışmada; psikososyal risk etmenlerinden birisi olan çalışanların motivasyonları ile iş kazaları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimlerinin yanı sıra; çalışanların motivasyon durumlarındaki düşüş ve buna bağlı oluşacak stresin; iş kazaları sayısını arttıracığı gibi, motivasyon durumlarındaki artış hem iş kazalarını önleyeceği hem de verimliliği artıracığı vurgulanmaktadır.

Çalışma hayatındaki dört temel risk faktöründen; genelde daha kolay göz ardı edilen, etkilerinin daha uzun vadede ortaya çıkması nedeniyle zaman zaman yeterli önem verilmeyen, özen gösterilmeyen bu hususlar ciddi rol-model çatışmalarına, işyeri barışının bozulmasına sebep olmaktadır. En az fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri kadar, psikososyal risk etmenlerinin de üzerinde durulması, iyileştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, önleyici ve sınırlayıcı tedbirlerin hayata geçirilmesi gereklidir.

İşyerinde mutlu çalışanlar daha motive, daha dikkatli, daha özenli çalışırlar ve aidiyet duyguları yüksek olduğu için de kazalanma oranları düşük olur. Akademik çalışmalarda da az yer verilen konu hakkındaki bu çalışmanın kendisinden sonra gelecek çalışmalara kaynaklık edebileceği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Motivasyon.

Değerli hayat arkadaşım, eşim Meral ÇELTİK'e....







## TEŞEKKÜR

Tez yazım süresince desteğini esirgemeyen, sürekli bilgisini paylaşan ve bana rehberlik eden Tez Danışmanım Dr. Öğr. Hasan Selçuk SELEK'e şükranlarımı sunarım. Ayrıca, hayatımın her döneminde olduğu gibi bu dönemde de yanımda olup, bana hep destek olan değerli eşim Meral ÇELTİK'e sonsuz teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ABSTRACT.....	v
ÖZET.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar.....	xii
ŞEKİLLER.....	xiv
KISALTMALAR.....	xv
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2.....	3
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	3
2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı.....	3
2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	4
2.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi.....	4
2.1.4 İş sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	5
2.2 MOTİVASYON KAVRAMI.....	8

2.1.1	Motivasyonun Tanımı.....	8
2.1.2	Motivasyon Süreci.....	8
2.1.3	Motivasyon Kuramları.....	9
2.1.3.1	Kapsam Kuramları.....	10
2.1.3.1.1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	10
2.1.3.1.2	Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	11
2.1.3.1.3	Alderfer'in ERG Kuramı.....	12
2.1.3.1.4	Mc Clelland'ın Gereksinimler Kuramı.....	13
2.1.3.2	Süreç Kuramları.....	14
2.1.3.2.1	Vroom'un Beklenti Kuramı.....	14
2.1.3.2.2	Lawler-Porter Modeli.....	15
2.1.3.3	Güncel Kuramlar.....	16
2.1.3.3.1	Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	16
2.1.3.3.2	Locke'un Amaç Saptama Kuramı.....	17
BÖLÜM 3.....		18
YÖNTEM .....		18
3	YÖNTEM.....	18
3.1	Araştırmanın Amacı.....	18
3.2	Araştırmanın Önemi.....	19
3.3	Araştırmanın Modeli.....	20
3.4	Verilerin Toplanması ve Veri Kaynakları.....	20

3.5 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	22
3.6 Verileri Analizi.....	22
BÖLÜM 4.....	24
ANALİZ.....	24
4 BULGULAR.....	24
4.1 Ankete Katılanlar Sağlık Personeli Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İstatistikler.....	24
4.2 Ankete Ait Maddelere Verilen Yanıtların Betimleyici İstatistikleri.....	27
BÖLÜM 5.....	36
5 TARTIŞMA VE SONUÇ.....	36
KAYNAKLAR.....	39
EKLER.....	42

## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 2.1.</b> SGK verilerine göre Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları,.....	7
<b>Tablo 2.2.</b> Motivasyon Kuramları.....	9
<b>Tablo 2.3.</b> ERG Modeli-İhtiyaçlar Hiyerarşisi Karşılaştırma.....	13
<b>Tablo 3.1.</b> Türkiye’de iş kazası oranı.....	21
<b>Tablo 4.1.</b> Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	24
<b>Tablo 4.2.</b> Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	24
<b>Tablo 4.3.</b> Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	25
<b>Tablo 4.4.</b> Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları.....	25
<b>Tablo 4.5.</b> Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	26
<b>Tablo 4.6.</b> Çalışanların Mevcut Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	26
<b>Tablo 4.7.</b> “ <i>Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi</i> ” Anketine Ait Madde Yanıtlarının Betimleyici İstatistikleri.....	27
<b>Tablo 4.8.</b> “ <i>Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi</i> ” Anketi Madde Puanlarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre İlişkisi.....	29
<b>Tablo 4.9.</b> “ <i>Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi</i> ” Anketi Madde Puanlarının Mevcut Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine Göre İlişkisi.....	30
<b>Tablo 4.10.</b> “ <i>Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi</i> ” Anketi Madde Puanlarının Yaş Aralığına Göre İlişkisi.....	32

**Tablo 4.11.** “*Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi*” Anketi Madde Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İlişkisi.....33

**Tablo 4.12.** “*Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi*” Anketi Madde Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre İlişkisi.....34



## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
Şekil 2.1. Motivasyon Süreci.....	9
Şekil 2.2. Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	10
Şekil 2.3. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı.....	12
Şekil 2.4. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması.....	14
Şekil 2.5. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	15
Şekil 2.6. Lawler-Porter Modeli.....	16
Şekil 3.1. Motivasyon Sürecinin Aşamaları.....	19



## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSP	Diğer Sağlık Personelleri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü(International Labour Organization)
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İH	İşyeri Hekimi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSİG	İşçi Sağlığı ve İş Sağlığı Güvenliği
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

Ülkemizde; Avrupa Birliğine (AB) uyum ile birlikte, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek ya da azaltmak ve çalışma hayatını İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) açısından düzenlemek için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlanmıştır. Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer yasal düzenlemelerde parça parça yer bulan İSG ile ilgili hükümler, ilk kez müstakil bir yasal düzenlemeye kavuşmuştur. İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı-İGU, işyeri hekimi-İH, Diğer Sağlık Personelleri-DSP) çalışmalarını düzenleyen yönetmeliklerinde yasal dayanağını oluşturan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda sık sık düzenleme, değişiklik, ekleme yapılırsa da, iş kazası ve meslek hastalıkları oranları yıldan yıla artmaktadır. Bu artışın nedenleri her ne kadar iş yerlerinde iş kazalarına yönelik gerekli tedbirlerin alınmaması, çalışanlara yeterli iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitiminin verilmemesi, daha önce kayda girilmeyen olayların daha fazla sisteme işlenmesi gibi somut nedenler görülse de; çalışanın motivasyonu, sosyo-ekonomik durumu, psikolojik durumu gibi psikososyal risk etmenleri olarak da adlandırılan soyut nedenler de göz ardı edilmemelidir.

Üretim sağlayan birçok işyeri, mal ve hizmet üretimini makine ve insan aracılığıyla sağlamaktadır. Makinelerin yıpranma payı giderlerini azaltmak, üretim maliyetini düşürmek, verimliliğini artırmak için sarf edilen çaba; ne yazık ki başarı seviyesini belirleyen en önemli öge olan çalışanların motivasyonunu artırmak ve ruh sağlığını korumaya yönelik çabadan fazladır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık için; “bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” tanımını yapmıştır. Tanımda, psikososyal risklere vurgu yapılması ayrıca dikkat çekicidir ve çalışmanın ana hedeflerini desteklemektedir.

İşyerlerinin başarılı olabilmesi için insan gücüne ihtiyacı vardır. İnsan gücünü en etkili ve verimli kullanmak için ise onu en iyi şekilde motive etmek gerekir. Bu

motivasyonu sağlamak için, işyerlerinde başarılı olan çalışanlara maaş ikramiyesi, bulunduğu pozisyonda ilerleme gibi maddi değer ağırlıklı ödüllerin yanı sıra; çalışanların motivasyonunu artıracak şekilde işyeri içinde doğum günü kutlamaları, aile piknikleri gibi etkinlikler de düzenlenebilir. Hatta bazen sıfır maliyetli bir tek sözcük bile (günaydın, afiyet olsun, doğum günün kutlu olsun vb.) tek başına işyeri içerisinde çalışanların motivasyonunu artırabilir. Fakat ödül her ne kadar çalışan için bir motivasyon aracı olarak görünse de, bazen ceza da bir motivasyon aracıdır. Örneğin; çalışan kaynaklı bir problemle karşılaşıldığında, çalışana yönelik uygulanabilecek bir disiplin cezası da diğer çalışanları iş konusunda motive edebilir.

Motivasyon, bir insanı belirli bir gaye için harekete geçiren güçtür. Aynı zamanda bireyin çalışanlar içerisindeki davranış biçimini, gayret düzeyini ve önüne çıkan zorluklara karşı direnç düzeyini belirleyen içsel psikolojik güçlerdir. Bu nedenle; motivasyon ve iş kazaları arasındaki ilişki azımsanacak kadar önemsiz değildir. Motivasyon seviyesi düşük çalışanlar; iş ortamında daha dikkatsiz ve özensiz olacakları için hata yapma oranları daha fazla olup, iş kazalarına meyilleri daha yüksektir. Oluşan iş kazaları sadece iş yerlerine değil; aynı zamanda çalışanlara ve ailelerine, hatta ulusal ekonomiye de zarar vermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre; 2016 yılında ülkemizde gerçekleşen iş kazalarının gayri safi milli hasılaya oranı %4-5 olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışma sonucunda, motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine olumlu ya da olumsuz etkilerinin olup olmadığı ortaya konulmak istenmektedir. Çalışan katılımını esas alan bu çalışma sonucunda motivasyonun İSG kültürüne olumlu katkıları ortaya konabilirse, örgütlere verimliliğini artırabilmek için katkı sağlanması ümit edilmektedir.

Bu kapsamda; çalışmanın ikinci bölümünde genel olarak kuramsal çerçeve çizilerek, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, amacı ve tarihçesi, motivasyon tanımı, süreci ve motivasyon kuramları incelenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın konusu, amacı, kapsamı, önemi ve örnekleme ilişkin bilgiler açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen bulgular tartışılmış ve bu bulgulara dayanılarak son bölümde sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

## BÖLÜM 2

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

##### 2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği; işlerin yürütülmesi esnasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan, sağlığa zararlı durumlardan korunmak amacı ile yapılan sistemli, bilimsel, sürdürülebilir, sürekli, yazılı belge sistemine dayanan çalışmalardır. Başka bir ifadeyle; çalışanların işe başlamadan önce, iş süresince ve iş bitiminde sağlık ve güvenlik seviyelerinin en azından aynı durumda olmasını, mümkünse daha üst seviyeye çıkarılmasını sağlayabilmektir.

İş sağlığı; çalışanları bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en üst düzeyde tutmayı, sürdürmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan çalışmalardan oluşur. Diğer taraftan iş güvenliği; çalışanların karşılaşacağı tehlikelerin kaynakta önlenmesi, mümkün değilse kaynakta en aza indirilmesini amaçlar. Bu iki tanımdan yola çıkacak olursak, iş sağlığı ve güvenliği birbirinden ayrı tutulmaması gereken ve birbirini tamamlayan kavramlardır.

