

**T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLÜMÜ**



**MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

Rahşan POÇAN

131101371

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Oğuz ÖZYARAL**

**İSTANBUL
Aralık 2015**

**T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLÜMÜ**



**MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

Rahşan POÇAN

131101371

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Oğuz ÖZYARAL**

**İSTANBUL
Aralık 2015**

**T.C.
YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı
Çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.**

Tez Savunma Tarihi : 10/12/2015

**Doç. Dr. Oğuz ÖZYARAL
Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Emekli Öğretim Üyesi
Jüri Başkanı**

**Prof. Dr. Yaşar KESKİN
Marmara Üniversitesi
Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı ABD**

**Tahsin Aykan KEPEKLİ
Yeni Yüzyıl Üniversitesi
İş Sağlığı ve Güvenliği ABD**

ÖZGÜNLÜK BEYANI

1. Bu çalışmada, başka kaynaklardan yapılan tüm alıntıların, ilgili kaynaklar referans gösterilerek açıkça belirtildiğini,
2. Alıntılar dışındaki bölümlerin, özellikle projenin ana konusunu oluşturan teorik çalışmaların ve yazılım/donanımın benim tarafımdan yapıldığını
3. Araştırma ve/veya anket çalışmaları için ''etik kurul onay'' yazısı alındığını bildiririm.

İstanbul, Aralık 2015

Rahşan POÇAN

ÖZET

MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların motivasyon algılarının, demografik değişkenler ve genel ortam şartları karşısında değişim gösterip göstermediği ve bunun iş güvenliği üzerine etkisini saptamaktır.

Araştırmanın evreni, Mayıs 2013'de Piston Fabrikasının 275, çalışanıdır. Geliştirilen algı ölçeği; cinsiyet, eğitim durumu, meslek grubu, çalıştığı bölüm ve çalışma süreleri farklılıkları göz önüne alınarak tüm çalışanlara dağıtılmış olup, tüm çalışanlar anketi doldurarak uygulamaya katılmışlardır.

Anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kişisel bilgiler; ikinci bölümde, (Laymann, 1993) Tipolojisi üzerinden araştırmacı tarafından geliştirilen Motivasyon algı ölçeği; üçüncü bölümde de açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Araştırma verilerinin incelenmesinde, SPSS Statistics 21 programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında; genel olarak, Piston Fabrikası çalışanlarının ankette yer alan sorulara verdikleri cevaplardan Motivasyon algılarının kendilerini değerli hissetme, aidiyet duygusu ve fiziksel çalışma şartları ile ilintili olduğu ve yaşanan iş kazası oranlarının da, çalışanların motivasyon, dolayısıyla aidiyet duygularına bağlı olduğu gözlenmiştir.

Çalışanın kendisini Ait ve Değerli hissettiği ortamda daha güvenli ve dikkatli çalıştığı, sonuç olarak yaşanacak iş kazası oranlarını etkili derecede azalttığı bu çalışma ile de açıkça ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Aidiyet Duygusu

ABSTRACT
THE IMPORTANCE OF MOTIVATION INTERMS OF
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

A research on the importance of motivation about health and safety conditions while working. The aim of this study is to define the effect of demographic variables and change in the environmental conditions on the workers' motivational perception.

The domain of the research is 275 workers in the piston factory in May 2013. The scale of perception developed has been applied to all the workers -taking into consideration the sex, education level, department, working conditions and duration of the workers. All the workers have participated in the poll.

The survey consists of three parts. In the first part, personal information has been declared. In the second part, motivation scale of perception which has been developed by Laymann, 1993 and in the third part explanations have been indicated. In the research, SPSS Statistics 21 software has been utilized.

In the findings of the research, it has been seen that the motivation perception of the workers is related with the sense of belonging and sense of feeling precious and the rate of accidents is correlated with the motivation and the perception of safety of the workers.

In the environment in which employees feel valued and belonged to, then start to work more safely and carefully, and as a result of this, accidents occurred at work effectively reduced was clearly demonstrated by this study.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Accident, Motivation, Organizational Commitment, Sense of Belonging

ÖNSÖZ

İş Sağlığı ve Güvenliğinin öneminin çalışanlarla beraber tüm topluma anlatılması gerekmektedir. Bunu etkileyen en önemli unsurlardan birisi de çalışanların Motivasyonları olup, Motivasyonu yüksek bir çalışanın aidiyet duygusunun da yüksek olduğu ve güvenli şartların güvenli çalışmayı tetikleyeceği ve iş kazasının da önleneceği gözlemlenmiştir. Bu konuda iş yerlerine ve yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca yardımını ve desteğini esirgemeyen tez hocam Doç. Dr. Oğuz ÖZYARAL beyefendi 'ye teşekkür eder saygılarımı sunarım. Ayrıca anket çalışmasında yardım ve desteklerini esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma ve dostlarıma teşekkür ederim.

Hayatım ve eğitim sürecim boyunca bana olan desteklerini esirgemeyen, bu günlere gelmemde en büyük paya sahip olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Rahşan POÇAN

İÇİNDEKİLER

İçindekiler Tablosu

KABUL VE ONAY	II
ÖZGÜNLÜK BEYANI	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
ÖNSÖZ	VI
İÇİNDEKİLER	VII-VIII-IX
KISALTMALAR LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
TABLolar LİSTESİ	XII-XIII-XIV
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Konusu	2
1.2. Çalışmanın Önemi	2
1.3. Çalışmanın Amacı	2
1.4. Çalışma İle İlgili Sayıtlar	3
1.5. Çalışmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Çalışmanın İçeriği	3
2. BÖLÜM GENEL BİLGİLER	4
2.1. Motivasyonun Tanımı	4
2.2. Motivasyon Teorileri	5
2.2.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi - Abraham H. Maslow	6
2.2.1.1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar:	6
2.2.1.2. Güvenlik İhtiyaçları:	7
2.2.1.3. Sosyal İhtiyaçlar:	7
2.2.1.4. Saygı ve Statü İhtiyacı:	7
2.2.1.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:	8
2.2.2 Çift Faktör Teorisi - Frederick Herzberg	8
2.2.3 Başarı Motivasyonu Teorisi - David McClelland	9

2.2.4	ERG Teorisi - Clayton Alderfer	10
2.2.5	Eşitlik Teorisi - J. Stacey Adams	11
2.2.6	Beklenti Teorisi - Victor Vroom.....	12
2.2.7	Geliştirilmiş Beklenti Teorisi - Lyman W. Porter ve Edward D. Lawler	13
2.2.8	Bireysel Amaçlar Teorisi - Edwin Locke	14
2.2.9	İş Özellikleri Modeli - J. Richard Hackman ve Gray R. Oldham.....	14
2.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı	15-16
2.4.	İş Sağlığı ve Güvenliği Amacı	17
2.5.	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	18
2.6.	İş Sağlığı ve Güvenliği Önemi	19
2.7.	İş Kazası	20
2.8.	Örgütsel Bağlılık	20
2.9.	Aidiyet Duygusu.....	21-22
3.	MATERYAL METOD.....	23
3.1.	Araştırmanın Amacı	23
3.2.	Araştırmanın Önemi	23
3.3.	Araştırma Yöntemi ve Kapsamı	24
3.3.1	Yöntem	24
3.3.2	Araştırmanın Modeli.....	24
3.3.3	Evren.....	24
3.3.4	Örnekleme	25
3.3.5	Veri Toplama Yöntemi.....	25
3.3.5.1.	Kişisel Bilgiler Anketi.....	25
3.3.5.2.	Algı Ölçeği	25
3.3.6.	Algı Ölçeğinin Geçerlilik Çalışması	25
4.	BULGULAR VE TARTIŞMA	26
4.1.	Bulgular ve Değerlendirme	26
4.1.1.	Demografik Özellikler	27
4.1.2.	Algı Ölçeği Değerlendirme	33
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER	48
6.	KAYNAKLAR	49-53

7. EKLER	54
7.1. İş yeri (Kurum) izin yazısı.....	54-55
7.2. Aydınlatılmış Onam.....	56
7.3. Anket Formu.....	57-61
8. ÖZGEÇMİŞ.....	62
Kişisel Bilgiler.....	62
Eğitim Durumu.....	62
İş Deneyimi.....	62

KISALTMALAR LİSTESİ

İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü(International Labour Organization, ILO)
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	6
Şekil 2.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Personel Kaza Oranı.....	26
Şekil 2.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Personel Kaza Oranı	27
Şekil 2.C. Piston Fabrikası İdari Bölüm Personel Kaza Oranı	27
Şekil 3.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılımı..	34
Şekil 3.B. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılım Yüzdesi.....	34
Şekil 4.A.Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılım.	35
Şekil 4.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılım Yüzdesi.....	35
Şekil 5.A. Piston Fabrikası İdari Bölüm Motivasyon Anketi Genel Dağılımı.....	36
Şekil 5.B. Piston Fabrikası İdari Bölüm Motivasyon Anketi Genel Dağılım Yüzdesi ..	36

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Bay ve Bayan Çalışan Sayısı ve Yüzdesi.....	28
Tablo 1.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Bay ve Bayan Çalışan Sayısı ve Yüzdesi	28
Tablo 1.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Bay ve Bayan Çalışan Sayısı ve Yüzdesi	28
Tablo 2.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	29
Tablo 2.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	29
Tablo 2.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	30
Tablo 3.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları.....	30
Tablo 3.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları.....	31
Tablo 3.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları.....	31
Tablo 4.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	31
Tablo 4.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	32

Tablo 4.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	32
Tablo 5.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Şirket Stratejilerini Bilme ve Uyum Dağılımları	37
Tablo 5.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Şirket Stratejilerini Bilme ve Uyum Dağılımları... ..	37
Tablo 5.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Şirket Stratejilerini Bilme ve Uyum Dağılımları.....	38
Tablo 6.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yönetim Şeklinden Memnuniyet Dağılımları.....	38
Tablo 6.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yönetim Şeklinden Memnuniyet Dağılımları.....	39
Tablo 6.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yönetim Şeklinden Memnuniyet Dağılımları.....	39
Tablo 7.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yapılan İşten Memnuniyet Dağılımları	40
Tablo 7.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yapılan İşten Memnuniyet Dağılımları	40
Tablo 7.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yapılan İşten Memnuniyet Dağılımları	41
Tablo 8.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Fiziksel Çalışma Ortamı Memnuniyet Dağılımları.....	41
Tablo 8.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Buldukları İşte ki Fiziksel Çalışma Ortamı Memnuniyet Dağılımları.....	42
Tablo 8.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Fiziksel Çalışma Ortamı Memnuniyet Dağılımları.....	42
Tablo 9.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte Kendilerini Değerli ve Eşit Hissetme Dağılımları	43

- Tablo 9.B.**Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte Kendilerini Değerli ve Eşit Hissetme Dağılımları.....**43**
- Tablo 9.C.** Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte Kendilerini Değerli ve Eşit Hissetme Dağılımları.....**44**

1. BÖLÜM: GİRİŞ

Yöneticilerin sorumlulukları arasında örgütün amaç ve hedefleri ile uyumlu iş gücünün oluşturulması ile birlikte çalışanların temel gereksinimlerinin sürekli olarak takip edilmesi de bulunmaktadır. Çalışanların motivasyonu, temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik bu yaklaşıma dayanmaktadır. Bireyin amaca ulaşma yönündeki arzu ve hazır olma derecesi, motivasyon olarak tanımlanmaktadır. Bireyin motive edilmesi ise örgütün amaçlarını anlaması, kabul etmesi ve örgütsel amaçlara ulaşma yönünde çaba sarf etmeye yönlendirilmesini ifade etmektedir. Motive etme süreci; çalışanların kabul sınırlarının belirlenmesi, istekle çalışılacak ortamın hazırlanması ve çalışanların etkilenecek istekli bir şekilde çalışmalarının sağlanmasını kapsamaktadır.

Modern iş dünyasında çalışanların motivasyonu, pek çok bakımdan üzerinde önemle durulan bir konudur. Çünkü motivasyon çalışanın verimliliği ve dolayısı ile örgütün performansını etkilemektedir. Çalışanların tutumları, davranışları, istek ve ihtiyaçları, duygu ve düşünceleri ile bunların üzerinde etkili olan etkenleri dikkate almaları gereken yöneticiler, bu şekilde çalışanların motive edebilmektedirler.

Çalışanların yönetime güvenmeleri, örgütten memnun olmaları ile ilişkilidir. Örgütü bir aile ve kendilerini de bu ailenin bir üyesi olarak gören çalışanlar, yönetime güvenmenin yanı sıra yönetim tarafından alınan tüm kararlara olumlu yaklaşım sergilemektedirler.

Motivasyon, örgüt performansını doğrudan etkileyen bir faktör olduğundan, çalışanların yeterli motivasyona sahip olmamaları öncelikle çalışanın ve dolayısı ile örgütün performansını olumsuz etkilemektedir. Bu durum, örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için çalışanların motivasyonlarının yüksek düzeyde tutulmasını gerekli kılmaktadır.

Çalışanların örgütsel aidiyet düzeylerinin düşüklüğü; işe geç gelme, devamsızlık yapma, iş kazalarının artışı, işten ayrılma eğiliminin artışı gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

1.1. Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu, “Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri Nasıldır?” cümlesidir.

1.2. Çalışmanın Önemi

Bu çalışma neticesinde, Otomotiv Sektöründe faaliyet gösteren piston fabrikası çalışanlarının İSG algılarının, motivasyon değişkenlerine bağlı olarak değişimi araştırılacak; elde edilen bulgular orta ve üst düzey yönetimin dikkatine sunulacaktır.

Ankette yer alan sorular ile ortaya çıkarılmak istenen tutumlar göz önüne alındığında; her şirketin ya da kurumun daha da önemlisi yöneticilerin böyle bir çalışmaya izin vermesi pek kolay olmayacaktır. Bu yönden de elde edilen veriler son derece önemlidir. Bu şekilde, bilgi ve farkındalık seviyelerinin yükseltilmesi mümkün olacaktır.

1.3. Çalışmanın Amacı

Bu tez çalışmasının amacı, Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada Motivasyonun İSG Açısından Önemi anlamak ve yaşanan iş kazalarının oranlarına bakarak yorumlamalar yapmaktır.

1.4. Çalışma İle İlgili Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan çalışanların tamamı, algı ölçeği sorularını özgür iradeleriyle ve hiçbir baskı altında kalmaksızın, içten ve yansız olarak yanıtlamışlardır.
2. Araştırmanın çalışma grubu, evreni temsil etmektedir.
3. Kullanılacak ölçme araçları ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.
4. Bu alanda uzman olanların literatürde yer alan yayınlarının bilimsel olduğu kabul edilecektir.

1.5. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren piston fabrikasının çalışanların tamamına uygulanmıştır. Bulgular, örneklem genişliği ve araştırmanın yapıldığı zaman açısından belirli bir çerçeveye içinde düşünülecektir. Çünkü görüşlerde zaman içinde değişiklikler olması mümkündür.

