T.C.
TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ

SÜMEYRA TAŞLI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TARSUS - 2021

T.C.
TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ

SÜMEYRA TAŞLI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TARSUS–2021

T.C.

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ

SÜMEYRA TAŞLI

Danışman: Doç. Dr. Muharrem KUNDURACI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TARSUS-2021

ONAY

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: …….
(Danışman)

Üye: ……

Üye: ……

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun …../…./2021 tarih ve ……../……..sayılı kararıyla onaylanmıştır.

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
…/…/2021

Prof. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYAN

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …. / …. / 2021

Sümeyra TAŞLI

ÖZET

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ

Sümeyra TAŞLI

Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Muharrem KUNDURACI
Ağustos 2021, 88 sayfa

Bu tez çalışmasında; risk etmenleri çeşitlerinden olan psikososyal risk etmenlerinin çalışanlarınmotivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği algıları, iş kazaları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. İşyerlerindeki eğitimlerin yanı sıra çalışan kişilerin motivasyonlarındaki düşüşlerin ve bunun sonucunda oluşacak stresin; iş kazası sayısını arttıracağı gibi motivasyon yükselmesi durumunda hem verimliliğin artması ve buna bağlı olarak iş kazalarının önleneceği vurgulanmıştır.

Fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri kadar psiko-sosyal risk etmenlerinde üzerinde durulması gereklidir. Çalışanları çalıştıkları işlerinde maddiyat değerlerinin önemi olsa da ruhende çalışma şartlarında kendilerini daha güvenli bir iş ortamında hissetmeleri yöneticilerinin çalışanlarına değer verdiğini hissetmeleri ve yöneticilerinin çalışanların güvenliği ve sağlığı için motivasyonlarını da önemsediklerini hissetmeleri hem çalışanın başarısına etki eder hemde iş verimini arttırır.

İş yerinde mutlu çalışanlar daha motive, daha başarılı, daha verimli ve aidiyet duyguları yüksek olur. Buna bağlı olarak kaza oranları düşük olur. Günümüzde varlığını gösteren Covid-19 pandemi sürecinde her ne kadar çalışma şartlarında değişiklik görülse de motivasyon genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinde önemli bir etken olduğu belirtilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazaları, Kuramlar, Motivasyon, Motiv, Motivasyon Teknikleri

ABSTRACT

THE ROLE OF MOTIVATION ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Sümeyra TAŞLI

Master'sThesis, WorkHealthand SafetyMajor
Advisor: Doç. Dr. Muharrem KUNDURACI
August 2021, 88 pages

In this study; ıt is aimed to reveal the relationship between the motivation of the employees, occupational health and safety perceptions and occupational in juries among the pshycosocial risk factors which are among the type of risk factors. It was emphasized that in addition to the trainings in the work place, the decrease in the motivation of thee mployees and the resulting stres will increase the number of occupational accidents and in thecase of an increase in motivation, both productivity will increase and occupational accidents will be prevented accordingly.

It is necessary to focus on psycho-social risk factors as well as physical, chemical and biological risk factors. Although the material values of the employees are important in their work, feeling themselves in an safer work environment in spiritual working conditions, feeling that their managers value their employees and feeling that their managers care about their motivation for the safety and health of the employees both affect the success of the employee and in crease the work efficiency.

Happy employees at work are more motivated, more succesful, more productive and have a higher sense of belonging. As a result, the accident rates are low. It is stated that motivation is an important factor in occupational health and safety in general, although there are changes in working conditions during the Covid-19 pandemic process.

Keywords: Occupationa l Health, OccupationalSafety, JobSafety, Motivation, Motiv, Motivation Techniques

ÖNSÖZ

Tez çalışmamda desteklerini benden esirgemeyen, akademik bilgisini paylaşan, her daim her yönüyle fikirlerini belirten değerli Tez Danışmanım Doç. Dr. Muharrem KUNDURACI ‘ ya teşekkürlerimi sunarım.

Maddi, manevi ve sosyal desteklerini benden eksik etmeyen, beni hep özel hissettiren, her anımda yanımda olan destek kaynaklarım başarımın temel taşı değerli babama, her zaman her an cesaretlendiren kıymetli anneme ve başarılarımla gurur duyan hazinem abime, çalışmama fikir ve yol gösteren arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim…

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
KISALTMALAR ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **ix**
EKLER LİSTESİ ..... **xi**
GİRİŞ **1**

BÖLÜM 1

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı 3
1.1.1. İş Sağlığının Tanımı 3
1.1.2. İş Güvenliğinin Tanımı 5
1.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi 5
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 7
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları 11
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 12
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumlu Gruplar 14
1.5.1. Çalışanların Sorumlulukları 15
1.5.2. İşverenlerinSorumlulukları 16
1.5.3. OSGB ve İSGB'lerin Sorumlulukları 17
1.5.4. Devletin Sorumlulukları 18

BÖLÜM 2

MOTİVASYON KAPSAMI VE KAVRAMI

2.1. Motivasyonun Tanımı 20
2.2. Motivasyon Süreci 21
2.3. Motivasyon Çeşitleri 23
2.4. Motivasyon Teorileri ve İçerikleri 24
2.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi - Abraham H. Maslow 26
2.4.2. Çift Faktör Teorisi -FrederickHerzberg 27
2.4.3. ERG (ExistanceRelatednessGrowth) Teorisi - ClaytonAlderfer 29

2.4.4. X ve Y Teorisi - Douglas McGregor 30
2.4.5. Başarı Motivasyonu Teorisi - David McClelland 32
2.4.6. Eşitlik Teorisi - J. Stacey Adams 33
2.4.7. Beklenti Teorisi - Victor Vroom 34
2.4.8. Bireysel Amaçlar Teorisi -Edwin Locke 35
2.4.9. İş Özellikleri Modeli Teorisi - J. Richard Hackman ve Gray R. Oldham 35
2.4.10. Pekiştirme Teorisi – B.F. Skinner 36
2.4.11. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi -Lyman W. Porter ve Edward D. Lawler..... 37

BÖLÜM 3

MOTİVASYON FAKTÖRLERİ

3.1. Ekonomik Faktörler 38
3.1.1. Ücret Artışı 39
3.1.2. Primli Ücret 39
3.1.3. Kâra Katılma 40
3.1.4. Ekonomik Ödüller 41
3.1.5. Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Planları 41
3.2. Psiko-Sosyal Faktörler 42
3.2.1. Bağımsız Çalışma Olanakları 42
3.2.2. Değer ve Statü 42
3.2.3. Özel Yaşama Saygı 43
3.2.4. Takdir ve İşletmenin Başarısından Sorumlu Olma 44
3.2.5. Sosyal Uğraşlar 44
3.2.6. Çevreye Uyum 45
3.2.7. Psikolojik Güvence 45
3.2.8. Ceza 45
3.3. Örgütsel ve Yönetsel Faktörler 46
3.3.1. Amaç Birliği 46
3.3.2. Eğitim 46
3.3.3. İletişim 47
3.3.4. İş Zenginleştirme 47
3.3.5. İş Genişletme/ İş Genişlemesi 48
3.3.6. Kararlara Katılım 48
3.3.7. Yükselme(Terfi) İmkânları 49

3.3.8. Çalışma Ortamı/ Çalışma Koşulları 49
3.4. Motivasyonun Yararları 50
3.4.1. Çalışanlara Sağladığı Yararlar 50
3.4.2. Yönetime Sağladığı Yararlar 51
3.4.3. Organizasyona (Örgüte) Sağladığı Yararlar 52
3.4.4. Takım Çalışması Yoluyla Sağladığı Yararlar 53

BÖLÜM 4

MATERYAL ve METOT

4.1. Araştırmanın Konusu 54
4.2. Araştırmanın Amacı 55
4.3. Araştırmanın Önemi 56
4.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırlılıkları 57
4.5. Araştırmanın Modeli 58
4.6. Verilerin Toplanması 58
4.7. Verilerin Analizi 59

BÖLÜM 5

BULGULAR

5.1. Ankete Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Analizi .. 68
5.2. Ankete Ait Maddelere Verilen Yanıtların Betimleyici Analizleri 71

SONUÇLAR ve ÖNERİLER 78
KAYNAKÇA 82
EKLER 85
ÖZGEÇMİŞ 88

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü(International LabourOrganization)

WHO: Dünya Sağlık Örgütü (World HealthOrganization)

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İGU: İş Güvenliği Uzmanı

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İSGB: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi

OSGB: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi

İSİG: İşçi Sağlığı ve İş Sağlığı Güvenliği

DSP: Diğer Sağlık Personelleri

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGS: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

İH: İşyeri Hekimi

TDK: Türk Dil Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. 1: SGK Verilerine Göre Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 13
Tablo 1. 2: ILO İstatistik Yıllığı Verileri 14
Tablo 2. 1: Motivasyon Teoremleri 25
Tablo 2. 2: X ve Y Teorisi Karşılaştırması 31
Tablo 3. 1: Kâr Paylaşım Süreci 40
Tablo 5.1 : Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı 68
Tablo 5.2: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 68
Tablo 5.3: Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 69
Tablo 5.4: Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı 69
Tablo 5. 5: Çalışanların Sektör Durumlarına Göre Dağılımı 70
Tablo 5. 6: Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı 70
Tablo 5. 7: 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü' Anketine Ait Soruların Yanıtlarının Betimletici Analizi 71
Tablo 5. 8: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketimizin Cinsiyetle Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi 73
Tablo 5. 9: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Yaş Grubuyla Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi 74
Tablo 5. 10: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Medeni Hal ile Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi 75
Tablo 5. 11: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Eğitim Durumu ile Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi 76
Tablo 5. 12: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Çalışma Süresi ile Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi 77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2. 1: Motivasyon Süreci ve Motivasyonun Temel Bileşenleri 22
Şekil 2. 2: Motivasyon Süreci 23
Şekil 2. 3: Maslow'un Teorisi Temel Alınarak Uyarılmış 8 Basamaklı İhtiyaçlar Hiyerarşisi 27
Şekil 2. 4: Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı 28
Şekil 2. 5: Maslow-Herzberg-Alderfer Teorileri Karşılaştırması 29
Şekil 2. 6: Victor Vroom Beklenti Teorisi 34
Şekil 2. 7 : Edwin Locke Bireysel Amaçlar Teorisi 35
Şekil 2. 8: Lyman W. Porter ve Edward D. Lawler – Geliştirilmiş Beklenti Teorisi 37
Şekil 4. 1: Motivasyon Süreci Aşamaları 57
Şekil 4. 2: İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Normallik Değeri Analiz Sonucu 60
Şekil 4. 3: İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinde Normallik Değeri Histogram Analizi 60
Şekil 4. 4: İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinde Normallik Değeri Dağılımı Analizi 61
Şekil 4. 5:'Motivasyonun iş kalitesi, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli rolü olduğunu düşünüyorum' İfadesinin Analizi 61
Şekil 4. 6:'İş kazalarının başta gelen nedenlerinden birinin motivasyon eksikliği olduğunu düşünüyorum' İfadesinin Analizi 62
Şekil 4. 7:'İşyerimdeki motivasyon düzeyim iş kalitemi ve güvenliğimi etkiler' İfadesinin Analizi 62
Şekil 4. 8:'Motivasyonu düşük çalışanların iş kazası oranı daha yüksektir' İfadesinin Analizi 63
Şekil 4. 9: 'Amirlerim iş güvenliğini tehlikeye sokan davranışlar olduğunda gerekli uyarıları yapar' İfadesinin Analizi 63
Şekil 4. 10: 'Çalıştığım iş yeri iş sağlığı ve güvenliğimize önem vermektedir' İfadesinin Analizi 64
Şekil 4. 11: 'Yönetim çalışanların yılsonu performans ölçümlerinde iş güvenliği sicilini de değerlendirmeye katar' İfadesinin Analizi 64

Şekil 4. 12: ‘Çalıştığım işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimler almaktayım’ İfadesinin Analizi..... 64
Şekil 4. 13: ‘Çalıştığım işyerinde iş güvenliği en önemli kurumsal değerlerden biridir’ İfadesinin Analizi..... 65
Şekil 4. 14: ‘Yönetim iş güvenliği ile alakalı tavsiyelerimizi dinler ve gerekli önlemleri alır’ İfadesinin Analizi..... 65
Şekil 4. 15: İşyeri ile Çalışanların Birey Motivasyonuna Etkileri Analizi..... 66
Şekil 4. 16: ‘ İşyerimdeki ayrımcılık motivasyonumu düşürür’ İfadesinin Analizi..... 67

EKLER LİSTESİ

Sayfa

EK 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ DEĞERLENDİRME ANKET FORMU..... 85

GİRİŞ

Ülkemizde; Avrupa Birliğine (AB) uyum sağlamakla birlikte, iş kazalarını en aza indirmek ve meslek hastalıklarını önleyebilmek ya da olabildiğince en aza indirmek ve çalışma hayatını İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) açısından düzenlemek için 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekli durumları yayımlamıştır. Daha önce yayınlanan 4857 Sayılı İş Kanunu ve başka yasal düzenlemelerde kısım kısım yer bulan İSG ile ilgili hükümler, ilk kez bir yasal düzenlemeye kavuşmuştur. İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı-İGU, işyeri hekimi-İH, Diğer Sağlık Personelleri-DSP) çalışmalarını düzenleyen yönetmeliklerinde hukuksal dayanağını oluşturan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği'nde sık sık revizyonlar, değişiklikler, gerekli eklemeler yapılsa da iş kazası ve meslek hastalıkları oranları zamanla arttığı gözlemlenmektedir. Bu artışın nedenleri her ne kadar iş yerlerinde iş kazalarına yönelik gerekli tedbirlerin alınmaması, çalışanlara yeterli iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitiminin verilmemesi somut nedenler olarak belirtilsede; çalışanın motivasyonu, sosyoekonomik durumu, psikolojik durumu gibi psikososyal risk etmenleri olarak da adlandırılan soyut nedenleri göz ardı etmemek gereklidir. Dünya Sağlık Konseyi (Örgütü) (WHO) sağlık için; "fiziken, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyi bulunma durumu" tanımını yapmıştır. Tanımda, psikososyal risklere vurgu yapılması ayrıca dikkat çekicidir ve çalışmanın ana hedeflerini desteklemektedir.

Ülkemizde gelişmekte olan iş sağlığı ve güvenliği konusu iş görenler ile çalışanlar bakımında son derece kapsamlı ve önemli bir konudur. Çalışanların, meslek hastalıklarına veya iş kazalarına maruz kalma olasılıklarını en az seviyeye indirmeyi ya da maruz kalmamayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iş görenlerin sağlıklı iş ortamında çalışmalarına devam ettirebilmeleri önemli bir role sahiptir.

İşyerlerinin başarı elde edebilmeleri için insan gücüne ihtiyacı vardır. İnsan gücünü en etkili ve verimli kullanmak için ise onu en iyi şekilde motive edilmesi gerekmektedir. Bu motivasyondan güzel sonuçlar almak için, işyerlerinde başarılı olan çalışanlara maaş ikramiyesi, bulunduğu pozisyonda yükselme vb. gibi maddi değerli ödüllerin yanı sıra; çalışanların motivasyonunu artıracak şekilde işyeri içinde doğum günü kutlaması, aile piknikleri, dönüşümlü geziler gibi faaliyetler de düzenlenebilir. Hatta hiç maliyetli olmayan bir tek cümle bile (günaydın, afiyet olsun, doğum günün

kutlu olsun, kolay gelsin vb.) tek başına işyeri içerisinde çalışanların moral motivasyonlarını artırabilir. Ödül herne kadar çalışan için bir motivasyon aracı olarak görünse de, bazen ceza da bir motivasyon aracıdır. Örneğin; çalışan kaynaklı bir problemle karşılaşıldığında, çalışana yönelik uygulanabilecek bir disiplin cezası da diğer çalışanları iş konusunda daha disiplinli motive edebilir.

Motivasyon, bir insanı belirli bir hedef için hareketlendiren unsurdur. Aynı zamanda bireyin çalışanlar içerisindeki davranış şeklini, gayret seviyesini ve önüne çıkan zorluklara karşı tutum düzeyini belirleyen içsel psikolojik güçlerdir. Bu nedenle; motivasyon ve iş kazaları arasındaki ilişki küçümsenecek kadar önemsiz değildir. Motivasyon düzeyi düşük çalışanlar; iş ortamında daha dikkatsiz ve özensiz olacakları için hata yapma oranları yüksek olup, iş kazalarının gerçekleşme oranı yüksektir. Oluşan iş kazaları sadece iş yerlerine değil; aynı zamanda çalışanlara ve ailelerine, hatta ulusal ekonomiye de zarar vermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurumunun (ÇSGB) istatistik sonucu; 2016 yılında ülkemizde gerçekleşen iş kazası olayının gayri safi milli hâsılaya oranı % 4-5 olarak belirlenmektedir. 2016 yıl bitimiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda devamlı iş yapamama raporu almış kişilerin birikimli dağılım payları ise; iş kazası neticesinde 65.129 çalışan bireyler; meslek hastalığı sonucu 4.795 çalışan bireyler; genel toplamda ise 67.769'u erkek; 2.155'i kadın olmak üzere totalde 69.924 kişiden oluşmaktadır.

Bu çalışma sonucunda, motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine olumlu ya da olumsuz etkilerinin olup olmadığı motivasyonun işin veriminin artıp artmadığı ortaya konulmak istenmektedir. Fabrika, işyerlerinin 2019 itibariyle Covid-19 virüsünün etkisiyle çalışma düzenlerinde değişikliklerin yapıldığı buna bağlı olarak çalışmaların çoğunun on-line veya vardıyausülüyle gerçekleştiği buna bağlı olarak bu süreçte motivasyonun etkisi de araştırılmıştır.

Bu bağlamda; çalışmanın iş sağlığı ve güvenliğinin motivasyonda çalışanlar ve işletme için etkisi araştırılmıştır. Öncelikle iş sağlığı ve motivasyon kavramları ile ilgili literatür taramasıyla bilgiler elde edilmiştir. Bölümler şeklinde belirlenen çalışmamda iş sağlığı ve güvenliğinin genel tanımıyla başlayıpakabinde motivasyon süreciyle, Covid-19 sürecinin motivasyonla birlikte etkisiyle iş sağlığı ve güvenliğinde etkisi, gerekli yöntemlerden devam ederek gerekli analizler sonucu bulgular elde edilmiştir. Son kısımda ise araştırma sonucu ve önerilere yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

BÖLÜM 1

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma atmosferinin oluşturulması, iş görenlerin iş kazalarından korunması ve meslek hastalıklarından korunması, iş hayatının öncelikli koşuludur. Bununla birlikte sosyal tarafların da ortak bir sorumluluğundadır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), gün geçtikçe önemini arttıran bir konudur. İş kazalarının artması ve meslek hastalıklarının sayıca artmasıyla çeşitliliği bu alan üzerinde titizlikle durulmasının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınmıştır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği; işlerin gereken koşullarıyla ilerletilmesi esnasında, farklı nedenlerde oluşan, sağlığa iyi gelmeyecek durumlardan kaçınmak amacı ile yapılan sistemli, bilimsel, sürdürülebilir, sürekli, yazılı belge sistemine dayanan çalışmalardır. Başka bir ifadeyle; çalışanların işe başlamadan önce, iş süresince ve iş bitiminde sağlık ve güvenlik seviyelerinin en azından aynı durumda olmasını, mümkünse daha üst seviyeye çıkarılmasını sağlayabilmektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin günümüzde belirtildiği haliyle gelişmesinde en büyük payın sanayileşme ve teknolojinin ilerlemesi olduğunu söylemek mümkündür. Konunun daha iyi anlaşılması açısından öncelikle iş sağlığı ve iş güvenliği konuları ayrı ayrı ele alınıp değerlendirilecektir.