İşletmelerdeki iş görenin fiziksel, bedensel ve ruhsal niteliklerine uygun pozisyonlara yerleştirilmeleri, güvenlik önlemleri alınmış ve çalışma şartları düzenlenmiş, işin insana, insanın da işe uyum ilkesinden yola çıkarak işçi sağlığı ve iş güvenliği, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının en önemli konularından birisidir. İşletmeler iş görenlerden yüksek verim alabilmek için onların fiziksel yapılarını ve ruhsal durumlarını korumak ve çalışma şartlarını iyileştirmek zorundadır. Bu zorunluluklara uymaları için de ülkemizde çeşitli kanun ve yönetmelikler düzenlenmektedir. (Küpçük 2016, s18).

### 2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Her işyerinin sahip olduğu farklı risk etmenlerinden dolayı alınması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) tedbirleri değişiklik gösterebilir. Örneğin; maden ocaklarında oksijen seviyesinin işçi sağlığı için periyodik olarak ölçülmesi gerekirken, tekstil atölyelerinde üretimin devamlılığı ve herhangi bir iş kazasıyla karşılaşılması için makine kontrollerinin düzenli yapılması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel olarak üç amacı vardır:

- Çalışanları olumsuz durumlardan uzak tutarak, çalışanların güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirerek çalışanları korumak.
- İş gücü ve iş günü kayıplarını azaltarak üretim güvenliğini sağlamak.
- İş kazalarından ve sağlıksız çalışma ortamından kaynaklanabilecek tehlikeli durumları (patlama, yangın vb.) ortadan kaldırarak işletme güvenliğini sağlamak.

### 2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

Avrupa'da sanayileşmenin hızla ilerlemesiyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da paralel olarak ilerleme kaydetmiştir. Ancak; ülkemizdeki ekonomik koşulların yeterli olmaması ve sanayileşmenin yavaş bir şekilde ilerlemesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da yavaş bir şekilde ilerlemesine sebep olmuştur.

Dünyada İSG Tarihsel Gelişim (Selek, 2019,s22).

İlk Kanun 1802-İngiltere → Çıraklık Kanunu

1833-İngiltere → Fabrikalar Yasası

1847-İngiltere → 10 saat Yasası

1918-İngiltere → 8 saat Yasası

1919 → ILO Kuruldu. (Türkiye 1932'de üye oldu.)

1948 → WHO Kuruldu. (Türkiye 1948'de üyeliğe kabul edildi, TBMM 1949'da üyeliğimizi onayladı.)

Türkiye İSG Tarihçesi (Selek, 2019, s23).

- 1502 → Bursa Belediye Kanunu.
  - 1766 → Kütahya Fincancılar Sözleşmesi.
  - Loncalar + Orta sandığı ve Teavün sandığı.
  - Ahilik Teşkilatı → Lonca teşkilatı haline geldi.
  - 1850 → Polis Nizamnamesi.
  - 1865 → Dilaver Paşa Nizamnamesi.
  - 1869 → Maadin Nizamnamesi.
  - 1871 → Ameleperver Cemiyeti.
  - 1921 → Ereğli Kömür Havza Yasası. (2 tane)
  - 1924 → Hafta Tatili yasası.
  - 1926 → Borçlar Kanunu.
  - 1930 → Umumi Hıfzıssıhha Kanunu  
Belediyeler Yasası.
  - 1936 → 3008 Sayılı İş Kanunu.
  - İlk önemli İSG Yasası.
  - 1946 → Çalışma Bakanlığı kuruldu.
  - 1971 → 1475 sayılı İş Kanunu.
  - 2003 → 4857 sayılı İş Kanunu.
  - 2012 → 6331 sayılı İSG Kanunu.
- Osmanlı I. Tanzimat  
Ve öncesi
2. Tanzimat ve  
Meşrutiyet Dönemi
- Türkiye Cumhuriyeti  
Dönemi

#### 2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İSG; işletmeler, çalışanlar ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığı işletmelerde çalışanların iş doyumunu ve verimi artarken, bu verim işletme verimine de olumlu yansıtacaktır. Ayrıca sağlık ve güvenlik önlemleri sayesinde işletme ve ülke ekonomileri, iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyet kalemlerinden kurtularak büyük zararların önüne geçilebilecektir. Sonuç itibarıyla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, birey, örgüt ve toplum düzeyinde maddi ve manevi kayıpları azaltma gücü nedeniyle önemlidir. (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 182).

ILO verilerine göre (TMMOB. 2018. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu):

- Her 15 saniyede 160 işçi, iş kazası geçirmektedir.
- Her gün yaklaşık 6400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 350 bin kişi iş kazası, 2 milyon kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir.
- Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 milyonu aşkın işçi ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte (bu bir günde ortalama 860 bin işçinin iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir) ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.
- Her yıl, çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde, zehirli maddelerden dolayı 651 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının % 10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir. ILO'ya göre bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler nedeniyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması kaçınılmazdır.
- Her yıl asbest yüzünden 100 bin kişinin yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Üstelik dünyada asbest üretimi 1970'lerden bugüne sürekli azalmasına rağmen, geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam etmektedir.
- Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin yüzde 37'si bu hastalığa yakalanmıştır. Bu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde yüzde 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da taş kalem işçilerinin yüzde 50'si ve taş kırma işçilerinin yüzde 36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır.
- ILO'ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el emeği hala büyük bir rol oynamaktadır. ILO rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl yaklaşık 60 bin ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), tarafından yayınlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinden alınan 2012-2017 yılları arasında elde edilen veriler Tablo 2.1’de sunulmaktadır. Tablo da yer alan veriler 5510 Md. 4-1/a kapsamındaki işçileri kapsamaktadır ve bağımsız çalışanlar bu tablodaki verilere dâhil edilmemiştir. Söz konusu verilere baktığımızda, 2012-2017 yılları arasında sürekli ve önemli ölçüde artışlar olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.1:** SGK verilerine göre Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, 2012-2017\*

Yıllar	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı
2012	74.871	744	395	1
2013	191.389	1360	371	0
2014	221.366	1626	494	0
2015	241.547	1252	510	0
2016	286.068	1405	597	0
2017	359.653	1633	691	0

**Kaynak:** SGK 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılı istatistikleri.

\*Veriler 5510 Md. 4-1/a kapsamındaki sigortalıları (işçileri) kapsamakta olup, bağımsız çalışanlar bu tabloya dâhil edilmemiştir.

Tablo 2.1’e göz attığımızda 2012 yılında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu toplam ölüm sayısı 745 iken bu rakam 2013 yılında yaklaşık %83 artarak 1.360’a ulaşmıştır. 2014 yılında ise bir önceki seneye göre yaklaşık %19 oranında artarak 1.626 olarak tespit edilmiştir. 2014 yılına göre 2015 yılında yaklaşık %12 azalma görülerek bu rakam 1.252’ye gerilemiştir. 2016 yılında ise, 2015 yılına göre yaklaşık %11 artmış olup, 1.405 olarak kayda geçmiştir. SGK istatistiklerine baktığımızda, son verilerin 2017 yılına ait olduğu görülmektedir. 2016 yılındaki verilere göre yaklaşık %25’lik



bir artış olması nedeniyle, 2017 yılındaki iş kazası ve ölüm sayısı 1.633 olarak kayda geçmiştir.

## **2.2. MOTİVASYON KAVRAMI**

### **2.2.1. Motivasyonun Tanımı**

Motivasyon, insanı harekete geçiren güdü olarak tanımlanabilir. Tam olarak Türkçe karşılığı bulunmasa da motive etmek anlamında kullanılır. Özellikle iş hayatında çalışanları işe karşı olumlu şekilde motive etmek; çalışanları işlerine daha çok bağlar ve buna bağlı olarak verimlilik artar, ayrıca çalışanların işlerini yaparken daha dikkatli olmasını sağlayarak, tehlikeli hareketleri ile neden olabilecekleri iş kazalarını azaltmaya yardımcı olur.

İşverenler emrinde çalışan insanların yeteneklerinden ve niteliklerinden daha fazla başarı sağlayamaz. Eğitim, işaretleme, afişleme gibi idari önlemlerle kişisel özellikleri geliştirilebilir, ancak yine de bu ilerleme sınırlı ve birçok engeli de mevcuttur. Buna bağlı olarak; insanların işe karşı ilgisinin artırılması, davranışlarının çalıştığı iş yerine göre yönlendirilmesi, amaca yönelik çaba ve faaliyetlerde bulunulması ve çalışanları inandırarak denetim ve gözetim altında bulundurma, ödüllendirmesi ve cezalandırmak gerekmektedir (Taşbaş 1998, s.4).

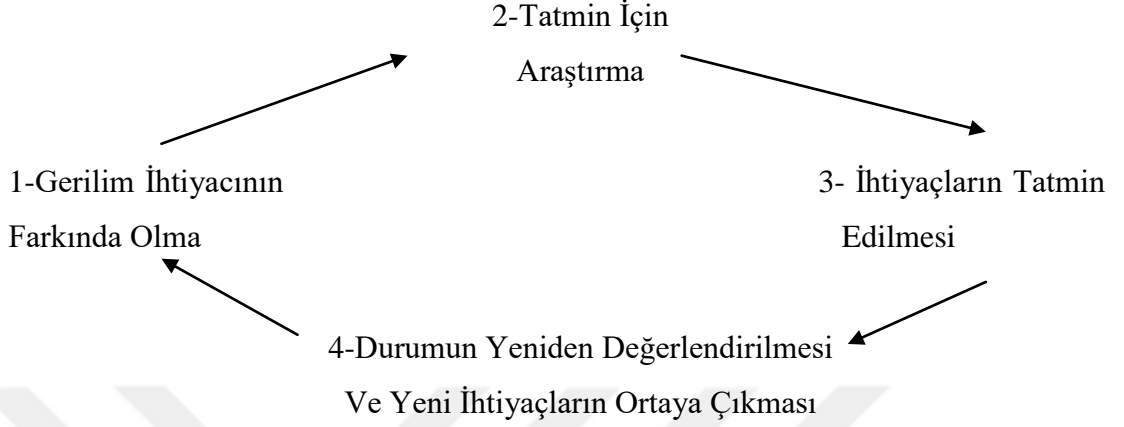
İşverenler açısından, mevcut potansiyel ile yeteneklerin kullanılması ve geliştirilmesi için motivasyon çok önemlidir. Çalışanların verimliliklerinin artmasını sağlayan ve çalışanları teşvik eden önemli faktörlerden birisi de güdüdür. Nitekim yüksek tatmin sağlandığı düşünülen bazı işyerlerinde verimliliğin düşük olmasının nedeni, çalışanları motive eden ihtiyaçların yanlış belirlenmesi olarak öne çıkmaktadır. Motivasyon kadar, motivasyonda kullanılan teknikler de önemlidir.

### **2.2.2. Motivasyon Süreci**

Motivasyon süreci, tatmin edilmemiş birtakım güdülerin harekete geçmesiyle başlar. Güdü, fiziksel ya da ruhsal bir boşlukla ortaya çıkar ve bu boşluk insan ihtiyaçlarının bir çeşit ifadesidir. İhtiyaçlar hedefi belirler ve hedefe yönelik davranışa yol açar.

İyi bir yönetici, iş yerinde etkin bir çalışma takımı oluşturmalıdır. Etkin bir çalışma takımı ise yüksek düzeyde olumlu yönde motive olmuş çalışanlarla mevcuttur. İşe

karşı motivasyonu düşük olan çalışan, dikkatsizliği yüzünden hem kendini hem de çalışma arkadaşlarını riske sokar ve böyle bir durumda iş kazasına neden olabilir. McFarland motivasyon sürecini şematize ederek şu şekilde göstermiştir.