1.6. Çalışmanın İçeriği

Çalışmanın birinci bölümünde; giriş, çalışmanın konusu, önemi, amacı sayıtları, sınırlılıkları içeriği ve ilgili tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise kuramsal temeller; kavram ve terminoloji irdelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın; yöntemi, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama yöntemi, başvuru istatistiksel teknikler hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde bulgular, demografik özellikler ve algı ölçeğine göre değerlendirilmiş ve tartışılmıştır. Beşinci bölümde de sonuç ve öneriler sunulmuştur

2. BÖLÜM GENEL BİLGİLER

2.1. Motivasyonun Tanımı

Latince “movere” köküne dayanan ve hareket anlamına gelen motivasyon sözcüğü (1), bir psikolojik süreci ifade etmektedir. Motivasyon kavramına ilişkin tanımlar genel olarak incelendiğinde insanların gereksinimleri ve bu gereksinimlerin karşılanması için bireyin sergilediği davranışların örgüt amaçları ile uyumuna vurgu yapıldığı görülmektedir.

Motivasyon kavramı, fizyolojik veya psikolojik bir eksikliğe, ihtiyaçlara veya bir hedefe yönelik dürtüye bağlı olarak davranışın harekete geçirilmesi ile başlayan bir süreci ifade etmektedir (2). İnsanların davranışlarını belirleyen motivasyon, aynı zamanda çalışma yaşamındaki davranışları da tanımlamaktadır (3).

Motivasyon kavramı, farklı disiplinlerin bakış açlarına göre farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Yönetim alanında motivasyon kavramı, örgütsel hedeflere ulaşılması yönünde çaba sarf eden çalışanın, bu çaba karşılığında kendi gereksinimlerinin de karşılanacağı inancına bağlı olan şartlanma ile bu çabayı gösterme yönündeki istekliliği şeklinde tanımlanmaktadır (4).

Yapılan tanımlar incelendiğinde motivasyonun çalışanları örgüt amaçlarına yaklaştıran, inandıran ve özendiren niteliklere sahip eylem ve uğraşlar olduğu anlaşılmaktadır (5).

2.2. Motivasyon Teorileri

Yönetimin sorumlulukları arasında çalışanların iş doyumunu ve buna bağlı olarak verimlilikleri yüksek düzeyde tutmaları bulunmaktadır. Verimliliğin yüksek tutulması ise çalışanların motivasyonlarını sağlamak için kullanılacak teknikler hakkında bilgi sahibi olmalarını ve bu teknikleri uygulamalarını gerektirmektedir. İnsan davranışları anlaşılması zor ve karmaşık olmasına karşın, psikolojik süreçlerin incelenmesi suretiyle açıklanabilmektedir. İnsan davranışlarının açıklanmasında yardımcı olan bu süreçlerinden birisi de motivasyondur.

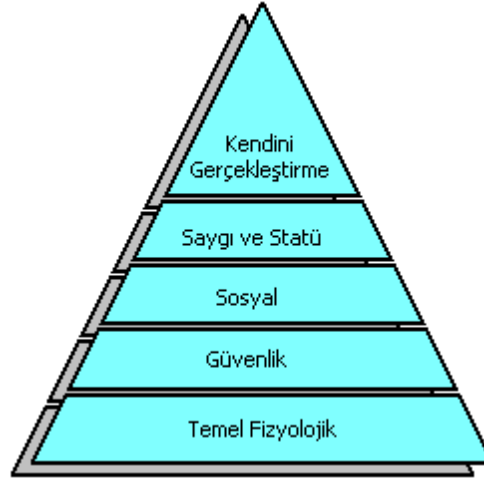
İnsan davranışlarının açıklanması için önerilen çok sayıda motivasyon teorisi bulunmaktadır. Çalışan davranışlarının örgüt ortamında önemini ortaya konması ve buna bağlı olarak insan ilişkileri yaklaşımının gelişmesi, yönetim bilimine psikolojinin de dahil edilmesini getirmiştir. Bu sayede çalışan davranışlarının anlaşılmasında motivasyonun da içinde olduğu psikolojik süreçlere daha fazla önem verilmeye başlanmıştır (6). Çalışan davranışlarının açıklanmasına yönelik motivasyon kuramları örgütsel ortamlara uyarlanarak değerlendirildiğinde, iş doyumunu ve verimliliğinin insan kaynakları uygulamaları ile yakından ilgili olduğu anlaşılmaktadır (7).

Motivasyon teorileri farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Yaygın kabul gören iki sınıflandırmadan birisi “kapsam ve süreç teorileri” iken diğeri “ihtiyaç, pekiştirme ve beklenti teorileri” şeklindedir. Bu çalışmada herhangi bir sınıflandırma yapılmadan, başlıca motivasyon teorileri incelenecektir.

2.2.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi - Abraham H. Maslow

Günümüze kadar pek çok ihtiyaçlar hiyerarşisi tasarlanmış olmasına karşın yönetim bilimi tarafından yaygın şekilde kabul göreni Maslow'un 1943 yılında ortaya koyduğu olmuştur. İnsanların ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapıya sahip olduğunu belirten Maslow'a göre, motive edici olan bu ihtiyaçlar ŞEKİL 1'de gösterilmektedir.

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde insanların ihtiyaçları, önem sırasına göre beş aşamada konumlandırılmıştır (8). Bunlar:



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

A Theory of Human Motivation (9)

2.2.1.1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar:

Maslow, temel fizyolojik ihtiyaçların insanların en önemli ihtiyaçları olduğunu belirtmektedir. Fizyolojik ihtiyaçların giderilmemiş olması, diğer basamaklardaki ihtiyaçları önemsiz kılmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin birinci basamağında bulunan ihtiyaçlar; yemek, su, cinsellik ve barınma şeklinde örneklendirilebilir. Örgütsel sistemde ise temel ihtiyaçlar uygun ısınma ortamı ve yaşamaya yetecek kadar gelir şeklinde örneklendirilebilir.

2.2.1.2. Güvenlik İhtiyaçları:

Temel fizyolojik ihtiyaçları karşılanmış olan insanların ikinci basamak gereksinimleri güvenlik temeline dayanmaktadır. Maslow, insanların sahip olduklarını koruma ve tehlikelere karşı savunmada olma güdülerine sahip olduğu savunmaktadır. Bu durum, duygusal ve fiziksel bakımdan tehdit unsurları taşıyan çevreden uzak bir hayat isteğini doğurmaktadır. Örgütsel sistemde ise güvenlik ihtiyaçları, iş koşullarında tehdit unsurlarının bulunmamasını ifade etmektedir. Şiddet içermeyen, gelir düzeyi tatmin eden ve iş güvenliği bulunan bir iş, örgütsel sistemde güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayacaktır.

2.2.1.3. Sosyal İhtiyaçlar:

Sosyal bir varlık olan insanlar tek topluluklar halinde yaşarlar. Bu özellikleri, bir topluluğun bireyi olma isteğini oraya çıkarmaktadır. İnsanlar, diğerleri arasına kabul edilme, bir topluluğun üyesi olma, diğerleri tarafında sevilme gibi arzulara sahiptir. Örgütsel sistemde sosyal ihtiyaçlar; diğer çalışanlarla sağlıklı ilişkilere sahip olma, örgütsel yapıda yer edinme ve yönetimle iyi bir iletişime sahip olmayı ifade etmektedir.

2.2.1.4. Saygı ve Statü İhtiyacı:

İnsanların saygı ve statü ihtiyacı, diğerleri tarafından takdir edilme temeline dayanmaktadır. Diğerleri üzerinde olumlu bir imaj oluşturma, ilgi çekici olma, tanınma ve beğenilme saygı ve statü ihtiyaçlarındandır. “Değer ihtiyacı” olarak da adlandırılan bu basamağın örgütsel sistemdeki karşılılığı; sorumlulukların artması, yüksek mevkilere gelinmesi, örgüt içerisindeki katkıların takdir edilmesi şeklinde örneklendirilebilir.

2.2.1.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst basamağı oluşturan kendini gerçekleştirme ihtiyaı, insanın yaratma ve başarma gücünü ortaya koyabilmesine dayanmaktadır. Bireysel potansiyel ve yeteneklerin kullanılabilmesi anlamına gelmektedir. Örgütsel sistemde çalışanların kendini geliştirme ihtiyaçlarının karşılanması için örgüt tarafından desteklenmeleri gerekmektedir. Bu amaçla çalışanların yaratıcılıklarına yönelik teşvik edici uygulamalar ve sürekli eğitimlerle çalışanın gelişimi sağlanmalıdır.

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ilk iki basamağı düşük seviyeli ihtiyaçlar, sonraki basamakları ise yüksek seviyeli ihtiyaçlar olarak nitelendirmektedir. Maslow'un teorisi, bir alt basamaktaki ihtiyaçların tam olarak karşılanmadan sonraki basamağa geçilemeyeceğini savunmaktadır (10).

2.2.2 Çift Faktör Teorisi - Frederick Herzberg

Herzberg'in, 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grup ile gerçekleştirdiği araştırmaları soruncunda ortaya koyduğu ift Faktör Teorisi, "Motivasyon-Hijyen Teorisi" adıyla da tanınmaktadır. İnsanları motive eden unsurlar temeline dayanan teori, bu unsurları "hijyenik olarak olumu ve olumsuz etkenler" şeklinde iki gruba ayırmaktadır. Olumlu motivasyon etkenleri çalışanların mutluluk ve iş doyumlarına katkıda bulunurken, "zendirici etkenler" olarak da adlandırılan olumsuz motivasyon etkenleri ise çalışanlarda karamsarlık ve tatminsizliğe bağlı olarak işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olmaktadır. Çalışma ortamında olumsuz etkenlerin bulunması çalışanın motivasyonuna herhangi bir katkı sağlamayıp, aksine iş doyumunu engelleyici etkisi bulunmaktadır. zendirici etkenler ise motivasyona olumlu etkilemektedir.

Herzberg, örgütsel politikalar, yönetimsel hatalar, teknik bilgi ve destek yetersizliği, hiyerarşik ilişkilerdeki sorunlar, çalışma ortamlarının fiziksel açıdan yetersiz olması, diğer üyelerle ilişkilerde yaşanan sorunlar, çalışanın kişilik ve özel

yaşantısına değer verilmemesi, iş güvencesinin bulunmaması gibi durumları hijyenik etkenler olarak sıralamaktadır.

Çalışanlar üzerinde olumlu motive edici etkisi bulunan özendirici etkenler ise verilen görevlerin başarıyla tamamlanmasından doğan doyum, çalışanların yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmaları, yetki ve sorumluluğun dengeli olarak verilmesi, inisiyatif kullanabilme, terfi sisteminin adil ve sağlıklı işletilmesi, kariyer gelişimi olanaklarının bulunması olarak sıralanabilmektedir. Çalışanların motivasyonunda hijyen faktörleri ile özendirici etkenlerin birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olmamakla birlikte, bu ikisi arasında bir sıralama mevcuttur. Çalışanların motivasyonunu için öncelikle hijyen faktörlerinin olumlu bir şekilde sağlanması, sonrasında özendirici etkenlerin uygulanması gerekmektedir. Özendirici etkenlerde yapılacak her türlü iyileştirme, çalışanların motivasyonuna katkı sağlayacaktır (11).

Motivasyonu kişisel gelişimin sonuçlarından birisi olarak değerlendiren Herzberg, bu kavramı çalışanların gelişim ihtiyaçları ile ilişkili görmektedir. Örgüt ortamında gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için çalışanlarla iyi bir iletişim kurulması, motivasyona bağlı sorunların önlenmesi bakımından gereklilik göstermektedir. Herzberg, yöneticilerin iyi çalışmalarını istedikleri çalışanları doğrudan motive etmelerini değil, kendilerini motive edebilecek uygun çalışma ortamları hazırlamaları gerekliliğini vurgulamaktadır.

2.2.3 Başarı Motivasyonu Teorisi - David McClelland

Başarı İhtiyacı Teorisi ya da Başarı Gereksinimi Kuramı olarak da bilinen Başarı Motivasyonu Teorisi, Murray'ın (1938) insan davranışlarının nedenlerini açıklamak için ortaya attığı 20'den fazla ihtiyaçtan sadece başarı, güç ve yakın ilişki ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Kuramı geliştiren McClelland (1961), ihtiyaçların öğrenmeye bağlı olarak sonradan kazanıldığını savunmuş ve motivasyonu etkileyen ihtiyaçları üç başlık altında incelemiştir (12):

- Başarı İhtiyacı: Zorlukları aşma, sahip olunan gücü kullanabilme, zor ve karmaşık işleri mümkün olduğu kadar hızlı yapabilme, öne geçme arzusu.
- Kabul Edilme İhtiyacı (Bağlılık): Sosyal ilişkiler kurma, gruplara katılım, sevilme, benimsenme, samimi arkadaşlıklar kurma ihtiyacı.
- Güç İhtiyacı: Başkalarını etkileyerek doyuma ulaşma, diğerleri üzerinde nüfuz ve otorite sahibi olma ihtiyacıdır.

McClelland, yaptığı araştırmalara dayanarak bir ülkedeki ekonomik kalkınmışlık düzeyi ile o ülkenin ölçülebilir başarısı arasında karşılıklı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Başarı ihtiyacı, bireylerde girişimci kişiliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu kişiler rakiplerine kıyasla daha başarılı olmak, onlardan daha iyi işler yapabilmek için risk alma eğilimi taşımaktadırlar. Kabul edilme arzusu yüksek olan bireylerde kaynaştırma becerisi ve buna bağlı olarak farklı birimler arasındaki bütünleşmeyi sağlama kabiliyetinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüksek güce sahip olma arzusu ise örgütsel yapıda hiyerarşinin yüksek basamaklarına ulaşmayla ilişkilidir. McClelland, üst kademe çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırmalarında bu kişilerin büyük bölümünün yüksek güç ihtiyacına sahip olduklarını, buna karşın başarı arzusu baskın gelen kişilerin kariyerlerinin uzun ömürlü olmadığını ortaya koymuştur (13).

2.2.4 ERG Teorisi - Clayton Alderfer

Alderfer, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini güncelleyerek üç temel ihtiyaç grubu belirlemiştir:

- Varlık İhtiyaçları: Açlık, susuzluk ve güvenlik gibi fizyolojik ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların karşılanması için kaynakların yeterli olması gerekmektedir.
- Aidiyet: Sosyal ilişkiler kurma, diğerleri ile bir arada olma ihtiyaçlarıdır. Aidiyet ihtiyacı karşılıklıdır.

• Gelişme: Kişisel gelişim, yetenekleri artırmak ve yaratıcılıkla ilgilidir. Bireyin yeni yetenekler geliştirmesi arzusu olarak da ifade edilmektedir.

ERG teorisi Maslow'un kuramına dayalı olarak geliştirilmiş olmasına karşın birtakım farklılıklar da içermektedir. Bunlardan en belirgin olanı, MASlow'un kuramından farklı olarak önceden karşılanmış olan basamaktaki ihtiyaçların, üst basamaklara geçildikten sonra da ortaya çıkabileceği görüşüdür. Alderfer insanların ihtiyaçlarının alttan üste doğru gelişim göstermesi gerekmediğini, ihtiyaçların zaman içinde değişim gösterebileceğini savunmaktadır (14).

