

**Sağlık Kurumlarında Memnuniyet Düzeyini Etkileyen Faktör Olarak  
İř Sağlığı ve Güvenliği: Bir Hastane Uygulaması**

*Occupational Health and Safety as Factor Affecting the Level of  
Satisfaction in Healthcare Institutions: A Hospital Practice*

**Dr. Ergün YAZICI**

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Uzmanı  
Labor Economics and Industrial Relations Specialist  
ergunyaz@gmail.com*

Temmuz 2021, Cilt 12, Sayı 2, Sayfa: 214-239  
*July 2021, Volume 12, Number 2, Page: 214-239*

P-ISSN: 2146-0000  
E-ISSN: 2146-7854

©2010-2021

[www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Kenan YAVUZ  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Dr. Berna YAZAR ASLAN  
Esra TAŞÇI

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLI T - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
DİLİ / LANGUAGE  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*  
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Yıldız Teknik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *Gençlik ve Spor Bakanlığı*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Fenerbahçe Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Boğaziçi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Fatih UŞAN *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi  
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Sağlık Kurumlarında Memnuniyet Düzeyini Etkileyen Faktör Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Hastane Uygulaması<sup>1</sup>

### Occupational Health and Safety as Factor Affecting the Level of Satisfaction in Healthcare Institutions: A Hospital Practice

Ergün Yazıcı<sup>2</sup>

#### Öz

Bu çalışma, sağlık hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunlarından yola çıkılarak yapılmıştır. İlk olarak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hastane çalışanlarının memnuniyet düzeylerini nasıl etkilediğine bakılmıştır. İkinci olarak çalışanların memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların memnuniyet düzeylerinin demografik verilerden sadece personelin istihdam edilme biçimi ve yaş değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bununla beraber çalışmanın değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Son olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmesi halinde çalışanların da memnuniyet düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Memnuniyet Düzeyi, Sağlık Kurumları, İşveren, Hastane Personeli

#### Abstract

The study in this paper was prepared based on the problems of health services workers. Firstly, the effect of occupational health and safety applications affecting the satisfaction levels of hospital workers have been analyzed. Secondly, it has been examined whether the satisfaction levels of workers shows differs with various variables. The conducted analyses showed that the satisfaction levels of workers differed merely by the way the staff was employed and by age variables among other demographic variables. However, it was also found that there was a significant and positive relationship between the variables of this study. Finally, the results conclude that the employee satisfaction levels of hospital workers increase if the employer fulfills the occupational health and safety obligations.

Keywords: Occupational Health and Safety, Satisfaction Level, Health Institutions, Employer, Hospital Personnel.

<sup>1</sup> Bu çalışma "Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Kamu Hastanesi Uygulaması" isimli yüksek lisans tezine dayanmaktadır.

<sup>2</sup> Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Uzmanı, ergunyaz@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4818-143X

**Başvuru Tarihi: 25.01.2021**  
**Yayına Kabul Tarihi: 21.09.2021**

## GİRİŞ

Hastanelerde sunulan sağlık hizmetlerinin pek çok bileşeni ve karmaşık bir kitlesi bulunmaktadır. Bu kitlelerden birisi de sağlık hizmeti üreten ve aynı zamanda kendisi de hizmet alıcısı konumunda bulunan sağlık çalışanlarıdır. Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, emek ve teknolojinin yoğun kullanılması, verimliliğin sadece modern teknolojiyle sağlanamaması, insan davranışlarını ön plana çıkarmaktadır. Diğer tüm hizmetlerde olduğu gibi sağlık hizmeti çalışanlarının da işlerini yaparken kendilerini engelleyici faktörlerden uzak ve kolaylıkla yapabilmeleri, yaptıkları işten kaynaklı bedensel-ruhsal sağlıklarının korunması, kendilerini güvende hissetmeleri önemlidir. Bu anlamda çalışanların korunması da ancak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleriyle sağlanmaktadır.

Çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasından başka dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da çalışanların iş yerinden memnuniyetidir. Bir iş yerinde çalışanların memnuniyet düzeyini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Fakat bu çalışmada iş yerinde memnuniyet düzeyini etkileyen faktör olarak sadece iş sağlığı ve güvenliği üzerinde durulacak; daha sonra yüzyılı aşkın bir süredir faaliyette bulunan ve kendi alanında Türkiye'nin önemli bir hastanelerinden biri olan İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılan alan araştırmasının sonuçları ortaya konulacaktır.

### 1. Araştırma ile İlgili Temel Kavramlar

Araştırmanın temel kavramlarını çalışanların memnuniyet düzeyi ile iş sağlığı ve güvenliği kavramları oluşturmaktadır. Her iki kavram da iş yerinde çalışanlar üzerindeki etkileri bakımından önem arz etmektedir.

#### 1.1. Memnuniyet Düzeyi

Günümüzde diğer tüm hizmetlerin sunumunda olduğu gibi sağlık hizmetlerinin sunumunda da memnuniyet kavramının giderek önem kazandığı görülmektedir. Memnuniyet kavramı, kişinin yaşam tarzı, geçmişte yaşadığı deneyimler, gelecek beklentileri, bireysel ve toplumsal değerleri içeren birçok faktör ile bağlantılı olan karmaşık bir kavramdır. Yukarıda da ifade edildiği gibi sağlık hizmetlerinin karmaşık kitlesinin ve pek çok bileşeninin bulunması, hizmetlerin sunumunda çalışan memnuniyet düzeyini ön plana çıkarmaktadır. Çünkü her kurumda olduğu gibi sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanların memnuniyet ve motivasyonlarının korunması paydaşlar açısından da önemlidir (Kanber ve diğerleri, 2010: 115; Aydın ve Kutlu, 2001: 38; Zaim ve Tarım 2010: 9).

İş yeri memnuniyeti çalışanların yaptığı işten doyum almaları manevi, haz duymaları ekonomik ve sosyal beklentilerinin karşılanması anlamına gelmektedir. Bu anlamda çalışan memnuniyet düzeyini etkileyen faktörler; bireysel, içsel ve dışsal faktörler olarak ifade edilebilir. Bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, zekâ, kişilik, tecrübe, eğitim ve medeni durum gibi kişiye bağlı özellikler iken içsel faktörler; işin kendisiyle ilgili ve işin temel yapısında bulunan özelliklerdir. Dışsal faktörler ise işletme politikası, kültürü ve toplumsal şartlara bağlı olarak belirlenen durumsal etkenlerdir ve işletme merkezli

finansal, yönetsel ve örgütsel faktörlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda ücret, çalışmanın takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi gibi iş sağlığı ve güvenliği de çalışanların memnuniyet düzeylerini etkileyen dışsal faktörler içerisinde yer almaktadır (Şahin ve diğerleri 2015: 32-33; Ünal, 2016: 163; Çabukel, 2008: 12-15).

## 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

Daha çok iş kazalarından sonra hatırlanan ve yeni bir iş kazası meydana gelene kadar da unutulmuş iş sağlığı ve güvenliği ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirerek çalışanları iş kazası ve meslek hastalıkları gibi iş yerinin olumsuz koşullarından koruma ve onların bedensel, ruhsal sağlıklarını sürdürmeleri amaçlanmaktadır. Başlangıçta sadece “işçi sağlığı ve iş güvenliği” olarak ifade edilen kavram zamanla “iş sağlığı ve güvenliği”<sup>3</sup> kavramına dönüşmüştür. (Öztürk ve diğerleri, 2012: 252, Akın, 2012: 101; Kılış, 2014: 4, 6331 Sayılı Kanun madde 1).