**Şekil 2.1.** Motivasyon Süreci

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere, motivasyon süreci bireyin bir ihtiyacını fark etmesi ve bu ihtiyaca bağlı yarattığı gerilimle başlar. Daha sonra, birey ihtiyacını gidermek için çeşitli yollar araştırır ve kendisini tatmin eden en iyi yolu seçer. İhtiyaçları tatmin olan birey, en son durumu yeniden değerlendirir ve tatmin edilen ihtiyacın yerine yeni bir ihtiyaç ortaya çıkar.

### 2.2.3. Motivasyon Kuramları

**Tablo 2.2:** Motivasyon Kuramları

KAPSAM-İÇERİK KURAMLARI	SÜREÇ KURAMLARI	GÜNCEL KURAMLAR
Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	Vroom’un Beklenti Kuramı	Adams’ın Eşitlik Kuramı
Herzberg’in Çift-Etmen Kuramı	Lawler-Porter Modeli	Locke’un Amaç Saptama Kuramı
Mc Clelland’ın İhtiyaçlar Kuramı		
Alderfer’in E.R.G Kuramı		

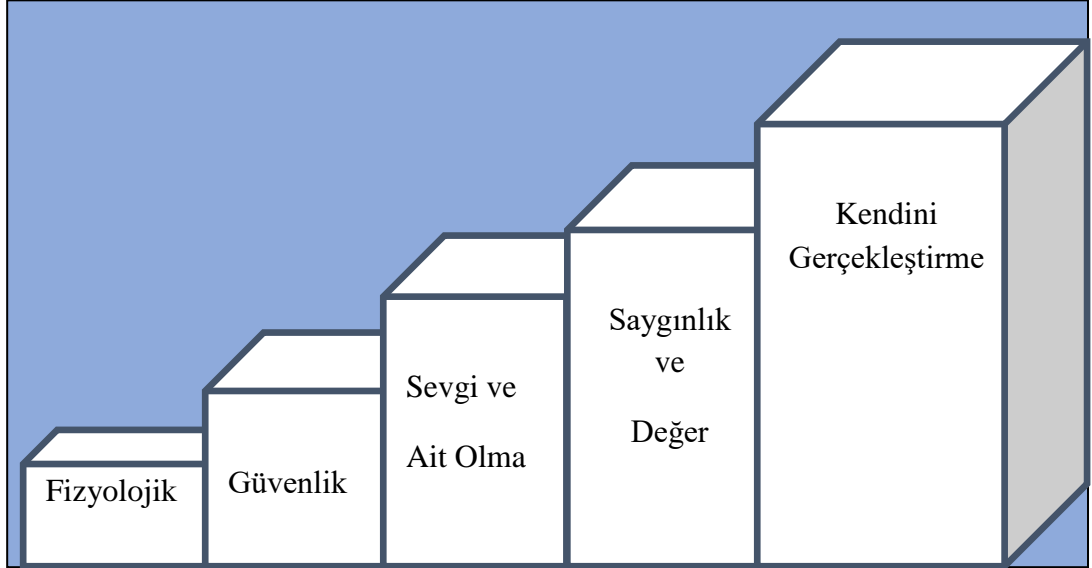
### 2.2.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları; insanların güdülerini ve bunların görece güçleri ile insanların bu güdülerini tatmin etmek için peşine düştüğü hedefleri tanımakla ilgilidir. Kapsam kuramları, gereksinimlerin doğasına ve insanları neyin güdülediğine önem vermektedir (Mullins, 2002; 426). Bireyleri motive eden ihtiyaç ve faktörlerin ne olduğuna odaklanmak, kapsam kuramı olarak da isimlendirilebilir.

#### 2.2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan gereksinimlerini ilk kez bilimsel şekilde inceleyen Amerikalı Abraham H. Maslow, güdüleme konusuna ışık tutmuştur. Maslow, "insanlar doğduğu andan itibaren davranışlarına yön veren ve tatmine ulaşmaya kadar devam eden gereksinimlere sahiptir" diyerek motivasyonun yaşamımız boyunca bizimle olduğuna dikkat çekmiştir. Maslow'a göre bu gereksinimler, en alttan en üste göre sıralanır ve doyum noktasına ulaşan gereksinim artık davranışı etkilememektedir.

Şekil 2.2. Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı



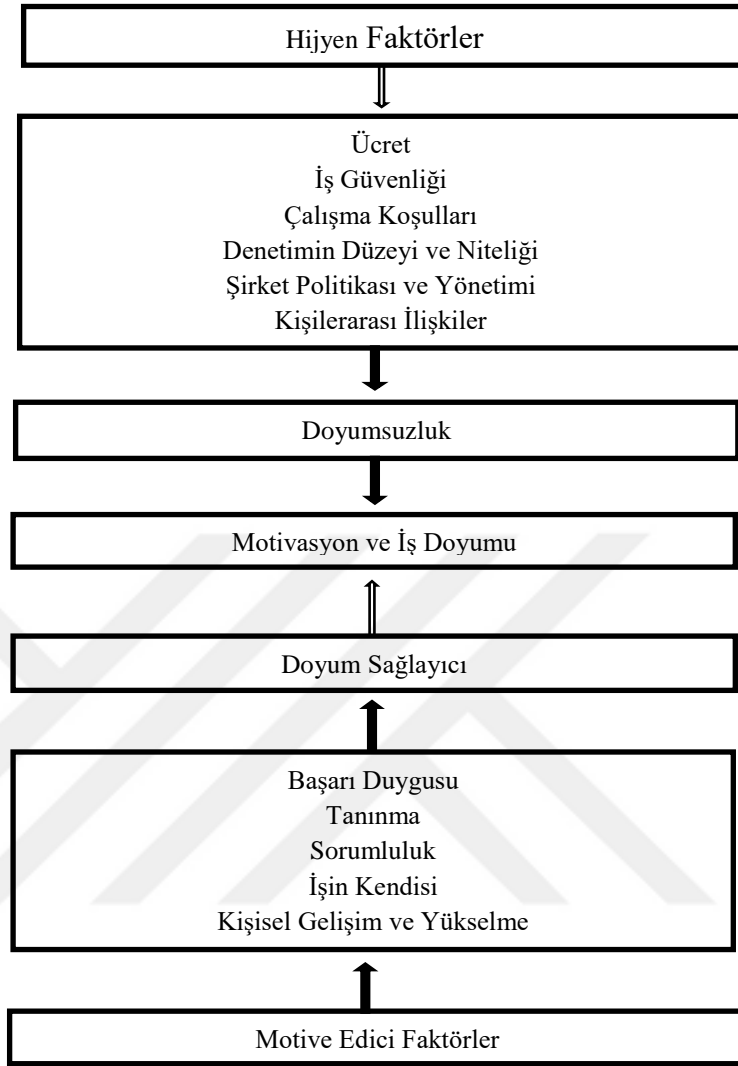
### 2.2.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'e göre insanların, "Motivasyonel Faktörler" ve "Hijyen Faktörler" olmak üzere iki türlü ihtiyaç vardır. Motivasyonel faktörler arasında; başarı, takdir edilme, yükselme ve ilerleme imkânı, tanınma vb. sayılabilir. Bu faktörlerin iş hayatında çalışanlara hak olarak tanınması, çalışanların işine olan istek ve bağlılığını artırmada etkilidir. Diğer taraftan hijyen faktörlerine göz atacak olursak; iş yerlerinde uygulanan politika, ücret düzeyi, çalışma koşulları, yetki-sorumluluk dengesi, özel hayattaki mutluluk vb. unsurları söyleyebiliriz.

Motive edici özelliği olmayan ve örgütte belli bir sınırdan bulunması gereken faktörlere dışsal faktörler (hijyen faktörleri) denir. Bu faktörlerin motive edici özelliği bulunmadığı için motivasyon, genellikle içsel faktörlerin (motive edici faktörler) devreye konulmasıyla daha hızlı gerçekleşir. Dışsal faktörlerin, olması gereken minimum sınırın altında olduğu örgütlerde, içsel faktörleri uygulamak personelin motive olabilmesi için yeterli olmayacaktır. Bu sebeple dışsal faktörlerle içsel faktörlerin dengeli bir biçimde kullanılması şarttır (Aydın 2019, s.6)

1. **Koruyucu - Hijyen Etmenler:** Çalışan insanlara motivasyon eksikliği ve doyumsuzluk nedenleri sorulduğunda alınan cevaplar olarak tanımlanır. Bu cevaplar; ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, denetimin düzeyi ve niteliği, şirket politikası ve yönetimi, kişilerarası ilişkiler şeklindedir.
2. **Motive Edici Etmenler:** Çalışan insanlara motive olma ve doyum sağlama nedenleri sorulduğunda alınan cevaplar olarak tanımlanır. Bu cevaplar; başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin kendisi, kişisel gelişim ve yükselme şeklindedir.

**Şekil 2.3.** Herzberg'in Çift Etmen Kuramı



### 2.2.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Maslow'un çalışma yaşamı için geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisini temel alarak, insan gereksinimlerini inceleyen kuramdır. Alderfer, kuramında gereksinimleri varoluş (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) olarak üç başlık altında toplamıştır.

- Varoluş:** İnsanların doğduğu andan itibaren yaşamlarını devam ettirebilmeleri için yiyecek, içecek, barınma vb. ihtiyaçlarını kapsar.
- İlişki Kurma:** İlişki ihtiyacı, insanların diğer insanlarla ilişkilerini, saygı, sevgi, tanınma ve ait olma gibi ihtiyaçlarını kapsar.

- c. **Gelişme:** İnsanların kendilerini gerçekleştirme ihtiyacını esas alarak, başarı elde etme, tanınma, kabul edilme vb. ihtiyaçları kapsar.

**Tablo 2.3: ERG Modeli-İhtiyaçlar Hiyerarşisi Karşılaştırma**

<b>ALDERFER'İN ERG MODELİ</b>	<b>MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ</b>
Gelişme	Kendini Gerçekleştirme Kabul Edilme
İlişki Kurma	Sevgi Ait Olma
Varoluş	Güvenlik Fizyolojik

#### 2.2.3.1.4. Mc Clelland'ın Gereksinimler Kuramı

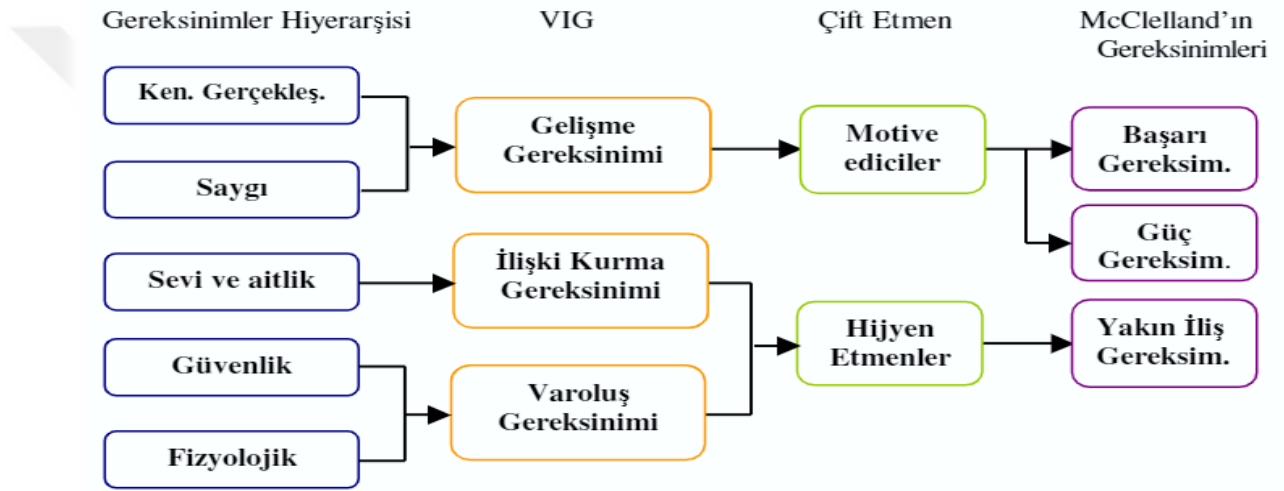
Mc Clelland, insanların başarı teorisinde farklı ihtiyaçlara yöneldiği ve bu ihtiyaçları karşılandığı takdirde doyum noktasına ulaşacağını savunmaktadır. Herkesin sahip olduğu gereksinimleri; başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere üç başlık altında toplamıştır.