İhtiyaçların zaman içinde değişim gösterebileceği görüşüne dayanarak Alderfer, "dönemsel ihtiyaçlar" ve "sürekli ihtiyaçlar" şeklinde bir sınıflandırma geliştirmiştir. Buna göre bazı ihtiyaçlar farklı zamanlarda ortaya çıkabilir, bazı ihtiyaçlar süreklilik gösterir ve aynı anda birden fazla ihtiyaç ortaya çıkabilir (15).

2.2.5 Eşitlik Teorisi - J. Stacey Adams

1965 yılında Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi, sergilenen performansların adil bir şekilde değerlendirildiği algısına bağlı olarak bireyin güdülendiğini savunmaktadır. Ödüllendirmede eşitlik beklentisine dayan Eşitlik Teorisine göre birey, kendi çabası ile başkalarının kendisinininkine eşdeğer olduğuna inandığı çabaları karşılığında aldıkları ödülleri kıyaslar ve değerlendirir. Adams'ın modeline göre çaba ve ödüller arasındaki ilişkinin formülü şöyledir:

$$\frac{\text{Getiri}}{\text{Bireyin çabası}} = \frac{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin getirisi}}{\text{Kıyaslanabilir bir diğerinin çabaları}}$$

Çalışan, bu formüldeki dengenin korunmasını arzulamaktadır. Formülde dengenin olmadığını düşünmesi durumunda daha az ya da fazla çabalayarak dengeyi kurmaya çalışacaktır. Adams'ın teorisine yönelik laboratuvar ve alan araştırmaları, ücret ya da ödüllendirmenin yetersiz olması durumlarında teorinin

geçerliğini ortaya koymuşken, ödüllendirme ya da ücretin fazla olması durumlarına ilişkin araştırma sonuçları teoriye göre farklı sonuçlar vermiştir (16).

2.2.6 Beklenti Teorisi - Victor Vroom

Motivasyon ile bireysel farklılıklar arasındaki ilişkiyi konu edinen teorilerden birisi olan ve yaygın kabul gören Beklenti Teorisi, Vroom tarafından geliştirilmiştir. Vroom teorisinde değer, araçsallık ve beklenti etkenlerinin motivasyonu belirlediğini savunmaktadır. Teorinin dayandığı üç etken kısaca şu şekilde açıklanabilir:

- Değer: Çalışanın, performansları karşılığında elde etmeleri muhtemel kazanç ve ödüllere verdiği değeri ifade etmektedir. Her çalışanın ödül ve kazançlara verdiği değerdir.

- Araçsallık: Çalışanın, sorumluluğunu yerine getirmesinin ardından ödülünü alacağına yönelik inancını ifade etmektedir.

- Beklenti: Çalışanın, çabaları sayesinde görevini başarı ile tamamlayabileceğine yönelik inancının düzeyini ifade etmektedir.

Bu üç etkenin motivasyonla ilişkisini ortaya koyan formül şu şekildedir:

$$\text{Motivasyon} = \text{Değer} \times \text{Beklenti} \times \text{Araçsallık}$$

Vroom, motivasyon güç düzeyini, çalışanın bir göreve ilişkin sonuca ulaşma beklentisiyle bu sonuca verdiği değerlerin çarpımı olduğunu savunmaktadır:

$$\text{Motivasyon Gücü} = \Sigma (\text{Değer} \times \text{Beklenti})$$

Beklenti teorisinin temelinde yer alan üç etken; çaba, performans ve yüksek performansın sonucunda elde edilecek getiriye duyulan istektir. Bu üç etken arasındaki ilişki, motivasyon düzeyini belirlemektedir. Beklenti teorisi modelinde motivasyona bağlı olarak ortaya konan çaba, çalışanın yetenekleri ve çevresel etkenlerin birleşimi ile performans ortaya oluşmaktadır. Performansa bağlı olarak her birisinin farklı değeri olan getirileri ortaya çıkar. Bu süreçte kilit rol oynayan etken ise çalışanın motivasyona bağlı davranışlarının sergilenmesinden önce sahip olduğu beklentilerdir (17):

- Efor - Performans Beklentisi: Çalışanın görevini yapmak için sarf edeceği eforun yüksek performansa neden olması ihtimalidir. Çalışanın deneyimli ve yetenekli olması, çalışma ortamı ve sağlanan olanakların iyi düzeyde olması, bu ihtimali güçlendirmektedir.

- Performans - Getiri Beklentisi: Görevin yerine getirilmesi için harcanan çaba ve buna bağlı olarak ortaya konan performansın, beklenti duyulan getiriye sağlayacağı ihtimalidir. Bu ihtimalin yüksek düzeyde olması, çalışanın motivasyonunun da yüksek olacağını göstermektedir (18).

2.2.7 Geliştirilmiş Beklenti Teorisi - Lyman W. Porter ve Edward D. Lawler

Vroom'un beklenti kuramını yönetim alanında inceleyerek geliştiren Porter ve Lawler, Geliştirilmiş Beklenti Teorisi olarak bilenen kuramı ortaya koymuşlardır. Teori, bireyin kendi çabası ile diğerlerinin gösterdiği çabanın sonucunda elde edilen ödüllerin sürekli olarak kıyaslandığını, bu kıyaslama sonucunda uygun görmediği bir değerlendirmenin yapıldığını düşündüğünde ise iş doyumunun olumsuz etkileneceğini savunmaktadır. Bu nedenle Geliştirilmiş Beklenti Teorisinin temelinde adillik bulunmaktadır (19).

Çalışanların çabaları ve başarılarına olumsuz etkisi bulunan etkenlerden birisi de rol çatışmalarıdır. Porter ve Lawler, görev, yetki ve sorumlulukların net bir şekilde sınırlandırılmadığı durumlarda, çalışanların beklenen

davranış güçlerinin azalması ve motivasyonlarını olumsuz etkileyecek olan rol çatışmalarının yaşanacağını savunmaktadır. Bu durum, motivasyonun sağlanması bakımından olumlu katkı bir örgüt yapısının kurulmasını ve süreçlerin sağlıklı bir şekilde planlanmasını gerektirmektedir.

Geliştirilmiş Beklenti Teorisi, motivasyonu doyum ve verimlilikle ifade etmenin yetersiz olduğunu savunmuşlardır. Motivasyon, doyum ve performans üç ayrı parametre olup, doyumun performansı değil, performansın doyumunu getirdiğini belirtmişlerdir (20).

2.2.8 Bireysel Amaçlar Teorisi - Edwin Locke

Yönetimin ve çalışanların düzenli olarak ve tutarlı şekilde hedefler belirlemeleri gerektiğini savunan Bireysel Amaçlar Teorisi, bireysel amacın belirlenmesinin motivasyona olumlu etkisinin bulunduğunu ifade etmektedir. Locke tarafından ortaya atılan model, değerler ve değer yargılarının kazanılması ve korunması amacıyla insanların davranışlarını şekillendirdikleri olgular olduklarını öne sürmektedir. Bu olguları duygu ve arzular yoluyla deneyimleyen çalışanların motivasyonlarının belirleyicisi amaç ve niyetleridir. Amaçlar çalışanların davranışlarını şekillendirirken, düşünce ve eylemlerine rehberlik ederler. Çalışanlar bu amaçlarına ulaşmasalar da amaçları yolunda çaba ve performans gösterirler.

Bireysel Amaçlar Teorisine göre çalışanların gösterdikleri çaba ve performans sonucunda geri besleme ve pekiştirme ortaya çıkmaktadır (21).

2.2.9 İş Özellikleri Modeli - J. Richard Hackman ve Gray R. Oldham

Hackman ve Oldham tarafından ortaya atılan İş Özellikleri Modeli (22), işlerin tahlili ve tasarımına yönelik bir ana çerçeve niteliğindedir. Hackman ve Oldham, yapılan için motivasyona katkı sağlaması için sahip olması gereken özelliklerin üzerinde durmuşlar ve araştırmaları sonucunda işin motive edici niteliğini ortaya çıkararak beş temel özelliğini ortaya koymuşlardır. Hackman ve Oldham'ın teorisi, ortaya koyduğu bu beş temel özelliği ve aralarındaki ilişkileri tanımlamaktadır.

İş Özellikleri Teorisine göre bir işin motive edici etkisinin bulunması için sahip olması gereken özellikler şunlardır:

- Beceri Çeşitliliği.
- Görev Kimliği.
- Görevin Anlamlılığı.
- Özerklik.
- Geri besleme.

Bir işin çalışanlara yönelik motivasyon potansiyeli, “çekirdek iş boyutları” olarak da adlandırılan bu beş temel özelliğe sahip olması düzeyi ile ilişkilidir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

İş Sağlığı ve Güvenliği birçok yerde değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımların çoğu Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO) tanımlarına dayanılarak uyarlanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) sağlık kavramını, “işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki Hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar” şeklinde tanımlamaktadır. (ILO, 20.10.2012). Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO) tarafından sağlık kavramı ise, “Sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir” biçiminde ifade edilmektedir (23) .

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı (1995: 17) (24) “İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden

kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. ‘’ şeklinde tanımlamaktadır.

Özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeyi esas alan bir bilim dalıdır.

Sağlık kişiden kişiye değişen göreceli bir kavramdır, sağlığı sadece hasta olmamak diye ele almamak gerekir. Sağlığın en kapsamlı tanımı Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılmıştır. Bu-na göre sağlık: Bir insanın yalnızca beden değil, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir.

İş Güvenliği Kavramı ise; İşin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin bertaraf edilmesi veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamını anlatır. (25).

İş Güvenliği kavramı, Teknik konulardan kaynaklanan sorunlara karşı çalışanların korunmasıdır. Bunlar iş kazalarına karşı çalışanların korunması olarak söylenebilir. (26)

İş yeri ortamında bulunan bazı risk faktörlerine karşı çalışanın sağlığının korunması amaçlayan bilim dalıdır. (27)

- Toz
- Gürültü
- Titreşim
- Aşırı Sıcak ve Aşırı Soğuk
- Rüzgâr
- Nem
- Basınç

İş kazaları, meslek hastalıkları ve dolayısıyla çalışma ve iş güvenliği, gerek insani ve toplumsal açıdan, gerekse ekonomik yönden çok önemli bir problemdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO – (International Labour Organization) araştırmalarına göre genellikle kazaların sadece % 2'si korunması mümkün olmayan kazalar olup, % 98'i genel olarak korunulması mümkün olan kazalardır.

İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisine “İş Güvenliği” denir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Amacı

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin asıl amacı işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi sağlamak, önlenemeyen riskleri ise asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır (28).

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı iş ortamında var olan tehlikeleri bertaraf ederek risklerin en aza indirilmesi ile çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumaktır. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri bir ortamda çalışmaları, çalışan ile çalışacağı iş arasındaki uyumun sağlanması da zamanın ve kişisel performansın da maksimum verimlilikte kullanılmasını sağlamaktadır. İşyerlerinde kullanılan her türlü araç, gereç ve makine ile bina güvenliğini risk altında tutabilecek diğer unsurların güvenlik denetimini yaparak, işçinin ve iş ortamının güvenliğinin yanı sıra işyeri çevresinin de güvenli alanlar olarak kalmasını sağlamaktır.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunun, günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması, zaman içinde değişik evrelerden geçerek uzun tarihsel süreç içinde olmuştur. Tarih boyunca çalışma hayatındaki teknolojik gelişmeler, iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmelere kaynaklık etmiştir.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan olumsuz çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Böylece iş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayi devrimi ile birlikte bilimsel ve gerçek anlamını kazanmaya başlamıştır.

M. Ö. 370 yılında Hipokrates ve Dioscorides, kurşunun zararlı etkileri ve zehirlerin tasnifi ile ilgili çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. “Bilimsel esaslara dayanılarak yapılan ilk çalışma olarak nitelendirilen faaliyet ise Ramazzini’nin 1713’deki kitabıdır. Bu kitapta iş kazalarını önlemek konusunda önlemler önerilmiştir”(29).

Sanayileşmeden sonra ise çalışma hayatı işçiler için çok daha tehlikeli bir hal almıştır. Özellikle sanayileşmenin ilk döneminde işçilerin sorunları çok daha üst seviyelerde olmuştur. Daha sonraları ise işçi sağlığı ve iş güvenliği anlayışı gelişmeye başlamıştır. Bu durum çalışma hayatındaki gelişmelerle paralel bir şekilde gerçekleştirmiştir.(29)

“Dilaver Paşa’nın nizamnamesi ve 1869 Maadin Nizamnamesi, kömür madenlerinde çalışanların güvenliğini düzenleyen niteliktedir. Cumhuriyet dönemindeki 1937 yılında yürürlüğe giren iş kanunu, İSİG konusunu sistemli olarak düzenlenmiştir (29).

İş sağlığı ve güvenliği anlayışının gelişimini ve daha çok önemsenmesini sağlayan gelişmeler şöyle sıralanabilir;

- Endüstriyel gelişmelerin olası kazaların çeşitlerini ve etkileyebileceği kişilerin sayısını arttırması,
- Şehirleşmenin ve buralarda işçi ağırlığının olması,
- Dünya çapında basın etkinliğinin, sendikal faaliyetlerin artması ve sosyal konuların daha etkili bir biçimde ele alınmasıdır(29).

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Önemi

İnsan hayatı hiçbir maddi varlıkla ölçülemez olması ve korunmasının gerekliliği iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli nedenlerinden birisi ve en önemlisidir. Her yıl % 98'inin önlenemez kazalar nedeni ile binlerce kişinin hayatını kaybetmesi ve sakat kalması, yaptığı iş nedeni ile hastalıklara yakalanması konunun insani perspektiften ele alınması gerektiğini de anlatır. Bunun yanında ekonomik nedenler de iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koyan önemli olgular arasındadır. İş kazalarının neden olduğu başta kalifiye eleman kayıpları ve çalışanlar üzerinde olumsuz tesirleri ile verimliliğin azalması, sonra değeri çok pahalı olan makine, tesis, araç ve gereçlerdeki hasarlar maddi yönden küçümsenemeyecek değerlerdir. Bu durum mikro ölçüde şirketlerin ekonomisini olumsuz yönde etkilediği gibi, makro düzeyde ülke ekonomisi üzerinde de büyük olumsuz etkileri vardır (30).

ILO verilerine göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ekonomik kayıplarının gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH)'larının yaklaşık %4'ü kadar olduğu tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde TÜİK' den alınan 2008 yılı GSYİH rakamlarına göre iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 38 Milyar TL olarak tahmin edilmektedir (31).

İş kazası sonucunda işçinin ve dolayısıyla ailesinin gelir düzeyi düşmektedir. Ailenin geçim sıkıntısı çekmesi nedeniyle çalışamaz yaştaki çocuklar para kazanmak zorunda kalmakta dolayısıyla eğitimlerini bırakmaları gibi olumsuz sosyal sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Sakat kalan ya da bazı uzuv ya da uzuvlarını kaybeden işçiler yaşadıkları olay sonrasında psikolojik bazı problemler yaşamaktadır.