İş Sağlığının Tanımı

İş sağlığı ve iş güvenliğinin boyutsal durumlarını anlayabilmek için üstünde birlik görüşü sağlanmış tanımlara bakılması gerekir. Tanımlardan birincisi, Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü uzman kişilerinin 1950 senesindetoplanıp birleşerek üstünde anlaşma yaptıkları açıklamadır. Bu tanım şu şekildedir;

“İş sağlığının amacı: Farklı çeşit işlerde çalışan işçilerin, bedenen, ruhen ve sosyal açıdan iyilik halinin devamlılığının sağlanması, iyileştirilmesi; çalışma koşullarına bağlı olarak çalışanların sağlıklarını kaybetmeleriniönlenmesi; çalışmaları esnasında, çalışanların, sağlık durumlarını kötü yönden etki edecek durumlardan korunmaları;

çalışanların fizyolojik ve psikolojik karakterlerine uyabilecek iş bölümünde çalıştırılması ve bu durumun sürdürülmesidir. Özetle, "İşin çalışana, çalışanında işe adapte olması durumudur." Bu açıklamadan ve çağdaş gelişmelerden bakarsak, çalışan sağlığının boyutlarını da belirten birtakım temel durumları dizinleyebiliriz. Şu şekilde ifade edersek (Gökpınar,2004:21):

1. Başlıca amaç, kollayıcı hizmettir.
2. Yapılan iş ile çalışanın sağlık açısından durumu ayrılmamalıdır.
3. Temel baz da üzerine düşülmesi gereken bireydir. Üretim aşaması ikinci planda olmalıdır.
4. Çalışan sağlığı ve çalışan iş güvenliği, her işte çalışan kişilerin sağlığıyla alakalıdır.
5. Çalışan sağlığı ve çalışan iş güvenliği, sadece iş kazalarından ve meslek hastalıklarından meydana gelmemektedir.
6. İş kazaları ve meslek hastalıkları önlenebilme durumunda olan olaylardır. Dolayısıyla varolmaları, gereken tedbirlerin alınmaması sonucudur.
7. İş sağlığı ve iş güvenliği hususunda, devamlı şekilde savunucu durumunda olamaz. Sadece çalışanın sağlık durumunun korunması olmayıp, iyileştirilmeside hedeflemektedir.
8. Yaşama şartları birbirlerinden bağımsızlaştırılamaz.
9. Çalışmaları ve çalışılmayan (işsizlik, grev vb) dönemler birbirinden ayrılmaz.
10. İşçi ve işçi aile fertlerinin sağlığı arasında direkt olarak bağ bulunmaktadır.
11. İşçi sağlığı ile iş güvenliği ayrılmaz bir bütündür.

İş sağlığı, çalışanların sağlıkla ilgili tüm sorunlarıyla ilgili olan halk sağlığı alanına verilmiş addır. Her türlü problemle bahsedilen, çalışanların fiziksel, biyolojik, kimyasal ve psiko-sosyal durumlarından oluşmaktadır. İş sağlığındaki temel hedef, çalışanların sağlık ve güvenliğini üst düzeye yükseltebilmek ve bunu sürdürülen hale getirebilmektir (Saka,2017:27).

İş sağlığı, çalışan kişilerin çalışma koşullarıyla kullanılan ekipmanlar ve malzemelerden kaynaklanan tehlike ve risklerden arındırılmış ve/veya bu tehlike ve risklerin en az seviyeye düşürüldüğü bir çalışma alanında sağlıklı bir şekilde çalışabilme durumudur (Demircioğlu,2012:154-155).

Bu tanımlamaların geneline bakıldığında iş sağlığı tıbbi bir durum olduğu anlaşılıyor ve bu alan iş yeri hekiminin alanına girmektedir.

İş sağlığının temelinde üç farklı amaç söz konusudur:

i. Çalışanların sağlığı ve çalışma düzeylerinin geliştirilip iyileştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması,
ii. Çalışma mekânının iyileştirilmesi ve işin güven, sağlık için elverişli hale getirilmesi,
iii. İş sağlığı ve güvenliğinin desteklenmesiyle çalışma örgütleri ve çalışma kültürünün geliştirilmesi

1.1.2. İş Güvenliğinin Tanımı

İş güvenliği işin güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve çalışanlar bakımından fiziki bir kayba neden olmaksızın gerçekleştirilmesi faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, iş güvenliği, çalışan kişinin yapmış olduğu işten sebep kaynaklanıp oluşabilecek fiziki kayıp veya iş kazalarına karşı koruma çabası ve durumunu belirtmektedir (Özdemir,2004:21). Bu alanda iş sağlığı tıbbi alan konusuyken iş güvenliği alanı ise tamamen uzmanlık, mühendislik, mimarlık ve teknik elemanlar tarafında yapılmaktadır.

İş güvenliği üç amaç altında toplanabilir:

- Çalışanları problemlerden uzak tutup daha güvenli bir ortamda çalışma imkanısağalayarak olabildiğince iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmeye çalışmak,
- Çalışanlara gerekli eğitim ve donanımlar sağlanarak üretim güvenliğini sağlamak,
- İş kazalarından kaynaklanabilecek (yangın, patlama vb.) olumsuzlukları ortadan kaldırarak iş güvenliğini sağlamak.

1.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi

İş sağlığı ve iş güvenliği her ne kadar farklı alanlar gibi görünsede birbirini bütünleyen parçalardır. İş sağlığı alanı gereği tıbbi yönden incelenirken iş güvenliği tamamen mekanik alanlar bütünleşerek çok yönlü disiplinleri bir araya getirir.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin temel ilkelerini sıralamak mümkündür. Şu şekilde ifade edebiliriz (Gökpınar,2014:20):

i. Temel görevi koruyucu hizmetler oluşturmaktadır.
ii. İş ile onun sağlık boyutunun birbirlerinden ayrılamamasıdır.
iii. Öncelik insandır ve üretimin daha sonraki plan olmalıdır.

iv. İş sağlığı ve iş güvenliği tüm çalışanların sağlığıyla alakalıdır, her şekil işte çalışan kişiler bu alan içinde yer almalıdır.

v. İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu almamaktadır.

vi. İş kazaları ve meslek hastalıkları minimum seviyeye indirilebilmekte ve önlenebilmektedir. Bu durum yaşanmış olan iş kazaları ve meslek hastalıklarında ortaya çıkmadan gereken tedbirlerin olmadığını ifade etmektedir.

vii. İş sağlığı ve güvenliği iş görenlerin yalnızca sağlıklarının korunması hali değil mevcut durumlarının geliştirilmesi ve iyileştirilmeside hedeflenmektedir.

viii. Çalışma ve yaşama koşulları birbirinden ayrılamaz.

ix. Çalışılan dönemler ve çalışma olmayan dönemler olarak bütün parça ayrılamaz.

x. İş sağlığı ve güvenliği multidisipliner konudur; Tıp Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Mühendislik Bilimleri alanı ile ilgilidir.

xi. İş sağlığı ve güvenliği ekip çalışması halini gerekli kılmaktadır. Multidisipliner karakterinin esasında, eş güdümlü şekilde ve birçok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması durumundadır.

xii. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kurumlar arası işbirliği ve iletişimi gerektirir.

xiii. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun temelinde ve merkezinde işyeri hekimi bulunmaktadır.

xiv. İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik boyutu kısmından, hizmet planlayıcılarından hizmeti sunan kısımlara kadar herkesi ilgilendirmektedir.

xv. Bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler ve ilerlemeler, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilgilerin de devamlı olarak revizyonunu, güncellemesi ve iyileştirilmesi gerektirmektedir. Böylelikle devamlı ve sürekli eğitim gerekmektedir.

xvi. İş sağlığı ve güvenliğinde araştırma, istatistik ve tarama çalışmalarının önemli bir yeri vardır.

xvii. Çalışanların sağlığını korumak ve gerekli gelişmeleri düzenlemek işveren/yönetici sorumluluğundadır.

xviii. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin başarısı, bu durumdan fayda sağlayanların farkındalığı, çaba ve kabullenmesi ile doğru orantılı olarak şekillenmektedir.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunun Tarihçesi

Hastalığın geniş olması ve iş kazalarının uğraşılan işin gerekçesi olarak kabul edilipönemsenmemesi sebepleriyle hastalıklara duyulan ilgi durumu geçmişi daha eskilere dayanmaktadır. Meslek hastalıklarına olan ilgi, Antik Yunan'dan başlamaktadır. Hipokrat (MÖ 460-370) madenlerde oluşan kurşun zehirlenmesi üstünde çalışma yapmış ve Romalı Pliny (MS 23-77) kurşun ve kükürdün zehirli etkenlerini inceleyerek, ilk kişisel koruyucu ekipman olan deri maskeleri icat etmiştir. MS 2. yüzyılda, Yunanlı Doktor Galen kurşun zehirlenmelerinin sebebini ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını araştırıp incelemeye almıştır. Orta çağda bilimle birlikte bu tür çalışmalar da durmuş, Rönesans (MS 1500–1800) meslek hastalıkları ile ilgili çalışmaların devam ettiği bir dönem olarak kayıtlara geçmiştir.
Konuya ilişkin yapılan yasal düzenlemelerin dönüm noktası olarak, PercivalPott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmaları üzerine çalışmış ve incelemiş olduğu çalışmalar sonucunda İngiliz Parlamentosu'nun 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasasının çıkarılmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin ciddi bir biçimde ele alınması ve yasal düzenlemelere gidilmesi, 19. yüzyıldan sonra olmuştur. 1802' de çıkartılan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası ile çırakların horlanmasına ve emeklerinin kötüye kullanılmasına engel olunmaya çalışılmıştır. 1824'e kadar yasak olan sendikal etkinlikler yasallaşmış ve kölelik kaldırılmıştır. (1833)

19. yüzyıldan itibaren sanayi devriminin ortaya koyduğu olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde ve düzenlemelerdebulunmuşlardır. Sosyal güvenlik ilkeleri 19. yüzyılda yaygınlaşmış olup, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkılarının yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu

konuda önemli çalışmalar yapmış bulunmakta ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan birden fazla kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği maksadından önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de içinde bulunup üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerindeki maruz kalma değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki problemlerin başlangıcından çözümüne kadar katkılar sağlamıştır (Çetindağ,2010:1-2).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ülkemizdeki Gelişimi

Osmanlı Dönemi:

İş sağlığı ve güvenliğinin ülkemizdeki gelişimi, ilerlemesi ise Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemleri olarak iki ayrı dönem olarak incelenmektedir. Sanayileşmenin çok fazla gelişmediği ve işyeri sayısının çok az olması fabrika denilecek büyüklükte olmaması bu konudaki çalışmaların gecikmesine ve ilerlememesine sebep olmuştur. Osmanlı Dönemi'nde bu konuyla alakalı önemli gelişmelerin varlığından bahsedemeyiz. Bu dönemle alakalı önemli yasaların 1865 yılında Ereğli Kömür Havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılmış ve derlenmiş Dilaver Paşa Nizamnamesi ve yine aynı iş alanına yönelik olarak 1869 yılında çıkarılmışMaadin Nizamnamesidir.

Cumhuriyet sonrası ve günümüz dönemi:

Cumhuriyet Dönemine baktığımızda, 1921 yılında 151 sayılı ― Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna müteallik Kanun‖ kömür işçilerinin çalışma şart ve koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili çıkarılmış ilk yasa olduğu belirtilmektedir.

1924 yılında 394 sayılı yasa çalışan işçilere hafta tatili düzenlemesini koymuşlardır. Daha sonra ise 1935 yılında milli bayram tatili ve genel tatil günleri hususunda yasa da eklenerek yürürlüğe girdiği görülmüştür.

1926 yılında 818 sayılı Borçlar Yasası, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili hukuki ifadeler getirmektedir.

1930 yılında çıkarılan Belediyeler Yasası ise denetim hususunda hükümler bulunmaktadır. 1930 yılında çıkarılan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 1937 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Yasası bu alanda çıkarılmış etkili yasaları belirtmektedir.

Bu yasalara dayanarak çok sayıda tüzük ile detaylar, gelişmeler ve uygulamalar belirlenmiştir.

1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması İş güvenliği ve İş sağlığı hususunda etkili bir adım olarak görülmektedir. 1945 yılında 4792 sayılı — İşçi Sigortaları Kurumu Yasası da önemli bir aşama olarak kayda geçmektedir.

3008 sayılı İş Yasası, 1967 yılında 931 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılmış olup, bunun yerine 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Yasası getirilmiştir. Bu yasa uzun zaman yürürlükte kalmış ve bu yasaya bağlı olarak birçok tüzük ve yönetmelikte çıkarılmıştır. Son olarak 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiş ve uygulanmıştır.

1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'yla çalışan işçilere çeşitli risklere ve tehlikelere karşı güvenceler getirilmiştir. Bu yasa 2003 yılında çıkarılan 4958 sayılı yasayla değişiklik göstermiştir. Son olarak ise 16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Yasası'yla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı da değişiklik göstermiş bu yasayla beraber 50 yönetmelik ve 5 tebliğ yayımlanmış bulunmaktadır. Bu zamana kadar bazı yönetmelik ve tebliğler aşağıdaki şekilde revizyona uğramıştır:

— İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (15.08.2009/27320 tarih/sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri hakkında Yönetmeliğin 58 inci maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.)

– İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi (25.11.2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan tebliğ ile yürürlükten kaldırılmıştır.)

— İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği Danıştay Onuncu Daire 29.03.2010 tarihli 2010/696 Esas Nolu ara kararla tebliğin dayanağı olan yönetmeliğin 75 nci maddesinin birinci fıkrasının yürütmesi durdurulma kararı alınmıştır.

–İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik

(04.12.2009 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelikle yürürlükten kaldırılmıştır.)

–İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları

Hakkında Yönetmelik (15.08.2009/27320 tarih/sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 58 inci maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.)

Ve son olarak;

─İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ve Ekleri (15.08.2009 tarihli ve 27320 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmeliğin Danıştay Onuncu Daire 29.03.2010 tarihli ve 2010/696 Esas Nolu ara kararıyla bazı maddelerinin yürütmesi durdurulmuştur (Çetindağ,2010:2-3).

Türkiye'de İSG Tarihçesi (Selek,2019:23)

- 1502 → Bursa Belediye Kanunu.
- 1766 → Kütahya Fincancılar Sözleşmesi.
- Loncalar → Orta sandığı ve Teavün sandığı.
- Ahilik Teşkilatı → Lonca teşkilatı haline geldi.

} Osmanlı I. Tanzimat Ve öncesi

- 1850 → Polis Nizamnamesi.
- 1865 → Dilaver Paşa Nizamnamesi.
- 1869 → Maadin Nizamnamesi.
- 1871 → Ameleperver Cemiyeti.

} 2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

- 1921 → Ereğli Kömür Havza Yasası. (2 tane)
- 1924 → Hafta Tatili Yasası.
- 1926 → Borçlar Kanunu.
-1930 → Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Belediyeler Yasası.
- 1936 → 3008 sayılı İş Kanunu. İlk önemli İSG Yasası.
- 1946 → Çalışma Bakanlığı kuruldu.
- 1971 → 1475 sayılı İş Kanunu.
- 2003 → 4857 sayılı İş Kanunu.
- 2012 → 6331 sayılı İSG Kanunu.

} Türkiye Cumhuriyeti Dönemi

Dünya' da İSG Tarihçesi **(**Selek,2019:22)

İlk Kanun 1802-İngiltere → Çıraklık Kanunu

1833-İngiltere → Fabrikalar Yasası

1847-İngiltere → 10 saat Yasası

1918-İngiltere → 8 saat Yasası

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

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

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

İşyerlerinde işlerin ilerletilmesi, devam etmesi esnasında farklı faktörlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek durumları, hasar oluşturacak faktörlerden korunmak ve tedbir almak maksadıyla yapılan sistemli düzen ve bilimsel çalışmalar iş sağlığı ve iş temelinin güvenliğini oluşturabilmektedir. İşyerinin iyi ve güzel bir şekilde ayarlanması o işte çalışan bireylerin motive güç değerini yükseltmekte ve iş verim seviyesinin artması, birçok iş kazalarını önlemek hususunda katkı sağlamaktadır. İşyerinde düzensizliğe neden olabilecek durumlar yok edilmeye çalışılmalı ve gereken önlemleri aldıktan sonra devamlı şekilde günlük takip ve denetimler sağlanmalıdır. İşsağlığı ve iş güvenliğinin esas amaçlarından birkaçı şu şekildedir;

- Çalışan bireylerin korunması, sağlıklı, mutlu ve güvenli bir çalışma atmosferi oluşturmak
- Çalışanları çalışma ortamından kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risk ve tehlikelere karşı korunmasını sağlamak
- Kazalara neden olabilecek etkenleri önceden belirleyip, gerekli önlemlerin alınıp, meydana gelebilecek direk ve dolaylı olan zararlarıönlemek
- Üretimin devamlılığını ve istikrarını sağlamak
- Çalışma verimi düzeyini arttırmaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel hedefi çalışanların hayatlarının bir kısmını geçirdiği işletmelerde fiziksel, biyolojik ve ruhsal bakımdan sağlıklı olmaları için gerekli ne neler varsa uygulanmasıdır.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çalışanların sağlığının korunarak bu korunma durumlarının geliştirilmesi, toplumun sağlığıyla ilgili çalışmalar içerisinde önemli bir yer tutar. Bu durumda işçilerin nüfusununiçerisinde geniş alan kaplamaları ve tarihsel bir şekilde toplumun örgütlü bir bölümü olmalarının etkileri büyüktür. Öyle ki işçi sağlığı uygulama alanlarının başarılı olması, işçilerin bu toplu güçleri kullanabilmeleri ile yakından ilgilidir. Sendika ve işçilerin sahiplenemediği uygulama ve durumlar, yeterince etki gösterememekte ve uzun bir zaman ayakta kalamamaktadırlar (TMMOB,2008:17).

İSG; işletmeler, çalışanlar ve ülke ekonomisi bakımından büyük önem taşımaktadır. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığı işletme ve işyerlerinde çalışanların iş doyumları ve verim düzeyi artarken, bu verim işletme verimine de olumlu yönde yansıyacaktır. Ayrıca sağlık ve güvenlik önlemleri sayesinde işletme ve ülke ekonomisi, iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olduğu maliyet kalemlerinden kurtularak büyük zarar ve hasarların önüne geçilebilecektir. Sonuç olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, birey, örgüt ve toplum alanında maddi ve manevi kayıpları gücünün azaltılması sebebiyle önem taşımaktadır(Tozkoparan ve Taşoğlu,2011:182). ILO verilerine göre (TMMOB,2018:38):

• Her 15 saniyede 160 işçi, iş kazası geçirmektedir.