- Başarı İhtiyacı:** İnsanların işlerinde mükemmele ve en iyiye ulaşma isteklerinin temelinde başarı ihtiyacı bulunmaktadır. Başarı ihtiyacı her insanda bulunan potansiyel bir ihtiyaçtır fakat başarı ihtiyacının meydana çıkması için gerekli platformlara ve fırsatlara ulaşmak güçtür (Kıray, 2019; s.15).
- Güç İhtiyacı:** İnsanın çevresine hakim olma ihtiyacıdır. Bu nedenle insanlar çevreleri ile ilişkilerinde seslerini duyurabilmek için çeşitli yollara başvurmadan çekinmemektedirler. Kısaca, güçlü olma ihtiyacı başkalarını idare etme, onların üstünde olma, yönetme isteklerini içermektedir. Güç ihtiyacına sahip olan kişiler her şeyden önce otorite sistemine, kişilerden önce kurumların önemli olduğuna inanırlar ve iş disiplinine önem verirler. Ayrıca

adalete ve herkesin eşit muamele görmesi gerektiğine inanırlar (Küçüközkan, 2015; s.106).

- c. **İlişki Kurma İhtiyacı:** İnsanlar belirli gruplarla ya da kişilerle sosyal ilişkiler kurmak isterler. Bu ihtiyaca sahip olan insanlar dostane ilişkiler kurabilecekleri yerlerde uzun süreli çalışmak isterler. İyi ilişkiler kurabilen insanlar çalışma ortamlarında diğer çalışanlara güven duygusu verirler. Aynı zamanda, ortaya çıkardıkları bu güven duygusu nedeniyle kabul ve takdir edilmeyi de isterler.

Şekil 2.4. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması



\*VIG: Alderfer'in Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme Kuramı kısaltması.

Kaynak: Özer, P.S. ; Topaloğlu, T. Motivasyonda Kapsam Kuramları, s.19

### 2.2.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramının en önemli noktası, bireyin hangi amaç için nasıl motive olması gerektiği ile ilgilidir. Bireylerin ihtiyaçları, davranışları üzerinde ve motivasyonları üzerinde oldukça önemli rol oynar.

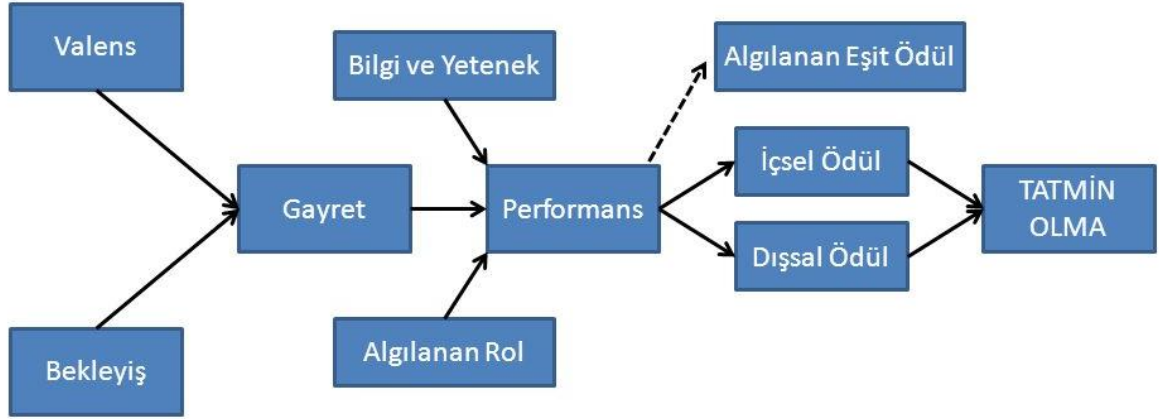
#### 2.2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramına göre; birey göstereceği çaba sonucunda bir ödül kazanacağına inanmalıdır. Kazanacağı ödüle karşı birey çok istekli olmalıdır ve bu ödül onun için çok değerlidir. Bireyin ödüle yüklediği değer valens değeri olarak





**Şekil 2.6.** Lawler-Porter Modeli



**Kaynak:** M. AKBOLAT-Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi-Davranış Bilimleri Ders Notları

### 2.2.3.3. Güncel Kuramlar

#### 2.2.3.3.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams eşitlik kuramında, eşitlik ve motivasyon arasındaki ilişki üzerinde durmaktadır. Çalışanların iş yerlerindeki eşitlik ilkesine verdikleri öneme dikkat çekmiştir. Çalışanların işte gösterdikleri performans ile aldıkları ücret oranlarının diğer çalışanların gösterdikleri performans ile aldıkları ücret oranlarına eşit olması gerektiği üzerinde durur. Bu sebeple; çalışanlar iş yerlerinde eşit muamele gördükleri düşüncesinde olduklarında, işlerine karşı motivasyonlarının da olumlu yönde etkileneceği düşünülmektedir.

Adams, sosyal mübadele kavramı çerçevesinde açıkladığı eşitlik teorisini; her bir tarafın diğer tarafa fayda sağladığı ve geri dönüşte de fayda aldığı bir süreç olarak tanımlamıştır. Örneğin, çalışanlar işverenleri ile mübadele içindedir ve çalışanlar işleri için çaba ve zaman harcarlar. Emeklerinin karşılığında ücret ve tazminat elde ederler. Adams bu teorisinde, çalışanların bu ilişki de bir adaletsizlikle ve eşitsizlikle karşılaşmaları durumunda nasıl bir tepki gösterdiklerini anlamaya çalışır (İçerli; s.80).

### 2.2.3.3.2. Locke'un Amaç Saptama Kuramı

Locke'un amaç saptama teorisine göre, bireyler çevrelerini algılayıp kendi değer yargılarına göre değerlendirirler. Neyin doğru veya yanlış, yararlı veya zararlı, iyi veya kötü olduğunu birey kendi değer yargılarına göre değerlendirir ve karar verir. Birey verdiği karara göre amaçlarını saptar ve bu amaçlara göre hareket eder.

Amaç belirleme üç aşamada gerçekleşmektedir (Temizbaş 2018, s.24):

- I. Belirginlik: Amacın sayısal ölçü değerini ifade eder.
- II. Güçlük: Hedefe ulaşmak için gerekli olan yeterliliklerdir.
- III. Yoğunluk: Amaca ulaşmak için nasıl yol izleneceğini belirlemektir.



## BÖLÜM 3

### YÖNTEM

#### 3. YÖNTEM

##### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Gaziantep ilinin İslahiye ilçesinde sağlık sektöründe çalışan insanların iş motivasyon durumlarının iş sağlığı ve güvenliği üzerine nasıl etki oluşturduğu incelenmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgileri ortaya konacak ve motivasyon durumlarının bu bilgileri üzerinde herhangi bir etki oluşturup oluşturmadığına bakılacaktır. Kısaca; motivasyon ile iş kazalarının oluşumu arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaşmıştır.

Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Motivasyon ile iş kazaları arasında nasıl bir ilişki vardır?
2. Çalışanların sosyo-ekonomik durumlarının iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkileri var mıdır?
3. Çalışanın moral durumunun iş sağlığı ve güvenliğine etkisi var mıdır?
4. Ödül bir motivasyon şekli olarak görülse de ceza da bir motivasyon şekli midir?
5. Çalışanların motivasyonlarının yüksek olmasının verimlilik üzerine etkisi var mıdır?
6. İş kazalarının önlenmesi için çalışan motivasyonunun önemi var mıdır?

Yukarıda sorulan sorularla, çalışanların motivasyon durumlarının iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir etki oluşturup oluşturmadığı üzerine farkındalık yaratılmak istenmiştir. Bu bağlamda; çalışmada Gaziantep'in İslahiye ilçesinde sağlık sektöründe çalışan 150 kişi üzerinde 25 soruluk bir anket uygulanarak, çalışanların iş

sağlığı ve güvenliği üzerine nasıl bir bilgiye sahip oldukları ve bu bilginin motivasyon ile ilişki düzeyi ortaya konulacaktır.

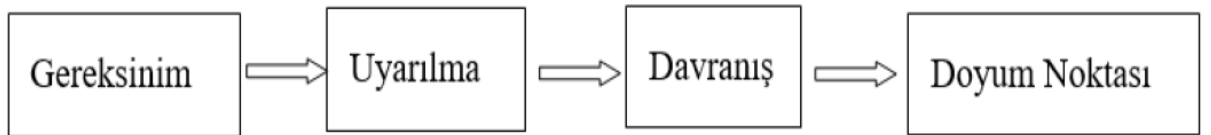
### 3.2. Araştırmanın Önemi

Motivasyon, bir insanı belirli bir hedef için güdüleyen veya harekete geçiren en önemli olgulardan birisidir. Örgütlerin kendi amaçlarını yerine getirebilmesi için çalışan motivasyonu önemli bir yere sahiptir. Yüksek motivasyonlu çalışanlara sahip işyerlerinde iş kazaları minimum seviyeye indirilebileceği gibi, verimlilik de maksimum seviyede arttırılabilecektir.

Yapar (2005, s.6) motivasyonu; insanı çeşitli amaçları için harekete geçiren güç yani, harekete geçirici, harekete devam ettirici, hareketi olumlu yöne yöneltici olmak üzere üç temel özelliklere sahip olan bir güç olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde motivasyon, isteklendirme yani güdüleme şeklindedir. Bu tanımlara göre; motivasyon, insanı harekete geçiren ve hedefleri doğrultusunda sürekli hareket sağlayan bir güçtür.

Motivasyon, dört aşamadan oluşur (Aydın 2019, s.3).

#### Şekil 3.1. Motivasyon Sürecinin Aşamaları



Şekil 3.1.'i kısaca yorumlayacak olursak; insanları gereksinimleri doğrultusunda bir uyarılma ile hedeflerine yönelten sürekli davranış sonucunda, insanların ulaştıkları doyum noktası diyebiliriz.

Özetle; bu araştırmanın, çalışan motivasyonunun iş kazaları ve çalışma hayatındaki verimlilik üzerine etkileri incelenerek, iş sağlığı ve güvenliği içerisinde motivasyonun öneminin artacağı ve ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği sisteminin motivasyon ile ilişkisinde ihtiyaçları ortaya koyacağı düşünülmektedir.

### **3.3. Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada, motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkilerini ortaya koymak amacıyla betimsel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel model (tarama modeli) geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu tür araştırmalarda, ele alınan olaylar ve durumlar ayrıntılı bir biçimde araştırılmakta ve bu araştırmalar genellikle tarama (survey) araştırmaları olarak da bilinmektedir. Bu nedenle; çalışmada motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki belirlenmek istenildiğinden, çalışma betimsel tarama yöntemine dayanmaktadır (Erkuş, 2005).