İş sağlığı ve güvenliği kavramına bakıldığında kavramın birbirini tamamlayan parçaların bütünü olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş sağlığı; çalışanların çalışma koşulları ve araç-gereçlerin kullanımından meydana gelecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş yerinde çalışabilmesidir. İş sağlığında iş ile insanın uyumunun sağlanması hedeflenirken; işçi sağlığı ile öncelikle çalışanın yaptığı işten kaynaklanan tehlikelerden korunması kastedilmekte ve bireyin sağlığı ön planda tutulmaktadır. İş güvenliği ise çalışma ortamı, ortamın teknik özellikleri ve çalışma ortamında meydana gelecek risklerle ilgilidir. Bu anlamda iş güvenliği çalışanları işyerlerinde işin yapılması ve yürütülmesi esnasında meydana gelebilecek risklerden korumak ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan çalışmalarını ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle iş güvenliği, iş yerinde işin yapılması esnasında çalışanların karşılaştıkları risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması hususunda işverenin sorumluluklarının tamamını ifade eder. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği kavramına bir bütün olarak bakıldığında kavramın disiplinler arası özgün bir alan olduğu görülmektedir. İşin yapımı ve yürütümü esnasında meydana gelecek olan risklerden çalışanları korumak, onlara daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını oluşturmak ve iş yerinde çalışanlar ile üretilen hizmetten yararlananların sağlığını korumak için işveren ve çalışanların zaman zaman birlikte karar aldığı sistemli çalışmaların bütünü olarak ifade edilebilir (Demircioğlu ve Centel; 2012:154; Gerek, 2006: 17, 3; Alkış ve Taşpınar, 2012: 1191; Çopur ve diğerleri, 2006: 41).

## 2. Konuya İlişkin Alan Araştırması

### 2.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisinde, araştırmanın amacı ve önemi üzerinde durularak araştırmanın kapsamına yer verilmiştir. Bununla birlikte, araştırmada kullanılan veri

<sup>3</sup> Kavram hakkındaki tartışmalar için bkz. Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, s.14., Güranlı, G.E. (2016). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Omurgayı Oturtmak”, Disk İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni, Ağustos, s.7-25.

toplama yöntemleri ile veri analiz ve tekniği, modeli, sınırlılıkları, değişkenleri ve hipotezlerine ilişkin bilgiler de araştırmanın metodolojisi içerisinde ele alınmıştır.

## 2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi bütün sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de artmaya başlamıştır. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının çalıştıkları ortamda sağlık ve güvenliklerini tehdit eden unsurlar varsa bunların bertaraf edilmesi gereklidir. Çünkü sağlık personelinin memnuniyetinin hizmet alıcılarına yansımaları nedeniyle, hizmetin toplumsal bir etkisinin olduğunun da göz ardı edilmemesi gerekir. Ayrıca çalışanların sağlık ve güvenlikleri sadece hizmeti sunanlar için değil aynı zamanda hizmetten yararlananlar için de önemlidir.

Bu araştırmanın amacı, iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren tarafından hastanelerde çalışan personele sunulan hizmet ve uygulamalardan personelin memnuniyet düzeylerinin araştırılması; işverenin kanunen yerine getirmekle yükümlü olduğu sorumluluklarını yerine getirmediğinde ise ortaya çıkacak sorunları çalışanların görüşleri doğrultusunda tespit etmek ve çözüm önerileri sunmaktır.

## 2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu araştırma, Sağlık Bakanlığı'na bağlı İzmir İl Sağlık Müdürlüğü Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sağlık hizmetleri ve idari hizmetler sınıfında çalışan memurlar ile veri giriş, temizlik, yemekhane, güvenlik, tıbbi görüntüleme, teknik hizmetler, yönlendirme, kreş vb. hizmetlerde çalıştırılan işçiler oluşturmaktadır. Hastanede çalışan personel sayısının fazla ve araştırma örnekleme için yeterli olması nedeniyle araştırma sadece söz konusu hastane ile sınırlandırılmıştır.

## 2.4. Veri ve Bilgi Toplama Yöntem ve Aracı

Bu araştırmanın verileri, anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini söz konusu hastanede 2014 yılında fiili olarak çalışan 1320 personel oluşturmaktadır. Bartlett ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada, yapılacak araştırmalarda ana kitle büyüklüğünün 1500 olması durumunda, % 95 güvenle ve 0,05 örnekleme hatasıyla örnek büyüklüğü; 306 olarak hesaplanmıştır (Bartlett ve diğerleri, 2001: 48). Bu çalışmaya dayanarak; araştırmamız için 1320 personelden oluşan ana kitleden kota örnekleme tekniği kullanılarak 350 personellik bir örnek oluşturulmuştur.

Seçilen örneklem grubuna 350 anket uygulanmıştır. İncelenen anketlerden 24'ünün bir kısmında hep aynı soruların işaretlendiği, bir kısmında ise anketlerin kısmen boş bırakıldığı görülmüş ve anılan nedenlerle söz konusu bu anketler değerlendirmeye alınmamıştır. 326 personele uygulanan anket ise teorik örneklem büyüklüğünü karşıladığı için ek anket uygulamaya gerek görülmemiş ve değerlendirmeler 326 anket üzerinden yapılmıştır. Ankette yer alan değişkenler; Öztürk ve Babacan (2012) tarafından geliştirilmiş olan "Hastanelerde İş Güvenliği Ölçeği" ile Devebakan'ın (2007) "Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Anketi"nden yararlanılmış, anket soruları ve formun oluşturulması için her iki araştırmacıdan izin alınmıştır.



Hazırlanan anket formundaki 81 ifadeden 21 tanesi hastanede işverenin çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptığı uygulamalardan hastane çalışanlarının doğrudan memnuniyet düzeyini ölçmeye yöneliktir. Diğer sorulardan 10 tanesi ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışan yükümlülüğünü, 7 tanesi eğitimin etkisini, 43 tanesi ise işverenin yükümlülüğü boyutu belirlemek için oluşturulmuş ve bu sorular da çalışanların memnuniyet düzeyi ile ilişkilendirilmiştir.

Araştırmada, işveren olarak hastanenin çalışan sağlığı ve güvenliği ile uygulamalarından memnuniyet düzeyinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan 1. Hiç memnun değilim, 2. Memnun değilim, 3. Ne memnunum ne memnun değilim, 4. Memnunum, 5. Çok memnunum olmak üzere 5'li likert ölçeği kullanılmıştır.

## 2.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmaya katılanlardan elde edilen veriler doğrultusunda araştırmanın temel değişkenleri dört ana boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar;

- İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Memnuniyet Düzeyi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışanın Yükümlülüğü,
- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Eğitimin Etkisi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Yükümlülüğü

boyutudur. Öncelikle yukarıda anılan boyutlardaki değişkenlere göre çalışanların memnuniyet düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bununla birlikte demografik verilere ilişkin değişkenler ise araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, mesleki deneyim, istihdam edilme biçim ve birimi ile unvan bilgilerini içeren değişkenlerdir.

## 2.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Örneklem demografik özelliklerini ortaya koymak adına frekans analizi, ölçeklerde yer alan soruların genel olarak değerlendirilmesi adına ise tanımsal istatistik analizi yapılmıştır. Çok sayıda değişkenden oluşan ölçek yapılarını daha az sayıda değişken ile ifade edebilmek ve değişkenleri gruplamak için ise faktör analizi kullanılmıştır. Hipotezlerin testinde ise bağımsız örneklem için t-testi, Tek Yönlü Varyans (ANOVA) ve Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konması için ise doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

## 2.7. Araştırmanın Hipotezleri

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önem kazanması nedeniyle; iş kazası ve meslek hastalıkları ve işe bağlı sağlık sorunlarını ortadan kaldırmak amacıyla iş yerleri çeşitli çözümler getirmektedir. Bu bağlamda sorunların anlaşılması için kurumlar sıklıkla işyerlerinde memnuniyet anketleri düzenlemektedir. Sağlık kurumları da gerek çalışanların işyerlerinde daha güvenli ve huzurlu çalışması ve gerekse iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki eksikliğin getireceği tehlikelerin neden olacağı



sorunları ortadan kaldırmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların memnuniyeti arasındaki ilişkiye bakmaktadır (Burunkaya ve diğerleri, 2017: 5; Öztürk ve diğerleri, 2012: 255). Bu çalışmada da işveren olarak hastane yönetiminin, çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarını ve değişkenlerin geçerliliğini belirlemek amacı ile hipotezler belirlenmiş olup; verilere faktör analizi uygulanmıştır. Faktörler arasında bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenerek; boyutlar arasında ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile tespit edilmiş, değişkenler arasındaki ilişkiye ise doğrusal regresyon analizi ile bakılmıştır. Analiz sonuçları tablolarla gösterilerek hipotezlerin geçerlilikleri test edilerek yorumlanmıştır.