İş kazalarının özellikle işçinin uzuv ya da uzuvlarını kaybetmesi ya da ölmesi ile sonuçlanan iş kazalarının telafisi mümkün değildir(32).

Güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmak çalışanların iş kazası endişe ve korkusunu ortadan kaldırarak hem daha verimli çalışmalarını sağlayacak hem de bedensel ve ruhsal yönden sağlıklı ve mutlu bireyler olarak toplumda yaşamlarını sürdürme bileceklerdir.

2.7. İş Kazası

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özür'e uğratan olaydır (33).

2.8. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık bireylerin örgütte istekli ve verimli çalışmasının nedenlerinden biri olarak görülmekte ve bu nedenle üzerinde araştırmalar yapılmaktadır. Bağlılık birçok örgütsel değişkenin sonucu olarak görülmekte ve bir örgütsel çıktı olarak değerlendirilmektedir(34). Örgütsel bağlılık farklı araştırmacılar tarafından farklı olarak tanımlanmaktadır. Bireyin, içinde bulunduğu örgütün özelliklerini içselleştirmesi ve örgütsel bakış açısına uyum gösterme derecesine(35) dayandırılmaktadır. Bunun yanı sıra, örgütsel bağlılık tanımlarında ön plana çıkan ortak noktanın, bireylerin buldukları örgütte kendi istekleriyle kalmaya devam etme isteği ya da başka bir deyişle ayrılmama isteği olduğu görülmektedir. Ön plâna çıkan ikinci nokta ise bireylerin ayrılmama isteğinin örgütlerinin menfaatlerine yönelik oluşudur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış olan tanımlarda kullanılmış

olan ortak kriterler olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış farklı boyutlandırmalara rastlamak mümkündür. Bununla beraber, Allen ve Meyer'in (1990: 1-18) sınıflandırmasının örgütsel bağlılığın genel kabul görmüş boyutlandırması olduğu görülmektedir. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ahlaki (normatif) bağlılık olarak ifade edilmektedir. Duygusal bağlılık, benzer değerler taşımaktan kaynaklanan olumlu etkiye dayalı olan bir bağlılık türüdür ve bireyin örgütle özdeşleşmesini, örgüte duygusal açıdan bağlanmasını ve ilgi göstermesini içermektedir (36). Örgütlerine karşı kuvvetli bir duygusal bağlılık hisseden çalışanlar örgütleri ile bütünleşmekte ve örgütlerine anlamlı katkılarda bulunmak için daha fazla Motivasyon ve isteğe sahip olmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerinde kalmayı istedikleri için, örgüt üyeliklerini devam ettirmektedirler (37).

Örgüt kültürü, örgütün tamamı tarafından paylaşılan tüm değerlerdir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların buldukları örgütle olan bağın gücünü ifade etmektedir. Bağlılıktan bahsetmek için paylaşılan değerler olması gerekmektedir. Bu değerler ne kadar güçlü ve büyük bir kitle tarafından benimsenirse bağlılığın o düzeyde artacağı düşünülebilir.

Örgüte bağlılık duyan çalışanların daha üretken oldukları; daha düşük düzeyde iş bırakma, devamsızlık, stres ve iş kazası problemleri yaşadıkları görülmüştür.

2.9. Aidiyet Duygusu

Çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri yüksek düzeydeki aidiyet duygusu, onları becerilerini daha da geliştirmeye yönlendirmektedir. Bu yönelim ise, kurumun başarısının ve verimliliğinin artmasına büyük oranda katkı sağlamaktadır. Kurumsal aidiyet bilinci yüksek bir çalışan, kurum için değerli bir kaynak ve bir rekabet avantajı olarak görülmektedir. Zira bu tür çalışanlar, kurumlarının başarısını kendi çıkarlarından önde tutmakta ve koşullar kendi aleyhlerine de gelişse kurumda mümkün olduğunca uzun süre kalma eğilimi göstermektedirler (38). Düşük kurumsal aidiyet bilinci ise, geç kalma, performans düşüklüğü, devamsızlık, iş kazası ve işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açmaktadır. Kurumsal aidiyete etki

eden faktörler; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, işte ki deneyim, çalışma ortam ve şartlarına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak ayrılmaktadır. Endüstri sonrası toplumda kurumsal hedefler, üretken olma temelinden yenilikçi (inovasyon) olma temeline kaymıştır. Bu durum da bireysel yaratıcılığı teşvik etmektedir. Bu dramatik değişim, yöneticilerin kurumsal aidiyet ve yaratıcılık ilişkisi üzerine odaklanmasına yol açmıştır Kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan çalışanlar, kurumsal hedefler ve bireysel yaratıcılık olarak kurumları ile daha bütünleşiktirler ve performanslarını kurumsal başarı yönünde kullanırlar. Kurumsal aidiyet bilinci düşük olanlar ise, kendi yaratıcı davranışları ve kurumsal hedef ilişkisini göz ardı ettiklerinden yaratıcılık düzeyleri de düşük olmaktadır(39). Çalışanların bazı kişisel özellikleri, onların kurumsal aidiyet bilinci üzerinde etkili olabilir ancak çalışanlar yeni istihdam edildiklerinde yüksek bir kurumsal aidiyet bilinci ile işe başlamazlar. Çalışanların kurumsal aidiyetlerinin artırılması için işyerinde bazı koşulların sağlanması gereklidir. Bunların en başında, çalışanların fikirlerine değer verilmesi, onların hak ve menfaatlerinin gözetilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işyerindeki ilişkilerin güçlendirilmesi ve çalışanların kendilerini kurumlarında bir aile içinde gibi hissetmelerinin sağlanması gelir. Çalışanların kurumlarına bağlılığının yüksek olması örgütsel değişim sürecinde de etkilidir. Personelin kurumundaki ortamdan ve iş koşullarından memnun olması ve yöneticilerine duyduğu güven onun işteki verimliliğini ve alınan kararlara bağlılığını arttıran bir unsurdur. Kurumundan memnuniyeti yüksek olan çalışanlar, kurumunu bir aile olarak, kendini de o ailenin bir parçası olarak görür, yöneticilere güven duyarlar ve aldıkları kararlara da daha olumlu yaklaşırlar.

3. MATERİYAL METOD

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada Motivasyonun İSG Açısından Önemi anlamak. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Şirket hakkında genel düşünceniz nedir?
2. Şirket stratejileri hakkında genel düşünceniz nedir?
3. Yönetim şekli hakkında genel düşünceniz nedir?
4. Yapılan iş hakkında genel düşünceniz nedir?
5. Yetki, sorumluluk dengesi hakkında genel düşünceniz nedir?
6. Çalışanların katılımı hakkında düşünceleriniz nedir?
7. Fiziksel çalışma ortamınızdan memnun musunuz?
8. İletişim sisteminden memnun musunuz?
9. Kariyer olanakları yeterli mi?
10. Prosedürler motivasyonunuzu nasıl etkiliyor?
11. Motivasyon, öneri ve takdir sisteminden memnuniyetiniz nedir?
12. Çalışanlara verilen değer ve eşitlik hakkında düşünceleriniz nedir?
13. Takım çalışması var mı?
14. Kişisel eğitim olanakları için ne düşünüyor sunuz?
15. Ekonomik ve sosyal olanaklardan memnun musunuz?
16. Şirketiniz hakkındaki genel düşünceleriniz nelerdir?

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma neticesinde, Otomotiv Sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanlarının iş kaza oranlarının ve İSG kültürünün, motivasyon algısıyla nasıl bir seyir izlediği araştırılacak; elde edilen bulgular, orta ve üst düzey yönetimin dikkatine sunulacaktır.

Ankette yer alan sorular ile ortaya çıkarılmak istenen tutumlar göz önüne alındığında; her şirketin ya da kurumun daha da önemlisi yöneticilerin böyle bir çalışmaya izin vermesi pek kolay olmayacaktır. Bu yönden de elde edilen veriler son derece önemlidir.

3.3. Araştırma Yöntemi ve Kapsamı

3.3.1 Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem ile verilerin toplanması ve verilerin analizi konuları üzerinde durulmuştur.

Bu araştırma, Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışanlarda güvenlik kültürünün oluşmasında motivasyonun önemini anlamak amacıyla yapılmıştır. Bunun için, ilgili firma çalışanlarının tamamı üzerinde ALGI ÖLÇEĞİ uygulanmış ve çalışanların tutumlarına bakılarak probleme yanıt aranmaya çalışılmıştır. Verileri çözümlemede "SPSS Statistics 21" programı kullanılmıştır. [SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) özellikle "Sosyal Bilimler" dalında istatistiksel analiz için çok geniş olarak kullanılmaktadır. Pazar araştırmacıları, sağlık araştırmacıları, anket şirketleri, devlet kurumları, eğitim araştırmacıları, pazarlama kurumları, "veri madencileri" vb. tarafından da pratik olarak kullanılan bir istatistik yazılımıdır.]

3.3.2 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın modeline, genel olarak bakıldığında 'Anket' yöntemi uygulanmıştır.

3.3.3 Evren

Araştırmanın evreni, Mayıs 2013' de Otomotiv Sektöründe faaliyet gösteren Piston Fabrikasının 275 çalışanıdır.

3.3.4 Örneklem

Bu araştırmaya, Piston Fabrikası alışanlarının %100'ü katılmıştır. Geliştirilen algı ölçeği, meslek ve cinsiyet farklılıkları göz önüne alınarak toplam 275 çalışana dağıtılmış olup, tamamı uygulamaya katılmışlardır.

3.3.5 Veri Toplama Yöntemi

Piston Fabrikası alışanlarının Motivasyonun İş Güvenliği Açısından Önemini ölçmek amacıyla hazırlanmış olan bu anket 17 ayrı bölümden oluşmaktadır.

3.3.5.1. Kişisel Bilgiler Anketi

Bu bölümde çalışanların kişisel bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Beş maddeden oluşmaktadır. Ankette alışanların; cinsiyetleri, eğitim durumları, meslek grupları, çalıştığı bölüm, mevcut iş yerindeki çalışma süreleri sorulmuştur.

3.3.5.2. Algı Ölçeği

Piston Fabrikası alışanlarının Motivasyon Algılarının İSG Açısından Önemini ölçmeyi amaçlayan ölçek, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. **(EKLER)**
Bu bölümde 88 soru 16 farklı kategoride sunulmuştur.

3.3.6. Algı Ölçeğinin Geçerlilik alışması

Ölçek, öncelikle Piston Fabrikası alışanlarının Motivasyonunun İSG Açısından Önemini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir.

Algı ölçeğinde yer alan 88 sorunun tamamına verilen cevaplar; “hiç katılmıyorum” (1), “fazla katılmıyorum” (2), “katılıyorum” (3), “kesinlikle katılıyorum” (4), şeklinde puanlama sistemine dayanmaktadır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

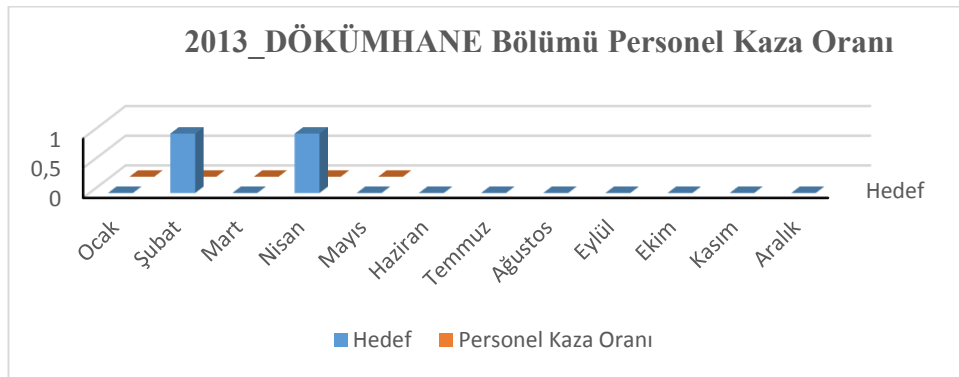
4.1. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın problemine ilişkin bilgilere, araştırmacı tarafından hazırlanıp geliştirilen anketten elde edilen verilerden ulaşılmıştır.

Bu bölümde anket çalışması sonuçları neticesinde SPSS 21 istatistik veri analizi programı ile elde edilen bulgular ve değerlendirmeler aktarılmaktadır. SPSS programı ile yapılan güvenilirlik analizi sonucu Piston Fabrikası çalışanlarına uygulanan anket sonucu Standart Sapma $\alpha=0,82999$ gibi güvenilir sayılan bir değer çıkmıştır.

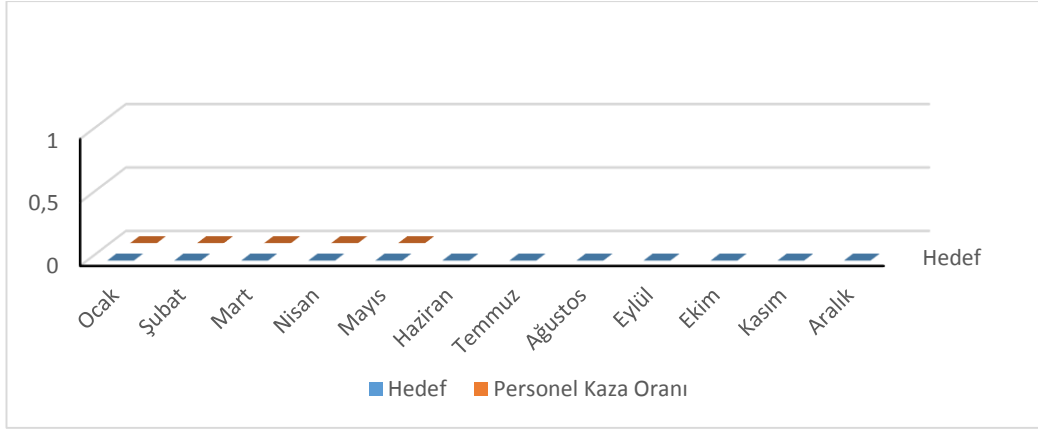
Problemin ifadesinden de anlaşıldığı gibi, bu araştırmanın amacı Piston Fabrikası Çalışanlarının İSG Açısından Motivasyon algularını belirlemektir. Motivasyonun, yaşanan iş kazaları üzerinde ki etkilerini anlamak amacıyla fabrikada bölümlerde yaşanan iş kaza oranları incelenmiş ve analiz edilmiştir. Yapılan anket çalışması sonrası alınacak aksiyonlara göre iş kaza oranlarında ki değişimler yorumlanacaktır.