İlişkisel tarama modeli ise; değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin edebilmek için kullanılır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyi istatistiksel testler kullanılarak ölçülmeye çalışır. İlişkinin düzeyini belirlemek için korelasyon testi kullanılır. Korelasyon iki veya daha fazla değişkenin (ayrı ayrı) birlikte tutarlı bir değişim gösterip göstermediğini ortaya koymaktadır. Çalışmamızda motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği değişkenleri arasındaki ilişki belirlenmek istenildiğinden aynı zamanda ilişkisel tarama modeline de dayanmaktadır (Metin, 2014).

### **3.4. Verilerin Toplanması ve Veri Kaynakları**

Çalışmada; sağlık sektöründe çalışan insanlar temel olarak alınmış olup, çalışanlara anket yapılarak motivasyon durumlarının iş sağlığı ve güvenliğine nasıl etki ettiği incelenmektedir. Sağlık çalışanlarına 25 soru sorularak; yaş, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu ve iş tecrübesine göre çalışanlar ayrılmıştır. Ankette, “Çevremde beni işime motive eden, bana pozitif enerji veren insanlar bulunmasını isterim.”, “İş arkadaşlarımla rekabet içerisinde olmak beni çalışmak için daha çok motive eder.” ve “İşyerinde iş kazalarını önlemek için çalışanların morallerini artıracak aktiviteler düzenlenmelidir.” gibi sorularla iş ortamındaki motivasyonun önemi ölçülmektedir. Sorularda; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, az katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum olmak üzere beş ayrı seçenek sunulmuştur. Söz konusu bu beş seçenek üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler de puan aralıkları: 1,00-1,80 aralığında çok düşük; 1,81-2,60 aralığında düşük; 2,61-3,40 aralığında orta; 3,41-4,20 aralığında yüksek ve

4,21-5,00 aralığında çok yüksek düzeyli olarak sınıflandırılmıştır (Temizbaş 2018, s.32).

Araştırma verileri literatür taraması yapılarak elde edilmiştir. Literatür taraması, veri toplama ve toplanan verinin önemini tartışılması ve problemle ilişkisinin kurulması ve bilginin sınıflandırılması aşamalarından oluşan bir süreçtir. Bu teknikte verilerin var olan kaynak, doküman ve belgeler vb. incelenerek toplanması amaçlanır (Balcı, 2006; Karasar, 2009).

Verilerin toplanması aşamasında; iş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası, çalışanlarda motivasyon, verimlilik kavramları üzerinde durulmuş olup, bu kavramlarla ilgili tez, kitap, dergi, makale gibi basılı bilimsel kaynaklardan yararlanılmıştır. SGK verilerine göre; 2017 yılında iş kazası sonucu ölen 5510 Md. 4-1/a kapsamındaki sigortalı işçi sayısı 1604'ü erkek, 29'u kadın olmak üzere 1633 kişidir. Verilere göre meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı işçide yoktur. SGK verilerine göre 2017 yılı içinde 1633 kişinin SSGSS (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası) kapsamında bildirim yapılan iş kazaları sonucunda öldüğü görülmektedir. Ancak Türkiye'de sigortasız ve kaçak çalışmalar, tespit edilemeyen meslek hastalıkları, bildirilmeyen iş kazaları vb. durumlar nedeniyle gerçek sayının çok daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Meclisi, 2017 yılında en az 2006 iş cinayeti tespit ettiğini ifade etmektedir.

**Tablo 3.1.** Türkiye'de iş kazası oranı

İŞ KAZASI ORANI	2005	2010	2012	2015	2017
(Yüz bin işçide iş kazası sayısı)	1070	627	550	1520	2240

Ülke içinde meydana gelen toplumsal, ekonomik, siyasal değişiklikler işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarını etkilemektedir. Uzun dönemde iş kazaları oranında azalma beklenir, fakat Tablo 3.1'de de görüleceği gibi 2012 yılından itibaren artış görülmektedir. Bu artışın sebebi ülkedeki teknolojik gelişmeler, siyasi nedenler, ekonomideki değişimle bağdaştırılsa da; çalışanların sosyo-ekonomik durumları ve

hayat koşulları sebebiyle yaşayacakları sıkıntılar nedeniyle motivasyon durumlarının dūřmesini ve bu dūřüőe baēlı yaşayacakları dikkat daēınıklığını göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu sebeple kesin bilgiler, elde ettiēimiz bu verilerle mümkün deēildir.

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. İş kazaları ve motivasyon arasındaki ilişkiye baēlı olarak; çalışanların motivasyon durumunu etkileyebilecek olan terfi, maaş, ceza, çalışanlar arasında rekabet ortamı, amirin yöneticilik tarzı, çalışan ve aile bireylerinin saēlık durumu, takdir edilme, güven duygusu, örgütsel adalet, eēitim seviyesi, yaş, cinsiyet, kurumdaki pozisyon, çalışma süresi, izin gibi olgular ile,
2. Resmi kanallarda sunulan makale, tez ve dergilerde elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
3. Gaziantep ilinin İşlahiye ilçesinde yapılmasıdır. Gerekli araştırma izin süreçlerinin çok uzun olması nedeniyle saēlık sektörü seçilmiştir. İlçedeki yaklaşık 260 saēlık çalışanından 150 tanesine ulaşılabilmiiştir ve anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ancak yapılan incelemede, 5 anketin geçersiz olduēu anlařıldıēından deēerlendirmeler 145 anket üzerinden yapılmıştır.
4. Ekim 2019 tarihinde hastanede görev yapan saēlık personelleri ile sınırlandırılmıştır.

### 3.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın temelinde Kruskal Wallis H Testi (KWH) uygulanmıştır. Kruskal Wallis H testinin amacı; normal daēılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılıēın anlamlılıēını test amacıyla kullanılan bir tekniktir (Otrar, Marmara Üniversitesi).

Kruskal Wallis H testinde; gözlem deēerleri deēil, bu deēerlere ait sıralama puanları kullanılır. Her gruba ait sıralama puanları toplanarak ařaēıda verilen formül kullanılarak hesap yapılır (olak, s.53).

H test istatistiği  $(k-1)$  serbestlik dereceli ki-kare dağılımını gösterir ve ;

$H < X_{0.05,(k-1)}$  ise  $p > 0,05$  olarak elde edilir ve medyan değerlerinin farklı olmadığı sonucuna varılarak  $H_0$  hipotezi kabul edilir.

$H > X_{0.05,(k-1)}$  ise  $p < 0,05$  olarak elde edilir ve medyan değerlerinin farklı olduğu sonucuna varılarak  $H_1$  hipotezi kabul edilir.





## BÖLÜM 4

### ANALİZ

#### 4. BULGULAR

##### 4.1 Ankete Katılanlar Sağlık Personeli Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İstatistikler

Yapılan araştırmanın bu bölümünde; ankete katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin yanı sıra toplam çalışma yılı, mevcut iş yerindeki çalışma yılı, anketteki maddelere verilen yanıtların betimleyici istatistikleri, anketteki madde puanlarının toplam çalışma sürelerine göre ilişkisi yer almaktadır.

**Tablo 4.1.** Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Grup	F	%
Kadın	75	51,7
Erkek	70	48,3
Toplam	145	100

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan “*Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri*” anketimize katılanların %51,7’sini (75 kişi) kadın çalışanlar oluşturmakta, %48,3’ünü (70 kişi) ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

**Tablo 4.2.** Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Grup	f	%
18-25 yaş	50	34,5
26-35 yaş	43	29,7
36-45 yaş	38	26,2
46-55 yaş	10	6,9
55+ yaş	4	2,8
Toplam	145	100

Tablo 4.2 'ye göz attığımızda; ankete katılan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımlarını görmekteyiz. Ankete katılan çalışanların yaş gruplarına baktığımızda, en yüksek katılımının 18-25 yaş aralığında olduğunu görüyoruz. Bunun nedeni, sağlık lisesinde eğitim gören öğrencilerin hastanelerde staj yapmaları ve eğitim görmeleridir. %29,7'lik bir oranla en yüksek katılımın yaş grupları arasında 26-35 yaş grubunun takip etmesi de sağlık sektöründe çalışanların sağlık liselerinden sonra işe erken yaşlarda başlamalarından kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan yaş gruplarına göz attığımızda, en az katılımın %2,8'lik oranla 55+ yaş olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.3.** Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Grup	f	%
Evli	78	53,8
Bekâr	62	42,8
Boşanmış	5	3,4
Toplam	145	100

Çalışanların medeni durumlarına Tablo 4.3'ten baktığımızda ankete katılan sağlık çalışanlarının sayısını yüksek oranda evli ve bekârlar oluşturmaktadır. Boşanmış çalışan sayısını %3,4'lük bir oran kapsamaktadır.

**Tablo 4.4.** Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Grup	F	%
İlkokul	3	2,1
Ortaokul	12	8,3
Lise	44	30,3
Ön lisans	21	14,5
Lisans	55	37,9
Lisansüstü	10	6,9
Toplam	145	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarının öğrenim durumlarını gösteren Tablo 4.4'ü incelediğimizde, en yüksek yüzdeler oranın %37,9 ile lisans mezunu olanlara ait olduğunu görülmektedir. Lisans mezunlarını, %30,3'lük oran ile lise mezunları takip etmektedir ve en az yüzdeler oranın %2,1 ile ilkokul mezunlarına aittir. Ankete katılan toplam 145 kişiden sadece 10 kişinin lisansüstü (Yüksek lisans/Doktora) eğitimini tamamladığı görülmektedir.

**Tablo 4.5.** Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Grup	f	%
1 yıldan az	29	20
1-5 yıl	48	33,1
6-10 yıl	32	22,1
10+ yıl	36	24,8
Toplam	145	100

Tablo 4.5'te çalışanların toplam çalışma sürelerine göre dağılımlarına baktığımızda, en düşük oranın %20 ile 1 yıldan az olduğu görülmektedir. Bunun sebebi; çalışanların büyük bir kısmını, Tablo 4.2'yi incelerken bahsettiğimiz gibi, hastanelerde staj yapan ve eğitim gören sağlık lisesi öğrencilerinin oluşturmasıdır. En yüksek orana göz attığımızda ise; %33,1'lik oranla 48 kişiyi kapsayan 1-5yıl arası toplam çalışma süresi olan çalışanlar kapsamaktadır. Aslında bu duruma bakarak, hastanede çalışanların mesleki tecrübesini çalışma sürelerine göre değerlendirecek olursak; çalışanların büyük çoğunluğunu işe yeni başlayan çalışanların ve eğitim gören sağlık lisesi öğrencilerinin oluşturduğunu söyleyebiliriz. Buradan yola çıkarak; hastane çalışanlarının iş tecrübesinin henüz az olduğunu, aksi durumlarla karşılaşıldığından motivasyon durumlarının düşebileceği gibi iş kazalarına neden olabileceği yorumunda bulunabiliriz. Diğer taraftan; 10+ yıl çalışan ve belirli bir tecrübeye ulaşmış insanların sayısı %24,6 'lık bir oranla 36 kişiden oluşmaktadır.

**Tablo 4.6.** Çalışanların Mevcut Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Toplam	F	%
1 yıldan az	32	22,1
1-5 yıl	64	44,1
6-10 yıl	29	20
10+ yıl	20	13,8
Toplam	145	100

Anket çalışması yapılan hastanede, çalışanların mevcut kurumdaki çalışma süreleri Tablo 4.6'da görülmektedir. Tabloda %44,1lik oranla 64 kişi, 1-5 yıl arası mevcut hastanede çalışmaktadır. Mevcut hastanede 10+ yıl çalışan kişi sayısı %13,8'lik oranla 20 kişidir.