• Her gün yaklaşık olarak 6400 kişi iş kazası ve/veya meslek hastalıkları sebebiyle hayatını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık 350 bin kişi iş kazası, 2 milyon kişi meslek hastalıkları yüzünden yaşamını kaybetmektedir.

• Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte olup, 313 milyonu aşan işçi ölümcül olmayan iş kazası geçirmiş olmakta (bu bir günde ortalama 860 bin işçinin iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir) ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmış bulunmaktadır.

• Her yıl, gelişmekte olan ülkelerde, zehirli maddelerden dolayı 651 bin işçi hayatını kaybetmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının % 10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu ifade edilmektedir. ILO'ya göre bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler sebebiyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması kaçınılmaz olmaktadır.

• Her yıl asbest yüzünden 100 bin kişinin yaşamını kaybettiği tahmin edilmektedir. Üstelik dünyada asbest üretimi 1970'lerden bugüne sürekli azalmasına rağmen, geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam ettiği ifade edilmektedir.

• Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin yüzde 37'si bu hastalığa yakalandığı belirtilmiştir. Bu oran 50 yaşın üzerindeki çalışan işçilerde yüzde 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da taş kalem işçilerinin yüzde 50'si ve taş kırma işçilerinin yüzde 36'sı bu hastalığa yakalanmış durumda olduğu ifade edilmektedir.

• ILO'ya göre tüm dünyada istihdam bakımından önemli bir pay tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda ve verilerde iş kazası yaşandığı tespit edilmiştir. Sektörde mekanizasyon artmasına rağmen el emeği hâlâ büyük bir rol oynamaktadır. ILO verilerine göre tüm dünyada inşaat sektörü alanında her yıl yaklaşık 60 bin ölümcül kaza yaşanmakta olup ve buna göre her 10 dakikada bir kişi iş kazası sonucuyla hayatını kaybetmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), tarafından yayınlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları verilerinden alınan 2012-2017 yılları arasında elde edilen veriler Tablo 1.1' de belirtilmektedir. Tabloda belirtilen veriler 5510 Md. 4-1/a kapsamındaki işçileri kapsamakta ve bağımsız olarak çalışan işçiler bu tablodaki verilere dâhil edilmemiştir. Söz konusu verilere bakıldığında, 2012-2017 yılları arasında sürekli ve önemli ölçüde artışların olduğu görülmektedir.

Tablo 1. 1: SGK Verilerine Göre Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

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

Tablo 1.1’ e göz attığımızda 2012 yılında iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda total ölüm sayısı 745 iken bu rakam 2013 yılında yaklaşık %83 artarak 1.360’a ulaşmıştır. 2014 yılında ise bir önceki seneye göre yaklaşık %19 oranında artarak 1.626 olarak tespit edilmiştir. 2014 yılına göre 2015 yılında yaklaşık %12 azalma görülerek bu rakam 1.252’ye gerilemiştir.

2016 yılında ise, 2015 yılına göre yaklaşık %11 artmış olup, 1.405 olarak kayda geçmiştir. SGK istatistiklerine baktığımızda, son verilerin 2017 yılına ait olduğu görülmektedir. 2016 yılındaki verilere göre yaklaşık %25’lik bir artış olması nedeniyle, 2017 yılındaki iş kazası ve ölüm sayısı 1633 olarak kaydedilmiştir.

Tablo 1. 2: ILO İstatistik Yıllığı Verileri

ÜLKELER	ÖLÜMCÜL İŞ KAZASI	ÖLÜM RİSKİ
İngiltere	211	9
Avusturalya	417	12
ABD	2.800	23
Yunanistan	83	40
Japonya	2.414	46
Fransa	1.082	55
Almanya	2.840	87
Brezilya	3.129	90
Türkiye	798	283

ÜLKELER	İŞ KAZASI	KAZA ORANI
İngiltere	159.631	0.728
Tunus	18.690	0.935
Hollanda	64.657	1.073
Yunanistan	22.608	1.074
Brezilya	388.304	1.124
Zimbabwe	19.447	1.531
Macaristan	33.494	1.748
Danimarka	49.730	2.059
Türkiye	87.960	2.093

Kaynak: ILO yıllık istatistiği

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumlu Gruplar

Çalışma yaşamında işveren, işçi, OSGB ve İSGB’lerin ve devletin bir arada, sağlıklı ilişkiler sistemini oluşturabilmeleri durumunda başarılı ve sağlıklı sonuçlar alınabilmektedir. Bu ilişkilerin kurulması, yönetimi ve sorumlulukların yerine getirilmesi, her bir aktörün rolü ve yerinin iyi belirlenmesi ve sağlam temellere oturmasıyla yakından ilgilidir. İş sağlığı ve güvenliği hususunda işçi, işveren/yönetici ve

devletin birbirlerini tamamlayan görevleri bulunmaktadır. Bu sorumluluklar kanunda da ayrı ayrı belirlenmiştir. Ayrıca geliştirici bazı değişikliklerin yapıldığı da görülmektedir.

1.5.1. Çalışanların Sorumlulukları

Çalışan; kendi özel kanunlarındaki konumlarına, düzeylerine bakılmadan kamu veya özel sektörlerde istihdam yapılan gerçek kişiler olarak ifade edilmektedir. Sorumlulukları çerçevesinde işverenler tarafından alınan ve uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymak, çalışanlarda bağımlılık ve sadakat borcu gereğidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da sağlıklı ve güvenli çalışma alanları oluşturmak için gereken tedbirlerin ve teçhizatların sağlanması görevini işveren/yöneticilere vermiştir. Bu kanun, 13. Maddesinde beyan edildiği üzere ilk defa kamu ve özel sektörde çalışanların tümünü içine alacak şekilde ayrımı kaldırmıştır. Fakat iş görenlere de bazı hak ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bunları kısaca belirtip özetleyecek olursak (Ay,2016:22);

- Çalışmaktan kaçınma durumu hakkı: Hayati, önlenebilme durumu olamaz, ciddi anlamda tehlike durumunda işi bırakabilmektedir. Çalışma yapamadıkları sürede hukuksal tüm hakları saklı kalacaktır. Gerekli önlemler alınmadığı durumda sözleşmeyi tek taraflı olarak feshedebilmektedirler. Çalışanlarınücretleri ödeme yapılır veyahut başka alanlarda iş verilmesi gerekir. (25. Madde)
- Bilgilendirme: Çalıştıkları alanlarda karşılaşabilecekleri riskler, tehlike, önleyici ve koruyucu tedbirler, ilk yardım, doğal afet, olağan dışı durumlar, yangın ve yangından korunma ve tüm yasal hak ve sorumlulukları gibi konularda 16. Madde çerçevesinde bilgilendirilmelidirler.
- En önemlisi de İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitilme hakkıdır. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacaklar işin yapılışı hakkında mutlaka eğitilerek belge verilmesi gerekmektedir. Kazazedeler ve meslek hastalarına da kaza ve hastalığın nedenleri hakkında bilgi verilerek, bundan sonra nasıl korunmaları gerektiği ve güvenli çalışabileceği ek olarak öğretilmelmesi gerekmektedir. Eğitimler, işten uzak kalma, işyeri ve iş değişikliği veya kullanılan donanımların değişmesi gibi durumlarda mutlaka tekrarlanması gerekir.
- İş görenlerle birlikte temsilcileri de bu konularda hazırlanan kurallara ve prosedürlere uymak zorundadır. Temsilciler, sağlık birimi çalışmalarını

desteklemek, muayenelere, bilgi güdüleme ve tüm eğitim programlarına katılarak gerekli durumda iş birliği yapmakla görevlidirler. Çalışan herkes, makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları, aldıkları eğitim doğrultusunda, amacına uygun bir şekilde kullanmakla mükelleftir.

- Makine, cihaz, araç gereç, tesis ve binalarda ciddi bir risk ve tehlike gördüklerinde hemen temsilcilerine, amirlerine veya işverene bildirmek zorundadırlar.
- Çalışma alanı ve koşullarının düzeni, seçilecek iş donanımı, yeni teknolojik uygulamalar gibi konularda karar verme sürecine dâhil olmalıdırlar. Çalışan kişiler sağlık gözetiminde yapılacak hizmetlerin gerekçe ve yöntemleri, sonra da elde edilen verilerin değerlendirilmesi konularında bilgilendirilirler. Hatalı veya hataya sebep olabilecek muayene sonuçlarına itiraz etme hakkına da sahiptirler.

1.5.2. İşverenlerinSorumlulukları

İşveren; çalışanları istihdam eden tüzel veya gerçek kişi yahut tüzel kişi olmayan kurum ve kuruluşları ifade etmektedir (Ay,2016:21). "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" işverenleri iş ortamında güvenli ve sağlıklı çalışma alanı oluşturmakla ve her çeşit önlemi almakla sorumlu tutmuştur. Ayrıca bu sorumluluklarda herhangi bir sınırlama da getirmemiştir. Bu durum işverenlerin gözetme borçlarının bir sonucudur.

İşverenin koruma ve gözetme borcu, işçilerin işverenine karşı bağlılık ve sadakat borcunun en önemli karşılığı olarak görülmektedir. İşçiyi gözetme borcunun özel hukuktaki kaynağı tarafların arasında imzalanan iş akdi ile Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye uyulmaması münasebetiyle çalışan zarara uğrar isetazminat isteme hakkı doğmaktadır. Kamu hukuku kaynağıysa İş Kanunu'nun 77. Maddesinde belirtilmiştir.

"6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" işverenlerin;

- Çalışanların işiyle ilgili sağlık ve güvenliğinin sağlanması için önlemleri belirlemek, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleyici politikalar geliştirerek uygulamaya sokmak, denetleme, izlem, geliştirme ve risk değerlendirmesini yapmak,

- Sürekli şekilde en az 50 çalışanı olan işyerlerinde bu hizmetlerin verilmek için işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) oluşturmak, bir ve/veya birden çok işyeri hekimiyle diğer çalışanı ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden çok iş güvenliği uzmanını görevlendirmek,
- Sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışanların görüşlerini alarak katılımı sağlamak, "İSGB veya OSGB"de görevli olan çalışanın ismi, soy ismi, çalışma saatleriyle yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmek, işyerindeki risklerle ilgili çalışanlara eğitim verilmesini sağlamak,
- İş yeri hekimiyle iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili öneri ve önlemlerinin yerine getirilmesini sağlamak,
- Riskli durumlardan kaçınmak ve kaçındırmak, kaçınılması mümkün olmayan risklerin analizini etmek ve mücadele etmek, işin kişilere uygunluk duruma getirilmesini sağlamak, donanım tasarımları ve üretim metotlarının seçilmesini tek düze çalışma temposunun güvenlik ve sağlığa olumsuz sebepleri önlemek, önlenemiyor durumda ise en aza düşürmek,
- Çalışanları işletmede maruz kalacakları güvenlik ve sağlık risklerinin karşısında sağlık gözetimine tabi tutmak, bu çerçevede işe girişlerde sağlık durumlarının yapacakları iş alanlarına uygun olabileceğini sağlık raporu kayıt altına almak ve yapılan işin statüsüne göre, işin devamı süresi boyunca sağlık muayenelerinin düzenli sürelerle yapılmasını sağlamak,
- İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranılması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat ödemek gibi sorumluluklar yüklenmiştir.

1.5.3. OSGB ve İSGB'lerin Sorumlulukları

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB) "6331 sayılı kanun" çerçevesinde oluşturulmaktadır. İSGB ve OSGB'lerin sağlıklı ve güvenli çalışma alanı oluşturulmasına katkı sağlamaları gerekmektedir. Başlıcaları görevleri şunlardır;

- Sağlık ve güvenlik risklerinin karşısında alınacak olan önleyici, koruyucu ve düzeltici tedbirlerle çalışma ortamının gözetimi konularında işverenlere rehber olmak ve öneriler hazırlayarak işverenlerin onayına sunmak,

- Eğitim ve bilgilendirme planı yaparak işverenin onayına sunmak,
- Sağlığı korumak ve geliştirmeye yönelik gözetimler yapmak,
- İş kazası, afet ve yangın gibi müdahale edilmesi gereken durumları belirleyip, planların hazırlanması, uygulamaların organize edilmesi ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yapmak,
- Yıllık çalışma planları, sağlık gözetimi, çalışma ortamlarının gözetimi, değerlendirme raporu, iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgi ve çalışma sonuçlarını kayıt altına alınması,
- Çalışanların yaptıkları işler, yapılan risk değerlendirme sonuçlarıyla işe ilk giriş ve periyodik muayene sonuçlarının, iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtlarının işyerlerindeki bireysel sağlık dosyalarında gizlilik ilkeleri kapsamında saklanmasını sağlamak olarak ifade edilmektedir (Yılmaz,2010:20).

1.5.4. Devletin Sorumlulukları

Devletin iş sağlığı ve güvenliğinde işveren, kanun koyucu ve ara buluculuk gibi rolleri bulunmaktadır. Sistem içerisinde düzeni, bütünlüğü ve istikrarı sağlamak, güç dengesini sağlamak, sorun çözüm üretmek, denge ve uzlaşmaya yardımcı olmak gibi görevleri yürütmektedir. İlişki ve sistemin sürekliliği için etkileme ve düzenleme yeteneğine sahip en kuvvetli otorite olarak kabul edilmektedir. Devletin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik diğer görevlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Koca,2015:48):

- "İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturmak,
- Teşkilatlanmayı sağlamak,
- Taraflara rehberlik ve danışmanlık yapmak,
- Denetimler yaparak gerektiğinde idari, hukuki ve cezai yaptırımlar uygulayarak dengenin bozulmasına müsaade etmemek,
- İstatistiksel bilgi ve yayınlar sunmak,
- İş görenlerin güvenlik ve sağlığı, işin yapılası ve üretimin güvenli yapılması için gerekli mevzuatı oluşturmak,
- Kanun, tüzük ve yönetmelikler yayınlamak,
- Standartlar oluşturarak uluslararası anlaşmalara taraf olmak".

Konuyla ilgili olarak birçok bakanlık, kamu kurum ve kuruluşunun görevi bulunmakla birlikte, denetim başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği alanı yoğun olarak “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı”nın sorumluluğundadır.

BÖLÜM 2

MOTİVASYON KAPSAMI VE KAVRAMI

Türk Dil Kurumu motivasyon kavramını isteklendirme, itici kuvvet, güdüleme ve harekete yöneltici içsel güç şeklinde tanımlanmaktadır (TDK 2018). Çalışma hayatında da motivasyon, hem çalışanları işe yönelten hem de örgüt kültürünün oluşmasını destekleyen bir durumdur. Motivasyon, çalışanların işletmenin hedefleri, misyonları ve vizyonları doğrultusunda isteyerek, çaba ve emek göstererek çalışmalarını sağlamaktır. Bu nedenle çalışanları işletme hedef ve amaçlarına yöneltecek örgüt kültürünün oluşturulması motivasyonun verimini arttırmak için önemlidir. Bu konu başlığı altında motivasyonun kavramının ve kapsamının yanında kuramları da belirtilmiştir.

2.1. Motivasyonun Tanımı

Motivasyon, insanın harekete geçirmeye iten güdü olarak belirtilebilir. Özellikle iş hayatında çalışanları işe karşı olumluve istikrarlı şekilde motive etmek, işe teşvik etmek; çalışanları işlerine adapte ederek ve buna bağlı olarak verimliliğin arttığı gözlemlenir ayrıca çalışanların işlerini yaparken daha dikkatli ve daha özenli olmasını sağlayarak, tehlikeli hareketlerle oluşabilecek iş kazalarını azaltmaya yardımcı olur. Bazı işyerlerinde verimlilik oranının düşük olmasının nedenlerinden birisi de çalışanları motive olmaya iten ihtiyaçların yanlış belirlenmesi de öne çıkmaktadır. Motivasyonun önemi kadar da motivasyonun kullanım teknikleride önemli bir paya sahiptir.

Motivasyon kavramının Türkçe'de tam anlamıyla bir karşılığı görülmemektedir. Bu kelimeFransızca ve İngilizce'de belirtilen 'motive' kelimesinden oluşmuştur. Motive kelimesinin Türkçe ifadesi saik, güdü veya harekete geçirici şeklinde belirtilebilir. Arzu, istek, amaç, hedef, dürtü ve ihtiyaç gibi kavramları bütünleyen ifadeler ile belirtilmeye çalışılan Latince de hareket etme anlamındaki 'movere' kökeninden türeyen motivasyon kavramı, psikolojik veya fizyolojik yoksunluk ya da ihtiyaç ile birlikte başlayan kitleye, hedefe yönelik bir dürtü ve davranışı hareketlendirecek, devam ettiren süreci ifade etmektedir (Temizbaş,2018:14).

İşverenler emrinde çalışan insanların yeteneklerinden ve niteliklerinden daha fazla başarı sağlayamaz. Eğitim, işaretleme, afişleme gibi idari önlemlerle kişisel özellikleri geliştirilebilir, ancak yine de bu ilerleme sınırlı ve birçok engeli de mevcuttur.

Buna bağlı olarak; insanların işe karşı ilgisinin arttırılması, davranışlarının çalıştığı iş yerine göre yönlendirilmesi, amaca yönelik çaba ve faaliyetlerde bulunulması ve çalışanları inandırarak denetim ve gözetim altında bulundurması, ödüllendirmesi ve cezalandırmak gerekmektedir (Taşbaş,1998:4).

Kısaca motive kavramını belirtirsek;

i. Harekete geçiren, hareketlendiren
ii. Hareketin devamını sağlayan
iii. Hareketi olumlu yönde yönelmesini sağlayan

şeklinde üç temel özelliğinin olduğunu ifade etmek mümkündür. 'Motive' temel kavramından türetilmiş olan güdüleme kavramı da bir ve birden fazla kişiyi, belli bir hedefe doğru süreli olarak harekete geçmesini sağlamak için uygulanan işlerin toplamını ifade etmektedir (Temizbaş,2018:14).

Kişinin motivasyon düzeyiyle başarı ve verimi arasında olumlu ve doğrudan bir ilişkinin olduğu, motivasyonu yüksek olan çalışanların, işe ve örgüte bağlılığı sayesinde işlerindeki performanslarının da yüksek olduğu ve bununla birlikte verimliliği getirdiğini söylemek mümkündür. Bu sebeple motivasyonun kişinin başarısı ve verimi üzerinde doğrudan etkisi vardır (Aytürk,2010:109).