Araştırmanın temel değişkenleri, dört ana boyutta alt değişkenlerle birlikte ele alınmış; hipotezler  $\alpha=0,05$  önem düzeyinde test edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Hastane çalışanlarının, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından, memnuniyet düzeyleri demografik verilere göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H1-1: Hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H1-2: Hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H1-3: Hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H1-4: Hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H2: Hastane çalışanlarının, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından memnuniyet düzeyleri, kadrolu veya sözleşmeli personel olmasına göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H3: Hastane çalışanlarının, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından memnuniyet düzeyleri, personelin sağlık personeli olup olmamasına göre anlamlı farklılıklar gösterir.

H4: İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değişkenler arasında ilişki vardır.

## 2.8. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulgularında öncelikle araştırmaya katılan ve anket formlarını cevaplayan katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bunu araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi izlemiştir. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere ilişkin olarak ise araştırma kapsamındaki çalışanların memnuniyet düzeyleri ile ilgili değerlendirmelere yer verilmiştir. Son olarak araştırma hipotezlerinin testi ve değerlendirmesi yapılmış, araştırma hipotezlerine ilişkin analiz sonuçları yorumlanmıştır.

### 2.8.1. Demografik özellikler

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinde öncelikle cinsiyet, yaş, medeni durum, personelin istihdam biçimi ve unvan durumuna ilişkin frekans ve ortalama tabloları oluşturulmuştur. Buna göre araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER			
		Frekans	Yüzde %
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	167	51,2
	Erkek	159	48,8
	<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>
<b>Yaş</b>	20-29	53	16,3
	30-39	138	42,3
	40-49	98	30,1
	50-59	32	9,8
	60 ve üzeri	5	1,5
	<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>
<b>Medeni Durum</b>	Evli	248	76,1
	Bekâr	77	23,6
	İşaretlemeyen	1	0,3
	<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>
<b>Eğitim</b>	İlkokul	17	5,2
	Ortaokul	24	7,4
	Lise	79	24,2
	Sağlık Meslek Lisesi	13	4,0
	Ön Lisans	59	18,1
	Lisans	77	23,6
	Lisansüstü	56	17,2
	İşaretlemeyen	1	0,3
	<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan 326 hastane çalışanın %51,2'si kadın %48,8'i erkektir. Araştırmada yer alan çalışanların medeni durumlarına bakıldığında, evlilerin oranı % 76,1, bekârların oranı ise %23,6'dır. Çalışanların yaş grupları dağılımının ise 30-39 ve 40-49 yaş aralıklarında yoğunlaştığı, eğitim durumlarına bakıldığında ise personelin büyük çoğunluğunu lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarının oluşturduğu görülmektedir.

Aşağıda Tablo 2'de yer alan çalışanların istihdam biçimi ve unvan bazlı dağılımına bakıldığında ise personelin büyük bir bölümünü sağlık hizmetleri sınıfında kadrolu olarak çalışan hemşire ve uzman hekimlerin oluşturduğu görülmektedir. Bu grupları idari hizmetler sınıfında çalışan personel izlemektedir. Sözleşmeli personellerin büyük bir çoğunluğunu ise temizlik personelleri oluşturmaktadır.

**Tablo 2: İstihdam Biçimi ve Unvana Göre Personel Dağılımı**

İSTİHDAM BİÇİMİ VE UNVANA GÖRE PERSONEL DAĞILIMI		
İstihdam Biçimine Göre	Frekans	Yüzde (%)
Sağlık Personeli <sup>4</sup>	174	53,4
Diğer Personel <sup>5</sup>	152	46,6
<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>100</b>
Unvana Göre Kadrolu Personel <sup>6</sup>	Frekans	Yüzde (%)
Hemşire	74	22,7
Ebe	2	0,6
Sağlık Memuru	13	4,0
Laborant	9	2,8
Asistan ve Pratisyen Hekim	6	1,8
Uzman Hekim	37	11,3
Diğer Sağlık Personeli	22	6,7
İdari Personel	24	7,4
<b>Kadrolu Personel Toplamı</b>	<b>187</b>	<b>57,4</b>

<sup>4</sup> **Sağlık Personeli:** Sağlık personeli, sağlık hizmetleri sınıfında çalışan ebe hemşire, sağlık memuru, laborant, radyoloji teknisyenleri, fizik tedavi uzmanı, eczacı, diyetisyen, pratisyen ve uzman hekimlerden oluşmaktadır.

<sup>5</sup> **Diğer Personel:** Sağlık hizmetleri sınıfının dışındaki bir kadroda çalışan personelleri tanımlamaktadır.

<sup>6</sup> **Kadrolu Personel:** Kadrolu personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan ve memur olarak ifade edilen personeldir.

Unvana Göre Sözleşmeli Personel <sup>7</sup>	Frekans	Yüzde (%)
Sözleşmeli Sağlık Personeli	11	3,4
Veri Giriş Elemanı	30	9,2
Teknik Personel	11	3,4
Temizlik Personeli	51	15,6
Güvenlik Personeli	14	4,3
Yemekhane ve Mutfak Personeli	11	3,4
Diğer Personel	11	3,4
<b>Sözleşmeli Personel Toplamı</b>	<b>139</b>	<b>42,6</b>
<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>

### 2.8.2. Faktör analizine ilişkin bulgular

Faktör analizi, çok sayıda değişkenden oluşan veri setinin azaltılarak açık hale gelmesi için yapılan analizdir. Analizin ana amacı çok sayıdaki değişkenin gruplanarak faktör değişkenler olarak ifade edilip edilemeyeceğinin belirlenmesidir. Değişkenlerin faktör değişken olarak ifade edilmesindeki amaç hangi değişkenlerin hangi faktör boyutu altında yer alacağını bulmaktır (Özdemir, 2013: 314).

Bu çalışmada öncelikle; hastane çalışanlarının işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından memnuniyet düzeyi ölçeğinin 21 ifadesi için faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda çalışanların kaliteden, çalışma koşullarından, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyi olmak üzere 3 adet faktör oluşturulmuştur.

Faktör analizi sonucunda Kaiser Mayer Olkin örneklem ölçümü 0,922 olarak bulunmuştur. Değerin 1'e yaklaşması örneklemin, doğru seçildiğini ve faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Hastane çalışanlarının işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalarından memnuniyet düzeylerine ilişkin faktör analiz bulguları ile faktör boyutlarına ait faktör yükü ve ifadeleri Tablo 3'te verilmiştir.

<sup>7</sup> **Sözleşmeli Personel:** Sözleşmeli personel, hastanede İş Kanunu'na bağlı olarak iş sözleşmesiyle çalışan personellerdir.