## 4.2 Ankete Ait Maddelere Verilen Yanıtların Betimleyici İstatistikleri

Araştırmanın bu bölümünde; ankette bulunan maddelere verilen yanıtların puan ilişkisi göz önüne alınmaktadır. Anketin madde puanlarının mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre ilişkisi, anketin madde puanlarının yaş aralığına göre ilişkisi, anketin madde puanlarının medeni durum değişkenine göre ilişkisi ve anketin madde puanlarının öğrenim durumuna göre ilişkisi yer almaktadır.

**Tablo 4.7.** “Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi” Anketine Ait Madde Yanıtlarının Betimleyici İstatistikleri

Madde	$\bar{X}$	SS	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
s1	4,50	0,90	5	-	10	32	98
s2	4,57	0,90	5	2	5	26	107
s3	4,64	0,73	2	2	4	30	107
s4	4,51	0,93	4	2	14	21	104
s5	4,31	1,00	6	2	14	42	81
s6	4,52	0,87	3	3	9	31	99
s7	4,57	0,80	3	1	7	33	101
s8	3,85	1,08	2	16	36	39	52
s9	4,52	0,86	4	2	5	37	97
s10	4,52	0,90	4	2	10	27	102
s11	4,41	0,95	3	5	14	31	92
s12	4,46	0,79	2	1	12	43	87
s13	4,59	0,77	2	1	10	29	103
s14	3,61	1,40	15	22	24	27	57
s15	3,56	1,27	12	18	37	33	45
s16	2,74	1,48	41	30	27	19	28
s17	4,13	0,91	1	4	33	44	63
s18	4,34	0,83	1	3	18	47	76
s19	4,54	0,73	-	3	11	36	95
s20	4,49	0,78	1	3	11	39	91
s21	4,25	1,02	4	8	14	41	78
s22	4,28	0,97	1	8	23	31	82
s23	4,59	0,79	2	1	12	24	106
s24	2,42	1,62	70	18	11	18	28
s25	2,43	1,62	69	18	11	20	27

Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi Anketine verilen cevapları değerlendirecek olursak; standart sapmaya baktığımızda maddelerden en değişkenli cevap s16 *“Amirimin olumsuz tavırları benim işe olan motivasyonumu etkilemez.”* maddesine aittir. Standart sapma değeri 1,48 olan s16 maddesinin beş şıkkına da yüksek sayılarda cevap verilmiştir. *“Kesinlikle katılmıyorum”* cevabını veren 41 çalışan, *“Katılmıyorum”* cevabını veren 30 çalışan, *“Az Katılıyorum”* cevabını veren 27 çalışan, *“Katılıyorum”* cevabını veren 19 çalışan ve *“Kesinlikle Katılıyorum”* cevabını veren ise 28 çalışan bulunmaktadır. Motivasyon kaynaklı iş kazalarına incelediğimiz anketimizde en önemli maddelerden biri olan s16 *“Amirimin olumsuz tavırları benim işe olan motivasyonumu etkilemez.”* maddesine baktığımızda; söz konusu maddeye *“Kesinlikle katılmıyorum”* cevabını veren çalışan sayısı ile *“Kesinlikle Katılıyorum”* cevabını veren çalışan sayısı arasında büyük bir fark görülmektedir. Mevcut madde hazırlanırken; çalışanların olumsuz tavırlardan etkilenmesinin motivasyonlarını düşüreceği gibi, yaşanan moral bozukluğu nedeniyle yapılabilecek en ufak hatanın bir iş kazasına neden olacağı (örn; insan hayatına mal olacağı) ya da olumsuz tavırlardan etkilenmeyen çalışanların mevcut işlerini en iyi şekilde yapmaya devam edeceği göz önünde bulundurulmuştur.

Ankete tekrar baktığımızda; standart sapma değeri 0,73 ile en düşük madde ise s19 *“Bir işi yapmadan önce başarıyla sonuçlandıracağıma inanırım.”* olarak görülmektedir. Ankete cevap veren 145 kişiden mevcut maddeye *“kesinlikle katılmıyorum”* cevabını veren çalışan olmamasına rağmen, *“kesinlikle katılıyorum”* cevabını veren 95 çalışan bulunmaktadır. Çalışanların kendilerine olan inanç, özgüven ve işe başlarken yüksek motivasyonla başlamaları her ne kadar hata yapma olasılıklarını indirgemiş gibi görünse de aslında iş kazası yönünden riskli bir durumdur. Çalışanın işe motivasyonlu bir şekilde başaracağını inanarak başlaması her ne kadar olumlu bir durum ise, çalışanın kendine olan yüksek özgüveni hata yapma oranını arttıracak bir durumdur.

**Tablo 4.8.** “Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi” Anketi Madde Puanlarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre İlişkisi

Maddeler	Sıra Ort.				$\chi^2$	Sd	P
	1 yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	10+ yıl			
S1	68,69	76,07	73,75	71,71	0,892	3	0,827
S2	71,28	75,9	71,89	71,51	0,581	3	0,901
S3	74,88	69,78	71,48	77,13	1,237	3	0,744
S4	65,02	79,52	68,59	74,65	4,166	3	0,244
S5	74,72	77,24	66,83	71,44	1,597	3	0,66
S6	69,97	76	68,66	75,31	1,261	3	0,738
S7	77,31	70,88	74,09	71,39	0,774	3	0,856
S8	80,41	73,11	64,63	74,32	2,41	3	0,492
S9	76,95	71,75	71,59	72,74	0,491	3	0,921
S10	73,84	72,94	72,91	72,49	0,027	3	0,999
S11	83,67	73,56	66,95	69,03	3,905	3	0,272
S12	73,21	73,24	69,02	76,06	0,635	3	0,888
S13	80,6	75,31	64,36	71,47	3,944	3	0,268
S14	83,55	87,49	65,06	52,24	18,93	3	0,001**
S15	75,31	79,09	64,81	70,29	2,623	3	0,453
S16	64,64	75,35	75,84	74,07	1,543	3	0,672
S17	77,72	77	77,95	59,46	5,681	3	0,128
S18	82,05	74,96	80,05	56,83	9,372	3	0,025*
S19	67,02	77,81	70,8	73,36	1,862	3	0,601
S20	75,28	70,31	72,06	75,58	0,592	3	0,898
S21	64,07	74,27	69,72	81,42	3,651	3	0,302
S22	77,48	75,81	75,52	63,4	3,154	3	0,368
S23	68,22	74,75	69,73	77,42	1,737	3	0,629
S24	85,17	69,34	78,25	63,4	5,911	3	0,116
S25	88,16	68,91	76	63,58	7,043	3	0,071

Kruskall Wallis H testi gerçekleştirildi.

Çalışanların on dördüncü madde olan “İş arkadaşlarımla rekabet içerisinde olmak beni çalışmak için daha çok motive eder.” için elde ettikleri puana göre, en anlamlı şekilde farklılaştığını görüyoruz,  $p=0,001$ . Çalışanların toplam çalışma sürelerine göre verilen cevapları gösteren Tablo 4.8’e baktığımızda; on dördüncü maddeyi en anlamlı kılan toplam çalışma süresinin “1 yıldan az” çalışan grubuna ait olduğunu görüyoruz. Bu maddeden de anlayabileceğimiz gibi insanları çalışırken motive eden en önemli faktörlerden biri iş hayatındaki rekabettir. Rekabet halindeki motive olan çalışanın dikkat etmesi gereken noktalardan biri, sahip olduğu azmin hırsla dönüşmemesini sağlamaktır. Türk Dil Kurumu (TDK); azmi, bir işteki engelleri yenme isteği ve kararı olarak açıklarken; hırsı, sonu gelmeyen istek, aşırı tutku, öfke, kızgınlık olarak açıklamıştır. Bu nedenle; rekabet ortamının kendisini motive ettiğini

düşünen çalışan, hırsı azminin önüne geçmesi durumunda, olumsuz durumlarla karşılaşabileceği gibi iş kazaları da çalışan için kaçınılmaz olabilecektir. Ayrıca; toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların rekabet ortamına en fazla önem verdiği görülmektedir.

Bir diğer anlamlı cevap olan madde ise on sekizinci madde olan “İşyerimin kendimi geliştirmemi ve iş kazalarına karşı dikkatli olmamı sağlayan olanaklar sunması beni çalışmaya teşvik eder.” için çalışanların verdikleri cevap olduğunu görüyoruz, p=0,025. Tablo 4.8’e baktığımızda; bu maddeyi anlamlı kılan toplam çalışma süresinin “1 yıldan az” çalışan grubuna ait olduğunu görüyoruz. İşyerlerinde, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği hakkında verilecek olan düzenli eğitim, çalışanların oluşabilecek iş kazalarına karşı daha dikkatli olmasını sağlayabilir.

**Tablo 4.9.** “Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi” Anketi Madde Puanlarının Mevcut Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine Göre İlişkisi

Madde	Sıra Ortalaması				$\chi^2$	Sd	P
	1 yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	10+ yıl			
S1	66,58	80,16	56,97	83,6	11,923	3	0,008**
S2	68,47	75,77	64,45	83,8	5,359	3	0,147
S3	71,67	73,46	66,24	83,45	3,442	3	0,328
S4	60,73	79,27	66,84	81,5	8,922	3	0,030*
S5	73,72	79,38	59,1	71,6	5,847	3	0,119
S6	66,31	76,63	67,76	79,7	3,347	3	0,341
S7	74,16	74,08	64,79	79,6	2,565	3	0,464
S8	78,89	73,45	64,67	74,2	1,954	3	0,582
S9	74,64	71,78	71,05	77,1	0,52	3	0,914
S10	73,19	73	71	75,6	0,222	3	0,974
S11	81,31	74,89	61,78	69,93	4,852	3	0,183
S12	73,02	73,91	66,33	79,75	1,688	3	0,640
S13	79,19	77,2	58,78	70,3	7,487	3	0,058
S14	83,27	76,1	65,24	57,9	6,317	3	0,097
S15	75,39	75,09	69,41	67,7	0,843	3	0,839
S16	67,11	68,73	76,45	91,1	5,46	3	0,141
S17	76,58	73,68	69,9	69,6	0,613	3	0,893
S18	80,59	71	75,72	63,3	2,902	3	0,407
S19	65,09	77,01	69,19	78,35	3,243	3	0,356
S20	75,56	73,67	66,62	76	1,237	3	0,744
S21	64,33	76,32	73,53	75,48	2,24	3	0,524
S22	77,41	74,2	71,98	63,6	1,767	3	0,622
S23	65,88	76,88	71,59	74,05	2,5	3	0,475
S24	88,08	67,19	78,84	59	9,284	3	0,026*
S25	90,31	66,05	77,36	61,2	10,306	3	0,016*

Kruskall Wallis H testi Gerçekleştirildi.

Anketin yapıldığı kurumdaki çalışanların, mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerinin incelendiği Tablo 4.9'u incelersek; çalışanların verdikleri cevaplarla en anlamlı kıldıkları maddenin birinci madde "*Çalışanların herhangi bir işle ilgili tavsiyelerimi sormaları beni mutlu eder.*" olduğunu görüyoruz,  $p=0,008$ .

Anlamlılık düzeyinde, birinci maddeyi takiben yirmi beşinci madde "*Ücret artışı alma şansımın iyi olduğunu düşünüyorum.*" gelmektedir,  $p=0,016$ . Bu maddeyi anlamlı kılan mevcut kurumdaki çalışma süresi ise, "1 yıldan az" olarak görülmektedir. Çalışanlar için genel olarak, ücret artışı her zaman bir motivasyon kaynağı olarak görülmüştür. Sosyal hayatında ekonomik zorluk yaşayan çalışan, iyi bir motivasyona sahip olamaz.