2.2. Motivasyon Süreci

Örgüt kültürü bakımından motivasyon yöneltici, teşvik edici bir faktör ve motivasyondaki temel hedef, çalışan bireyin isteyerek, verimli ve mutlu çalışma düzenini oluşturmaktır. Yöneticilerin başarısı da çalışanları amaç ve hedefleriistikametinde motive edip, gereken verimi alıp alamadıklarıyla bağlantılıdır. Bireyler diğer yönüyle duygusal yapıda bulundukları için işveren bakımından çalışan bireyi motive etmenin dışında motivasyonu iyi tutmakve devamlılığını sağlamak bir hayli zordur. Çünkü bireyler birbirlerinden farklı yapıda ve bireyler genelde duygularıyla adım atmaktadırlar. Bu sebepten ötürü işyerlerinde devamlı olarak çalışanın mutlu halde olmasını sağlamak ve tatmin edebilecek noktalarının arayışına girmek, belirlemek ve çalışanları bu seviyelere ulaştırma yönünden işverenlerebüyükgörevdüşmektedir. Motivasyon devamlı şekilde bir amaca, doğrultuya

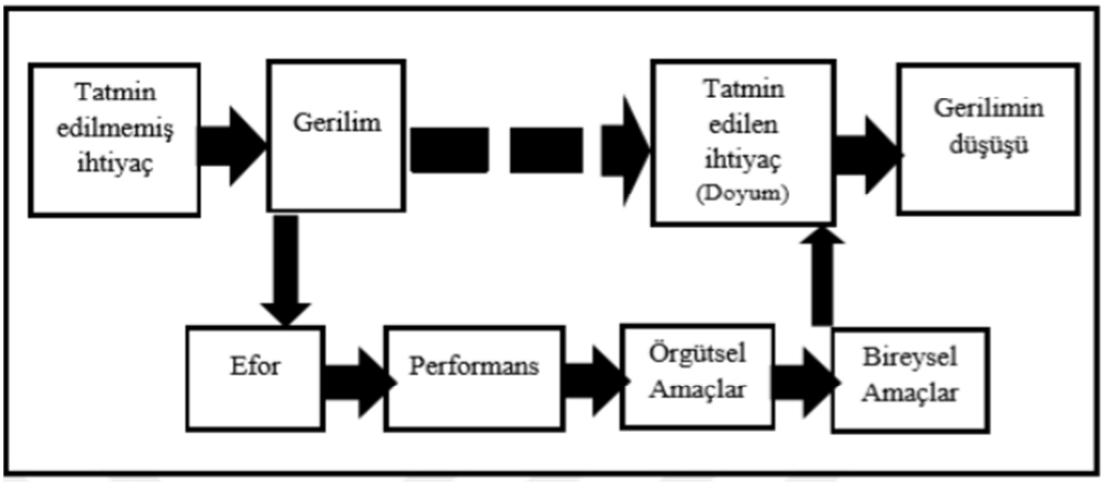
ve ödüle yönelik bir araçtır. Hedefi olmayan bir nokta için bireyin motive olması söz konusu değildir.

Çalışma alanında harcanan güç, emek, ihtiyaçlarımızı karşılayabilmek, statümüzü değiştirmek gibi sebepler içindir. İnsanlar verdikleri emekiş karşılığında elde etmiş oldukları kazanç ne kadar önemliyse insanlar o kadar iyi işe odaklanırlar.

Bireyin maddi ihtiyaçlarının yanı sırapsiko-sosyal ihtiyaçları da önemlidir ve birey her ne kadar maddi tatmin düzeyine ulaşmış olsa dahi manevi tatminsizlik duygusu insana rahatsız verir ve birey ekonomik anlamda tatmin sebeplerinin yanı sıra maddi olmayan unsurlarında beraber kullanılması gerekir.

Motivasyon kesintisi olmayan bir süreçtir ve devamlılık ister. Kurumlar gibi bireyler de zaman içerisinde değişim gösterir ve bu durumda motivasyon kaynaklarının da değişmesi gerekebilir. Motivasyonun devamlılık ve değişim isteyen bir olgu olması, farklı dönemlerde farklı motivasyon sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu anlamda yapılan teoriler yöneticilere çalışan motivasyonunun sağlanması ya da yükseltilmesi bakımından önemli bilimsel temeloluşturmaktadır(Sevinç,2015:945).

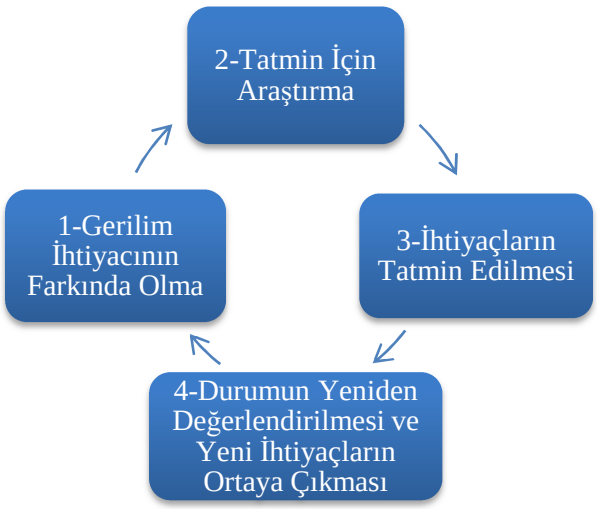
Motivasyon gidişatı, süreci insanları gereksinimleri ile başlar(Şekil 2.1). Bir ihtiyacın ortaya çıkmasının hemen ardından, bireyler bu ihtiyacın karşılanmasını beklemekte ve böylece birey itici güçle uyarılmaktadır. Dış ve iç etkilerle uyarıldığı görülen bireyler çeşitli şekillerde davranışlara yönelmektedir. Amaç ihtiyaçların karşısında duyulan isteğin tatmin edilmesidir (Selen,2009:13):



Şekil 2. 1:Motivasyon Süreci ve Motivasyonun Temel Bileşenleri

Kaynak: https://www.google.com/search?q=motivasyon+s%C3%BCreci+ve+temel+bile%C5%9Fenleri&sxsrf

Motivasyon sürecinin belirlenmesinde özendirme, ihtiyaç ve güdüer arasındaki ilişki ve anlamlar önemlidir. Çalışanların becerileri, yetenekleri nasıl farklılık gösteriyorsa motivasyon şekilleride farklılık göstermektedir. Bu nedenle çalışanların ihtiyaçları, güdüleri işverenler tarafından iyi analiz edilmelidir. McFarland motivasyon sürecini şu şekilde ifade etmiştir:



Şekil 2. 2: Motivasyon Süreci

Şekil 2.2' de görüldüğü üzere motivasyonun başlangıç evresi bireylerin, çalışanların ihtiyaçlarının farkına varması ve buna bağlı olarak yarattığı gerilimlerdir. Ardından birey ihtiyaçlarını gidermek için araştırmaya başlar ve kendisi için en uygun olanını belirlemeye çalışır. Sonuç durumunda ihtiyaçlarından emin olan birey son durumu tekrar ele alıp değerlendirerek yeni ihtiyaçlarını ortaya koyar.

2.3. Motivasyon Çeşitleri

Motivasyon belirleyicilermotiv yani güdü; bireylerin hareket etmelerini ve davranışlarını götermelerini sağlayan bir güç olarak bilinmektedir. Motiv veya güdü amaca, hedefe yönelik hareketler ve davranışlar için sürecin başlatılmasını ve ilerlemesini sağlayan bir araç güç olarakta nitelendirebiliriz. Başka bir şekilde ifade edersek motivler veya güdülerbir yandan hareket ve davranışlarımızı yönlendirirken diğer yandan ise organizmayı veya bütün topluluğu canlı ve hareketli tutmayı hedeflemektedir.

Motivasyon çeşitleri de şu şekilde ifade edilmiştir (Temizbaş,2018:16-17):

a) *İç Motivler:* Öğretilmeyen, öğrenmeye gerek duyulmayan ve insanların doğal ihtiyaçlarından doğan bilinçsiz davranışları belirtmektedir. Bu davranış biçimi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. İnsanların belirli bir ihtiyacı gidermesine yönlendiren dürtüleri ifade etmektedir. Kalıtım yoluyla bireyden bireye aktarıldığı görülmektedir.
b) *Fizyolojik Motivler:* Doğal güdü adıyla da kullanılmaktadır. Organizmanın yaşamını sürdürebilmesi için karşılamak durumunda olduğu temel ihtiyaçlardan doğan güdüleri ifade etmektedir. Organizmanın varlığı ve soyunun sürekliliği ihtiyacındanoluşmakta etkili olabilmektedir. Açlık hissi, oksijen eksikliği, susuzluk, dinlenme, uyuma ihtiyacı gibi uyarılma ihtiyaçlarının fizyolojik hareketlere neden olduğu görülmektedir.
c) *Sosyal Motivler:* İnsanların diğer canlılardan ayrılmasını sağlayan en önemli özelliğin bilinçli ilişkilerden oluşan toplumsal yaşam olduğu bilinmektedir. İnsanların bir araya geldiği ve onları toplumsal hayata ilerleten kuvvet bilinçtir. Sosyal güdüler bir şekilde diğer insanları da kapsayan güdülerdir. Toplumun bir parçası olan bireyleri ondan soyutlamak neredeyse imkÂnsızdır.
d) *Psikolojik Motivler:* Psikolojik güdüler fizyolojik güdülerden farklı olarak, fizyolojik köküyle güdülerin doğduğu anda var olmalarının yanında; psikolojik güdülerin sonradan yani öğrenmeyle, öğretilmeyle kazanılmasıdır. Psikolojik güdülerin tespiti yapmak, sosyal ve fizyolojik güdülerin tespitinden daha zordur. Bazı aşamalardan geçen ve sürekli gelişmekte olan kişilik yapısı psikolojik güdülerin varolma biçimini ve istikametini belirlemektedir. Psikolojik güdü bazen kendisini gösterme isteği, bazen de bağımsız olma isteğidir. Ancak bunları bir araya getiren bağ hükümdar, baş(iktidar) olabilme isteğidir.

2.4. Motivasyon Teorileri ve İçerikleri

İşyerlerindeki yönetici kişiler, iş verimini, iş tatminini ve iş doyum düzeyini en üst seviyeye çıkarmak ve varılan bu seviyeyikorumak istiyorlarsa işgörenlerini etkileyen etmenleri detaylı araştırma yapmak, gereklibilgilere sahip olmak ve bu etkileri iyi anlamak durumundadırlar.

Motivasyon da bu psikolojik durumlardan bir tanesidir. Birey hâl ve hareketlerini ifade etmeye yönelik önerilmiş motivasyon teorisi vardır. İşyerlerinde insan davranışının önem ve değerinin yükselmeye başladığı beşeri ilişkilerinin gelişmesiyle, psikoloji de yönetim bilimi konularıyla birleştirilmiş ve davranışın anlaşılmasında yol gösterici diğer psikolojik süreçlerle birlikte motivasyon kavramının değer ve önemini de vurgulamıştır (Selen,2009:26).

Bilim insanları tarafından gösterilen davranış ve hareketlerin ifadesinde önerilen pek çok motivasyon teoremi, örgütsel durumda düşünülüp değerlendirmeye alındığında iş tatmini ve iş veriminin işyerlerindeki insan kaynakları uygulamasında nasıl ve ne tür şekilde etkilendiklerini de ifade etmeye yarar sağlamaktadır.

Motivasyon Teorilerini sınıflandırırken farklı biçimlerde yapılabilir. Bunlar Tablo 2.1‘ de olduğu gibi;

- Kapsam-İçerik,
- Güncel Teoriler,
- Süreç Teorileri

gibi üç şekilde belirtilirken bu çalışmada bu tür farklılıklara gidilmeksizin motivasyon ifadesinin başlangıcından beri ortaya çıkmış motivasyona dair teoriler ele alınmıştır. Motivasyon teorileri çeşitli başlıklar altında toplanmaktadır.

Tablo 2. 1: Motivasyon Teoremleri

Kapsam- İçerik Teorileri	**Güncel Teoriler**	**Süreç Teorileri**
Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	Adams’ın Eşitlik Teorisi	Vroom’un Beklenti Teorisi
Herzberg’in Çift-Faktör Teorisi	Locke’un Amaç Saptama Teorisi	Lawler-Porter Modeli Teorisi
Alderfer’in E.R.G. Teorisi		
McClelland’ın Gereksinimler Teorisi		

2.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi - Abraham H. Maslow

Abraham Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" kuramı, bireyin temel ihtiyaçlarını esas alan ve bu ihtiyaçları hiyerarşik bir düzenle sıraya koyan bir teoridir. İnsan davranışlarının yönlenmesini etkileyen en önemli etken sebebin ihtiyaçlar olduğunu belirten ve motivasyon kavramını ifade etmeye çalışan Maslow'un kuramı iki temel varsayıma dayanmaktadır (Şimşek,2011:185):

i. İnsan ihtiyaçları bir sebebe dayanmaktadır.
ii. Tatmin edilen ihtiyacın motive edici faktörden çıkması ve bulunduğu durumunu tatmin edilememiş farklı ihtiyaca bırakması söz konusudur.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, kişilerin harekete geçmesi ihtiyaçların önemli olduğunu ve bu ihtiyaçların hiyerarşik düzende dizildiğini ifade ederek, hareketlenme hususunu vurgu yapmak istemiştir. Maslow'a göre kişiler beş ihtiyacı doyurmak istemektedirler. Bu ihtiyaçlar en alt basamaktan en üst basamağa kadar dizilmiş şekliyle aşağıda belirtilmiştir (Özler,2013:141):

• *Fizyolojik İhtiyaçlar:* İnsanların varolduklarıandan itibaren sahip oldukları ve istedikleritemel ihtiyaçlardır. Yemek ihtiyacı, su içme ihtiyacı, hava almak vb. bu ihtiyaçlara misal verilebilir.

• *Güvenlik İhtiyacı:* Kişi, fizyolojik anlamdaki ihtiyaçlarını temin ettikten sonra, gerek çalışma alanında fiziksel güvenliğinin sağlanmasını, geleceğinin güvence altına alınmasını istemektedir. Sağlık kontrollerinden geçmek, sosyal sigorta ve emeklilik düzenlemelerinden yararlanmak vb. bu ihtiyaçlara örnek olarak verilebilir.

• *Ait Olma ve Sevme (Sosyal) İhtiyacı:* Kişi günlük hayatında vaktinin çoğunluğunu çalışma alanında geçirmekte ve bu zaman diliminde iş ekibiyle ilişki kurmaktadırlar. Bu ihtiyaç düzeyindeki kişinin kendisine sosyal alan oluşturma ihtiyacı, bir gruba ait olma ihtiyacı, sevme ve sevilme ihtiyaçlarının neticesinde hâl ve hareketlerinde düzenlilik gösterirler.

• *Saygı (İtibar Görme) İhtiyacı:* Bireyin yaptığı davranışların başka kişiler açısından pozitif karşılanmak istemesini, itibarlı bir birey şeklinde kabul etmelerini ve kendine güvenilmesini içermektedir.

• *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:* Maslow'un teorisinde en üst düzeyde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, başka ihtiyaçların doyurulmasından sonra hissedilen bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç kişinin potansiyelinin en uç seviyeye varmasını, yeteneklerini ve tecrübelerini en üst noktada harekete geçirme isteğini ifade etmektedir.



Şekil 2. 3:Maslow'un Teorisi Temel Alınarak Uyarılmış 8 Basamaklı İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak:https://www.google.com/search?q=maslow%27un+ihtiya%C3%A7lar+hiyerar%C5%9Fisi+8+basamak&sxsrf=AOaemvK1vrBLXbsi4o9jQEdsRl6AcpMjw:1630656722832&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjBxdvVreLyAhUIhv0HHfncBo8Q_AUoAXoECAEQAw&biw=1366&bih=657[Erişim tarihi: 03.09.2021].

Maslow'un teorisinin ana amacı; ihtiyaçların bir sıra takip ettiği ve tatmin edilen bir ihtiyacın motive eden yönlerini kaybedeceği gerçeği vardır. Ancak ihtiyaçların her zaman katı sınır ve kurallar kapsamında yol izledikleri düşüncelerine kabul etmeleri çok mümkün olmayacağı düşüncesiyle teoriye sert eleştiriler getirildiğini de belirtmek gerekir.

2.4.2. Çift Faktör Teorisi -FrederickHerzberg

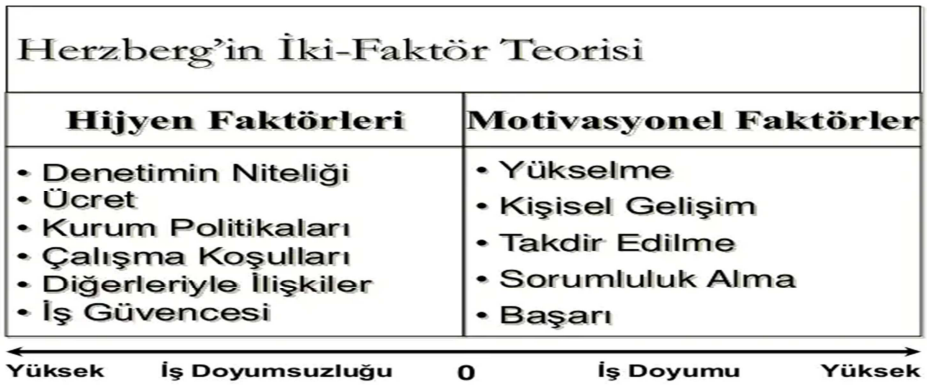
Motivasyon hijyen teorisi adıyla da bilinmektedir. Belirtilen teoriye göre Frederick Herzberg Pittsburgh'da 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir ekip üzerinde analiz

ederek araştırmanın neticeleri üzerine bu teoriyi ortaya koymuştur. Herzberg'e göre, iş yerinde çalışanları tatmin etme faktörüne motive edici faktörler ve hijyen faktörler başlıkları şeklinde sınıflandırmıştır. Herzberg motive edici etmenlerin doğrudan iş ile alakalı olduğunu savunmuştur. Bunlar kısaca; başarı, sorumluluk sahibi, tatminkâr, işin kendisi, ilerleme, gelişme olarak ifade edilmektedir. Bu faktörler daim olduğu sürece kişinin tatmin olduğunu belirtir. Aksi durumda çalışan taminsiz durumda olacaktır.

Herzberg hijyen etmenlerini ise doğrudan işin gerçeği olmadığını ileri sürer. İşin çevresel yani dışsal durumundan kaynaklı olduğunu belirtir. Bunlarda kısaca; ücret, yönetim politikası, özel yaşantı, güvenlik, statü, iş arkadaşlarıyla ilişkiler olarak belirtir. Bu etmenler çalışanlar için kabul edilebilirin altına düştüğü zaman kişiler tatminsiz olmaktadır. Bunun dışında bu etmenler kabul edilebilir düzeyin üst seviyesinde ya da kabul edilebilir düzeyde olduğu zaman tatminsizlik durumu ortadan kalkacaktır. Bu durum nötr olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle hijyen faktörleri çalışanların motivasyon sağlayabileceği asgari ortamı oluşturmaktadır. Genel bir birleştirme yapacak olursak şu şekilde belirtilir (Çeltik,2020:11):

1.Koruyucu - Hijyen Etmenler: Çalışan insanlara motivasyon eksikliği ve doyumsuzluk nedenleri sorulduğunda alınan cevaplar olarak tanımlanır. Bu cevaplar; ücret, iş güvenliği, çalışma şartları, denetimin seviyesi ve niteliği, şirket politikası ve yönetimi, kişilerarası ilişkiler şeklindedir.

2. Motive Edici Etmenler: Çalışan insanlara motive olma ve doyum noktasını sağlama sebepleri sorulduğunda alınan cevaplar olarak tanımlanır. Bu cevaplar; başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin kendisi, kişisel gelişim ve yükselme şeklindedir.