**Tablo 3: Hastane Çalışanlarının İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarından Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Faktör Analizi**

HASTANE ÇALIŞANLARININ MEMNUNİYET DÜZEYLERİ	KALİTEDEN MEMNUNİYET DÜZEYİ	İfadeler	BOYUTLARIN FAKTÖR YÜKÜ		
			1.Faktör	2. Faktör	3. Faktör
		12.Kullanılan araç-gerecin kalitesi	0,653		
		13. Kullanılan temizlik malzemelerinin kalitesi	0,757		
		14. Kullanılan sarf malzemelerinin kalitesi	0,803		
		15. Kişisel koruyucu malzemenin kalitesi	0,769		
		19. Hastanenin uyguladığı çalışan sağlığı ve güvenliği politikaları	0,564		
		20. Hasta kaldırma/taşıma sistemleri	0,634		
		21.Hastanenin çalışan sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimleri	0,579		
	Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi	1.Çalışma saatleri		0,551	
		3. Görev dağılımı		0,604	
		10.Çalışma ortamındaki kişiler arası ilişkiler		0,582	
		11.İş Kazası ve meslek hastalığı durumunda kurumun sorumluluk alması ve desteği		0,483	
		16. Bu kurumda çalışıyor olmak		0,674	
		17. Çalıştığım birim/servis/ünite		0,759	
		18. Sağlık güvenlik önlemleri (aşı, koruyucu malzeme, araç-gereç vb.)		0,578	
	Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyet Düzeyi	2. Nöbet sayısı			0,553
		4. İş Yükü			0,545
		5. İşlerin Bitirilme Hızı			0,536
		6. Personel Devir Hızı			0,619
		7. Hemşire Sayısı			0,725
		8. Hekim Sayısı			0,746
		9. Hasta Sayısı			0,743

### 2.8.3. Güvenilirlik analizine ilişkin bulgular

Güvenilirlik ölçüm aracının araştırma değişkenleri istikrarlı ve tutarlı şekilde ölçme düzeyini ifade etmektedir. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda güvenilirlik katsayısının genellikle %70'den büyük olması istenmekte ve katsayı 1'e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu belirtilmektedir (Özdemir, 2013: 79, 323). Bu araştırmada uygulanan anketin güvenilirlik katsayısı Cronbach's alfa değeri olarak 0,95 bulunmuştur. Araştırmanın başlangıcında öncelikle test grubu oluşturulmuş ve bu gruba uygulanan anketlerle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Test grubuna yapılan güvenilirlik analizinin yüksek çıkması ile anket, tüm örnek kitleye uygulanmıştır. Çalışanların memnuniyet düzeyi boyutu ve alt boyutlar için güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Çalışanların Memnuniyet Düzeyi Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi Sonuçları

HASTANE ÇALIŞANLARININ	FAKTÖRLER	CRONBACH'S ALFA	İFADE SAYISI
	Kaliteden Memnuniyet Düzeyi	0,871	7
	Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi	0,835	7
	Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti Düzeyi	0,849	7
	<b>Genel Memnuniyet Düzeyi</b>	0,934	21

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere hastane çalışanlarının işverenin, çalışan sağlığı ve güvenliğiyle ilgili uygulamalarından genel memnuniyet düzeyi boyutu için güvenilirlik; 0,934 olarak bulunmuştur. Memnuniyet düzeyi alt boyutlarında ise, kaliteden memnuniyet için 0,871, çalışma koşullarından memnuniyet için 0,835, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet için ise 0,849 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda araştırma ölçeğinin ve faktörlerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 2.8.4. Tanımsal istatistik analizleri

Boyutlara ilişkin tanımsal istatistiklerden memnuniyet düzeyi alt boyutunda kalite, çalışma koşulları ile personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyleri bulunmaktadır. Boyutlar ve alt boyutlar bazında faktör farklılıklarına bakıldığında, memnuniyet düzeyi alt boyutlarında çalışma koşullarından memnuniyet yüksek bir düzeydedir. Bunu personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet izlemiştir. İş yapılırken kullanılan malzemenin kalitesinden memnuniyet ise en düşük memnuniyet düzeyine sahiptir. Bir başka ifadeyle, çalışanlar çalışma ortamında kullandıkları araç ve gereçlerin kalitesinden memnun değillerdir. Çalışanların memnuniyet düzeyi boyutu alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalara ilişkin veriler Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5: Çalışanların Memnuniyet Düzeyi Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapmaları**

		DEĞİŞKEN SAYISI	ORTALAMA	STD. SAPMA
Çalışanların Memnuniyet Düzeyi	Kaliteden Memnuniyet Düzeyi	7	3,2233	0,74061
	Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi	7	3,4870	0,70319
	Personel Sayısı İş Yükünden Memnuniyet Düzeyi	7	3,2503	0,73389
		21		

### 2.8.5. Hipotez ve alt hipotez testlerine ilişkin bulgular

Araştırmanın hipotezleri test edilirken öncelikle hastane çalışanlarının, işverenin çalışanlara yönelik yaptığı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından memnuniyet düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılıkları analiz edilmiş, bunu t testi sonuçları ile tekyönlü varyans analizleri izlemiştir.

#### 2.8.5.1. Ortalamalar arası fark testleri

Hipotez testlerinde ilk olarak “hastane çalışanlarının işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından memnuniyet düzeyleri demografik verilere göre anlamlı farklılıklar gösterir” hipotezi, alt hipotezlerle birlikte test edilmiştir.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerinin demografik verilere göre farklılığına ilişkin t testi analizinde; öncelikle hastane çalışanlarının memnuniyet düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Memnuniyet düzeylerine göre her bir faktörün cinsiyete göre ortalama değerleri, standart sapmaları ve farklılık analizi sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Cinsiyete Göre Farklılık Analizi (t Testi) Sonuçları**

HASTANE ÇALIŞANLARININ	FAKTÖRLER	CİNSİYET	ORTALAMA A	STD. SAPMA	T	P
	Kaliteden Memnuniyeti	Kadın	3,2706	0,68973	1,179	0,239
		Erkek	3,1736	0,78967		
	Çalışma Koşullarından Memnuniyeti	Kadın	3,5472	0,66129	1,585	0,114
		Erkek	3,4237	0,74148		
	Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti	Kadın	3,2944	0,69865	1,110	0,268
		Erkek	3,2039	0,76865		



Tablo 6’da yer alan analiz sonuçlarına göre cinsiyete göre yapılan *t* testi sonucunda; katılımcıların kaliteden memnuniyet faktörünün, cinsiyete göre farklılığının analizinde  $t=1,179$  ve buna denk gelen işaret değeri  $p=0,239>0,05$ ’tir. Katılımcıların çalışma koşullarından memnuniyeti için  $t=1,585$  ve buna denk gelen işaret değeri  $p=0,114 >0,05$ ’tir. Personel ve iş yükünden memnuniyet için  $t=1,110$  ve buna denk gelen işaret değeri ise,  $p=0,268>0,05$ ’tir. İşaret değeri  $p>0,05$  olan faktörlerin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemez. Bu nedenle, “Hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterir” ifadeli H1-1alt hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda hastane personelinin kaliteden, çalışma koşullarından, personel sayısı ve iş yükü boyutlarından memnuniyet düzeylerinin kadın ve erkekler arasında farklı olmadığı söylenebilir.