Bu amaçla yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında;



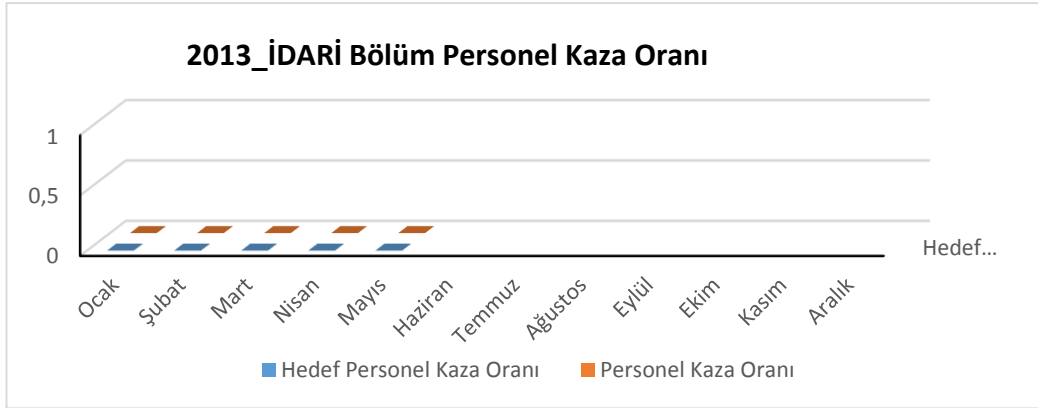
Şekil 2.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Personel Kaza Oranı

Şekil 2.A.'da; Piston Fabrikası Dökümhane bölümü 2013 yılı Mayıs ayına kadar ki süreçte gerçekleşen Personel Kaza oranlarının 2 olduğu görülmektedir.



Şekil 2.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Personel Kaza Oranı

Şekil 2.B.'de; Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının 2013 yılı Mayıs ayına kadar olan süreçte gerçekleşen Personel Kaza oranlarının 0 olduğu görülmektedir.



Şekil 2.C. Piston Fabrikası İdari Bölüm Personel Kaza Oranı

Şekil 2.C.'de; İdari bölüm çalışanlarının 2013 yılı Mayıs ayına kadar olan süreçte gerçekleşen Personel Kaza oranlarının 0 olduğu görülmektedir.

4.1.1. Demografik Özellikler

Bu araştırmaya, Piston Fabrikası çalışanlarının %100'ü katılmıştır. Geliştirilen algı ölçeği, meslek ve cinsiyet farklılıkları göz önüne alınarak toplam 275 çalışana dağıtılmış olup, tamamı uygulamaya katılmışlardır.

Anketin kişisel bilgiler kısmından elde edilen diğer bilgiler Tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Bay ve Bayan Çalışan Sayısı ve Yüzdesi

Cinsiyet	N	%
Bayan	1	1,4
Erkek	69	98,6
Toplam	70	100

Tablo 1.A.’dan; Piston Fabrikası Dökümhane bölümünde uygulamaya katılan çalışanların % 1,4 ‘ünün bayan, %98,6’sının erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Bay ve Bayan Çalışan Sayısı ve Yüzdesi

Cinsiyet	N	%
Bayan	37	24,6
Erkek	113	75,4
Toplam	150	100

Tablo 1.B.’den; Piston Fabrikası Talaşlı İmalat bölümünde uygulamaya katılan çalışanların % 24,6’sının bayan, %75,4’ünün erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Bay ve Bayan Çalışan Sayısı ve Yüzdesi

Cinsiyet	N	%
Bayan	15	27,3
Erkek	40	72,7
Toplam	55	100

Tablo 1.C.’den; Piston Fabrikası İdari bölümünde uygulamaya katılan

çalışanların % 27,3'ünün bayan, %72,7'sinin erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Uygulamaya katılan Çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 2'dedir.

Tablo 2.A.Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumları	N	%
Lisans Üstü	0	0
Üniversite(Lisans)	9	13
Meslek Yüksek Okulu	1	1,4
Lise-Meslek-Teknik Lise	10	14
İlkokul-Ortaokul	50	71,6
Toplam	70	100

Tablo 2.A.'dan, Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 0'ının Lisansüstü, %13'ünün Üniversite, %1,4'ünün Meslek Yüksek Okulu, %14'ünün Lise-Meslek-Teknik Lise ve %71,6'sının İlkokul-Ortaokul mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 2.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumları	N	%
Lisans Üstü	1	0,7
Üniversite(Lisans)	20	13,3
Meslek Yüksek Okulu	17	11,3
Lise-Meslek-Teknik Lise	57	38
İlkokul-Ortaokul	55	36,7
Toplam	150	100

Tablo 2.B.'den, Piston Fabrikası Talaşlı İmalat bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 0,7'sinin Lisansüstü, %13,3'ünün Üniversite, %11,3'ünün

Meslek Yüksek Okulu, %38'inin Lise-Meslek-Teknik Lise ve %36,7'sinin İlkokul-Ortaokul mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 2.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumları	N	%
Lisans Üstü	2	3,7
Üniversite(Lisans)	13	23,6
Meslek Yüksek Okulu	2	3,7
Lise-Meslek-Teknik Lise	30	54,5
İlkokul-Ortaokul	8	14,5
Toplam	55	100

Tablo 2.C.'den, Piston Fabrikası İdari Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 3,7'sinin Lisansüstü, %23,6'sının Üniversite, % 3,7'sinin Meslek Yüksek Okulu, %54,5'inin Lise-Meslek-Teknik Lise ve %14,5'inin İlkokul-Ortaokul mezunu olduğu görülmektedir.

Uygulamaya katılan çalışanların meslek gruplarına göre dağılımları Tablo 3'tedir.

Tablo 3.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

Meslek	N	%
Mavi Yaka	55	78,6
Beyaz Yaka	15	21,4
Toplam	70	100

Tablo 3.A.'dan; Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 78,6'sının mavi yaka, % 21,4'ünün beyaz yaka olduğu görülmektedir.

Tablo 3.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

Meslek	N	%
Mavi Yaka	97	64,6
Beyaz Yaka	53	35,4
Toplam	150	100

Tablo 3.B.'den, Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 64,6'sının mavi yaka, % 35,4'ünün beyaz yaka olduğu görülmektedir.

Tablo 3.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

Meslek	N	%
Mavi Yaka	11	20
Beyaz Yaka	44	80
Toplam	55	100

Tablo 3.B.'den, Piston Fabrikası İdari Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 20'sinin mavi yaka, % 80'ünün beyaz yaka olduğu görülmektedir.

Uygulamaya katılan çalışanların buldukları işte ki çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 4'tedir.

Tablo 4.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
6 aydan az	6	8,6	8,6	8,6
6 ay -1 yıl arası	30	42,9	42,9	51,4
1-3 yıl arası	16	22,9	22,9	74,3
3 yıldan fazla	18	25,7	25,7	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Tablo 4.A.'dan, Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 8,6'sının 6 Aydan daha az, %42,9'unun 6 Ay-1 Yıl, %22,9'unun 1-3 Yıl, %25,7'sinin 3 Yıl ve daha fazla süredir halen buldukları işte çalışmakta oldukları görülmektedir.

Tablo 4.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
6 aydan az	4	2,7	2,7	2,7
6 ay -1 yıl arası	27	18,0	18,0	20,7
1-3 yıl arası	27	18,0	18,0	38,7
3 yıldan fazla	92	61,3	61,3	100,0
Toplam	150	100,0	100,0	

Tablo 4.B.'den, Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 2,7'sinin 6 Aydan daha az, %18'inin 6 Ay-1 Yıl, % 18'inin 1-3 Yıl, %61,3'ünün 3 Yıl ve daha fazla süredir halen buldukları işte çalışmakta oldukları görülmektedir.

Tablo 4.C. Piston Fabrikası İdari Bölümünde Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Çalışanların Buldukları İşteki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
6 aydan az	2	3,6	3,6	3,6
6 ay -1 yıl arası	4	7,3	7,3	10,9
1-3 yıl arası	6	10,9	10,9	21,8
3 yıldan fazla	43	78,2	78,2	100,0
Toplam	55	100,0	100,0	

Tablo 4.C.'den, Piston Fabrikası İdari Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, % 3,6'sının 6 Aydan daha az, %7,3'ünün 6 Ay-1 Yıl, % 10,9'unun 1-3

Yıl, %78,2'sinin 3 Yıl ve daha fazla süredir halen buldukları işte çalışmakta oldukları görülmektedir.

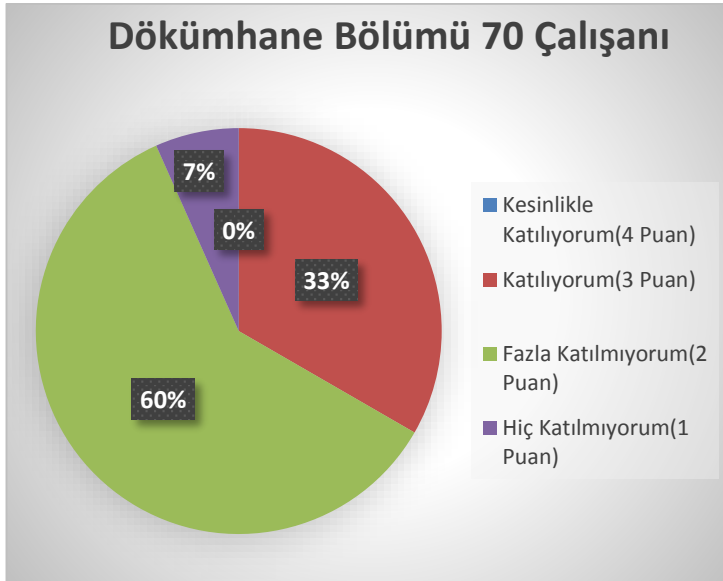
4.1.2. Algı Ölçeği Değerlendirme

Araştırmanın bu bölümünde otomotiv sektöründeki piston fabrikası çalışanlarının motivasyon algılarını etkileyen en önemli faktörlere ilişkin analizler ve bunun İSG ve İş Kazası oranlarına etkisi hususunda analizler sunulmaktadır.

Piston Fabrikasında araştırmaya katılan 275 denekten, Dökümhane bölümünde ki 70 çalışanın %60'ının 2 puan "fazla katılmıyorum", %33'ünün 3 puan "katılıyorum", %7'sinin 1 puan "hiç katılmıyorum", %0'ının 4 puan "kesinlikle katılıyorum" dedikleri ve Motivasyonlarının düşük olduğu (Şekil 3.A., Şekil 3.B.) görülmektedir, Talaşlı İmalat bölümündeki 150 çalışanın %80'inin 3 puan "katılıyorum", %13'ünün 2 puan "fazla katılmıyorum", %7'sinin 4 puan "kesinlikle katılıyorum", %0'ının 1 puan "hiç katılmıyorum" dedikleri ve Motivasyonlarının yüksek olduğu (Şekil 4.A. , Şekil 4.B.) görülmektedir. İdari bölümdeki 55 çalışanın %75'inin 3 puan "katılıyorum", %13'ünün 2 puan "fazla katılmıyorum", %12'sinin 4 puan "kesinlikle katılıyorum", %0'ının 1 puan "hiç katılmıyorum" dedikleri ve Motivasyonlarının yüksek olduğu (Şekil 5.A. , Şekil 5.B.) görülmektedir.

DÖKÜMHANE BÖLÜMÜ			
ŞİRKET HAKKINDAKİ GENEL DÜŞÜNCELER		3	Katılıyorum
ŞİRKET STRATEJİLERİ		2	Fazla Katılmıyorum
YÖNETİM ŞEKLİ		2	Fazla Katılmıyorum
YAPILAN İŞ		2	Fazla Katılmıyorum
YETKİ, SORUMLULUK DENGESİ		3	Katılıyorum
ÇALIŞANLARIN KATILIMI		3	Katılıyorum
FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI		1	Hiç Katılmıyorum
İLETİŞİM SİSTEMİ		3	Katılıyorum
KARİYER OLANAKLARI		2	Fazla Katılmıyorum
PROSEDÜR		2	Fazla Katılmıyorum
MOTİVASYON ÖNERİ VE TAKDİR		2	Fazla Katılmıyorum
ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK		2	Fazla Katılmıyorum
TAKIM ÇALIŞMASI		3	Katılıyorum
KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİM VE OLANAKLAR		2	Fazla Katılmıyorum
EKOMONİK VE SOSYAL OLANAKLAR		2	Fazla Katılmıyorum
ORTALAMA		2	Fazla Katılmıyorum

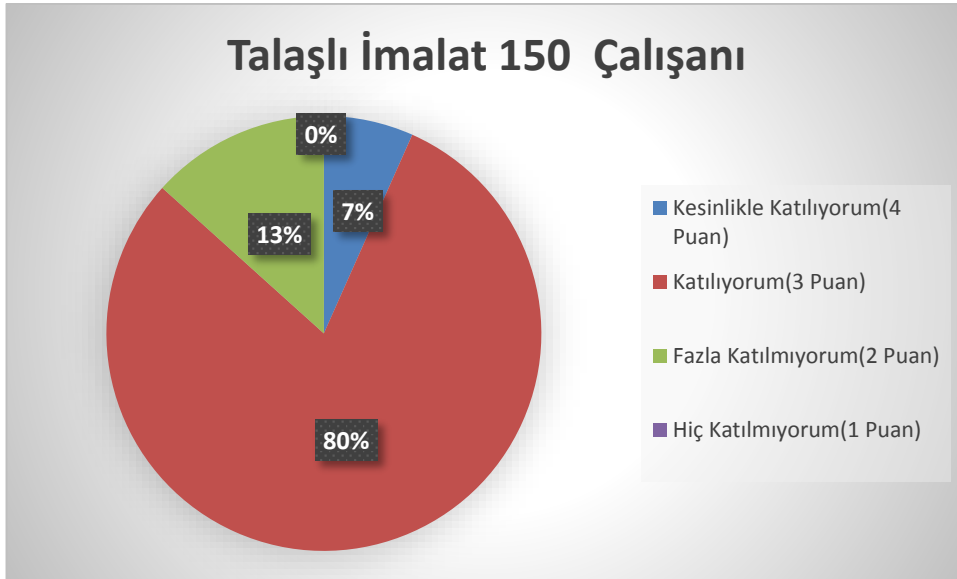
Şekil 3.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılımı



Şekil 3.B. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılım Yüzdesi

TALAŞLI İMALAT BÖLÜMÜ			
ŞİRKET HAKKINDAKİ GENEL DÜŞÜNCELER		3	Katılıyorum
ŞİRKET STRATEJİLERİ		3	Katılıyorum
YÖNETİM ŞEKLİ		4	Kesinlikle Katılıyorum
YAPILAN İŞ		3	Katılıyorum
YETKİ, SORUMLULUK DENGESİ		3	Katılıyorum
ÇALIŞANLARIN KATILIMI		3	Katılıyorum
FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI		3	Katılıyorum
İLETİŞİM SİSTEMİ		3	Katılıyorum
KARİYER OLANAKLARI		3	Katılıyorum
PROSEDÜR		2	Fazla Katılmıyorum
MOTİVASYON ÖNERİ VE TAKDİR		3	Katılıyorum
ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK		3	Katılıyorum
TAKIM ÇALIŞMASI		3	Katılıyorum
KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİM VE OLANAKLAR		3	Katılıyorum
EKOMONİK VE SOSYAL OLANAKLAR		2	Fazla Katılmıyorum
ORTALAMA		3	Katılıyorum