Şekil 2. 4: Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak:https://www.google.com/search?q=frederick+herzberg+%C3%A7ift+fakt%C3%B6r+kuram%C4%B1&tbm=isch&ved=2ahUKEwjnstnWreLyAhVa_IUKHSI5BzgQ2-cCegQIABAA&oq=(Erişim Tarihi:03.09.2021)

2.4.3. ERG (ExistanceRelatednessGrowth) Teorisi - ClaytonAlderfer

Clayton Alderfer, ERG (Existence-Relatedness-GrowthTheory) Yaklaşımı'nda Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisini basitleştirmiştir. Ancak kuramda ihtiyaçların üç düzeyde incelendiği görülmektedir. ERG yaklaşımı, üç kategori ihtiyaç üzerinde durur. Bunları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Zeynel ve Çarıkçı, 2017:131):

i. *Varolma (Existance) ihtiyacı:* Yeme, içme ve korunma gibi hayatın sürekliliği için gerekli olan ve en alt düzeydeki ihtiyaçları ifade etmektedir. Kısaca fizyolojik, güvenlik ihtiyacıdır.

ii. *Aidiyet (Relatedness) – ilişki kurma ihtiyacı:* Sevgi, tanınma isteği, saygı ve aidiyet isteği gibi ihtiyaçları ifade eder. Sosyal ilişkileri belirtmektedir.

iii. *Gelişme (Growth) ihtiyacı:* Kendisini belli etme, farkettirme, yaratıcılık gibi bireysel gelişime bağlı olan ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların kişilerin kendini geliştirip ilerletebilmesi için etraflarıyla olan etkileşimini içermektedir. Bu ihtiyaçların tümüyle karşılanması çok zordur. Çünkü bu ihtiyaçlar buna yakın farklı ihtiyaçların ortaya çıkmasına neden olur. Bireyler kendisini geliştirdiği zaman yeni yetenekleri keşfetmektedirler. Kişisel olarak kendini sürekli geliştirme ihtiyacını belirtmektedir.

Aşağıdaki şekilde ihtiyaç gruplarının "Maslow ve Herzberg"in kuramlarıyla karşılaştırması gösterilmiştir:



Şekil 2. 5: Maslow-Herzberg-Alderfer Teorileri Karşılaştırması

Kaynak: Luthans, F., 1992. OrganizationalBehavior, 6. Ed., Mcgraw-Hill, Inc. USA, s.174.

ERG (ExistanceRelatednessGrowth) teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinden değişik olarak, tatmin etmesi mümkün olmayan yüksek düzeyli bir ihtiyacın daha önceden tatmin edilen daha alt seviyedeki ihtiyaçların tekrar ortaya çıkmasına neden olacağını düşüncesini ortaya koymaktadır. Bireylerin hayatları alt basamaktaki ihtiyaçlardan üst basamaktaki ihtiyaçlara doğru süreç takip eder diye net bir ifade belirtmek yanlış olur. Zaman zaman ihtiyaçların yönünde ve sürekliliğinde değişiklikler gözlemlenebilir.

2.4.4. X ve Y Teorisi - Douglas McGregor

Teori Douglas McGregor tarafından 1960 yılında MIT'nin yönetim okulu olan Sloan'daortaya konulmuştur. McGregor yönetim bilincini ve yaklaşımını iki ana düşüncesi merkeze alarak değerlendirip geliştirmiştir. Teorinin temel hedefi, çalışanların motivasyonu hakkında yöneticilerin nasıl düşündüklerini tespit etmektir.

TEORİ X

Teori X hedefinde yönetici kişilerin baskın yapıda olması durumudur. Buna göre baskın yapıda bir işveren aşağıdaki hâl ve hareketleri göstermektedir:

1. Yönetim bitiş aşamasına bakan, proje sürelerine ve bitirilen işlere odaklı yönetim şekli
2. Soğuk ve agrasif tavırlar, mesela çalışanlarına seslerini yükseltebilirler.
3. Talepli bir davranış sergilerve işçilerinden talep ve istekte bulunur.
4. Tek taraflı bir etkileşim davranışı sergilerler (genel olarak emir verme hali ve bireylerin düşüncelerinin değeri yok, kendi belirttikleri doğrudur).
5. Nezaketi sevmezler.
6. İşçilerinin rahatı veya moral seviyeleri hususunda umursamaz tavırları sergiler.

Belirttiğimiz baskın işverenin bu şekilde davranmasını Teori X aşağıdaki çalışan algısına bağlamaktadır. Yani bir işveren yukarıdaki gibi davranış sergiliyorsa, çalışan bireyleri için aşağıdaki şekilde düşünüyor olabilir diyebiliriz:

1. Çalışan bireyler yapmış oldukları işten hoşnut değillerdir
2. Çalışan kişileryenilikçiolmadıklarını düşünürler
3. Çalışan kişilerin ufku açık değildir
4. Çalışanlar sorumluluk taşıma gereği duymazlar, risk işverenin üstündedir
5. Çalışan kişiler yönetilmek istemektedirler

İşte yukarıdaki nedenlerden yola çıkarsak yönetici kendini çalışanlarını devamlı olarak yönetmek, sürekli kontrol altında tutmak zorunda hisseder ve Teori X'teki hareketleri sergilerler.

TEORİ Y

Teori X'e karşışeklindede ifade edebiliriz. Teori X'inzıttını kabul gören durumdur. Bu bakımdan Teori X'teki olanların tam zıttına bakılarak Teori Y'ye ulaşılabilir. Teori X'deki baskın işveren yerine Teori Y'deki işveren "Aydınlanmış İşveren" adı kullanılabilir. Bu işverenin hâl ve hareketleri şu şekildedir:

1. Ufkugeniş yön veren davranışlar
2. Geniş düşünen, gelişmelere açık olan
3. Arkadaş uyumuyla birlikte ortamda olan
4. Kabul etmesi kolay olan ve girişken tavır sergileyen
5. Otoriter olmamakla birlikte, sorumlulukların paylaşıldığı yönetim şekli algısıyla hâl ve hareketler sergileyen

Belirtilen işverenin üstteki tavırları göstermesinin asıl sebebi çalışan kişileri için şu şekilde sıralanacak görüşe sahip olmasıdır şeklinde ifade edilebilir:

1. Çalışanlarında iş arzusu vardır
2. Çalışan kişiler kendilerine hedef belirleyebilir
3. Çalışan kişiler kontrol bilincine sahiptirler.
4. Çalışan kişiler görev alabilecek seviyede
5. Çalışan kişilerin bir iç dünyası vardır
6. Çalışanlarının yaratıcı yanları vardır

İfade edilen teorilerin karşılaştırılması aşağıdaki şekilde yapılabilir;

Tablo 2. 2:X ve Y Teorisi Karşılaştırması

X TEORİSİNE GÖRE ÇALIŞANLAR	Y TEORİSİNE GÖRE ÇALIŞANLAR
Çalışan kişiler işlerini sevmezler.	Çalışan kişiler işlerini sever.
Çalışanlar değişikliğe kapalıdır.	Çalışan kişiler değişime açıktır.

Çalışan kişilerin hayal dünyası yok, geleceği göremezler	Çalışan kişiler kendilerine yol çizebilir ve doğru seçimler yapabilirler
Çalışan kişilerin sorumluluk bilinci yoktur	Çalışan kişiler sorumluluk alabilirler
Çalışan kişiler yönetilmek ister	Çalışan kişilerin hayal gücü vardır

Net ve kısa bir şekilde ifade edecek olursam teoriye göre X tipi çalışanlar kötü niyetli ve güvenilmez karakterde bireyler; Y tipi çalışanlar ise iyi niyetli ve güvenilirler karakterde bireylerdir (İnançtürk,2017:3-4:).

2.4.5. Başarı Motivasyonu Teorisi - David McClelland

David C. McClelland kişilerin istek ve arzularını motivasyonda etkili bir neden olarak kullanılmasının önemli olduğunu ifade eden David McClelland, başarı motivasyonu isteği ve iktisadi gelişme arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. McClelland gelişimin insanların kişilik yapılarından kaynaklandığı görüşündedir. Bu teoriye göre kişinin etrafındaki kişilerle sosyal anlamda iletişimini arttırmakla ile ilgili etkileşim kurup diğer kişileri etkisi altında toplamaya çalışan gücü kazanmak ve bireylerin becerilerinin belirli başarılar elde etme gibi farklı ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir davranış göstermesini ifade etmektedir.

McClelland' a göre başarı ihtiyacı teorisinin bireylerin üç ana ihtiyacın etkisi sebebiyle davranışlarında etkisi olduğunu belirtir. Bunlar İlişki kurma ihtiyacı, başarı kazanma ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacıdır.

- *İlişki kurma ihtiyacı*: Bireyin başkalarıyla etkileşim yapma isteği, topluluğa katılma isteği ve sosyal ilişkilerde gelişmesini belirtir. Bu alanda ihtiyacı güçlü olan birey, bireyler arasında etkileşim kurma ve gelişmeye istikrarı belirtilir. İyi ilişkiler kurabilen bireyler çalışma ortamlarında etrafındaki insanlara güven duygusu verirler ve başarı elde ederler.
- *Başarı kazanma ihtiyacı:* İnsanların işyerlerinde en iyiye, en mükemmele ulaşmak istemelerinin temelinde başarı ihtiyacı vardır. Başarı her insanın yapısında bulunan potansiyeldir. Kuvvetli olan biri ise kendisine güç ve çalışma gerektiren durumlarda yapması gerekenleri belirleyecek bunun için gerekli

tecrübeyi bulacak ve bunları aktif olarak belirleyecek davranışı gerçekleştirecektir.

- *Kuvvet kazanma ihtiyacı:* Bireyin etrafına hâkim olduğunu gösteren bir durumdur. Güçlü olma ihtiyacı etrafındakileri idare etme, üstünlük gösterme ve yönetme ihtiyacı güderler. Başkalarını etkisi altında tutma, hâkimiyet kurma ve gücünü koruma davranışını sergilerler. Bu seviyedeki insanların iş disiplinine öenm verdikleri tespit edilmiştir.

McClelland' göre başarı motivasyonunu etkileyen unsurlar olarak ırk ve çevre, din, aile, çocuk yetiştirme biçimleri şeklinde ifade etmiştir.

Başarı İhtiyacı Teorisi kendi içerisinde bağlantılı olup, ampirik dayanağı kuvvetli olan bir motivasyon teorisidir. Ancak insan gibi karmaşık yapıda olan varlığın motive edilmesi algısını bütünüyle aydınlatmada tek güdü olarak dayandırıyor olabilmesi sebebiyle bir anlamda da yetersiz kaldığı belirtilmektedir (Tınar M.Y. ,1988:11).

2.4.6. Eşitlik Teorisi - J. Stacey Adams

J. Stacey Adams'ın 1965'te ifade edip geliştirdiği bu teori, kişilerin sergiledikleri emek, çaba sonucunda sahip oldukları ödüllerde adaletli davranıldığını görmek istediklerine ve bu durumun eşitliği varsayımına dayanmaktadır. Adams eşitlik kuramında, eşitlik ve motivasyon arasındaki ilişki üzerinde durmaktadır. Çalışanların iş yerlerindeki eşitlik ilkesine verdikleri öneme dikkat çekmiştir. Çalışanların işte gösterdikleri performans ile aldıkları ücret oranlarının diğer çalışanların gösterdikleri performans ile aldıkları ücret oranlarına eşit olması gerektiği üzerinde durur. Bu sebeple; çalışanlar iş yerlerinde eşit muamele gördükleri düşüncesinde olduklarında, işlerine karşı motivasyonlarının da olumlu yönde etkileneceği düşünülmektedir. Bireyin iş başarısının ve tatmin olma duygusunun seviyesi çalıştığı ortamdaki eşitliğe veya eşitsizliğe bağlıdır.

Adam's bu durumu aşağıdaki ifadeyle formül tekniğiyle belirtmiştir:

$$\frac{Getiri}{Kişininkendigirdileri\ (efor)} = \frac{Karşılaştırılabilir\ başka\ kişinin\ getirisi}{Karşılaştırılabilir\ başka\ kişinin\ girdileri\ (efor)}$$

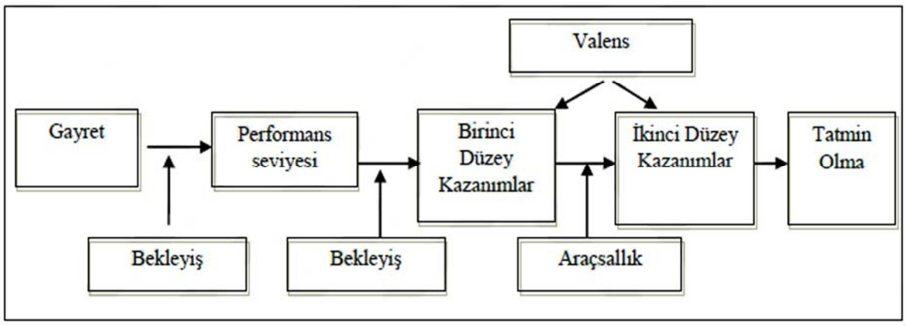
Eğer çalışan bu formülde denge görmezse sonuç olarak ya daha fazla çalışıp ya da daha az çalışarak bu dengeyi sağlamaya çalışacaklardır.

2.4.7. Beklenti Teorisi - Victor Vroom

Bu teoride birey belirli bir çalışma sonucunda gösterdiği çaba karşılığında bir ödül beklentisi içine gireceğini belirtir. Bu ödül birey için çok değerli olduğu ve ödüle yüklediği bu değeri Valens değeri olarak nitelendirmektedir. Bir diğer ifadeyle ödülün gerçek değeri değil bireylerin ona o ödüle yükledikleri anlamdır. Bireyler kendisinden beklenen başarıyı gösterebileceklerine inanmaktadırlar.

Bir süreçte bireylerin motivasyon yönünden kaynaklanan davranışlar sergilemesinin öncesinde oluşturdukları beklenti duyguları önemlidir. Bu durumda (Selen,2009:19):

- *Efor(çaba) - Performans Beklentisi*: Çalışanın görevi yapmasıyla ilgili çabasının üst düzey performansa nedeni olasılığı söz konusudur. Çalışanın tecrübeli ve yetenekli olması ve çalışana verilen imkân ve iş ortamlarının iyi olması bu durumdaki payını arttırır.
- *Performans - Getiri Beklentisi*: Sorumluluğunda etkili performansla birlikte istenen getiri durumunu yapabileceğine ait olasılığı ifade etmektedir. Bu pay yüksekse çalışan üst düzeykonumda motive sağlamış olur.



Şekil 2. 6: Victor Vroom Beklenti Teorisi

Kaynak:https://www.google.com/search?q=victor+vroom+beklenti+kuram%C4%B1&tbm=isch&ved=2ahUKEwj98Yfvr-LyAhVMexoKHeenCRYQ2cCegQIABAA&oq=victor+vroom+beklenti+kuram%C4%B1&gs_lcp= (ErişimTarihi:03.09.2021)

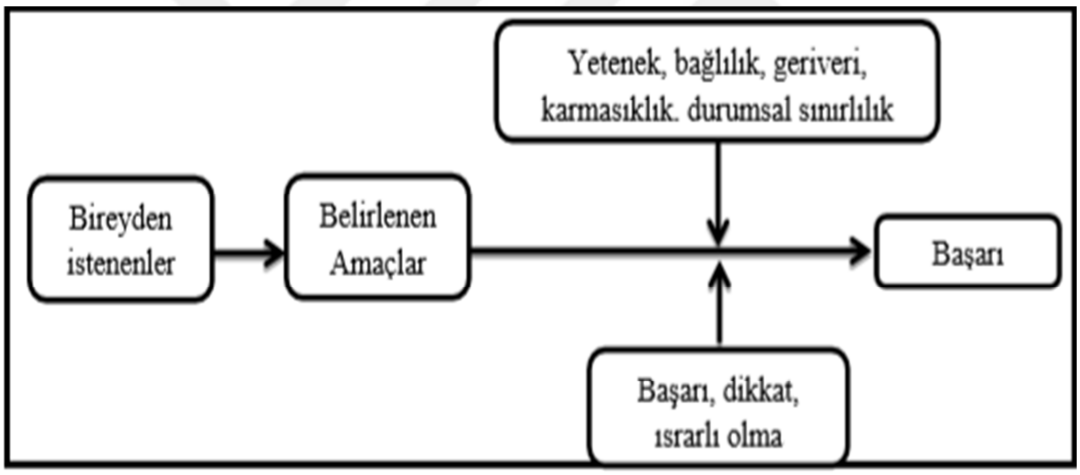
2.4.8. Bireysel Amaçlar Teorisi -Edwin Locke

Locke çalışanlarıniş fikirleri ve duyguları motivasyon açısından belirleyici etkileri çalışanların hedef ve niyetleridir. Hedef ve niyetler bireylerin hareketlerini yönlendirmede, düşünce ve hareketlerine yol göstermektedir.

Bu teoriye göre bireyler çevresini algılayıp kendi değelerine göre yargılarlar. Nelerin doğru, iyi veya kötü, yararlı ya da yanlış olduğunu bireylerin kendilerinin tespit ve yargılarına göre değerlendirir.

Burada amaç belirlenirken üç temel kısım vardır (Çeltik,2020:17):

- *Yoğunluk:* Amaç ve hedefe ulaşmak için planlama yapmak
- *Belirginlik:* Amacın sayısal değerini belirtmek
- *Güçlük:* Amaca varma potansiyelidir.



Şekil 2. 7 : Edwin Locke Bireysel Amaçlar Teorisi

Kaynak: Can, H., 1999. Organizasyon ve yönetim, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 185

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

Hackman ve Oldham ikilisinin birlikte çalıştıkları İş Özellikleri Modeli Teorisi, yaptıkları çalışmanın analizi ve tasarlanmasına yönelik temel etken olarak belirtilmektedir. Hackman ve Oldham motive eden işin, sorumluluğun olması gerekli olgularının ve amaçlarının ne olması gerekliliğini inceleyip; analiz neticesinde işin güdü etme durumlarını belirtmekte kullanılabilme özelliğine sahip beş ana kilit ortaya koymuşlardır. Bunlar görev kimliği, beceri çeşitliliği, görevin anlamlılığı, geri besleme,

özerkliktir. Bu teoride bu beş ana kilit özelliğini ve bunların aralarındaki bağlantılarını ifade etmiştir (Selen,2009:33).

Çekirdek iş seviyeleriolarakta belirtilen bu özelliklere herhangi bir iş ne kadar sahip olursa işin motiv etme etkisi de bir hayli üst düzeyde olabilecektir. Budurumşu ifade ile belirtilmiştir:

$$\text{Motive edici potansiyel derecesi} = \frac{Beceri\ farklılığı + Görev\ Kimliği + Görevin\ Anlamlılığı}{3} \times \text{özerklik} \times \text{geri besleme}$$

Hackman ve Oldham bu teori çalışması neticesinde elde ettiği tespitler: Beş ana iş durumuna yüksek dilimde paya sahip olan işlerde çalışan bireylerin, bu özelliklere daha az oranda sahip işlerde çalışan bireylerden daha motive, daha tatminkâr, daha başarılı ve daha verimli oldukları belirlenmiştir.