İkinci olarak yapılan “hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılıklar gösterir” ifadeli H1-2 alt hipotezi de tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Her bir faktörün yaş gruplarına göre, tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7: Yaş Gruplarına göre Farklılık (Tek Yönlü Varyans) Analiz Sonuçları**

	FAKTÖRLER		F	P
	<b>HASTANE ÇALIŞANLARININ</b>	Kaliteden Memnuniyeti	Gruplar Arası	3,695
Grup İçi				
<b>Toplam</b>				
Çalışma Koşullarından Memnuniyeti		Gruplar Arası	2,996	,031
		Grup İçi		
		<b>Toplam</b>		
Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti		Gruplar Arası	4,015	,008
		Grup İçi		
		<b>Toplam</b>		

Tablo 7’den de anlaşılacağı üzere işaret değeri  $p<0,05$  olan faktörlerin; katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Bir başka ifadeyle, hastane çalışanlarının kaliteden, çalışma koşullarından, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet faktörlerinde yaş grupları arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu nedenle H1-2 alt hipotezi kabul edilmiştir. Görülen anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan grup varyanslarının homojenliği testine ilişkin sonuçlar ise Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8: Grup Varyansları Homojenlik Testi**

FAKTÖRLER		LEVENE TESTİ	P
Hastane Çalışanlarının	Kaliteden Memnuniyeti	1,368	0,252
	Çalışma Koşullarından Memnuniyeti	0,538	0,656
	Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti	0,715	0,544

Varyansların homojenliği testinde  $p > 0,05$  olduğu için grup varyanslarının eşit olduğu sonucuna varılmış, bu nedenle ikili karşılaştırmalar Bonferroni testi ile yapılmıştır. Yaş gruplarına göre yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi analiz sonuçlarına göre hastane çalışanlarının kaliteden ve çalışma koşullarından, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyinde, 20-29, 30-39 ve 40-49 yaş grupları ile 50 ve üzeri yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık vardır. Bir başka ifadeyle, 50 yaş ve üzerindeki grupta olan personelin hastanedeki çalışma koşullarından, kaliteden ve personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına ilişkin Bonferroni çoklu karşılaştırma testi analiz sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi**

FAKTÖRLER		(I)	(J)	ORTALAMA FARK (I-J)	STD. SAPMA	P
Hastane Çalışanlarının	Kaliteden Memnuniyeti	20-29	50 Yaş ve Üzeri	-0,45372*	0,15672	0,024
		30-39	50 Yaş ve Üzeri	-0,38138*	0,13544	0,031
		40-49	50 Yaş ve Üzeri	-0,43996*	0,14116	0,012
	Çalışma Koşullarından Memnuniyeti	20-29	50 Yaş ve Üzeri	-0,40049*	0,14928	0,046
		30-39	50 Yaş ve Üzeri	-0,36117*	0,12900	0,033
	Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti	30-39	50 Yaş ve Üzeri	-0,44477*	0,13401	0,006
		40-49	50 Yaş ve Üzeri	-0,44121*	0,13968	0,010

Memnuniyet düzeyleri alt hipotezlerinden bir diğeri ise “hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterir” ifadeli H1-3 alt hipotezidir. H1-3 alt hipotezinin testine ilişkin analiz sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10: Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi (t Testi) Sonuçları**

HASTANE ÇALIŞANLARININ	FAKTÖRLER	MEDENİ DURUM	ORTALAM A	STD. SAPMA	T	P
	Kaliteden Memnuniyeti	Evli		3,2285	0,76258	0,217
Bekâr			3,2075	0,67467		
Çalışma Koşullarından Memnuniyeti	Evli		3,4930	0,71212	0,186	0,852
	Bekâr		3,4759	0,67892		
Personel ve İş Yükünden Memnuniyeti	Evli		3,2538	0,74466	-,074	0,941
	Bekâr		3,2605	0,68103		

Tablo10'daki verilere göre, memnuniyet düzeyinin tüm gruplarda medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemez. Ortalamalara bakıldığında ise hastane çalışanlarının kalite ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi evlilerde, personel ve iş yükünden memnuniyet düzeyi de bekârlarda yüksek görülse de ortalamalar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bağlamda evli ve bekâr personelin memnuniyet düzeyleri eşit olarak kabul edilebilir.

H1 hipotezinin alt hipotezlerinden sonuncusu olan hastane çalışanlarının memnuniyet düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterir" ifadeli H1-4 alt hipotezinin testi de yine tek yönlü varyans analizi ile yapılmıştır. Her bir faktörün çalışanların eğitim durumlarına göre ortalama değerleri ve standart sapmaları Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

HASTANE ÇALIŞANLARININ	FAKTÖRLER	KARELERİN TOPLAMI	SERBESTLİK DERECEŚİ	ORTALAMA KARE		F	P
	Kaliteden Memnuniyeti	Gruplar Arası	6,058	6	1,010	1,865	0,086
		Grup İçi	172,155	318	0,541		
		<b>Toplam</b>	178,213	324			
Çalışma Koşullarından Memnuniyeti	Gruplar Arası	4,637	6	0,773	1,581	0,152	
	Grup İçi	155,467	318	0,489			
	<b>Toplam</b>	160,104	324				
Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti	Gruplar Arası	3,573	6	0,595	1,106	0,358	
	Grup İçi	171,184	318	0,538			
	<b>Toplam</b>	174,756	324				

Tablo 11’den de anlaşılacağı üzere, işaret değeri  $p > 0,05$  olan faktörlerin, gruplar arasında eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemez. Bu bağlamda kaliteden, çalışma koşullarından, personel ve iş yükünden memnuniyet faktörleri ile eğitim grupları arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu nedenle H1-4 alt hipotezi de reddedilmiştir.

Ana hipotez testlerinin devamında ise “hastane çalışanlarının işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından, memnuniyet düzeyleri kadrolu veya sözleşmeli personel olmasına göre anlamlı farklılıklar gösterir” ifadeli H2 hipotezinin test edilmesine ilişkin analiz sonuçları ise Tablo 12’deki gibidir.

**Tablo 12: Personelin İstihdam Edilme Biçimine Göre Faktörlerin (t Testi) Analiz Sonuçları**

HASTANE ÇALIŞANLARININ	FAKTÖRLER	PERSONELİN İSTİHDAM EDİLME BİÇİMİ	ORTALAMA	STD. SAPMA	T	P
	Kaliteden Memnuniyeti	Kadrolu Personel	3,1527	0,71120	-2,004	0,046
		Sözleşmeli Personel	3,3182	0,77084		
	Çalışma Koşullarından Memnuniyeti	Kadrolu Personel	3,4914	0,67214	0,129	0,870
Sözleşmeli Personel		3,4811	0,74535			
Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti	Kadrolu Personel	3,1710	0,72362	-2,275	0,024	
	Sözleşmeli Personel	3,3569	0,73671			

Yapılan analiz sonucunda; hastane çalışanlarının kaliteden memnuniyet düzeyi için  $t=-2,004$  ve buna denk gelen işaret değeri  $p=0,046<0,05$ 'tir. Buna göre kadrolu personel ile sözleşmeli personelin kaliteden memnuniyet düzeyleri birbirinden farklıdır. Hastanede çalışan sözleşmeli personelin kaliteden memnuniyet düzeyi, kadrolu personelden 0,1655 puan daha yüksektir.

Kadrolu ve sözleşmeli personelin çalışma koşullarından memnuniyet düzeyleri ise birbirine eşittir ( $p=0,870>0,05$ ). Personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyinin personelin kadro durumuna göre farklılığının analizi için  $t=-2,275$  ve buna denk gelen işaret değeri  $p=0,024<0,05$  olduğundan; ortalamalar arası farkın anlamlı olması nedeniyle, sözleşmeli personelin; personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğunu söylememiz mümkündür. Bu bağlamda H2 hipotezi; kaliteden, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet boyutları için kabul edilirken, çalışma koşullarından memnuniyet boyutu için reddedilmiştir.

Memnuniyet düzeyleri için test edilen sonuncu hipotez ise "hastane çalışanlarının, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarından memnuniyet düzeyleri, personelin sağlık personeli veya diğer personel olup olmamasına göre anlamlı farklılıklar gösterir" ifadeli H3 hipotezidir. Söz konusu hipotezin test edilmesine ilişkin sonuçlar Tablo 13'deki gibidir.