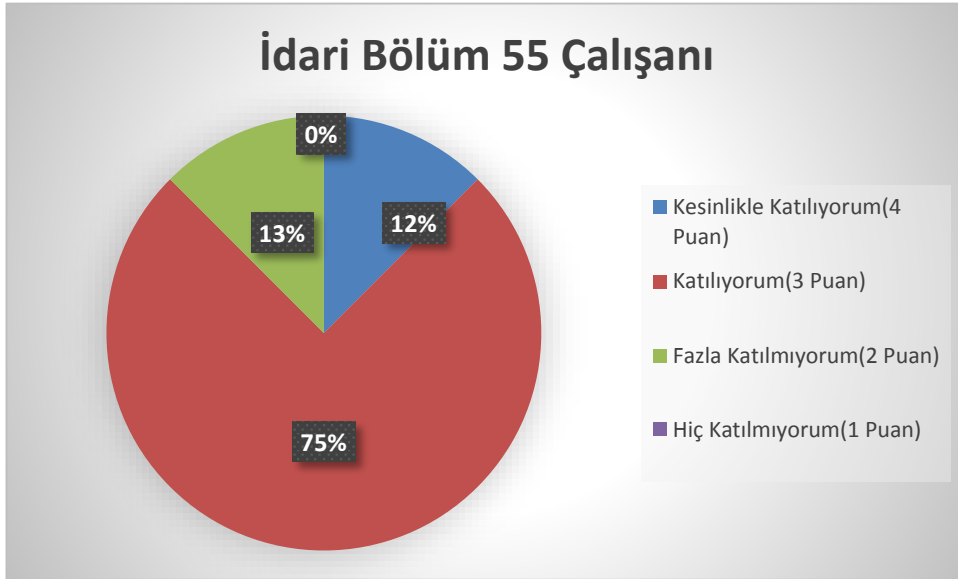
Şekil 4.A. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılımı



Şekil 4.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Motivasyon Anketi Genel Dağılım Yüzdesi

İDARI BÖLÜM			
ŞİRKET HAKKINDAKİ GENEL DÜŞÜNCELER		3	Katılıyorum
ŞİRKET STRATEJİLERİ		3	Katılıyorum
YÖNETİM ŞEKLİ		4	Kesinlikle Katılıyorum
YAPILAN İŞ		4	Kesinlikle Katılıyorum
YETKİ, SORUMLULUK DENGESİ		3	Katılıyorum
ÇALIŞANLARIN KATILIMI		3	Katılıyorum
FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI		3	Katılıyorum
İLETİŞİM SİSTEMİ		3	Katılıyorum
KARİYER OLANAKLARI		3	Katılıyorum
PROSEDÜR		2	Fazla Katılmıyorum
MOTİVASYON ÖNERİ VE TAKDİR		3	Katılıyorum
ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK		3	Katılıyorum
TAKIM ÇALIŞMASI		3	Katılıyorum
KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİM VE OLANAKLAR		3	Katılıyorum
EKOMONİK VE SOSYAL OLANAKLAR		2	Fazla Katılmıyorum
ORTALAMA		3	Katılıyorum

Şekil 5.A. Piston Fabrikası İdari Bölüm Motivasyon Anketi Genel Dağılımı



Şekil 5.B. Piston Fabrikası İdari Bölüm Motivasyon Anketi Genel Dağılım Yüzdesi

Tablo 5.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşteki Şirket Stratejilerini Bilme ve Uyum Dağılımları

ŞİRKET STRATEJİLERİ	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
Fazla Katılmıyorum	40	57,1	57,1	67,1
Katılıyorum	21	30,0	30,0	97,1
Kesinlikle Katılıyorum	2	2,9	2,9	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Tablo 5.A.'dan; Piston Fabrikası Dökümhane bölümünden uygulamaya katılan çalışanların, %10'unun firmanın Şirket Stratejilerini hiç bilmediği, %57,1' inin şirket stratejilerini çok bilmediği, %30'unun şirket stratejilerini bildiği, %2,9'unun da şirket stratejilerini çok iyi biliyor olduğu görülmektedir.

Tablo 5.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Şirket Stratejilerini Bilme ve Uyum Dağılımları

ŞİRKET STRATEJİLERİ	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	6	4,0	4,0	4,0
Fazla Katılmıyorum	17	11,3	11,3	15,3
Katılıyorum	104	69,3	69,3	84,7
Kesinlikle Katılıyorum	23	15,3	15,3	100,0
Toplam	150	100,0	100,0	

Tablo 5.B.'den; Piston Fabrikası Talaşlı İmalat bölümünden uygulamaya katılan çalışanların, %4'ünün firmanın Şirket Stratejilerini hiç bilmediği, %11,3'ünün şirket stratejilerini çok bilmediği, %69,3'ünün şirket stratejilerini bildiği, %15,3'ünün da şirket stratejilerini çok iyi biliyor olduğu görülmektedir.

Tablo 5.C. Piston Fabrikası İdari Bölüm Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Şirket Stratejilerini Bilme ve Uyum Dağılımları

ŞİRKET STRATEJİLERİ	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	2	3,6	3,6	3,6
Fazla Katılmıyorum	8	14,5	14,5	18,2
Katılıyorum	41	74,5	74,5	92,7
Kesinlikle Katılıyorum	4	7,3	7,3	100,0
Toplam	55	100,0	100,0	

Tablo 5.C.'den; Piston Fabrikası İdari bölüm uygulamaya katılan çalışanların, %3,6'sının firmanın Şirket Stratejilerini hiç bilmediği, %14,5'inin şirket stratejilerini çok bilmediği, %74,5'inin şirket stratejilerini bildiği, %7,3'ünün de şirket stratejilerini çok iyi biliyor olduğu görülmektedir.

Tablo 6.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yönetim Şeklinden Memnuniyet Dağılımları

YÖNETİM ŞEKLİNDEN MEMNUNİYET	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	5	7,1	7,1	7,1
Fazla Katılmıyorum	35	50,0	50,0	57,1
Katılıyorum	27	38,6	38,6	95,7
Kesinlikle Katılıyorum	3	4,3	4,3	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Tablo 6.A.'dan; Piston Fabrikası Dökümhane Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, %7,1' inin firmanın Yönetim Şeklinden hiç memnun olmadığı, %50 'sinin pek memnun olmadığı, %38,6'sının memnun olduğu, %4,3'ünün de çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 6.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Çalışanlarının Buldukları İşte ki Yönetim Şeklinden Memnuniyet Dağılımları

YÖNETİM ŞEKLİNDEN MEMNUNİYET	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	5	3,3	3,3	3,3
Fazla Katılmıyorum	41	27,3	27,3	30,7
Katılıyorum	45	30,0	30,0	60,7
Kesinlikle Katılıyorum	59	39,3	39,3	100,0
Toplam	150	100,0	100,0	

Tablo 6.B.'den; Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, %3,3'ünün firmanın Yönetim Şeklinden hiç memnun olmadığı, %27,3'ünün pek memnun olmadığı,%30'unun memnun olduğu,%39,3'ünün çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 6.C Piston Fabrikası İdari Bölümü Çalışanlarının Buldukları İşte ki Yönetim Şeklinden Memnuniyet Dağılımları

YÖNETİM ŞEKLİNDEN MEMNUNİYET	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	4	7,3	7,3	7,3
Fazla Katılmıyorum	6	10,9	10,9	18,2
Katılıyorum	21	38,2	38,2	56,4
Kesinlikle Katılıyorum	24	43,6	43,6	100,0
Toplam	55	100,0	100,0	

Tablo 6.C.'den; Piston Fabrikası İdari bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, %7,3'ünün firmanın Yönetim Şeklinden hiç memnun olmadığı, %10,9'unun pek memnun olmadığı,%38,2'sinin memnun olduğu,%43,6'sının çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 7.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yapılan İşten Memnuniyet Dağılımları

YAPILAN İŞTEN MEMNUNİYET	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	5	9,1	9,1	9,1
Fazla Katılmıyorum	33	60,0	60,0	69,1
Katılıyorum	14	25,5	25,5	94,5
Kesinlikle Katılıyorum	3	5,5	5,5	100,0
Toplam	170	100,0	100,0	

Tablo 7.A.'dan; Piston Fabrikası Dökümhane bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, %9,1'inin firmada Yapılan İşten hiç memnun olmadığı, %60'ının pek memnun olmadığı, %25,5'inin memnun olduğu, %5,5'inde çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 7.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yapılan İşten Memnuniyet Dağılımları

YAPILAN İŞTEN MEMNUNİYET	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	7	4,7	4,7	4,7
Fazla Katılmıyorum	63	42,0	42,0	46,7
Katılıyorum	74	49,3	49,3	96,0
Kesinlikle Katılıyorum	6	4,0	4,0	100,0
Toplam	150	100,0	100,0	

Tablo 7.B.'den; Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü uygulamaya katılan çalışanların, %4,7'sinin firmada Yapılan İşten hiç memnun olmadığı, %42'sinin pek memnun olmadığı, %49,3'ünün memnun olduğu, %4'ünde çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 7.C. Piston Fabrikası İdari Bölüm Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte ki Yapılan İşten Memnuniyet Dağılımları

YAPILAN İŞTEN MEMNUNİYET	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	1	1,8	1,8	1,8
Fazla Katılmıyorum	2	3,6	3,6	5,5
Katılıyorum	21	38,2	38,2	43,6
Kesinlikle Katılıyorum	31	56,4	56,4	100,0
Toplam	55	100,0	100,0	

Tablo 7.C.'den; Piston Fabrikası İdari bölüm uygulamaya katılan çalışanların, %1,8'inin firmada Yapılan İşten hiç memnun olmadığı, %3,6'sının pek memnun olmadığı, %38,2'sinin memnun olduğu, %56,4'ünde çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 8.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları Fiziksel Çalışma Ortamı Memnuniyet Dağılımları

FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	42	60,0	60,0	60,0
Fazla Katılmıyorum	21	30,0	30,0	90,0
Katılıyorum	7	10,0	10,0	100,0
Kesinlikle Katılıyorum	0	0	0	
Toplam	70	100,0	100,0	

Tablo 8.A.'dan; Piston Fabrikası Dökümhane bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, %60'ının firmada buldukları fiziksel çalışma ortamından hiç memnun olmadığı, %30'unun pek memnun olmadığı, %10'unun memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 8.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları Fiziksel Çalışma Ortamı Memnuniyet Dağılımları

FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	8	5,3	5,3	5,3
Fazla Katılmıyorum	34	22,7	22,7	28,0
Katılıyorum	98	65,3	65,3	93,3
Kesinlikle Katılıyorum	10	6,7	6,7	100,0
Toplam	150	100,0	100,0	

Tablo 8.B.'den; Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü uygulamaya katılan çalışanların, %5,3'ünün firmada buldukları fiziksel çalışma ortamından hiç memnun olmadığı, %22,7' sinin pek memnun olmadığı, %65,3'ünün memnun olduğu, %6,7'sinde çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 8.C. Piston Fabrikası İdari Bölüm Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları Fiziksel Çalışma Ortamı Memnuniyet Dağılımları

FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	3	5,5	5,5	5,5
Fazla Katılmıyorum	13	23,6	23,6	29,1
Katılıyorum	34	61,8	61,8	90,9
Kesinlikle Katılıyorum	5	9,1	9,1	100,0
Toplam	55	100,0	100,0	

Tablo 8.C.'den; Piston Fabrikası İdari bölüm uygulamaya katılan çalışanların, %5,5'inin firmada buldukları fiziksel çalışma ortamından hiç memnun olmadığı, %23,6'sının pek memnun olmadığı, %61,8'inin memnun olduğu, %9,1'ininde çok memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 9.A. Piston Fabrikası Dökümhane Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte Kendilerini Değerli ve Eşit Hissetme Dağılımları

ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	8	11,4	11,4	11,4
Fazla Katılmıyorum	41	58,6	58,6	70,0
Katılıyorum	17	24,3	24,3	94,3
Kesinlikle Katılıyorum	4	5,7	5,7	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Tablo 9.A.'dan; Piston Fabrikası Dökümhane bölümünde uygulamaya katılan çalışanların, %11,4'ünün firmada kendisini hiç eşit ve değerli hissetmediği, %58,6 çalışanın kendisini pek eşit ve değerli hissetmediği, %24,3 çalışanın kendisini değerli hissettiği, %5,7 çalışanın ise kendisini çok değerli hissettiği görülmektedir.

Tablo 9.B. Piston Fabrikası Talaşlı İmalat Bölümü Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte Kendilerini Değerli ve Eşit Hissetme Dağılımları

ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	5	3,3	3,3	3,3
Fazla Katılmıyorum	37	24,7	24,7	28,0
Katılıyorum	99	66,0	66,0	94,0
Kesinlikle Katılıyorum	9	6,0	6,0	100,0
Toplam	150	100,0	100,0	

Tablo 9.B.'den; Piston Fabrikası Talaşlı İmalat bölümünde uygulamaya katılan çalışanlardan, %3,3'ünün firmada kendisini hiç eşit ve değerli hissetmediği, %24,7 çalışanın kendisini eşit ve değerli hissetmediği, %66,0 çalışanın kendisini değerli ve eşit hissettiği, %6,0 çalışanın ise kendisini çok eşit ve değerli hissettiği görülmektedir.

Tablo 9.C. Piston Fabrikası İdari Bölüm Uygulamaya Katılan Çalışanların Buldukları İşte Kendilerini Değerli ve Eşit Hissetme Dağılımları

ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK	Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiç Katılmıyorum	1	1,8	1,8	1,8
Fazla Katılmıyorum	11	20,0	20,0	21,8
Katılıyorum	37	67,3	67,3	89,1
Kesinlikle Katılıyorum	6	10,9	10,9	100,0
Toplam	55	100,0	100,0	

Tablo 9.C.'den; Piston Fabrikası İdari bölümde uygulamaya katılan çalışanlardan, %1,8'inin firmada kendisini hiç eşit ve değerli hissetmediği, %20,0 çalışanın kendisini eşit ve değerli hissetmediği, %67,3 çalışanın kendisini değerli ve eşit hissettiği, %10,9 çalışanın ise kendisini çok eşit ve değerli hissettiği görülmektedir.

Yapılan Motivasyon Anketinde 17. Bölümde; şirketinizin en olumlu ve olumsuz özellikleri nelerdir sorusuna;

Piston Fabrikası Dökümhane bölümü çalışanlarının %70'inin olumsuz yanıtlar vererek, şirketteki personel sirkülasyonunun motivasyonu düşürücü etkisi olduğunu, kendilerini güvende hissedemediklerini, fiziksel çalışma ortamının yazın çok sıcak, kışın çok soğuk olması sebebiyle kendilerini olumsuz etkilediğini, havalandırmanın yetersiz olması sebebiyle sorun yaşadıklarını, gün içerisinde ayran dağıtılmasını istediklerini, vardiya sonlarında yıkanmada kullandıkların sıcak suyun kesilmesi dolayısıyla kış aylarında sürekli hasta olduklarını belirttikleri görülmüştür. Bunun yanında verilen olumlu yanıtlar arasında; mesai saatlerinin uygunluğu ve vardiya başlarında verilen kahvaltının kendileri için önemli olduğu belirtilmiştir. Geliştirilmesi gereken yönler olarak yılsonu eğlencesi ve yaz dönemi piknik istediklerini belirtmişler, firmaya mescit yapılması talepleri olmuştur.