2.4.10. Pekiştirme Teorisi – B.F. Skinner

Skinner, bu analizinde bireylerin sahip oldukları olumlu veya olumsuz neticeler sonucunda bir davranışı tekrardan gösterme durumları kısmına netlik getirmiştir. Bu görüşe göre kişileren fazla ödüllendirilen ve kişiyi en çok mutlu eden davranışa yönelmektedir ve kişilerin hareketleri, ödüllerin kontrol mekanizması altında kontrol edilmesiyle şekil almaktadır.

Ödüller bu kuramda güçlü ve etkili yapıya sahip alandadırlar. Hedef, ödüllendirilen hâl ve hareketin devamlılığını ve ilerlemesini sağlayabilmektir. Bu ödülleri işveren; deneme, görme, bilgi ve tecrübe gibi yöntemlerle elde eder. İhtiyaçlar birbirlerinden farklı olabileceğinden, bireylerin almak istedikleri ödüller de birbirlerinden farklı olabilecektir (Selen,2009:34).

Bu teoride;

Olumlu güçlendirme
Olumsuz güçlendirme
Ortadan kaldırma
Cezalandırma

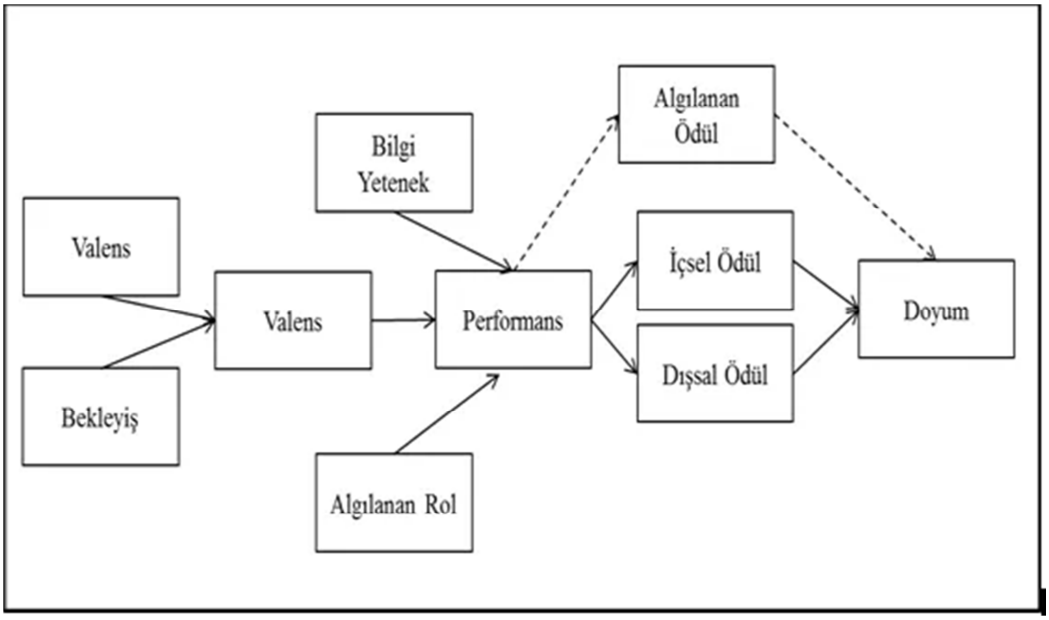
} bu dört yöntem ile davranışın pekiştirilmesi alışkanlık haline getirilmesi sağlanmıştır.

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

W. Porter ile E. Lawler ikilisi, üzerinde çalıştıkları ve geliştirdikleri geliştirilmiş beklenti teorisinde, çalışanların beklentide oldukları durumların karşılanmasının iş doyumu için yetersiz olduğunu ve performans karşılığında elde ettikleri kazanç miktarlarını karşılaştırılır bir durumda adaletli ve eşit olmasının gerekliliğini öne sürmüşlerdir.

Bu modelde, gösterilen yüksek çabanın yüksek performansı ve motivasyonu beraberinde getireceği savunulmaktadır. Çalışanların elde edecekleri iki çeşit ödül bulunmaktadır. Bunlar; içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılırlar. İçsel ödül; kişinin kendi başarısı ve çabası ile elde edeceği ödül çeşididir. Dışsal ödül ise; kişinin lideri ya da çalıştığı mekan tarafından kazandığı ödül çeşididir (Kızıldaş,2017:19).

Net bir ifadeyle bu teori, Vroom'un beklenti kuramını örnek almaktadır ve teoride, çalışanların motivasyonlarında ödüllerin kişilerde çok önemli bir değer olduğu belirtilmiştir.



Şekil 2. 8: Lyman W. Porter ve Edward D. Lawler – Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Kaynak: Ankara Üniversitesi Ders Notları Davranış Bilimi

BÖLÜM 3

MOTİVASYON FAKTÖRLERİ

Her birey çalışmış olduğu ortama ve işine bağlayan etmen sadece ekonomik yönden değildir. Çalışanı motive etmeye işinde mutlu ve verimli olmasını sağlamak için psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel faktörlerde vardır. Bunlar değer ve statü, özel yaşama saygı, sosyal uğraşlar, çevreye uyum, amaç birliği, iletişim, yükselme imkânları, iş zenginleştirme gibi etmenlerde bulunmaktadır. İş başarısının ve veriminin yükselmesi için çalışanların beceri ve yeteneklerinin, motivasyon düzeylerinin de etkisi büyüktür.

Bilgisi ve becerisi olmayan kişinin işinde ne kadar başarısız olması doğalsa yeteneği olan ama motivasyonu düşük bir bireyinde başarısız olma ihtimali yüksektir. Bu yüzden bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarını örgüt amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmek gerekir. Çalışan bireyleri motive etmek yani özendirmek amacıyla belirlenen faktörlerin yönetimde etkili ve sistematik şekilde kullanmak gerekmektedir.

Çalışan kişileri motive eden bu faktörler bireyden bireye değişir. Çünkü ihtiyaçlar, sosyal, psikolojik ve kültürel yapılar farklılık göstermede etkilidir. Psikologlar çalışan kişileri altı temel psikolojik temaya ayırmaktadır;

- Emniyet aramakta olan çalışan
- Prestij aramakta olan çalışan
- Mükemmelliyet isteyen ve bekleyen çalışan
- Sorumluluk seven çalışan
- Kendisine önem verilmek isteyen ve bekleyen çalışan
- Etrafındakiler tarafından kabul görmeyi arzulayan ve bekleyen çalışan

Çalışanların ihtiyacını ve motivasyonunu belirleyen üç temel grup vardır. Bunlar ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel faktörlerdir.

3.1. Ekonomik Faktörler

İşletmelerin kuruluş amacıyla birlikte çalışan bireylerin çalışma sebepleri genelde ekonomik ihtiyaca dayanmaktadır. Bu durumda motivasyona etki eden en önemli araç ekonomik faktörlerdir.

3.1.1. Ücret Artışı

Çalışanların verimini ve gayretini arttırmak için kişileri motive etmek gerekmektedir. Çalışanları motive etmekte ekonomik faktörlerin etkisi çok büyüktür. İşyerlerinin kurulma amacına bakıldığında genelinde ekonomik faktörlere dayanmaktadır. Bu durumda çalışanları işe iten en güçlü güdülerden biri yaşantılarını iyi yönde rahatlatacak memnun edecek ücret almaktır.

Bu durumda ücret çalışan için verdiği emeğin karşılığında örgüt kültüründe almış olduğu sorumluluğun neticesini sağlayan bir etmendir.

Çalışan kişinin yüksek orandaki endişesi gelir durumunun ne ve nasıl olacağı durumudur. Bu durumda çalışanın ekonomik yönden özendirme faktörü diğer faktörlerden farklı bir etkisi olacaktır. Bir çalışanın alacağı ücret miktarı ne kadar iyi olursa gelecek hayatını ve yaşantısını o denli kontrol altına almış olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda çalışan kişiler için önemli bir motivdir. Çalışan bireyler kendi bilgi, yetenek ve tecrübelerinin karşılığında adil miktarda ücret kazandığını hissetmek isterler. Eğer ki diğer çalışanların kendinden fazla miktarda ücret aldığını düşünmesi durumunda kişinin örgüte olan güveni azalır. Bu durumda işin vermiş olduğu güçlükler ve şartlara bakıldığında ve bunun karşılığında eşit ve olması gereken yeterli ücret sağlandığında çalışan için bu durum önem teşkil edecektir.

3.1.2. Primli Ücret

Çalışan kişilerin iş karşılığında aldıkları belirlenen sabit ücret haricinde verimli çalışmaya yönlendirmek maksadıyla işyerinin verdiği ek nakdi duruma prim adı verilmektedir. Bazı işyerleri; çalışan kişilere daha verimli çalışmaları ve üretimi arttırma çabası karşılığı olarak da prim veririrler. Bu primin hesaplanması durumu da süre hesabı ve parça başı durumuna dayanabilmektedir. Fakat bu araç için ölçümü çokta kolay olmayan durumlarda güçlükler meydana gelebilir. Bir başka yönden, primli ücret çalışanları daha çok çalışmaya teşvik edip özendirmeye çalışırken, işyeri imaj ve kalitesinin düşmesine, iş kaza sayılarınınartmasına, çalışanlarındaha çok yıpranmasına sebebiyet verebilir. Çalışanların motivasyonun da primli ücret düzeninin belirli bir konumu olduğu göz ardı edilemez. Fakat daha önce belirttiğimiz kritik durumlara çözüm bulunmadıkça ya da minimum seviyeye düşürülmedikçe beklenen etki

görülemez. Çalıştığı göreve, üretime katkısı payında prim almayan çalışanın işe ve işletmeye bağlılığıda azalacaktır.

3.1.3. Kâra Katılma

Kâra katılım sağlama, çalışan kişileri daha verimli, daha istekli bir biçimde çalışmaya yönlendirmek için uygulamaya koyulan, her dönem sonunda örgütün elde ettiği kârın bir bölümünü katkıda bulunan personele dağıtılması durumudur.

Çalışan kişiler elde edilen gelir durumuna ortak olabileceklerini düşünürler ve daha iyi çalışırlar. Böylikle gelir miktarı artabilmektedir. Artmış olan gelir ise çalışan kişilerde motivasyonun artmasına nedenolabilmektedir (Eyigün,2015:10).

Çalışan kişileri kâra katma durumunun amaçlarını belirtirsek (Yapıcıoğlu,2019:26);

- Çalışan ve yönetici bağındaki ortaklığı benimsetebilmek
- Çalışanları verimli çalışma gösterdiklerinden dolayı ödüllendirebilmek
- Üretim esnasında tasarruf ilkesini benimsetebilmektir.

Tablo 3.1: Kâr Paylaşım Süreci

İŞLEYİŞ SÜRECİ
Çalışan kişiler ve işverenler düzenli olarak bir araya gelerek örgütün performanslarını incelemekte ve nasıl iyileştirilebileceği konusunda görüşmeler yapmaktadır.
⇩
Bu çalışmalar neticesinde örgütün performansı yükselmektedir.
⇩
Ölçülebilir iyileşme hedeflerine ulaşıldığında ve istikrar sağlandığında çalışanlara düzenli olarak ödeme yapılır.
⇩
Yapılan ödemeler ulaşılan performans iyileştirmelerinin örgüt açısından yarattığı değerin karşılığı olarak sağlanan ücret artışlarıdır.
⇩
Hem çalışan kişiler hem de örgüt sağlanan iyileşmelerden fayda sağlayabilmektedirler.

Kaynak: Ay, 2007 :42

3.1.4. Ekonomik Ödüller

Çalışanları teşvik etme, özendirme ve işletmeye, işe daha da bağlanması maksadıyla, başarı gösterenlere işinin hakkını verenlere ekonomik değer niteliği belirten ödüller sunulabilir. Bunu küçük bir örnekle ifade edersek bulunduğu kısımda önemli derecede bir yenilik ortaya atan çalışanlara nakdi ödülle ödüllendirilmesi gibi. Bu yönde ve amaçta verilebilecek bir ödül üretim artışını, yüksek kalite sağlanması, işe sürekli gelme, daha dikkatli ve emniyetli malzeme kullanması, makine araçlarını iyi kullanma karşılığında verilebilir. Bu konudahassas olunması gereken ilk adım, verilmesine karar verilen ekonomik ödülün zaman yitirmeden sağlanan başarının ardından çalışana takdim edimesidir. Sonraki adım ise, sağlanan başarı veya gösterilen hassas uygulama, çalışanları daha etkin, daha verimli, daha hassas çalışmaya, yeni fikir ve öneriler getirmeye teşvik edecektir.

3.1.5. Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Planları

Çalışan kişilerin ulaşım sağlama, yemek, giyecek yardımı, kira yardımı, özel sağlık sigortası, ikinci emeklilik sigortası kısaca temel ihtiyaçlarının daha verimli çalışma ortamı ve hayat standardı sağlayan ekonomik katkılar ve faydalar gibi sosyal yaşam kolaylıklarınında sağlanmasına yardımcı olunması, çalışanların olumlu anlamda etkilenmesinde ve motivasyon düzeylerinin arttırılmasında önemli rol oynayacaktır.

Katkı sağlanacak sosyal yaşam kolaylıkları amaçlarının belirlenmesi, kolaylığın ne maksatla ve anlamda sağlanacağı, uygulama esas ve yöntemleri, yetki ve sorumlulukların bilinci, bütçelemenin nasıl yapılması gerektiği işverenler tarafından belirlenmesi ve programlanması gereken hususlardandır.

Mevcut durumda bulunan sosyal kolaylıkların standart bir biçimde prosedürleştirilmesive bunların uygulamaya geçmesi çalışanlar tarafından önem arzetmektedir. İşverenler için en önemli sorun, ayrı ayrı gereksinim ve kişiliklere sahip olan çalışanlar için, amaçlara ve hedeflere yaklaştırıcı, inandırıcı, özendirici ve teşvik edici sosyal kolaylıkları belirleyerek bu esasları çalışanlara sunabilmektir (Keskin, 2008:54).

3.2. Psiko-Sosyal Faktörler

İşletmelerin, işyerlerinde çalışanları motivasyonunu etkilemek için ekonomik ödüllerden farklı bir yöntem olarak kullanılan faktörlerden bir tanesi de psiko-sosyal araçlardır. İşletmelerin vizyon ve misyonlarına başarıyla ulaşabilmeleri için çalışanlarını mutlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaları önemli bir durumdur. Bu faktör işveren için önem arz etmesede çalışanların motivasyon seviyelerinin yükselmesi için önemlidir. Dolayısıyla çalışanlara sadece maddi destek araçları ile motive yeterli olmayacaktır.

Maddi unsurlar dışındada çalışanları psiko-sosyal yönde yani personelin sözlü ya da yazılı olarak takdir edilmesi, danışmanlık hizmeti, çevreye uyum, statü, değer, psikolojik güvence, sosyal katılma gibi çalışana ekonomik bir çıkar haricinde psikolojik ve sosyal destek sağlamakta motivasyonu yükseltmek için kullanılan araçlardır.

3.2.1. Bağımsız Çalışma Olanakları

İşletmelerde yöneticilerin çalışanları bir baskı uyguluyormuş hissiyatına girmeleri düşünceleri önleyebilmek için olması gereken sınırlar dâhilinde bağımsız çalışma alanları ve imkânları sağlamalıdırlar. Böylece çalışanlara bağımsızlık çalışma olanağı verilmesi durumunda çalışanlar kendilerini gösterebilme ve yeteneklerini sergileyebilme fırsatı verilebilir. Bu durum çalışanda mutluluk, özveri ve motivasyonunda artış olmasını sağlayabilir.

Çalışan bireyler serbest bırakıldığında kendilerini değerli, yararlı ve yetenekli hissedip ve o işletmede aidiyet duygusu artacaktır ve netice itibariyle işte verim oranlarına yansıyacaktır. Bağımsız çalışma imkânı sunulduğunda gerektiği durumlarda kendi kararlarını uygulayabilecek ve sonucunda iş tatmini duygusu artacaktır. Çalıştığı işletmede kişi önemli bir yere sahip olduğunu hissedecektir.

3.2.2. Değer ve Statü

Statü, toplumda başkaları tarafından onaylanan, dayandırılan değerlerden oluşan bir kelimedir. Çalışan kişiler belli bir konuma ulaşabilmek amacıyla emek sarfederler. Konum (statü) kavramı saygıyla da bağlantılı olabilmektedir. Çalışan kişilerin sahip oldukları statü bulundukları ortamdan saygı görmesini sağlamaktadır. Çalışanlar çalışma yaptıkları alan ve iş ayrımı yapmaksızın yaptıkları işten takdir görmeleri,

beğenilmeleri ve tatmin duygusu ortaya çıkarmaktadır. Çalışmaları sonucu konumu yükselen, değer ve saygı gören çalışanlar işlerinde daha fazla çaba gösterip, dikkat etmektedirler (Kıray,2019:28).

Değer ve statü manevi açıdan güçlü ve tüm çalışan kişiler için önem arz eden bir özendirme, teşvik etme faktörüdür. Çalışanların yaptıkları işlerin uzman kişilerin beğenmesi özelliklede yöneticiler tarafından onaylanması ve beğenilmesi çalışanlar için büyük mutluluk sağlar ve işte doyum tatmin kısmına varılır. Değer verme çalışanlar için ise değerli hissedilme duygusu makul ölçüler dâhilinde kullanıldığında çalışanları üretimde motive edip üretime özendirme sağlanır.

Çalışanların çalışma yaptıkları alanda olmak istedikleri statü ve başkaları tarafından değer görülme ihtiyacı, sosyal yapı içinde saygınlığa sahip olma güdüsüyle birleşip ve sonucunda diğer kişiler tarafından başarılı gösterilebilmek, övülmek, saygı görmek istemek ve beğeni görmek istemek hissi meydana gelebilmektedir (Selen,2009:39).

3.2.3. Özel Yaşama Saygı

Çalışan kişilerin iş hayatının dışında birde özel hayatı bulunmaktadır. Örnek olarak; aile ilişkileri, sorumluluk duyguları, din, sağlık, sosyal faaliyetler gibi. İşletmeler çalışanlarından işlerinde verimlilik, süreklilik, başarı beklerken onların yaşamlarını devam ettirdiği iş hayatlarının dışında özel hayatlarına saygı göstermeleri gerektiğini de unutmamalıdırlar. İşverenler çalışanlarının özel hayatına saygı duyup, sorunları olduğunda sorunlarına çözüm bulmak çalışanlarına yardımcı olmak patron çalışan ilişkisi dışında bir dost gibi davranarak makul imkânlarla onlara destek olarak çalışanlarının motivasyonunu artmada da önemli rol oynamaktadır.

Bir başka durumda işverenler işletme veya kurum içerisinde çalışanlarının kişiliklerine de saygı göstermek zorundadırlar. İşverenler çalışanlarının düşüncelerine, kararlarına, duygularına değer vermeli, saygı göstermelidirler. Bu durumda çalışanlarına söz hakkı tanımalarıda çalışan kişiler açısından güven arttırır ve motivasyonlarının artmasında önemlidir.