Bir diğer anlamlılık düzeyinde olan madde ise yirmi dördüncü madde "*Bu işyerinde çalışanlar için çok fazla ödül imkânı olduğunu düşünüyorum.*" Olmaktadır,  $p=0,026$ . Bu maddeye verilen cevaplardan, en yüksek cevaba sahip grup, mevcut kurumda "1 yıldan az" çalışan kişilere aittir. Maddeyi incelediğimizde; çalışanları işlerine karşı motive eden en önemli unsurun ödül olduğunu söyleyebiliriz.



**Tablo 4.10.** “Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi” Anketi Madde Puanlarının Yaş Aralığına Göre İlişkisi

Madde	Sıra Ortalamaları					$\chi^2$	Sd	P
	18-25 yaş	26-35 yaş	36-45 yaş	46-55 yaş	55+ yaş			
S1	74,6	76,36	69,39	72,05	53,5	2,198	4	0,699
S2	76,8	74,99	68,91	68,25	54,88	2,936	4	0,569
S3	76,15	69,7	74,22	67,75	70,63	1,27	4	0,866
S4	76,57	73,79	68,57	68,4	73,5	1,468	4	0,832
S5	76,24	70,41	75,21	64,65	60,25	1,662	4	0,798
S6	72,52	76,33	74	54,6	79,75	3,454	4	0,485
S7	76,18	71,79	74,24	62,2	61,5	2,024	4	0,731
S8	73,19	69,94	76,91	69,15	76	0,722	4	0,949
S9	75,44	74,13	75,61	49,85	63,5	5,246	4	0,263
S10	73,86	75,71	74,46	55,8	62,25	3,387	4	0,495
S11	82,22	70,56	71,41	45,15	68,75	9,602	4	0,048*
S12	73,6	74,43	75,04	64	53,25	1,972	4	0,741
S13	76,6	80,19	66,79	54,45	56,13	7,979	4	0,092
S14	81,69	66,76	68,7	66,1	89,63	4,748	4	0,314
S15	77,03	75,7	66	63,05	85	2,748	4	0,601
S16	61,26	76,88	81,01	79,2	86,38	6,593	4	0,159
S17	74,8	77,67	65,58	72,1	73	2,067	4	0,723
S18	75,38	72,17	66,18	82,9	92,13	3,125	4	0,537
S19	69,45	78,08	75,58	68,75	48,88	3,63	4	0,458
S20	74,1	73,33	74,71	70,8	45	2,599	4	0,627
S21	63,11	73,58	86,72	76,1	52,25	9,587	4	0,048*
S22	71,72	72,48	78,86	65,05	58,88	1,99	4	0,738
S23	66,94	76,55	77,57	75,9	60	3,686	4	0,450
S24	74,33	67,62	76,66	84,75	50,13	3,44	4	0,487
S25	75,95	66,5	78,04	74,9	53,38	3,085	4	0,544

Kruskall Wallis H testi gerçekleştirilmiştir.

Anketin madde puanlarına göre yaş aralıklarına baktığımızda; en anlamlı maddelerin on birinci madde “*Yaptığım işlerde performansımın sürekli artması beni mutlu eder.*” (p=0,048) ve yirmi birinci madde “*Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.*” (p=0,048) olduğu görülmektedir.

On birinci madde olan “*Yaptığım işlerde performansımın sürekli artması beni mutlu eder.*” maddesinin anlamlılık düzeyinin yaş aralığına baktığımızda, sıra ortalamasının en yüksek olduğu yaş grubunun 18-25 yaş olduğunu görmekteyiz.

Diğer taraftan; aynı anlamlılık düzeyine sahip yirmi birinci madde olan “Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.” maddesinin anlamlılık düzeyini oluşturan yaş grubuna baktığımızda, sıra ortalamasının en yüksek 36-45 yaş grubuna ait olduğunu görmekteyiz. Meslekte belirli bir çalışma yılı ve tecrübesine sahip çalışanların, benci olmak yerine, birlik ve beraberliği ifade eden “biz” kelimesini kullandığını söyleyebiliriz.

**Tablo 4.11.** “Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi” Anketi Madde Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İlişkisi

Madde	Sıra Ort.			$\chi^2$	Sd	P
	Evli	Bekar	Boşanmış			
S1	72,29	74,77	62,1	0,689	2	0,709
S2	71,65	76,89	45,9	4,547	2	0,103
S3	74,3	73,69	44,1	4,173	2	0,124
S4	75,83	72,51	34,9	7,14	2	0,028*
S5	72,86	73,03	74,8	0,013	2	0,994
S6	73,49	72,95	66	0,222	2	0,895
S7	74,06	72,05	68,2	0,226	2	0,893
S8	70,78	77,4	53,1	2,204	2	0,332
S9	73,07	74,56	52,6	1,849	2	0,397
S10	72,92	73,44	68,7	0,092	2	0,955
S11	72,63	74,67	58,1	0,999	2	0,607
S12	73,51	74,18	50,4	1,991	2	0,370
S13	71,69	75,4	63,7	0,825	2	0,662
S14	66,75	82,6	51,5	6,792	2	0,034*
S15	69,81	77,19	70,8	1,148	2	0,563
S16	71,95	71,86	103,5	2,866	2	0,239
S17	67,22	80,42	71,2	3,896	2	0,143
S18	68,89	79,09	61,6	2,948	2	0,229
S19	70,9	77,17	54	2,601	2	0,272
S20	69,83	76,9	74	1,339	2	0,512
S21	74,66	69,79	86,9	1,257	2	0,533
S22	66,99	79,62	84,7	4,38	2	0,112
S23	73,47	71,89	79,5	0,286	2	0,867
S24	67,47	80,72	63,5	4,222	2	0,121
S25	66,76	81,65	63,1	5,259	2	0,072

Kruskall Wallis H testi gerçekleştirilmiştir.

Kruskall Wallis H testi uygulanan ankette, çalışanların medeni durumlarına göre değerlendirmesi yapılmıştır. En anlamlı şekilde farklılaşan dördüncü madde “İş konusunda güvenli bir şekilde çalıştığım için amirimin beni ödüllendirmesi performansımı olumlu etkiler.” olduğu görülmektedir,  $\chi^2(2) = 7.14$ ,  $p = 0,028$ . Bu

anlamlılığa göre değerlendirme yapacak olursak; evli olan çalışanların maddeye katılımının en yüksek düzeyde oldukları görülürken, boşanmış çalışanların ise en düşük düzeyde katılım gösterdiklerini görüyoruz. Çalışanın güvenli çalışması demek; iş konusunda tedbirli olması ve iş kazalarına neden olabilecek risklere önlem alması demektir. Motive olan çalışanı iş konusunda daha güvenli çalışmaya teşvik edecektir.

Dördüncü maddeyi takiben on dördüncü “İş arkadaşlarımla rekabet içerisinde olmak beni çalışmak için daha çok motive eder.” madde gelmektedir,  $\chi^2(2) = 6.792, p = 0,034$ . Maddeye en yüksek katılımın bekâr çalışanlar tarafından olduğunu, en düşük katılımın ise boşanmış çalışanlar tarafından olduğunu görüyoruz. Bekâr çalışanların rekabet ortamında çalışmasının motivasyonlarını daha olumlu etkilediğini söyleyebiliriz. Rekabet ortamı her zaman için çalışanın motivasyonunu etkileyen bir durumdur. Bazı zamanlarda rekabet ortamı insanı motive etmek yerine olumsuzluğa da itebilir.

**Tablo 4.12.** “Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi” Anketi Madde Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre İlişkisi

Öğrenim	Sıra Ortalamaları						$\chi^2$	Sd	P
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön					
				lisans	Lisans	Lisansüstü			
S1	65,33	58,13	80,3	86,21	70,16	48,9	12,576	5	0,028*
S2	62,33	54,29	77,69	84,76	72,29	57,2	10,469	5	0,063
S3	92	58,96	76,05	84,67	68,42	71,45	7,593	5	0,180
S4	66,83	66,71	73,09	80,76	75,72	50,75	6,519	5	0,259
S5	105	69,04	72,53	84,5	68,99	68,1	5,078	5	0,406
S6	74,33	68,58	68,34	81,71	74,84	70	2,586	5	0,763
S7	95	69,33	75,27	84,48	68,49	61,5	6,144	5	0,292
S8	64,17	98,96	70,41	68,14	69,47	85,5	7,014	5	0,220
S9	74,67	57,71	76,74	77,86	69,47	83,6	4,751	5	0,447
S10	94,5	74,54	70,27	75,62	73,45	68,7	1,83	5	0,872
S11	99,5	57,96	71,43	73,19	75,67	74,9	4,14	5	0,529
S12	58,67	57,21	75,06	83,9	73,74	60,25	5,948	5	0,311
S13	94	61,04	71,84	80,5	72,31	74,2	3,867	5	0,569
S14	66,5	74,04	73,88	86,76	69,22	61,75	3,806	5	0,578
S15	89,17	70,46	63,57	71,79	77,82	88,75	5,168	5	0,396
S16	98,67	71,46	78,1	75,38	70,25	54,8	4,163	5	0,526
S17	65,5	71,13	82,26	76,1	67,38	61,15	4,728	5	0,450
S18	87	89,42	75,99	76,5	66,55	64,1	5,223	5	0,389
S19	46,5	66,21	78,11	78,17	73,75	51,65	7,224	5	0,204
S20	70	79	74,43	78,33	66,13	87	4,412	5	0,492
S21	57,67	88,42	78,68	75,45	64,43	76,1	6,384	5	0,271
S22	76,67	76,33	85,99	71,5	66,17	51,45	10,454	5	0,063
S23	70,83	73,25	76,5	80,26	67,49	73	3,124	5	0,681
S24	84,17	72,21	77,59	72,29	68,5	76,65	1,661	5	0,894
S25	91,83	68,25	77,35	70,74	67,87	86,85	3,629	5	0,604

Gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi sorunlarına göre birinci madde için “Çalışanların herhangi bir işle ilgili tavsiyelerimi sormaları beni mutlu eder.” katılımcıların öğrenim durumlarına göre maddeye katılım düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür,  $\chi^2(5) = 12.576, p = 0.028$ . Buna göre ön lisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanların en yüksek düzeyde maddeye katılım görüşüne sahip oldukları, lisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanların ise en düşük düzeyde katılım gösterdikleri belirlenmiştir.



## BÖLÜM 5

### TARTIŞMA VE SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 yılında yürürlüğe girmiştir ve bu kanun iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenler ve çalışanlar tarafından “Mükemmel Yasa” olarak görülmüştür. Kanun içerisinde tespit edilen eksiklikler ve her yıl giderek artan iş kazaları ve iş kazalarına bağlı ölüm sayılarındaki artışlardan dolayı kanun üzerinde sürekli değişiklikler yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, her yıl yayımlanan iş kazaları ve iş kazalarına bağlı ölüm sayılarında artış görülmekte olup; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan beklenen etki görülememiştir. Kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılında 74.871 iş kazası sonucu 745 ölüm gerçekleşmiştir. 2013 yılında 191.389 iş kazası sonucu 1360 ölüm, 2014 yılında 221.366 iş kazası sonucu 1589 ölüm, 2015 yılında 241.547 iş kazası sonucu 1252 ölüm, 2016 yılında 286.068 iş kazası sonucu 1405 ölüm, 2017 yılında 359.653 iş kazası sonucu 1633 ölüm istatistiksel olarak kayıtlara geçmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girdiği 2012 yılı itibariyle birçok kez iyileştirilmeye tabii tutulmasına rağmen; SGK verilerine baktığımızda, iş kazaları ve iş kazalarına bağlı ölüm sayısında düşüş yerine artış olduğu görülmektedir. Günümüzde teknolojinin ve makineleşmenin oldukça arttığı düşünülecek olursa, iş kazaları ve iş kazalarına bağlı ölüm sayılarındaki bu artışın motivasyonu sağlanmamış çalışan ile ilişkilendirilebileceği değerlendirilmektedir.