Piston Fabrikası Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %60'ının olumlu yanıtlar vererek, vardiya başında kahvaltı verilmesinin motivasyonu artırıcı etkisi olduğunu ve güne daha iyi başladıklarını, firmadaki aidiyet duygusunun kendilerini mutlu çalışanlar olarak hissetmelerine sebep olduğunu belirtmiş oldukları görülmüştür.

Geliştirilmesini düşündükleri konular olarak; yaz başında piknik organizasyonu ve firmaya mescit yaptırılmasının belirtildiği görülmüştür.

Piston Fabrikası İdari bölüm çalışanlarının %84'ünün olumlu yanıtlar vererek firmanın çalışma saatlerinin uygun olmasının ve firmada ki aidiyet duygusunun yüksek olmasının kendilerini güvende hissetmelerine sebep olduğunu belirttikleri görülmüştür.

Tablo 4.A. ,Tablo 4.B. ve 4.C.'de; Piston Fabrikası Dökümhane bölümü çalışanlarının %25,7'sinin, Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %61,3'ünün, İdari bölüm çalışanlarının %78,2'sinin firmada çalışma sürelerinin 3 yıl ve daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo 5.A. , Tablo 5.B. ve Tablo 5.C.'de; Piston Fabrikası Dökümhane bölümü çalışanlarının %30'unun Şirket Stratejilerini bildiği, Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %69,3'ünün Şirket Stratejilerini bildiği, İdari bölüm çalışanlarının %74,5'inin Şirket Stratejilerini bildiği görülmektedir. Tablo 6.A. , Tablo 6.B. ve Tablo 6.C.'de; Piston Fabrikası Dökümhane çalışanlarının %38,6'sının Yönetim Şeklinden memnun olduğu, Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %39,3'ünün Yönetim Şeklinden "çok" memnun olduğu, İdari bölüm çalışanlarının %43,6'sının Yönetim Şeklinden "çok" memnun olduğu görülmektedir. Tablo 7.A. ,Tablo 7.B. ve Tablo 7.C.'de; Piston Fabrikası Dökümhane bölümü çalışanlarının %25,5'inin Yapılan İşten memnun oldukları, Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %49,3'ünün Yapılan İşten memnun oldukları, İdari bölüm çalışanlarının %56,4'ünün Yapılan İşten "çok" memnun oldukları görülmektedir. Tablo 8.A. , Tablo 8.B. ve Tablo 8.C'de; Piston Fabrikası Dökümhane çalışanlarının %10'unun Fiziksel Çalışma Ortamından memnun olduğu, Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %65,3'ünün Fiziksel Çalışma Ortamından memnun olduğu, İdari bölüm çalışanlarının %61,8'inin Fiziksel Çalışma Ortamından memnun olduğu görülmektedir. Tablo 9.A. , Tablo 9.B. ve Tablo 9.C.'de; Piston Fabrikası Dökümhane çalışanlarının %24,3'ünün Kendisini Değerli ve Eşit Hissettiği, Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının %66'sının Kendisini Değerli ve Eşit Hissettiği, İdari bölüm çalışanlarının %61,8'inin Kendisini Değerli ve Eşit Hissettiği görülmektedir.

Şekil 3.B. den; Piston Fabrikası Dökümhane bölümü çalışanlarının

Genel Motivasyonun %33, Şekil 4.B'den; Talaşlı İmalat bölümü çalışanlarının Genel Motivasyonunun %80, Şekil 4.C'den; İdari bölüm çalışanlarının Genel Motivasyonunun %75 olduğu görülmektedir.

Şekil 2.A. , Şekil 2.B. ve Şekil 2.C. de son 5 ayda yaşanan Personel Kaza Oranlarının; Piston Fabrikası Dökümhane bölümü 2, Talaşlı İmalat ve İdari bölüm çalışanlarında 0 olduğu görülmektedir. Yaşanan iki iş kazası da "Yapılan İş" ten en düşük memnuniyetin olduğu, "Fiziksel Çalışma Şartlarından en düşük memnuniyetin olduğu Dökümhane bölümü "Mavi Yaka çalışanlarda olmuştur.

Yapılan Çalışan Motivasyon Anketi sonucunda alınacak aksiyonların neler olması gerektiğine dair bölümlerden farklı cinsiyet, yetki ve görevlerdeki kişilerle ve özellikle yaşanan kazalar Mavi Yaka çalışanlarda olduğundan Mavi Yakanın yoğun katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Motivasyon oranının düşük ve iş kaza oranının diğer bölümlere göre yüksek olduğu Dökümhane biriminde çalışanlara düzenli aralıklarla ayran dağıtılmasına karar verilmiş, toz ve gazdan korunmak amacıyla ortam havalandırmasının iyileştirilmesi için havalandırma ve davlumbaz sistemleri kurulmasına karar verilmiş, ortam şartlarına uygun maske ve eldiven temin edilmek üzere ilgili tedarikçi firmalarla görüşülmesine karar verilmiştir. Vardiya sonlarında çalışan sayısı ve oranı kadar duş ve termosifon yerine sıcak su doğalgaz bağlantılarının yaptırılmasına karar verilmiştir. Dökümhane biriminde farklı zamanlarda farklı kişilerle yapılan toplantılarla çalışanların görüşlerinin alınması ve kendileri için çalışmalar başlatılmış olması çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamıştır. Ortam şartlarının düzenlenmesi ve çalışanların kendilerini değerli hissetmeye başlamaları ile işten ayrılma oranlarında azalmalar buna ek olarak artan bir aidiyet duygusu gözlemlenmiştir.

Çalışanların kendilerine yöneltilen sizi ne motive ederdi sorusuna verdikleri; firmada mescit yapılması, yaz geldiğinde pikniğe gidilmesi gibi aksiyonlarda planlamalar alınmıştır. Belirlenen aksiyonlar gerçekleştirilmiş olup sene sonuna kadar geçen sürede yeni bir iş kazası gerçekleşmediği görülmüştür.

Buradan; değerli hissetme ve aidiyet duygusunun geliştirilmesinin, fiziksel alışma Şartlarının iyileştirilmesinin Motivasyonu; Motivasyonun da iş güvenliği ve iş kazası oranlarını olumlu etkilediği görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Motivasyon algısının önemi ve iş kazalarına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine etkisi düşünüldüğünde özellikle orta ve üst düzey yöneticilerin çalışan Motivasyon Algısına önem vermeleri ve bu konuda titizlikle çalışmalar ve araştırmalar yapmaları ve düzenli aralıklarla Motivasyon yöntemlerini tekrarlamaları gerekmektedir. Çalışanın kendisini Ait ve Değerli hissettiği ortamda daha güvenli ve dikkatli çalıştığı, sonuç olarak yaşanacak iş kazası oranlarını etkili derecede azalttığı bu çalışma ile de açıkça ortaya konulmuştur. Yöneticilerin özellikle sosyolojik açıdan değerlendirmeler yaparak, çalışanları motive etme yöntemleri bulması önemlidir. Bu da iş kazalarının önlenmesinde önemli bir yöntem olacaktır.

Çalışana değer veren, özel yaşama saygılı, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi, iyi işleyen ödül ve öneri sisteminin tesis edilmesi, eğitim imkânlarının artırılarak her kademedeki çalışanların bu imkânlardan faydalandırılması, görevde yükselmelerin objektif kriterlere uyum göstererek gerçekleştirilmesi, iletişimin daha etkin ve etkili kılınması, performans odaklı yaklaşımların yaygınlaştırılması Motivasyonu arttıracaktır.

Sonuç olarak İş sağlığı ve güvenliğinin ve bu alanda yapılan düzenlemelerin tamamı çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamaktır. Bu hedefe ulaşabilmek için yasal düzenlemeleri yapan Devletin düzenlemelerde istikrarlı olması, denetim görevini eksiksiz ve tavizsiz uygulaması, işverenin, yöneticilerin ve çalışanların üzerine düşen görevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda tüm toplum bilinçlenerek iş kazaları minimize edilecektir.

6. KAYNAKLAR

- (1) Luthans F, **Organizational Behavior**, 6. Ed., (McGraw-Hill, Inc., USA: 1992), s. 146, Bingöl D, **Personel Yönetimi**, 2. Baskı, (Beta Ya., İstanbul: 1996) s. 254, Baysal C, Tekarslan E, **İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri**, 2. Baskı, (Avcıol Ya., İstanbul: 1996), s. 101, M. Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A, **Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış**, (Nobel Ya., 1998), s. 97.
- (2) Luthans F, **Organizational Behavior**, 6. Ed., (McGraw-Hill, Inc., USA: 1992),s. 147.
- (3) Sabuncuoğlu Z, Tüz M, **Örgütsel Psikoloji**, 3. Baskı, (Alfa Ya., Bursa: 1998), s. 95, Yalçın S, **Personel Yönetimi**, 5. Baskı, (Beta Ya., İstanbul: 1994), s. 193.
- (4) De Cenzo D.A, Robbins S.P, **Human Resource Management**, 5. Ed.,(John Wiley&Sons, 1996), s. 296-297.
- (5) Eren E, **Yönetim Psikolojisi**, 4. Baskı, (Beta Ya., İstanbul: 1993), s. 316, Sabuncuoğlu Z-Tüz M, s. 95.
- (6) Yozgat O, **İşletme Yönetimi**, 7. Baskı, (Marmara Üniv. Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfi Ya., İstanbul: 1989), s. 217.
- (7) Tınaz P, “Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları“, **Mercek**, Y. 5, S. 19,(Temmuz 2000), s. 29.
- (8) Daft R.L, **Management**, 4. Ed., (The Dryden Press, 1997), s. 539.
- (9) Maslow A.H, ” **A Theory of Human Motivation**, ”Psychological Review, 50(1943): 370-9,’dan nakleden: Gannon M.J; **Organizational Behavior: A**

Managerial And Organizational Perspective, (Little, Brown and Company, Boston,Toronto: 1979), s. 179.

- (10) Hersey P, Blanchard K, **Management Of Organizational Behavior**,(Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey: 1982), s. 29.
- (11) Northcraft G.B, Neale M.A, **Organizational Behavior: A Management Challenge**, (The Dryden Press, 1996), s. 141.
- (12) Robert A. STRINGER, “Achievement Motivation And Management Control“, Motivation And Control In Organizations, Edited by Gene W. Dalton ve Paul R. Lawrence, (Richard D. Irwin Inc. and The Dorsey Press, 1971), s. 329.
- (13) Gannon M.J, **Organizational Behavior: A Managerial And Organizational Perspective**, (Little, Brown and Company, Boston, Toronto: 1979), s. 185.
- (14) Onaran O, **Çalışma Yaşamında Gdlenme Kuramları**, (Ankara nv.S.B.F. Ya., Ankara: 1981), s. 39-40.
- (15) Newstrom J.W,-Davis K, **Organizational Behavior: Human Behavior At Work**, 9. Ed., (McGraw-Hill, Inc., 1993), s. 131.
- (16) Daft R.L, **Management**, 4. Ed., (The Dryden Press, 1997), s. 539.
- (17) Bateman T.S, - Zeitham C.P, **Management: Function and Strategy**, (Richard D. Irwin Inc., 1990), s. 531-532.
- (18) Luthans F, **Organizational Behavior**, 6. Ed., (McGraw-Hill,Inc., USA: 1992), s. 163.
- (19) Eren E, **Yönetim Psikolojisi**, 4. Baskı, (Beta Ya., İstanbul: 1993), s. 397.
- (20) Baysal C, Tekarslan E, **İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri**, 2. Baskı, (Avcıol Ya., İstanbul: 1996), s. 118.

- (21) Luthans F, **Organizational Behavior**, 6. Ed., (McGraw-Hill,Inc., USA: 1992), s. 194.
- (22) De Cenzo D.A, Robbins S.P, **Human Resource Management**, 5. Ed.,(John Wiley&Sons, 1996), s. 307.
- (23) WHO,“Anayasası”,http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf, Erişim 02.05.2015.
- (24) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı, (1995), s.17
- (25) Demircioğlu M, Centel T, **İş Hukuku**, Sekizci Bası,(BETA Basın Yay., İstanbul.2002)
- (26) Resmi Gazete, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm>, 30.06.2012
- (27) Resmi Gazete, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm>, 30.06.2012
- (28) SAYINTÜRK H, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları Yüksek Lisans Tezi**, Çankaya Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü / Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2014, s.11.
- (29) Güçlü M, **OHSAS 18001 Yönetim Sistemleri Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, 2007, s. 8-9.

- (30) Tiryaki D, **İş Sağlığı ve İş Güvenliğindeki Gelişmeler:** Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirilmesi Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi ve Endüstrim İlişkileri Anabilim Dalı, 2011, s. 15.
- (31) ULUSAL İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009–2013),http://www.ttb.org.tr/kol/is/index.php?option=com_content&task=view&id=124&Itemid=1, 05.06.2015
- (32) Eken G, **İş Kazalarını Önlemede İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Etkinliği: Perakende Sektöründe Bir Uygulama** Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi ve Endüstrim İlişkileri Anabilim Dalı, 2011, s. 6.
- (33) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13.Maddesi, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616.htm>, 16.06.2006
- (34) Cho, S., Ahn, S. ve Lee, K. (2009), "**Relationship between Organizational Justice and Organizational Outcomes by Combining Transaction Cost Approach with Social Exchange Theory**", Annual Meeting of the Southern Political Science Association, New Orleans, 2009, http://www.allacademic.com/meta/p295238_index.html, (Erişim T. 12.02.2009); Ensher, E.A., Grant-Vallone, E.J. ve Donaldson, S.I. (2001), "**Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances**", Human Resource Development Quarterly, 12, 1, 53-72.
- (35) O'Reilly C. A, Chatman J, (1986). **Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior.** Journal of Applied Psychology, 71, (3), 492-499.

- (36) Allen N.J., Meyer J.9, **“The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization”**, (1990), Journal of Occupational Psychology, 63, 1, 1-18.
- (37) (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1997: 24; Balay, 2000: 21)
- (38) Allen N.J., Meyer J.9, **“The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization”**, (1990), Journal of Occupational Psychology, 63, 1, 1-18.
- (39) Hou Y, Gao G, **“Organizational Commitment and Creativity: (2011). The Influence of Thinking Styles”** Annals of Economics and Finance, 12(2): 417-426).

7. EKLER

7.1. İş yeri (Kurum) izin yazısı

..../..../.....

KURUM İZİN YAZISI

PARSAT PİSTON A.Ş. Genel Müdürlüğüne,

T.C Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı eşliğinde **“MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ ”** konulu yüksek lisans tezimi PARSAT PİSTON A.Ş çalışanları ile gerçekleştirmem konusunda tarafınızdan verilecek izni arz ederim.

Saygılarımla,

RAHŞAN POÇAN



Piston Dağıtım Tic.ve San. A.Ş.