3.2.4. Takdir ve İşletmenin Başarısından Sorumlu Olma

Bir toplumda, işletmede veyahutta çevremizde insanlar tarafından takdir edilme, bir kişinin görevinin ve başarısının önemini başkalarının yanında ifade etme, kişilerin sosyal seviyesini önemli durumda etkileyebilmektedir. Çalışan kişiler yönetiler ve iş arkadaşlarınındeğer verdiğini hissetmesi ve yaptığı işlerin takdir edilmesi çalışanın motivasyonunu arttırır. Çalışan kişiler; başarıyla tamamladıkları, üstün yetenek sergiledikleri bir iş yaptıklarında ya da yaptıkları işin işletme hedeflerine önemli ölçüde verim ortaya koyduklarında, eğer yöneticileri tarafından herhangi bir belge sembolik bir ödül hâtta bir söz ile takdir edilirler ise örgüte bağlılık dereceleri ve iş tatminlikleri, işe bağlılıkları her zamankinin üstünde olmaya başladığı gözlemlenecektir.

3.2.5. Sosyal Uğraşlar

İşletme içinde ya da dışında yapılacak birtakım faaliyetlerle, iş bir eğlenceye dönüştürülerek çalışan kişilerin stres duygusunun bir nebze ortamdan uzaklaştırılması sağlanabilir. Günümüzde birden fazla alanında uzman yönetici, işe az da olsa eğlence katma yeteneğinden uzak olan firma ve işletmelerin, verimlilik kapasitesi ve oranları sınırının zorlayamayacağı görüşündedir. İş ortamındaki monotonluğun, rutin çalışmaların körelmesi ve olası gergin durumlarınortadan kaldırılabilmesi için, çalışan arasında düzenlenebilecek sportif aktiviteler, geziler, özel gün ve durumlar, piknik, yemek ve eğlenceler, oluşturulacak kütüphaneler, çalışanların aile bireyleriyle beraber katılabileceği piknikler çalışan için iyi motivasyon kaynağı olacaktır.

• Sporsal faaliyetler düzenlemek,

• Geziler, doğa yürüyüşleri düzenlemek,

• Çalışan kişilerin kültürel fikirlerini genişletmek ve mesleki bilgi ve becerilerini artırmak için iş yerinde bir kütüphane ortamı, salonuyada kitap odası oluşturmak,

• İşletme içerisinde ya da dışarısında özel günler, kutlmalar, yemekler ve eğlenceler etkinlikler düzenlemek.

Bu tarz aktiviteler ve benzeri çalışmalar çalışanların stresini azaltmada, çalışanları çevreleriyle uyum sağlamada, mesai arkadaşlarıyla uyum içerisinde olmalarını sağlayarak çalışanların motivasyonlarını arttırmak için etkili olacaktır.

3.2.6. Çevreye Uyum

Çevresiyle iyi ilişkilere sahip çalışanların, iyi ilişkiler kuramayan çalışanlara kıyasla daha çok mutlu olduğu tespit edilmiştir. Çoğu insan yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçirdiklerinden dolayı iyi ortam ve olumlu ilişkiler meydana getirme sürecinin ilk basamağı işyeri olmalıdır. Çalışanlar iş yerinin fiziki durumlarına uyum sağladıkları gibi psikolojik durumlarınada uyum sağlamalıdırlar. Örgüt içerisinde kendi halinde kapanık halde olanlar hem birey için hem de kurum için faydalı olamadıkları gözlemlenmiştir. Bu süreç boyunca işletme yöneticilerin yapması gerekenyeniişe başlayan çalışan kişilere ilgili tüm alanlarda destek sağlamak ve gerekli bilgilendirmeleri aktarmaktır (Kıray,2019:30).

3.2.7. Psikolojik Güvence

Çalışanlar iş yerindeyken kendilerini tehlike altında hissetmek istemezler ve işlerine güvenli devam etmek isterler. Çalışanlar çalışma ortamlarında ne işle meşgul olacağını, kimlerle birlikte çalışacağını, nasıl başarıya ulaşacaklarını öğrendiklerinde kendilerine olan güven artacaktır ve akabinde işine daha bağlı olacaktır. Bu noktada yöneticilerin çalışanlarına güvenli ortamı sağlamaların en önemli noktadır. Çalışanlarına kendilerini güvende hissettirebilmelidirler. Çalışma ortamlarında güven hissi yönünden sıkıntı yaşayan bireyler işlerinde sürekli bir tedirginlik ve çalışmama hissine kapılacaklardır. Bu hissiyatın ardından da verim seviyesinde düşüş yaşanacaktır. Çalışanlarına güven ortamını sağlayan işverenler hem işte verimlilik göreceklerdir hem de çalışanları işlerine daha motive olduğunu göreceklerdir.

3.2.8. Ceza

Ceza, kabul görülmeyen ve hoş olmayan bir hareketi, tutumu ortadan kaldırmaya ve bu davranış, tutumun bir daha tekrarlanmamasına yönelik bir negatif anlamda yaklaşım durumudur. Çalışan görevini aksatıyor, verilen işi yapmıyor, işe geç geliyor, mesai arkadaşlarına davranışı kötüyse, kötü iş yapıyor veya diğer arkadaşlarının işlerine engel oluyorsa, yönetici bu çalışanı uyarmayı, cezalandırmayı düşünüyor olabilir. Bazen işten çıkarılma gibi bir düşüncede oluşabilir. Ceza, çalışanın hoşlanmadığı ve istemediği bir davranışla karşı karşıya gelmesi durumunu içerir. Bu ceza durumu uyguandıktan sonra çalışanın hoş olmayan davranışlardan vazgeçeceği bir daha yapmayacağı kanaatine varılabilir. İşveren kişilerin bu tutumu çalışanı ezmek, dışlamak anlamında değil

çalışanını işe kazandırmak, işini sevdirmek ve ortama uyum sağlamasını, mutlu olmasını sağlamak amacıyla yapar. Cezanın olumlu ve pozitif yapıcı nitelikolmasına dikkat etmek gerekir.

3.3. Örgütsel ve Yönetsel Faktörler

Çalışanları iş yaşamına adapte etmek amacıyla ekonomik ve psiko-sosyal faktörlerin yanında örgütsel ve yönetsel faktörlerde vardır. Örgütsel ve yönetsel motivasyon faktörler;

- Amaç birlikteliği oluşturma,
- İletişim ve etkileşim sağlama,
- Düşüncelere katılım sağlama,
- Yükselme imkânları
- Çalışma şartları,
- İş genişlemesi gibi durumlar etkilidir.

3.3.1. Amaç Birliği

İş ortamında işveren ve işgörenler arasında bir beklenti oluşabilir. Çalışanlar yaptıkları işin neticesi sonucu karşılık görmek isterler ve bu durumda yöneticilerde çalışanların yaptıkları işin en iyisini gerçekleştirmelerini beklemektedirler. İşverenler, örgütsel ve yönetsel motivasyon faktörlerinin yerini, zamanını, uygun ve etkili şekilde kullandıklarında çalışan kişilerin moral, işe bağlılıklarını ve motivasyon düzeyleri yükselmekte, daha etkili ve verimli iş yapmaları sağlanır (Yapıcıoğlu,2019:31).

Amaç birliği; çalışan ve işveren hedeflerinin ortak bir amaçta buluşması durumudur. İşverenler amaçlarını açık ve net bir biçimde çalışan kişilerine ifade etmeleri gerektiği ve verimli çalışmanın çalışan kişiler için de önemli olduğunu benimsetmeleri gerekmektedir (Aslanadam,2011:44).

3.3.2. Eğitim

Çalışanların işletme tarafından eğitim görmesi, eğitim seminerlerine katılması ve gerek görülen alanlardakendilerini yetiştirmeleri günümüzde yaygın olarak kullanılan motivasyon tekniklerindendir. İşletmeler, çalışan kişilerin mesleki bilgi, becerilerini

daha da geliştirmeleri için eğitim programlarını motivasyonla uyumlu yapmak durumundadır. Çünkü eğitim de çalışanlar içinihtiyaçlardanbiridir (Selen,2009:52).

Eğitim ayrıca çalışanların performanslarını iyileştirmeye etki etmesi nedeniyle hem örgüt için hem de personel açısından önemli bir durumdur. Bu sebeple işverenler genellikle çalışan kişileri etkin ve etik yöntemlerle işe almanın ve eğitim görmelerinin önemini belirtmektedirler. Çalışan kişilere verilen eğitim, çağdaş yöntem ve teknoloji ile desteklenmesi gerekmektedir. Örgüt tarafından verilen eğitim sadece yeni çalışanları hedef almamakla birlikte tecrübeli çalışanlar içinde vermeleri gerekmektedir. Eğitim ile çalışan kişininde bilgi, yetenek ve becerisi arttırılması sağlanabilmektedir.

3.3.3. İletişim

Çalışan kişilerin aralarında etkili iletişimi sağlamaları, birlikte mesai yapmaları ve bilgi alışverişi sağlayabilmeleri için önemli husustur. Çalışan kişiler arasında etkileşimin ve iletişimin etkili olması motivasyon düzeyleri için önemli etkendir. Farklı beceri ve yeteneklere sahip çalışanlar arasındaki iletişim iyi olduğu takdirde takım ruhu oluşturabilmekte ve performanlarının yüksek seviyeye çıkmasını sağlamaktadır (Kıray,2019:32).

İletişim ağının gelişmiş olması ve uygulanması, örgütteki iş başarısını ve iş tatminini olumlu yönde etki gösterir ve örgütsel sonuçlarını nitelik ve nicelik olarak etkiler.

3.3.4. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, çalışan kişilere kendi çalışma hız seviyelerini belirlemek, üzerinde çalıştıkları işlerin kalitesinden sorumlu olma halleri, hatalarını düzenleme ve telafi etme, çalışma tarzlarını, kullanabilecekleri alet, makine seçme imkânı tanınmasını ifade eder. İşin amacı çalışan kişilere başarı olgusu, kişisel gelişim sağlama, tanınma olanağı olması, çalışanlara daha fazla sorumluluk yüklemek ve işler daha çekici hale gelmektedir (Ay,2007:51).

İş zenginleştirilmesi çalışanın iş bilinç ve sorumluluğunda daha farklı boyut kazandırarak fayda sağlamaktır. Yani yeni sorumluluklar yüklenmesi demektir. İş zenginleştirmesi çalışanın algılanması, sorumluluğu ve onu başarıya, hedefe götürmek için fırsatların arttırılmasını sağlamaktadır (Özkalp,2003:10).

Özkalp'e göre iş zenginleştirme yolunun üç yöntem tarzı bunmaktadır. Şu şekilde sıralarsak:

• Çalışan kişileringüçlendirilmesi(Empoweringemployees)

• Doğal ve rahat çalışma alanları oluşturulması (Formingnaturalworkunits)

• Müşterilerle ilişki ve iletişim kurması (Establishingclientrelationship)

3.3.5. İş Genişletme/ İş Genişlemesi

Çalışanları işi sevdirme özendirmede kullanılan örgütsel-yönetsel faktörlerden bir tanesi de iş genişletme/ iş genişlemesi uygulamasıdır. Bu uygulamayla işin içerik bölümünde küçük değişkenlikler, iyileştirmeler yapılarak ve bu biçimde çalışanların işlerinden daha fazla işe istek duymaları sağlamaya yönelk çalışılmasıdır. İşin sevilerek, isteyerek, motive şekilde yapabilmek, çalışanların işe karşı olan tatmin olma olgusunu arttırılması sağlanarak işe teşvik etmeye sağlamaktır.

İş genişletme, verilen sorumlulukların yatay şekilde genişletilmesi durumudur. Burada çalışan kişilere birden fazla sorumluluk verilmemekte, örnek olarak; bir tekstil fabrikasında sadece yaka diken çalışanın kol dikimi yapmasının istenmesi gibi. Burada amaç çalışanı yormak değil aksine işten duyduğu tatmini arttırmak ve tecrübe sağlamaktır. Her gün aynı işle meşgul olan çalışan bir müddet sonra artık işinin rutin olduğunu fark edecek ve bu işten sıkılmaya başlayacktır ve sonuç olarak işinden keyif almayacaktır. Bu sıkılma ve rutinleşen durum çalışanda iş tatminin ve motivasyonunu azaltacaktır. Bu durum sonucunda işçi strese girecektir. Çalışanları en fazla strese iten durum yaptıkları işlerin artık bir müddet sonra rutine geçmesi durumudur. İş genişletme işlemiyle işlerin bu stresi azalacak ve çalışanları işe teşvik olmaları sağalanacaktır.

3.3.6. Kararlara Katılım

Çalışanlar çalıştıkları işyerlerinde fikirlerinin önemsenmesini, fikirlerinin sorgulanıp uygun görüldüğü takdirde uygulamaya geçilmesi çalışan için önemli bir değerdir. Alanında başarılı bir işveren, çalışanlarının ortaya sundukları fikir sonucunda gerekli atılımlara karar verir. Karar alma süresi hem çalışan için hemde işveren için motivasyonu etkileyen ve artıran önemli bir faktördür. Karar alırken çalışanların da fikirlerinin alınıp değerlendirilmesi çalışanın kendini değerli hissedip o işe ait olma

duygusuyla hem işinde başarı hemde işyeri için üretim düzeyinin artmasına neden olur ve işçi işinde daha motive olduğu işine daha tatminkâr olduğu gözlemlenir.

İşverenlerin bu konudaki en önemli durumu çalışanın ortaya koyduğu fikirin uygun olmasa dahi bu durumu kişisel algı olarak değil sadece o iş için uygun olmadığını net bir şekilde ifade etmesi gerekir (Çakır,2009:52).

3.3.7. Yükselme(Terfi) İmkânları

İsmiyle, kalitesiyle, üretimiyle büyük organizasyonlu olan işyerlerinde bu konu oldukça önemli bir faktördür. Bu yüzden çalışanlar çalışma karşılarında mevki yükselme beklemektedirler. Çalışma süresi boyunca çalışan edindiği bilgiler ve tecrübeler karşısında alanında terfi olma hissine kapılacaktır. Çünkü yaptığı işte edindiği tecrübeler neticesinde bulunduğu konum ve sorumluluk ruhunun terfiyle telafi edilmesini düşünürler. Çalışan birey beklediği terfi durumunu göremediğinde otomatik olarak bu durum iş çabasına yansıyacaktır. Bu durum gerçekleşmediğinde işe karşı motivasyonunun düştüğü görülür. Bu nedenle iş alanında terfi durumu çalışanların motivasyonu açısından önem arz etmektedir (Kıray,2019:34).

3.3.8. Çalışma Ortamı/ Çalışma Koşulları

İşyeri ortamı ve çalışma koşulları çalışan personel motivasyonu için çok önemlidir. Çalışma ortamı ve koşulları çalışanın aidiyet duygusunu, işini sevmesi, işinde başarılı olabilmesi için kendini en iyi gösterdiği konudur. Çalışan kişi fiziksel ortamının ışıklandırılması, malzemelerin daha kullanılabilir ve güvenilebilir durumda olması, çalışanın kişisel ihtiyaçlarının en rahat şekilde gerçekleştirebilmesi (yemek düzeni, çalışma bölümleri, dinlenme alanları gibi etkenler) için önem teşkil eder.

Çalışılan ortamda iş kaza risk durumunun fazla olması ve gerekli önlemlerin alınmaması ve çalışma ortamının rahat olmaması çalışan kişilerde stres oluşumu gözlemlenecek ve motivasyonu düşürecek, bu sebeple risk faktörlerinin yok edilmesi ya da en aza indirilmesi ve tedbirlerin alınması önemli husustur. Farklı olarak çalışma şartları ile verim düzeyiarasındada güçlü etkileşim bulunmaktadır (Keskin,2008:64).

3.4. Motivasyonun Yararları

3.4.1. Çalışanlara Sağladığı Yararlar

Kurumun yürütmekte olduğu faaliyetlerin yerine getirilmesi esnasında tüm durumlar için, çalışanın kendi kararlarını verebilmesini sağlamak en önemli etken olduğu belirtilmektedir. Bu durumda; çalışan bireylerin verimliliğinin arttığını belirtmektedirler. Güçlendirilmiş çalışan kişiler, sorumluluk duygusuna, sahip olma hissine, neyin nasıl yapılması gerektiğine, fikirlerinin kabulüne ve organizasyon için önemli olduklarının bilincine sahiptir. Bunlara ek olarak, özellikle çalışan kişilere kendilerini etkileyebilecek karar ve durumlarda söz verilmesi, artış gösteren iş tecrübe ve beceri geliştirmeye olan katkısı, çalışma grubu içerisinde gelişen ekip, çalışma ruhu ve ekip çalışmasına ayak uydurma, özgüvenini güçlendiren bir çalışma alanı, bireysel ve ekip olarak tanınmaya katkısı güçlendirmenin özellikle çalışan tarafından katkılarına ilişkin belli örneklerdir. Nitekim, konuyla ilişkin yapılan araştırmalar, başladığı andan itibaren uygun bir şekilde uygulandığında bağımsız çalışma gruplarının çeşitli endüstrilerde yukarıda belirtilen faydalara ulaşma konusunda başarılı olduğunu görülmektedir (Pelit,2011:25).

İnsanları motive değerlerinin neyin etkilediğini bilmek, çevresindekileri anlamayı, onların hâl ve hareketlerini belirlemeyi gerektirir, bu durum insanlarda etrafını incelemeye ve çevresini anlamaya iter, birbirini tanıyan insanlar ise aralarındaki problemleri çok daha rahat bir şekilde çözer ve sonuç olarak iş arkadaşları ve işverenleriyle daha iyi iletişim kurmayı sağlarlar.

Motivasyon, çalışan kişileri işe istekli olma ve kurumda verimli çalışmaları durumunda kişisel ihtiyaçlarını en iyi durumda tatmin edeceklerine inandırma süreci şeklinde tanımlanmaktadır.

Rasyonel bir motivasyon sistemi, psikoloji ve toplum bilimi ilkelerine uyumlu olmalıdır. Çünkü insanlar psiko-sosyal canlılardır. Bu durumda motivasyonun çalışan kişiler bakımından yararları aşağıdaki gibidir (Ay,2007:17):

• Çalışanların ekonomik anlamda ihtiyaçlarını gidermek için fırsat sağlamak.

• Çalışan kişilerin toplumsal ihtiyaçlarını (kültürel, çalışma saatleri, sosyal güvenlik, aile yardımları vb.) karşılamaya çalışmada yardımcı olmak.

• Çalışan kişilerin egolarını tatmin etmeye (toplantılara katılma, danışılma, kararlara katılma vb.) yönelmek.

• Çalışan kişilerin yetenek ve becerilerini geliştirebilecek imkânlarsunulmasıiçinortam hazırlamak

• Örgütlerin, çalışan kişilerin verimliliğine, toplumsal ve ekonomik refah koşullarının geliştirilmesine yönelik bir rekabet atmosferi içine girmelerine fırsat sağlamak.

• Çalışan kişilerinliderlik özelliğinin ortaya çıkması sağlamak.

• Değişen ekonomik, teknolojik ve toplumsal koşullara göre kurumları esnek motivasyon sistemlerini kabule zorlamak.

• Motivasyon, çalışan kişilerin amaçları ile kurumun amaçlarını uyumlaştırmak için uygulanan tüm yöntemleri içermektedir.