Yapılan birçok araştırmada; iş kazalarının yaklaşık %80'i insan davranışlarına bağlı olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. İnsan davranışlarını etkileyen en önemli unsurun motivasyon olduğu düşünülürse, çalışanlarda motivasyona bağlı iş kazalarının meydana gelme olasılığının oldukça yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışanların işyeri ortamında görevlerini icra ederken iş kazalarının meydana gelmemesi için çalışanların mesleki bilgi seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. Çalışanların sahip olduğu mesleki bilgi seviyesi eğitimlerle, seminerlerle, tatbikatlarla, hataların yerinde düzeltilmesiyle gerçekleştirilebilir. Fakat motivasyonu düşük çalışan verilen her türlü eğitimlere rağmen kendisini işine tam olarak adayamaz ise verilen eğitimler anlamsız hale gelir. Sonuç olarak; motivasyonu yüksek olan çalışanın işine ilgisi daha çok artacak, buna bağlı olarak mesleki bilgi seviyesi artacak ve iş kazası meydana gelme olasılığı azalacaktır.

Motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği arasında dolaylı bir ilişki bulunduğundan işletmeler için önemi oldukça fazladır. Yöneticilerin, çalışanların motivasyonunu yüksek tutmak ve buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini artırmak için motivasyon kuramları da bilinmesi gereken önemli bir olgudur. Bu nedenle; bu araştırmada motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda, Gaziantep iline bağlı İslahiye ilçesinde bulunan devlet hastanesi sağlık çalışanlarına yönelik yapılan ankete toplam 150 personel katılmış olup, yapılan inceleme sonucunda 5 anketin geçersiz olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; çalışanların cinsiyeti, yaş grubu, medeni durumu, öğrenim durumu, toplam çalışma yılı, mevcut kurumdaki çalışma yılı gibi somut ve sayısal değerler motivasyon sürecini anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Örneğin; mevcut işyerinde 1 yıldan az çalışanlar için ücret faktörü öne çıkarken, 10 yıldan fazla çalışanlar için işyerinde danışman olarak görünmek ve iş konusunda saygı duyulmak ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan; toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların iş kazalarına karşı hassasiyeti en fazla iken, 10 yıldan fazla çalışanların iş kazalarına karşı hassasiyeti en azdır. Bir diğer sonuca göz atacak olursak; bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre rekabet ortamında olmaktan daha memnun iken; boşanmış çalışanlar rekabet ortamından en az hoşnut olan gruptur.

Ancak; çalışanların zorluklarla mücadele edebilme eşiği, sahip olduğu iş ahlakı, psiko-sosyal durumu, işyerine olan manevi bağlılığı, birlik ve beraberlik ruhu, takım dayanışmasına olan inancı, işe karşı olan becerisi, iş konusundaki bilgi ve tecrübe seviyesi gibi soyut ve ölçülemeyen değerlerin de motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkisinde önemli bir rolü olduğu değerlendirilmektedir. Bu değerler, şirketler tarafından para ile satın alınabilecek veya çalışana zor kullanarak

yaptırılabilir değerler değildir. Bunlar, ancak çalışan motivasyonunun tam olarak sağlanabilmesi ve işyeri amaçlarına en yüksek seviyede inanmak ile oluşabilecek değerlerdir.

Çalışanların motivasyon düzeylerinin artması için;

- Serbest kıyafet günü,
- Ücretsiz ay/kahve makinesi,
- Piknik/family day uygulaması,
- Doğum günü/evlilik yıldönümü hatırlaması gibi etkinlikler düzenlenebilir.

Yöneticiler; sahte ve geçici bir başarıya değil de sürekli ve gerçek bir başarıya ulaşmak istiyorlarsa, çalışanlarının yalnızca bedenlerini değil aynı zamanda ruhlarını da yönetmesi ve çalışanlarına değer vermesi gerekmektedir.

Bu araştırmaya göre; motivasyonun tek başına iş sağlığı ve güvenliği üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilememiştir. Yine de, motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkisi konusunda yol gösterici olabilir. Ancak, yapılacak diğer araştırmalarda motivasyon faktörleri tek tek ve detaylı bir Şekilde ele alınıp incelenebilir.

## KAYNAKLAR

AKBOLAT, M. Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, Davranış Bilimleri Ders Notları.

ARICI, K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri.

AYDIN, E. (2019). İşyerinde Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi.

BALCI, A. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BAŞAR, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi.

BENTLEY, T. (1999). İnsanları Motive Etme (Çeviren: Onur YILDIRIM), İstanbul: Hayat Yayınları.

CAMKURT, M.Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerinde Etkisi.

CAMKURT, M.Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi.

ÇAPAN, B. (2018). Yetkinliklerin Ödül Kapsamında Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Havacılık Sektörü Örneği, Doktora Tezi.

ÇOLAK, E. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Slayt Gösterisi.

ERKUŞ, A. (2005). Bilimsel Araştırma Sarmalı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ERSARI, G. & NAKTİYOK, A. (2012). İşgörenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü.

İÇERLİ, L. (1999). Örgütlerin Etkinleştirilmesinde Yönetici Geliştirmenin Önemi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

KARACAOĞLAN, B. (2015). Bilgece Farkındalık, Duygu Düzenleme Becerisi ve İş Tatmini arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans.

KARAKOÇ, Ö. (2018). Kruskal Wallis H Testi.

KARASAR, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- KILIÇ, N. (1992). Motivasyonun İşgören ve İşletme Üzerindeki Etkileri ve İşgörenin Motivasyonunu Arttırma Yolları, Yüksek Lisans.
- KIRAY, İ. (2019). Motivasyon Faktörlerinin Satış Personelinin Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi.
- KIZILDAŞ, E. (2017). Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Algısının Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KOÇ, A. (2007). Örgütlerde Ödüllendirme Sistemlerinin İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi.
- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: *Kurumsal Bir Çerçeve, Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- KÜPÇÜK, F. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- METİN, M. (2014). Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: *Pegem Akademi Yayıncılık*.
- ÖZER, P.S. & TOPALOĞLU, T. Motivasyonda Kapsam Kuramları.
- PEHLİVAN, O. (2005). Ödül Sisteminin Mesleki Motivasyona Etkisi, Yüksek Lisans Tezi.
- SELEK, H.S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği, Temel Konular.
- SGK. Sosyal Güvenli Kurumu. 2012-2017 İstatistik Yılları: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)
- SÜZEK, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku, Ankara.
- ŞENEL, Z. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüş ve Düşünceleri, Yüksek Lisans Tezi.
- TAŞBAŞ, R.H. (1998). Firmaların Bünyelerindeki Satış Elemanlarının Motivasyonunu Arttırmada Kullandıkları Maddi Olmayan Motivasyon Yöntemlerinin Satış Yöneticilerinin Bakış Perspektifiyle Değerlendirilmesi ve İlaç Sektörü Üzerine Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TEMİZBAŞ, G. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TMMOB. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2018). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu.
- TOPALOĞLU, T. Motivasyon Teorileri: <https://www.e-motivasyon.net/beklenti-kurami-expectancy-theory.html>
- TOZKOPARAN, G. & TAŞOĞLU, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.

YAPAR, T. (2005). Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.



## EKLER

### EK-1: Anket Formu

## MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ KONULU ANKET

Değerli Katılımcı;

Bu anket; Hasan Kalyoncu Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Anabilim Dalında yürütülmekte olan, “Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi” konulu bilimsel araştırma için hazırlanmıştır. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için bütün soruların cevaplanması gerekmektedir. Ankete lütfen isim yazmayınız. Verdiğiniz cevaplar sadece araştırma amaçlı kullanılacak ve hiçbir şekilde başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır.

Araştırmaya yapacağınız önemli katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Çağatay ÇELTİK

Hasan Kalyoncu Üniversitesi İSG ABD Yük. Lisans

### 1. Cinsiyetiniz:

Kadın ( ) Erkek ( )

### 2. Yaş Grubunuz:

18-25 ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 56 yaş ve üzeri ( )

### 3. Medeni Durumunuz:

Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış ( )

### 4. Öğrenim Durumunuz:

İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( )  
Yüksek Lisans/Doktora ( )

**5. Toplam Çalışma Yılıınız (genel iş tecrübesi):**

1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri ( )

**6. Bu İşyerindeki Çalışma Yılıınız:**

1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri ( )

Lütfen aşağıdaki ifadelere uygun düşüncelerinizi beşli ölçeğe göre işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	AZ KATILYORUM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Çalışanların herhangi bir işle ilgili tavsiyelerimi sormaları beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Doğru yaptığım işle ilgili olarak amirimin olumlu tavırları beni işime karşı motive eder.	1	2	3	4	5
3	Çevremde beni işime motive eden, bana pozitif enerji veren insanlar bulunmasını isterim.	1	2	3	4	5
4	İş konusunda güvenli bir şekilde çalıştığım için amirimin beni ödüllendirmesi performansımı olumlu etkiler.	1	2	3	4	5
5	İşyerinde düşük motivasyona sahip çalışanlar dikkatsizlik nedeniyle iş kazalarına yol açabilir.	1	2	3	4	5
6	Bir işi başarıyla tamamladığımda, amirimin beni ödüllendirmesi (ücret, terfi, hediye vb.) bir sonraki iş için beni motive eder.	1	2	3	4	5
7	Yapılacak bir işte amirimin fikrime başvurması beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
8	Ailemden birinin sağlık, maddiyat, eğitim vb. konularda herhangi bir problem yaşaması işyerinde dikkatimin dağılmasına neden olur.	1	2	3	4	5
9	Yaptığım iş için aldığım maaşın yeterli olması, beni işime karşı daha çok motive eder.	1	2	3	4	5
10	Amirimin güvenilir, destekleyen ve çalışanıyla ilgili olumlu tavırları çalışma hevesimi yükseltir.	1	2	3	4	5
11	Yaptığım işlerde performansımın sürekli artması beni mutlu eder.	1	2	3	4	5

12	Başardığım iş için takdir edilmeyi isterim.	1	2	3	4	5
13	İşimi yaparken uygun çalışma ortamına sahip olmak isterim.	1	2	3	4	5
14	İş arkadaşlarımla rekabet içerisinde olmak beni çalışmak için daha çok motive eder.	1	2	3	4	5
15	Ailemle geçirebileceğim iş dışındaki zamanımı, işyerinde geçirmek motivasyonumu düşürür.	1	2	3	4	5
16	Amirimin olumsuz tavırları benim işe olan motivasyonumu etkilemez.	1	2	3	4	5
17	İşyerinde iş kazalarını önlemek için çalışanların morallerini arttıracak aktiviteler düzenlenmelidir.	1	2	3	4	5
18	İşyerimin kendimi geliştirmemi ve iş kazalarına karşı dikkatli olmamı sağlayan olanaklar sunması beni çalışmaya teşvik eder.	1	2	3	4	5
19	Bir işi yapmadan önce başarıyla sonuçlandıracağıma inanırım.	1	2	3	4	5
20	Çalışanlar arasında kolay iletişim kurulabilmesi beni motive eder.	1	2	3	4	5
21	Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
22	Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim.	1	2	3	4	5
23	İşyerinde çalışanlar arasında adaletli davranılması beni motive eder.	1	2	3	4	5
24	Bu işyerinde çalışanlar için çok fazla ödül imkânı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
25	Ücret artışı alma şansımın iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5