**Tablo 13: Faktörlerin Sağlık Personeli veya Diğer Personel Olmasına Göre t Testi Sonuçları**

HASTANE ÇALIŞANLARININ	FAKTÖRLER	PERSONEL DURUMU	ORTALAMA	STD. SAPMA	T	P
	Kaliteden Memnuniyeti		Sağlık Personeli	3,1462	0,69644	-2,019
		Diğer Personel	3,3115	0,78114		
Çalışma Koşullarından Memnuniyeti		Sağlık Personeli	3,5031	0,62833	0,437	0,663
		Diğer Personel	3,4685	0,78185		
Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyeti		Sağlık Personeli	3,1780	0,70006	-1,910	0,057
		Diğer Personel	3,3330	0,76475		

Tablo 13'de gösterildiği gibi, H3 hipotezinin analizi sonucunda işaret değeri  $p<0,05$  olan faktörlerin personelin sağlık personeli veya diğer personel olup olmamasına göre memnuniyet düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir.  $t$  değeri çalışanların kaliteden memnuniyeti için  $-2,019$  ve buna denk gelen işaret değeri  $p=0,044<0,05$  olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda, sağlık personelinin kaliteden memnuniyet düzeyinin diğer personellerden 0,0653 puan daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma koşulları, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyine bakıldığında ise sağlık personeli ve diğer personel arasında bulunan (3,3330-3,1780) 0,1550 puanlık fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle, personel sayısı ve iş yükünden

memnuniyet düzeyi hastane çalışanlarının sağlık personeli ve diğer personel olup olmamasına göre farklılık göstermemektedir.

#### 2.8.5.2. Korelasyon analizi

Bir araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analiz korelasyon analizidir. Korelasyon katsayısı ( $r$ ) değeri  $-1$  ile  $+1$  arasında değişmektedir.  $r > 0$  ise değişkenler arasındaki ilişki aynı yönlü, yani pozitifdir ve  $+1$ 'e yaklaştıkça güçlenir.  $r < 0$  ise değişkenler arasındaki ilişki ters yönlü, yani negatiftir ve  $-1$ 'e yaklaştıkça ters yönlü ilişki güçlenmektedir (Özdemir, 2013: 290, 293). Bununla birlikte; pearson korelasyon katsayısının yorumu şu şekilde ifade edilmektedir:

$r$	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Yukarıda yer alan pearson katsayısının yorumuna göre (Sungur, O, 2017: 116) bu çalışmada da çalışan sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değişkenler arasında ilişki olduğunu iddia eden H4 hipotezi test edilmiş ve korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Çalışan Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Değişkenler Arası İlişki Analiz Sonuçları

FAKTÖRLER	Kaliteden Memnuniyet	Çalışma Koşullarından Memnuniyet	Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyet	İSG Sağlanmasında İşverenin Yükümlülüğü	İSG Sağlanmasında Kullanılan Malzemeler	İSG Sağlanmasında Alınan Koruyucu	İSG Sağlanmasında Motivasyona	İSG Sağlanmasında Çalışanın Yükümlülüğü	İSG Sağlanmasında Eğitimin Etkisi
Kaliteden Memnuniyet	1								
Çalışma Koşullarından Memnuniyet	0,694**	1							
Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyet	0,619**	0,715**	1						
İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında	İşverenin Yükümlülüğü	0,562**	0,549**	0,458**	1				
	Kullanılan Malzemeler ve Ortamsal Etkenler	0,515**	0,379**	0,380**	0,699**	1			
	Koruyucu Tedbirler Alma	0,394**	0,432**	0,345**	0,613**	0,584**	1		
	Motivasyona Yönelik Çalışmalar	0,426**	0,454**	0,456**	0,694**	0,605**	0,429**	1	
	Çalışanın Yükümlülüğü	0,278**	0,365**	0,318**	0,317**	0,259**	0,370**	0,163**	1
	Eğitimin Etkisi	0,519**	0,471**	0,444**	0,595**	0,481**	0,409**	0,401**	0,494**

\*\*  $p < 0,01$  % 99 güven seviyesinde anlamlı ilişki vardır.

Yukarıdaki tabloda yer alan analiz sonuçları incelendiğinde; pek çok boyut arasında ( $\alpha=0,05$  önem düzeyinde) anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Ancak, korelasyon katsayılarının  $0,5$ 'in altında olması nedeniyle boyutlar arası ilişkilerin yüksek düzeyde olmadığı ifade edilebilir. Bununla birlikte, çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi ile kaliteden memnuniyet düzeyi arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ( $r=0,694$ ) mevcuttur. Çalışma koşullarından memnuniyet artınca kaliteden memnuniyet de artmaktadır. Personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet ile kaliteden memnuniyet düzeyi arasında da orta düzeyli bir ilişki vardır ( $r=0,619$ ). Personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyi boyutu ile çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi arasında ise ilişkinin daha yüksek olduğu görülmektedir ( $r=0,715$ ).

İş sağlığı ve iş güvenliğinin (İSG) sağlanmasında işverenin yükümlülüğü boyutu ile diğer boyutlar arasında aynı yönlü ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Ancak, bu boyutlar arasında işverenin yükümlülüğü boyutu ile en yüksek ilişkiye sahip değişkenin  $r=0,562$



ile kaliteden memnuniyet olduğu göze çarpmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında kullanılan malzemeler ve ortamsal etkenler, kalite, çalışma koşulları, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyi ile işverenin yükümlülüğü arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında kullanılan malzemeler ve ortamsal etkenler ile işveren yükümlülüğü boyutu arasındaki ilişkinin diğer boyutlarla olan ilişkisinden daha kuvvetli olduğu  $r=0,699$  korelasyon katsayısı ile görülmektedir. Bu bağlamda, kullanılan malzemeler ve ortamsal etkenlerdeki olumlu değişim, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin yükümlülüğünü yerine getirdiği algısını yaratmaktadır. Bununla birlikte, işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında koruyucu tedbirler alma ile işveren yükümlülüğü arasında,  $r=0,613$  pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında motivasyona yönelik çalışmalar ile diğer boyutlar arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda, boyutlar arasındaki en güçlü ilişki  $r=0,694$  korelasyon katsayısı ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında motivasyona yönelik çalışmalar ile işverenin yükümlülüğü değişkeni arasındaki ilişkidir. Bir başka ifadeyle, işveren motivasyona yönelik çalışmalar yaptıkça kalite, çalışma koşulları, personel sayısı ve iş yükü gibi diğer değişkenlerden de memnuniyet düzeyi artmakta ve işverenin yükümlülüğünü yerine getirdiği düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışan yükümlülüğü boyutu ile diğer boyutlar arasında korelasyon katsayıları düşük de olsa istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Bazı boyutlarda korelasyon katsayıları birbirine çok yakın ve orta düzeyin altında olmakla birlikte, çalışan yükümlülüğünün ilişkili olduğu boyutlar arasında en yüksek korelasyon katsayısı  $0,370$  ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında koruyucu tedbirler alma boyutunda ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında eğitim boyutu ile diğer tüm boyutlar arasında da pozitif ve aynı yönlü bir ilişkinin olduğu ve ayrıca eğitim boyutu ile işverenin yükümlülüğü arasında da  $r=0,595$  korelasyon katsayısı ile orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Sonuç olarak boyutlar arası ilişkiler incelendiğinde, değişkenler arasında ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle, çalışan sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değişkenler arasında ilişki olduğunu iddia eden H4 hipotezi kabul edilmiştir.

#### 2.8.5.3. Regresyon analizi

Bu çalışma için kullanılan çok değişkenli regresyon modelinde Enter yöntemi seçilmiştir. Böylece tüm değişkenler grup olarak verilmiştir (Özdemir, 2013: 300). Öncelikle çalışmada yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında kaliteden memnuniyet düzeyini (Y) tahminlemek üzere yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 15'de gösterilmiştir.