Adres :Universite Mahallesi Baglarici Cad.
No:4 34320 Avcılar İSTANBUL - TÜRKİYE
Tel : (+90) (212) 5910141- 590 07 94 -590 43 04-
694 95 10
Telefax : (+90) (212) 591 01 46 - 676 65 35
Tic.Sicil : 161699
Vergi Dairesi:Dış Ticaret Vergi Dairesi
Vergi No :7220045989
web : www.parsatpiston.com

02.05.2013

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ DİKKATLERİNE,

Okulunuz 131101371 No'lu, Tezli Yüksek Lisans Öğrencilerinizden Rahşan POÇAN' ın "Motivasyonun İş Sağlığı Güvenliği Açısından Önemi" konulu tez çalışması için fabrikamız çalışanlarına Çalışan Motivasyon Anketi uygulamasına izin verilmiştir.

İş Güvenliği ve Kalite Yönetim Temsilcisi
Rahşan POÇAN

PARSAT PİSTON DAĞITIM
TİC. VE SAN. A.Ş.
Üniversite Mahallesi Bağlarici Cad. No:4
Avcılar - İstanbul - Türkiye
Uyg. No: 161699
Uyg. No: 7220045989



DEMİRÖREN GRUBU



Form No:FR.KGM.15

Rev.No:03

Yayın Tarihi:08/04/2013

7.2. Aydınlatılmış Onam

Değerli katılımcı;

Yüksek Lisans Tezinin bir parçası olan bu araştırmada *MOTİVASYONUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ*' nin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla Çalışan Motivasyon Anketi yapılacaktır. Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgiler; ikinci bölümde Motivasyon algı ölçeği; üçüncü bölümde de açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Anket formuna vereceğiniz cevaplar gizli tutularak, herhangi başka bir çalışmada kullanılmayacaktır. Anket sonuçlarında ve ölçüm sonuçlarında isimler kullanılmayacak olup gizli bilgi olarak değerlendirilecektir. Araştırma, verecek olduğunuz doğru bilgiler sayesinde sağlıklı sonuçlara ulaşacaktır.

Gönüllü katılımınız için teşekkür ederiz. **Rahşan POÇAN**

7.3. Çalışan Motivasyon Anketi

BÖLÜM 1 : ÇALIŞAN HAKKINDA BİLGİLER

1.1. Cinsiyetiniz

Erkek	
Kadın	

1.2. En son bitirdiğiniz Eğitim Kurumu

İlkokul, Ortaokul	
Lise, Meslek / Teknik Lise	
Meslek Yüksek Okulu	
Üniversite	
Lisans Üstü	

1.3. Görevinizi lütfen işaretleyiniz.

Operatör	
Tekniker, Teknisyen, Birim Sorumlusu	
Mühendis, Uzman,Uzman Yardımcısı,	
Takım Lideri	
Bölüm Müdürü ve Genel Md.Yard.	

1.4. Çalıştığınız bölüm (Lütfen yazınız)

Dökümhane	
Talaşlı İmalat	
İdari	

1.5. Şirket bünyesindeki toplam çalışma sürenizi lütfen işaretleyiniz.

6 aydan daha az	
6 ay - 1yıl	
1 - 3 yıl	
3 yıldan fazla	

Aşağıdaki tablolarda yer alan ifadeleri katılım düzeyinize göre işaretleyiniz.

**İşaretlediğiniz katılım düzeyinin, düşüncenizi en iyi yansıtan ifade olmasına
lütfen dikkat ediniz ve soruların tümünü yanıtladığınızdan emin olunuz.**

No	BÖLÜM 2.	ŞİRKET HAKKINDAKİ GENEL DÜŞÜNCELER:	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1		Genel olarak şirketimden memnunum.				
2		Kendimi şirketin bir parçası olarak görüyorum.				
3		Tekrar işe girecek olsam yine bu şirketi seçerdim.				
4		Bu şirketin çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.				
5		Bu şirkette çalışmayı başkalarına tavsiye ederim.				
6		Bugün daha iyi bir iş bulsam bu şirkette ayrılırdım.				
7		Kendimi şirketin geleceği açısından güvencede hissediyorum.				
8		Şirketin bana iyi bir gelecek sağlayacağına inanıyorum.				
9		Çalıştığım şirket faaliyet alanlarında liderdir.				
10		Şirket profesyonel bir yönetime sahiptir.				
11		Şirket çalışanlarına gerçekten önem veriyor.				
	BÖLÜM 3.	ŞİRKET STRATEJİLERİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
12		Şirkette yaratıcılık, esneklik teşvik edilir ve desteklenir.				
13		Tüm bölge ve merkez bölümler birbiriyle gerekli haberleşme, diyalog ve işbirliğini sağlarlar.				
14		Şirketin çalışanlarının geneli belirli bir vizyona sahiptirler ve buna göre davranırlar.				
	BÖLÜM 4.	YÖNETİM ŞEKLİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
15		Şirket içinde şirket politikaları, amaçları herkes tarafından bilinir.				
16		Şirkette aşırıya kaçan kurallar ve idari detaylar iş yapmamı engeller durumdadır.				
17		Yöneticim bana mümkün olduğunca zaman ayırır.				
18		Yöneticim açık fikirli, dürüst ve liderlik niteliklerine sahiptir.				
19		Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.				
20		Üstüm işimde ilerlemem konusunda bana kişisel olarak yardım ediyor.				
21		Şirketimde yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyi olduğunu düşünüyorum.				
	BÖLÜM 5.	YAPILAN İŞ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
22		Genel olarak yaptığım işten memnunum.				
23		İş tanımım ile yaptığım işler örtüşüyor.				
24		İşimde benden tam olarak ne beklendiğini iyi biliyorum.				
25		Başka bir iş beni daha çok mutlu ederdi.				
26		İşimde hergün, en iyi yaptığım şeyi yapma fırsatım var.				

27		İşimin bana sağladığı hiç bir yarar yok.				
28		Yaptığım iş ile ilgili bilgi ve beceriler üstlerim tarafından bana tam olarak aktarılıp açıklanıyor.				
29		İşim bana sürekli gelişme imkanı sağlıyor.				
30		İşimin fazla oluşundan dolayı işimi bazen iyi bir şekilde yapamıyorum.				
	BÖLÜM 6.	YETKİ, SORUMLULUK DENGESİ VE KARAR ALMA SÜRECİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
31		Sahip olduğum yetkiler, sorumluluklarımla dengelidir.				
32		Yöneticim, ona danışmadan karar almama izin vermez.				
33		Her zaman hiçkimseye danışmadan, kendi başıma karar almayı yeğlerim.				
34		Yöneticim, kritik konular dışında, yaptığım ve uzman olduğum işlerde, kendi kararlarımı almam konusunda yeterli özgürlüğü tanıy ve bu yönde teşvik eder.				
35		Bu şirkette karar alma süreci yavaştır ve bu da şirketin işlerini yavaşlatıyor.				
	BÖLÜM 7.	ÇALIŞANLARIN KATILIMI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
36		Bu şirkette tüm kararlar yöneticiler tarafından alınır.				
37		Şirketteki çalışanların, kendileri ve yaptıkları işle ilgili ya da onları etkileyecek tüm kararlara katılması sağlanır.				
	BÖLÜM 8.	FİZİKSEL ÇALIŞMA ORTAMI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
38		Çalıştığım yerdeki koşullar (sıcak/soğuk/gürültülü/dar alan vb.) işimi iyi yapmamı engellemiyor.				
39		Bu şirkette çalışanların sağlığı ve çalışma koşullarının güvenliği düşünülüyor, buna yönelik yeterli önlemler alınıyor.				
40		Çevre ve İş Güvenliği konusunda çalışanlar kurum tarafından yeterince bilinçlendiriliyor.				
41		İşimi doğru yapmam için ekipmanım ve materyalim var.				
42		Kullandığım büro donanımı ya da teknik malzemeden memnunum.				
43		İşimi kolay ve rahat yapabildiğim bir fiziksel çalışma ortamına sahibim.				
44		Çalışma saatlerini ve sürelerini uygun buluyorum.				
45		Vardiya planlaması ve uygulanması konusunda sorun yaşıyorum.				
	BÖLÜM 9.	İLETİŞİM SİSTEMİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
46		Şirketle ya da şirketteki çalışanlarla ilgili bilinmesinde yarar olan herşey, her zaman tepe yönetim tarafından tüm çalışanlara duyurulur.				
47		Şirketteki iletişim şekli ve miktarı her bölüm yöneticisinin kişisel eğilimlerine göre değişir.				
48		Şirketteki iletişim sistemi etkili değil, bilgi paylaşımında ve şirket içi haberleşmede karmaşa var.				
49		Şirkette etkili bir iletişim sağlamak için gerekli teknolojik altyapıya sahibim.				

50		Şirkette iletişimi sağlamak için gerekli teknolojik altyapıdan etkili biçimde yararlanılıyor.(Web sayfası, internet vs.)				
	BÖLÜM 10.	KARİYER OLANAKLARI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
51		Şirket içi terfi olanaklarından haberdar oluyorum.				
52		Bu şirkette yükselme olanağının bulunduğuna inanıyorum.				
53		Terfi ve tayinlerde personelin başarısı belirleyici bir unsur olarak görülüyor.				
54		Çalışanlar gösterdikleri performanslarına göre terfi ederler.				
	BÖLÜM 11.	PROSEDÜR	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
55		Prosedürler benim gereksiz ya da yanlış adım atmamı engelliyor.				
56		Şirketteki prosedürler açık ve anlaşılır.				
57		Şirkette prosedürler, işimizi kolaylaştırıyor.				
58		Kağıt işinin iş sürecimi uzattığını düşünüyorum.				
	BÖLÜM 12.	MOTİVASYON ÖNERİ VE TAKDİR	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
59		Yaptığım iş üstlerim tarafından takdir ediliyor.				
60		Son 1 ay içinde, iyi iş yaptığımla ilgili olarak takdir aldım.				
61		Şirkette etkili ve çalışanların motivasyonunu artıran bir öneri ve ödüllendirme sistemi vardır.				
62		İşle ilgili önerilerim yöneticim ve şirket tarafından dikkate alınıyor.				
	BÖLÜM 13.	ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER VE EŞİTLİK	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
63		Şirket politika ve prosedürleri tüm çalışanlara eşit uygulanmaktadır.				
64		İşte benden üstün biri bireysel olarak bana değer vermektedir.				
65		Şirket kendimi değerli hissetmemi sağlıyor.				
66		İşyerimde ödüllerin eşitlik ilkesine dayalı ve adil olarak verildiğine inanıyorum.				
67		Aynı statüdeki çalışanlara eşit/adil davranıldığını düşünüyorum.				
	BÖLÜM 14.	TAKIM ÇALIŞMASI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
68		Şirkette çalışanlar arasında etkin bir takım çalışması var.				
69		Şirkette anlaşmazlıklar nedeniyle sık sık çatışma yaşanıyor.				
70		Şirkette çatışma yaşandığında, etkin biçimde çözülüyor.				
71		Şirkette takım halinde çalıştığımızda daha iyi sonuçlar aldığımızı düşünüyorum.				
72		İş arkadaşlarım kaliteli iş yapma duygusuna sahip.				
	BÖLÜM 15.	KİŞİSEL GELİŞİM VE EĞİTİM OLANAKLARI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
73		Şirket çalışanlarını geliştirmeye önem verir ve bu yönde çalışanlarına yatırım yapar.				

74		Yaptığım iş kendimi geliştirmeme katkıda bulunuyor.				
75		İşte gelişimimi destekleyen, teşvik eden biri var.				
76		Yaptığım işi ve kendimi geliştirmek için gereken yeterli düzeyde eğitim alma olanağı sağlanıyor.				
77		İşe yeni başladığımızda verilen oryantasyon ve işbaşı eğitimlerini yeterli ve etkili buluyorum.				
78		İş Güvenliği ve Çevre Yönetimine yönelik verilen eğitimleri yeterli ve etkili buluyorum.				
79		Aldığım eğitimlerden memnunum; işimi kolaylaştırıyor ve başarıma katkıda bulunuyor.				
	BÖLÜM 16.	EKOMONİK VE SOSYAL OLANAKLAR	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fazla Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
80		Aldığım ücretten memnunum; piyasa koşullarına ve yaptığım işe göre dengeli buluyorum.				
81		Aldığım ücreti, şirket içerisindeki diğer yönetici ve çalışanlarla karşılaştırıldığında adil buluyorum.				
82		Aldığım diğer ekonomik olanakları (pirim, araba, telefon, sağlık sigortası v.b. ek olanaklar), piyasa koşullarına ve yaptığım işe göre dengeli ve adil buluyorum.				
83		Şirket doktoru tarafından verilen sağlık hizmetinden memnunum.				
84		Şirketimin sağladığı sosyal etkinliklerden (yıl sonu yemeği, iftar, piknik vb.) memnunum.				
85		Şirketimin sağladığı sosyal yardımlardan (erzak vb.) memnunum.				
BÖLÜM 17 : ŞİRKETİNİZ HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİNİZ						
86		Sizce şirketinizin en olumlu özellikleri nelerdir ?				
87		Sizce şirketinizin en olumsuz özellikleri nelerdir ?				
88		Bunların dışında paylaşmak istediğiniz şeyler var ise lütfen belirtiniz.				

YARDIMLARINIZ VE ÇOK DEĞERLİ FİKİRLERİNİZLE ARAŞTIRMAYA YAPTIĞINIZ KATKILARDAN DOLAYI ÇOK TEŞEKKÜR EDERİZ.

8. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Rahşan POÇAN
Tel : (533) 7447007
e-mail :rahsan77@gmail.com

Doğum Yeri : NİĞDE

Doğum Yılı : 1977

Medeni Hali : Evli
Toplam İş Tecrübesi :18 Yıl

Eğitim Durumu

Lise : Niğde Lisesi/ 1990-1993

Lisans : Trakya Üniversitesi
Mühendislik Mimarlık Fakültesi
Makine Mühendisliği / 1993-1997

Yüksek Lisans : Yeni Yüzyıl Üniv. /2012-2013

Yab. Diller ve Düzeyi: İngilizce / İyi

İş Deneyimi :

Mart 2015-Halen : Otomotiv Sektöründe Özel Bir Firma
Bakım,Çevre ve İş Güvenliği Müdürü

Temmuz 2014-Mart 2015: Otomotiv Sektöründe Özel Bir Firma
Kalite Güvence Sor. İş Güv. Koordinatörü

2006- Haziran 2013 : PARSAT Piston A.Ş. **Kalite Sistem Müdürü**

2006- Haziran 2013 PARSAT Piston A.Ş.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Başkanı-İŞVEREN
VEKİLİ**

2006-Haziran 2013 Piston A.Ş.

Oyak Renault+İspanya Renault Projeleri Liderliği

2006-Haziran 2013 PARSAT Piston A.Ş.

Eğitim Birimi Yöneticiliği ve Koordinatörlüğü

2006-2011 PARSAT Piston A.Ş. **Mesul Müdür**

2003-2006 PARSAT Piston A.Ş. **Mühendislik Departman
Müdürü**

Eylül 1997-2003 PARSAT Piston A.Ş. **Proje Proses Mühendisi**