**Tablo 15: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Kaliteden Memnuniyet Düzeyini Tahminlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

DEĞİŞKEN ADI	B	T	P	ANOVA	AÇIKLAMA DÜZEYİ
Sabit	0,730	3,245	0,001	F=34,099 p=0,000	R=0,625 R <sup>2</sup> =0,391
X <sub>1</sub> :İSG Sağlanmasında Eğitimin Etkisi	0,251	4,348	0,000		
X <sub>2</sub> :İSG Sağlanmasında İşverenin Yükümlülüğü	0,238	3,0204	0,003		
X <sub>3</sub> :İSG sağlanmasında Kullanılan Malzemeler ve Ortamsal Etkenler	0,184	2,953	0,003		

Tablo 15'te kaliteden memnuniyet için, çok değişkenli regresyon katsayısı (R) 0,625; belirlilik katsayısı (R<sup>2</sup>) ise 0,391 olarak bulunmuştur. Anova testine göre işaret değeri  $p=0,00<0,05=a$  olduğundan bu katsayı anlamlıdır. O halde, şu ifadeyi kullanabilmemiz mümkündür: Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında ilişki vardır ve bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin % 39,1'ini açıklamaktadır. Buna göre; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında kaliteden memnuniyet düzeyini tahminleyen çok değişkenli doğrusal regresyon modeli şu şekilde yazılabilir;

$$Y = 0,730 + 0,251X_1 + 0,238X_2 + 0,184X_3$$

Yukarıdaki çok değişkenli regresyon modeline göre kaliteden memnuniyet düzeyini en çok etkileyen değişkenin "İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işveren yükümlülüğü" değişkenidir ( $\beta=0,238$ ). İşverenin yükümlülüğünü değerlendirme puanında bir birimlik artış kaliteden memnuniyet düzeyinde 0,238 puan artışa neden olacaktır. Buna göre kaliteden memnuniyet düzeyini arttırmak için işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu konuda ikinci önemli değişken ise eğitimin etkisidir ( $\beta=0,251$ ). Dolayısıyla işverenin; kullanılan malzemeler ve ortamsal etken faktörlerine yönelik eğitimler düzenleyerek çok sayıda personele eğitim vermesi hizmet kalitesi ve memnuniyet düzeyinde de artış sağlayacaktır.

Bu çalışmada yer alan memnuniyet düzeyi değişkenlerinden bir diğeri de çalışma koşullarından memnuniyet düzeyidir. Çalışma koşullarından memnuniyet düzeyini tahminlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları ise Tablo 16'de gösterilmiştir.

**Tablo 16: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyinin Tahmini İçin Regresyon Analizi Sonuçları**

DEĞİŞKEN ADI	B	T	P	ANOVA	AÇIKLAMA DÜZEYİ
Sabit	0,907	4,210	0,000	F=32,571 p=0,000	R=0,616 R <sup>2</sup> =0,380
X <sub>1</sub> :İSG Sağlanmasında Çalışanın Yükümlülüğü	0,148	2,864	0,004		
X <sub>2</sub> :İSG Sağlanmasında İşverenin Eğitimin Etkisi	0,147	2,659	0,008		
X <sub>3</sub> :İSG Sağlanmasında İşverenin Yükümlülüğü	0,266	3,520	0,000		
X <sub>4</sub> :İSG Sağlanmasında Koruyucu Tedbirler Alma	0,136	2,177	0,030		
X <sub>5</sub> :İSG Sağlanmasında Motivasyona Yönelik Faaliyetler	0,143	3,015	0,003		

Çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi için çok değişkenli korelasyon katsayısı ( $R$ ) 0,616; belirlilik katsayısı ise ( $R^2$ ) 0,380 olarak bulunmuştur. Anova testine göre işaret değeri  $p=0,00 < 0,05 = \alpha$  olduğundan bu katsayı anlamlıdır. Bu bağlamda, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu ( $R=0,616$ ) ve bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenin %38'ini açıkladığını ifade etmemiz mümkündür. Böylece, çalışma koşullarından memnuniyet ( $Y$ ) faktörünü tahminleyen bağımsız değişkenler için çok değişkenli doğrusal regresyon modelini şu şekilde yazabiliriz;

$$Y = 0,907 + 0,148X_1 + 0,147X_2 + 0,266X_3 + 0,136X_4 + 0,143X_5$$

Yukarıdaki çok değişkenli regresyon modelinden de anlaşılacağı üzere çalışma koşullarından memnuniyet ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanın yükümlülüğü, işveren tarafından verilen eğitimin etkisi, işverenin yükümlülüğü, koruyucu tedbirler alma ve işverenin motivasyona yönelik faaliyetleri pozitif katsayılar almıştır. Dolayısıyla, bağımsız değişkenlerde meydana gelen artış, bağımlı değişkende de artışa neden olacaktır. Tahmin modelinde en önemli değişkenin 0,266 katsayısı ile işverenin yükümlülüğü olduğu görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında memnuniyet düzeyleri değişkeninin sonuncusu, hastane çalışanlarının personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyidir. Hastane çalışanlarının personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyini tahminlemek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir.

**Tablo 17: Personel Sayısı ve İş Yükünden Memnuniyet Düzeyi İçin Faktörler Arası Regresyon Analizi Sonuçları**

DEĞİŞKEN ADI	B	T	P	ANOVA	AÇIKLAMA DÜZEYİ
Sabit	0,899	3,789	0,000		
X1( İSG Sağlanmasında Çalışanın Yükümlülüğü)	0,130	2,387	0,018	F=23,890 p=0,000	R=0,557 R <sup>2</sup> =0,310
X2( İSG Sağlanmasında Eğitimin Etkisi)	0,196	3,223	0,001		
X3( İSG Sağlanmasında Motivasyona Yönelik Faaliyetler)	0,222	4,269	0,000		

Tablo 17’de görüldüğü üzere, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyi için çok değişkenli korelasyon katsayısı  $R=0,557$ ; belirlilik katsayısı  $R^2=0,310$  olarak bulunmuştur. Anova testine göre işaret değeri  $p=0,00<0,05=a$  olduğundan bu katsayı anlamlıdır. Bu bağlamda, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında ilişki vardır ve bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin %31’ini açıklamaktadır. Hastane çalışanlarının personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyi faktörünü (Y) tahminleyen çok değişkenli regresyon modeli aşağıdaki gibidir;

$$Y = 0,899 + 0,130X_1 + 0,196X_2 + 0,222X_3$$

Yukarıdaki çok değişkenli regresyon modelinde görüldüğü üzere aşağıdaki;

- İş yükünden memnuniyet düzeyi,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanın yükümlülüğü,
- İş sağlığı ve güvenliğin sağlanmasında eğitimin etkisi,
- Motivasyona yönelik faaliyet değişkenleri, pozitif katsayılar almıştır.

Bu sonuçlara göre işveren; personelin iş yükünden memnuniyet düzeyini arttırmak için çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülüklerini yerine getirici önlemler ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir etken olarak tespit edilen eğitimin değerlendirme puanını ve çalışanların motivasyonlarını artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdır.

## SONUÇ

İşletmelerde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları sadece o iş yerinde çalışanlar ve onların aileleriyle sınırlı değildir. Kazanın meydana geliş şekli, topluma yansımaları ve sonuçlarıyla büyük bir kesimi etkilemektedir (Düzgün, Ş. Erişim: 07. 11. 2020) <sup>8</sup>. Bu

<sup>8</sup> 13 Mayıs 2014 tarihinde, [Türkiye de en büyük iş kazalarından birisi meydana geldi. Manisa](#) ilinin [Soma](#) ilçesindeki bir kömür madeninde meydana gelen kazada o gün 301 madenci hayatını kaybetti. Söz konusu kaza Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybı ile sonuçlanan, pek çok aileyi ve ülkeyi etkileyen [iş](#) ve [madencilik](#) kazası olarak kayıtlara geçti.

yüzden iş sağlığı ve güvenliği tüm kuruluşlarda olduğu gibi sağlık kuruluşlarında da üzerinde önemle durulması gereken konulardandır. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ve çalışma ortamını uygun hale getirmesi hem çalışanlar hem de hizmet sunulan kesim açısından farklılıklar yaratmaktadır.

Bu çalışmada işverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesinin çalışanların memnuniyet düzeylerine nasıl yansıdığına bakılmıştır. Bu bağlamda, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi çalışanların memnuniyet düzeylerine ilişkin değişkenler açısından farklılıklar yaratmıştır. Bunlardan ilki yaş değişkenindedir. Buna göre, 50 yaş ve üzerindeki grupta bulunan personelin hastanedeki çalışma koşullarından, kaliteden, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte eğitim değişkeninde ise çalışanların kadrolu, sözleşmeli ve sağlık personeli olup olmamasına göre memnuniyet düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiş, sözleşmeli personelin kaliteden, iş yükü ve personel sayısından memnuniyet düzeyi kadrolu personelden daha yüksek çıkmıştır. Sağlık personelinin kaliteden memnuniyet düzeyi ise diğer personellere göre daha düşük bulunmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin yükümlülüğü boyutu ile çalışan sağlığı ve güvenliğine ilişkin değişkenler arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında hastanede çalışan personelin, personel sayısı ve iş yükünden memnuniyet düzeyi için kurulan çok değişkenli regresyon modelinde ise iş yükünden memnuniyet ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanın yükümlülüğü, eğitimin etkisi, işverenin yükümlülüğü ve motivasyona yönelik faaliyet değişkenlerinin de pozitif katsayılar aldığı görülmektedir.

Sonuç olarak kurumun işveren olarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmek, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak, onların memnuniyet düzeylerini artırmak ve bunu sürdürmek için gerekli unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Hastanede çalışan personel sayısı artırılarak, personelin çalışma süreleri mevzuatta öngörülen süreleri aşmayacak şekilde düzenlenmelidir. Personel nöbetlerinin, çalışanların aile ve sosyal yaşamlarını etkilemeyecek sayıda olması sağlanmalı, personel dağılımı birim yoğunluğuna göre yapılmalıdır.
2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda eğitimin önemli etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda işveren çalışanlarına vermekte olduğu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine devam etmelidir.
3. Hastane personelinin kullandığı malzemenin kalitesi çalışanların sağlığını etkilemektedir. Dolayısıyla, işverenin, çalışanlar için uygun ve ergonomik malzemeler temin etmesi hizmet kalitesi ve memnuniyet düzeyinin artmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, malzeme alımlarında çalışanların görüşüne başvurulmalı ergonomik olmayan ve kazalara sebep olan kalitesiz malzemenin kullanılması engellenmelidir. Ayrıca

---

Kazanın üzerinden yedi yıl geçmesine rağmen ekonomik ve sosyal sonuçları açısından hala gündemdeki yerini korumaktadır.

personelin kullandıkları araç-gereçlerden memnuniyet durumlarına ilişkin geri dönüşler alınmalı bir sorun varsa sorunun çözümü sağlanmalıdır.

4. Bu araştırmada, değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bu araştırmanın katılımcıları işverenin yükümlülüğünü yerine getirdiği algısına sahiptir. Bu da iş yeri memnuniyet düzeyini artırmaktadır. Bu nedenle işveren ayrıca, çalışanların yükümlülük (sorumluluk) bilincini yükseltecek faaliyetlerde bulunmalı, çalışanları koruyucu tedbirler almaya ve onların motivasyonlarını artırmaya yönelik faaliyetlerine devam etmelidir.

Sonuç olarak sağlık hizmetleri çok boyutlu sunulan bir hizmettir. Sunulan hizmetle bir taraftan kişisel ve kurumsal fayda sağlanırken bir taraftan da toplumsal fayda sağlanmaktadır. Hastaneye gelen hastaların güvenli bir şekilde tedavi edilmeleri, hizmet veren personelin çalışma koşullarına moral ve motivasyonlarına bağlıdır. Genel olarak sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personelin sıklıkla işyerlerinde şiddete maruz kaldığı ve hatta bazı vakalarda hayatlarını kaybettikleri bilinen bir gerçektir. Bununla birlikte COVID (Korona Virüs Hastalığı) olarak bilinen salgın hastalıklarda işyerinde iş güvenliği tehlikeye düşmüş ve üstelik bir de şiddete uğramış personelin, öncelikle acil servis, yoğun bakım, ameliyathane ve cerrahi gibi özellikli birimlerde güvenlik kaygısı olmadan ve memnuniyet içerisinde hizmet vermesi düşünülemez. Bu bağlamda hastane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği risklerinden korunabilmesi ve memnuniyet düzeylerinin artırılması için işveren tarafından iş yeri risk tanımlaması yapılarak; iş yerinde sağlık ve güvenlik riskinin türü, çalışanları etkileme boyutu ve derecesi tespit edilmelidir. Tespit edilen risklerin önlenmesi için planlama yapılmalı ve kontrol sağlanmalıdır.

## Kaynakça

- Akın, L. (2012). "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", *Çalışma ve Toplum*, 2012 (3): 101-123.
- Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2012). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği", *IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri* (ss. 1190-1196), Karabük, 2-4 Nisan 2012.
- Aydın, R. Ç., ve Kutlu, Y. (2001). "Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle Olan İlişisini Belirleme". *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37-45.
- Bartlett ve diğerleri. (2001). "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research", *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, Vol. 19, No. 1, Spring.. 43-50.
- Burunkaya, B. ve diğerleri. (2017). "Sağlık Çalışanlarının Çalışan Güvenliği Uygulamalarından Memnuniyetleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hakkındaki Bilgi Düzeyleri", *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13 (1): 1-17.
- Çabukel, R. (2008). *Çalışan Memnuniyet Analizleri*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.



- Çopur, Z. ve diğerleri. (2016), Ege Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9 (2): 155-176.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2012). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Düzgün, H. Ş.; "Kasıtlı Körlük: Soma Faciası", <https://bilimakademisi.org/wp-content/uploads/2016/02/soma-raporu-2016.pdf>, Erişim: 07. 11. 2020).
- Gerek, N. (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Güranlı, G.E. (2016). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Omurgayı Oturmak", *Disk İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni*, Ağustos, 7-25.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012). 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete.
- Kanber, N.A., ve diğerleri, (2010). "Bir Sağlık Kurumunda Sağlık Çalışanlarının Memnuniyeti", *Sağlıkta kalite ve Performans Dergisi*, 2 (2), 114-126.
- Kalkış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Bursa: Dora Yayıncılık.
- Özdemir, A. (2013). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri Ve Uygulamalar*, İstanbul: Beta.
- Öztürk, H. ve Babacan, E. (2012). "Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (1): 36-42.
- Öztürk, H. ve diğerleri, (2012). "Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4): 252-268.
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınlar.
- Sungur, O. (2017), "Korelasyon Analizi", *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Şeref Kalaycı (Editör), Dinamik Yayın Dağıtım, Ankara, 115-127.
- Şahin, L., ve diğerleri. (2015). "Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması", *İş Güç İnsan Kaynakları Dergisi* 17 (2): 28-44.
- Ünal, Ö. F., (2016). "Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketi Ve Kırtasiye Mağazalar Zinciri Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12, 12(1), ss. 161-176.
- Zaim, H. ve Mehveş, T. (2010). "Hasta Memnuniyeti: Kamu Hastaneleri Üzerine Bir Alan Araştırması" *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59 (2): 1-24.