• Motivasyon bir yandan kurum verimliliğinin yükselmesini, diğer yandan çalışanların kurumdan bekledikleri doyumu artırmayı amaçlar.

Bütün bu anlatılanlar etkisi çerçevesinde motivasyon, işyerinin hedeflerine ulaşmasının yanı sıra, çalışan kişinin ideallerini gerçekleştirmesi için bir aracı olarak görülmektedir.

3.4.2. Yönetime Sağladığı Yararlar

Kişi başına üretkenlik düzeyinin artması, maliyetlerin düşüşü ve dolayısıyla mali verimliliğin artışıyla birlikte sermaye yapısındaki olumlu gelişmeler takımların başlıca yönetsel yararlarının birer göstergesi olmaktadır. Grupların genel olarak, yönetim düzeylerini belirleyen birer fonksiyonu olarak kabul edilen planlama, örgütleme, yürütme ve gözetim aktivitelerini ele aldıklarını, böylece üst kademedeki yönetimin performans alanının işlemseldüzeylerden stratejik düzeye doğru gittiği gözlemlenmektedir. Takımların işlevsel alanlardan çekilen üst yönetimin söz konusu faaliyetlere ilişkin maliyetlerin düşmesinde de önemli bir etkide olduğunu söyleyebiliriz. Yine üst kademe yöneticilerin hedeflerine ve birimlerin amaçlarına ulaşmasında kolaylaştırıcı rolleriyle karşımıza çıkmaktadırlar. Dolayısı ile klasik yönetici profili şekli yerine yönlendirme özelliği yüksek olan performans faliyetli, odaklı yönetici profili işletmede etkin duruma gelmektedir (Alan,2006:74).

Etkin liderlik vasfı ile faaliyet gösteren kişiler etrafına ilham veren kişiler olmaktadırlar. Bunun için yöneticiler, örgüt için etkili ve ulaşılabilir hedefler koymalı, davranış ve tutumlarında iyi derecede enerji ve coşku bulunmalı, kişilerde bir hedef ve amaç duygusu oluşturmalıdırlar. Bu sebepten dolayı yöneticinin yeteri kadar motivasyon göstermediği olay veya durumlarda yöneticilerin işgörenleri motive etmesi gerekir (Öztürk,2019:8).

Motivasyonun yönetime sağladığı faydaları aşağıdaki şekildedir (Tunçer,2013:95):

- Planlama fonksiyonlarında daha etkin olmasını sağlar, böylece çalışanların ve böylelikle çalışan kişilerin performansında gelişme görülür,
- Çalışan kişilerle iletişim daha olumlu bir düzeye gelmektedir,
- Çalışan kişilerin güçlü ve zayıf yönleri daha kolay tespit edilir ve bu yönde onlara yardımcı olunur,
- Çalışan kişileri değerlendirme yapılırken, kendi güçlü ve güçsüz yönlerini de görmeleri sağlanır,
- Yönetsel yetenek durumları gelişme gösterir ya da bu yeteneklere uygulama imkânı elde edilmiş olur.

3.4.3. Organizasyona (Örgüte) Sağladığı Yararlar

Motivasyonun işletme açısından en büyük faydası, çalışanların üretkenliğini artırarak işletmenin daha kârlı olmasını sağlamaktır. Bununla birlikte, çalışanlarına hak ettiği değeri veren işletmeler, bu özellikleri sayesinde en kaliteli personeli bünyelerine dâhil etme fırsatını elde edeceklerdir.

Yüksek motivasyonun işletmeye en büyük faydası, yeni personel alımından kaynaklanan maliyeti önlemesidir. Çalışanların motivasyonunun yüksek olması, onların mevcut işlerinde daha uzun süre kalmalarını sağlayacak, bu da işletmenin sürekli yeni personel almasını engelleyecektir.

Yüksek motivasyonun bir diğer faydası ise, yaptığı işe değer verildiğini hisseden çalışanın, yönetici ve iş arkadaşlarıyla uyumlu ve sıcak bir ilişki içerisine girmesini sağlamasıdır. Bu; çalışanın, işletmenin çıkarını kendi çıkarından farklı tutmamasını sağlar.

Bu durumda motivasyonun organizasyona faydaları kısaca şu şekilde ifade edilebilir (Tunçer,2013:95):

- Kurumun/işletmeninetkililiğini devamlı olarak artmasını sağlar,
- Hizmetin kalitesi düzenli olarak gelişme gösterir,
- Eğitim ihtiyacı ve bütçesi daha kolay ve doğru şekilde belirlenmesi sağlanır,
- İnsan kaynakları planlaması için gerekli olan bilgiler daha güvenilir ve doğru şekilde elde edilir,
- Bireylerin gelişme durumları daha doğru belirlenmesi sağlanır.

3.4.4. Takım Çalışması Yoluyla Sağladığı Yararlar

İşletmelerde takım çalışması önemli bir ölçüttür. Bireysel tek başına yapamadıkları durumlarda belirli bir ekibin, grubun bir araya gelerek bir plan, ölçek doğrultusunda hareket etmesi gerekebilir. Bu durumda takım çalışması ekip çalışması önemlidir. Bireylerin bu takım çalışmasında verimli olması da motivasyonlarında önemli bir paya sahiptir. Takım çalışması içerisinde olan bireyler daha az stres yaparak işlerindeki başarı oranı yükselebilir ve iş kazası olasılığı düşebilir. Çünkü birey takım çalışması yaparak yükleri paylaşmaktadır.

Bu durumda birey kendisi daha hissederek işine daha konsantre olabilir. Paylaşılan bu sorumluluk, tek başına çalışan bireyin yüksek hedefler ya da zorluklarla karşı karşıya kaldığı zaman yaşadığı panik ve çaresizliği hafifletebilir.

Birey kendini daha fazla organizasyonun bir parçası olarak görür. İnsanlar kendilerini ve başkaları ile ilişkilerini sadece fiziksel yakınlık (yanımdaki kadın ya da aşağı kattaki yönetici) anlamında değil, kendi işleri ile diğer kişilerin yaptığı işler arasında bir bağlantı kurarak durumu kavramaya çalışırlar. Takımları içindeki gerçek konum, önem ve değerlerini görürebilirler (Alan,2006:83).

BÖLÜM 4

MATERYAL ve METOT

4.1. Araştırmanın Konusu

Ülkemizde gelişmekte olan iş sağlığı ve güvenliği konusu iş görenler ile çalışanlar bakımında son derece kapsamlı ve önemli bir konudur. Çalışanların, meslek hastalıklarına veya iş kazalarına maruz kalma olasılıklarını en az seviyeye indirmeyi ya da maruz kalmamayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iş görenlerin sağlıklı iş ortamında çalışmalarına devam ettirebilmeleri önemli bir role sahiptir.

İşyerlerinin başarı elde edebilmeleri için insan gücüne ihtiyacı vardır. İnsan gücünü en etkili ve verimli kullanmak için ise onu en iyi şekilde motive edilmesi gerekmektedir. Bu motivasyondan güzel sonuçlar almak için, işyerlerinde başarılı olan çalışanlara maaş ikramiyesi, bulunduğu pozisyonda yükselme vb. gibi maddi değerli ödüllerin yanı sıra; çalışanların motivasyonunu artıracak şekilde işyeri içinde doğum günü kutlaması, aile piknikleri, dönüşümlü geziler gibi faaliyetler de düzenlenebilir. Hâtta hiç maliyetli olmayan bir tek cümle bile (günaydın, afiyet olsun, doğum günün kutlu olsun, kolay gelsin vb.) tek başına işyeri içerisinde çalışanların moral motivasyonlarını artırabilir. Ödül her ne kadar çalışan için bir motivasyon aracı olarak görünse de, bazen ceza da bir motivasyon aracıdır. Örneğin; çalışan kaynaklı bir problemle karşılaşıldığında, çalışana yönelik uygulanabilecek bir disiplin cezası da diğer çalışanları iş konusunda daha disiplinli motive edebilir.

Motivasyon, bir insanı belirli bir hedef için hareketlendiren unsurdur. Aynı zamanda bireyin çalışanlar içerisindeki davranış şeklini, gayret seviyesini ve önüne çıkan zorluklara karşı tutum düzeyini belirleyen içsel psikolojik güçlerdir. Bu nedenle; motivasyon ve iş kazaları arasındaki ilişki küçümsenecek kadar önemsiz değildir. Motivasyon düzeyi düşük çalışanlar; iş ortamında daha dikkatsiz ve özensiz olacakları için hata yapma oranları yüksek olup, iş kazalarının gerçekleşme oranı yüksektir. Oluşan iş kazaları sadece iş yerlerine değil; aynı zamanda çalışanlara ve ailelerine, hatta ulusal ekonomiye de zarar vermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre; 2016 yılında ülkemizde gerçekleşen iş kazalarının gayri safi milli hâsılaya oranı %4-5 olarak belirlenmektedir. 2016 yılı bitimi itibariyle iş kazası ve

meslek hastalığı sonucunda devamlı iş göremezlik geliri alanların dağılımı ise; iş kazası sonucu 65.129 toplam kişi; meslek hastalığı sonucu 4.795; genel toplam ise 67.769'u erkek; 2.155'i kadın olmak üzere toplam 69.924 kişiden oluşmaktadır.

Genel bir çalışma niteliğinde olup iş sağlığı ve güvenliğinde motivasyonun nasıl bir rolü olduğunu, iş sağlığı ve güvenliğindeki öneminin ne derece olduğunu üzerinde çalışma yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Motivasyon, insanın harekete geçirmeye iten güdü olarak belirtilebilir. Özellikle iş hayatında çalışanları işe karşı olumlu ve istikrarlı şekilde motive etmek, işe teşvik etmek; çalışanları işlerine adapte ederek ve buna bağlı olarak verimliliğin arttığı gözlemlenir ayrıca çalışanların işlerini yaparken daha dikkatli ve daha özenli olmasını sağlayarak, tehlikeli hareketlerle oluşabilecek iş kazalarını azaltmaya yardımcı olur. Bazı işyerlerinde verimlilik oranının düşük olmasının nedenlerinden birisi de çalışanları motive olmaya iten ihtiyaçların yanlış belirlenmesi de öne çıkmaktadır. Motivasyonun önemi kadar da motivasyonun kullanım teknikleri de önemli bir paya sahiptir.

Örgüt kültürü çerçevesinde motivasyon yön verici, teşvik edici bir güç olmakla birlikte motivasyondaki temel hedef, çalışanın işine daha istekli, verimli ve mutlu çalışmasını sağlamaya çalışmaktır. Yöneticilerin başarısı da çalışan kişileri örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda motive edip gereken verimi almalarıyla bağlantılıdır. Bireyler diğer yönüyle duygusal yapıda oldukları için işveren bakımından çalışan kişiyi motive etmenin dışında motivasyonu sağlamak ve devamlılığını sağlamak bir hayli zordur. Çünkü insanlar birbirlerinden farklı duygusal özelliklere sahiptir ve insanlar genelde hisleriyle adım atmaktadırlar. Bu sebepten ötürü işletmelerde devamlı şekilde çalışanın mutlu olmasını sağlamak ve tatmin eden doyum noktalarını aramak, belirlemek ve çalışan kişileri üst seviyelere ulaştırma yönünden yöneticilere önemli sorumluluk düşmektedir.

Motivasyon devamlı olarak bir hedefe, doğrultuya ve ödüle yönelik olmaktadır. Hedef olmayan bir amaç için bireyin motive olması söz konusu olamaz.

Temel amaç bu çalışmada bu konu başlığı adı altında çalışanların işlerine karşı olan aidiyet duygularını arttırmak ve işlerinin severek yapmalarını ve çalışanların yaptıkları

işin sorumluluk bilincini oluşturarak hem çalışana iş bilincini aşılamak hem de motivasyon sayesinde iş kazalarının oranının azalmasını sağlamaktır.

Bu çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan kişilerin iş motivasyon durumlarının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde ne denli bir etki oluşturduğu incelenmektedir. Motivasyon değerlerinin sadece maddi olarak değilde manevi olarakta bir etki oluşturup oluşturmadığı incelenmektedir. Özetle iş kazaları ve iş ortamında oluşabilecek durumların motivasyon arasındaki ilişkiyi üzerinde yoğunlaşılmıştır.

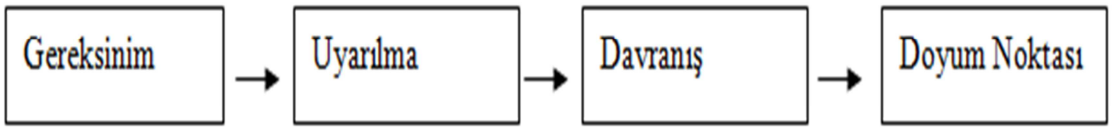
Genel amaca ulaşmak için aşağıdaki soruların yanıtı aranmıştır.

1. Motivasyon ile iş kazaları arasında ilişki var mıdır?
2. Çalışanın kişinin moral durumunun iş sağlığı ve güvenliğinde önemi var mıdır?
3. Ceza da ödül kadar motivasyon düzeyinde etkili midir?
4. Çalışan bireyler çalıştıkları ortamda başarılı olmalarının motivasyonla bağlantısı var mıdır?
5. Çalışan motivasyon düzeyinin iş kazasında etkisi var mıdır?
6. Çalışılan ortamda bireyin motivasyon değerini etkileyebilecek durumların oluşturulması çalışanın başarısını etkilemesinde önemli midir?

Yukarıda ifade edilen sorularla çalışan bireylerin motivasyon durumlarının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde herhangi bir etki oluşturup oluşturmadığı farkındalığı tespit edilmek istenmiştir. Bu anlamda Mersin'in Tarsus ilçesinde üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdekiçalışan kişilerin katılım sağladığı 175 kişi üzerinde 30 sorudan oluşan bir anket uygulanarak çalışan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde nasıl bir bilgiye sahip olduklarıyla alakalı ve bunların motivasyonla bağlantısındaki ilişki düzeyi tespit edilip ortaya konulacaktır.

4.3. Araştırmanın Önemi

Motivasyon; bir bireyi belirlenen bir hedef, amaç için güdüleme duyusuyla veya harekete geçiren en önemli ölçütlerden biridir. Örgütlerin kendi hedeflerine varıp amaçlarını yerine getirip uygulayabilmeleri için çalışan kişilerin motivasyonu önemli bir yere sahiptir. Çalışan motivasyonu yüksek olduğu bir işyerinde iş kazalarının minimum düzeye indirilebileceği gibi motivasyonu yüksek çalışanların işlerindeki başarısı ve verimlilik düzeyleride yüksek seviyede çıkabilecektir.



Şekil 4. 1: Motivasyon Süreci Aşamaları

Kaynak:https://www.google.com/search?q=motivasyon+s%C3%BCreci+a%C5%9Famalar%C4%B1&tbm=isch&ved=2ahUKEwjN49aesuLyAhWB04UKHTKyAtwQ2- (Erişim Tarihi:03.09.2021)

Motivasyon sürecinin aşamaları yukarıdaki gibi belirtilmiş olup buradan insanların, bireylerin gereksinimleri doğrultusunda uyarılma neticesinde amaçlarına yönelten davranış sonucundaulaştıkları bir doyum noktası olarak belirtebilir.

Kısaca özetleyecek olursak bu araştırmanın çalışan bireylerde motivasyonlarının iş kazaları üzerinde ve çalışma hayatlarındaki iş sağlığında verimlilik etkileri incelenerek iş sağlığı ve güvenliğinde motivasyonun rolünün artacağı ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun motivasyonla ilişkisinde ihtiyaçları ortaya çıkaracağı tespiti düşünülüp ifade edilmektedir.

4.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinde motivasyon rolünün tespiti için üretim sektöründe çalışan bireylerin katıldığı 175 kişilik ve 30 adet sorudan oluşan bir sınırlamayla anket çalışması yapılarak çalışmanın genel olarak kapsamını ifade etmektedir.

Bu araştırma;

- İş sağlığı ve güvenliğinin motivasyon ile arasındaki ilişkiden yola çıkarak çalışan kişilerin motivasyon düzeylerini etkileyebilecek ödül, maaş, ceza, terfi, sağlık durumu, amirlerinin yönetme tarzı, eğitim seviyeleri, çalışma ortamları, cinsiyet, çalışma koşulları, yaş gibi etkenler ile,
- Resmi yayınlarda bulunulmuş dergi, kitap, makale, tez, dergi, söyleşi, konferanslardan edinilen bilgilerle,

- Üretim alanında çalışan iş sağlığı ve güvenliğinin olduğu meslek grubunda motivasyon seviyelerinin ve motivasyonun kişilerde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla 175 kişi ve 30 adet soru ile uzman görüşleriyle,
- Nisan-Mayıs 2021 tarihli süreçte uygulanan anket çalışması ile sınırlandırılmıştır.

4.5. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada motivasyonun iş sağlığı ve güvenliğinde etkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla betimsel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmada geçmişte veya halen devam eden bir durumu aydınlatmak, değerlendirmeler yaparak betimlemeyi amaçlayan araştırmadır. Olayları ayrıntılı bir biçimde araştırılmasından dolayı bu araştırmalar genellikle survey(tarama) araştırması olarakta kabul edilir. Bu çalışmada motivasyonun iş sağlığı ve güvenliğindeki etkisini belirlemek amacıyla betimsel tarama yöntemi kulanılacaktır.

İlişkisel tarama modelinde ise değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyip ortaya çıkacak durumları ve sonuçları tahmin etmek amacıyla kullanılmaktadır. İki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini istatiksel testler kullanılarak ölçülür. Çalışmada ise motivasyonun iş sağlığı ve güvenliğindeki değişkenlerindeki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Bu çalışmada bu yöntemleri kullanarak iş sağlığı ve güvenliğindeki oluşan olay ve olayları motivasyonla ilişkisinin olup olmadığını belirlemektir.

4.6. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada; verilerin analizlerinin yapılması için anket yöntemine başvurulmuştur. Bu durumda kullanılan anket formunu EKLER bölümünde bulunmaktadır. Anketin uygulanması online olarak gerçekleştirilmiştir. Ankete katılanlara gerekli sorular yöneltilerek yanıtlar toplanmıştır. Uygulama sonucunda ise elde edilen verilerin istatiksel analiz çözümlemesinde SPSS 26 (Statistical Package for the Social Science 26) programından faydalanılmıştır. Çalışmada üretim sektöründe çalışanlara baz alınarak çalışanların motivasyonlarını iş sağlığı ve güvenliğinde rolünün olup olmadığını incelenmiştir. Çalışanlara 30 soru yöneltilerek çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim surumu, medeni durum gibi durumları da incelenerek oluşturulmuştur. Anketimizde ‘İş yerimdeki motivasyon düzeyim iş kalitemi ve güvenliğimi etkiler’,

’Çevremde beni işime motive eden bana pozitif enerji veren insanların bulunmasını isterim ‘, ‘İş yerimde sosyalleşmek beni motive eder’ , ‘Yönetim iş güvenliği ile alakalı tavsiyelerimizi dinler ve gerekli önlemleri alır’ gibi sorularla çalışma ortamında motivasyonun önemi ölçülmeye çalışılmıştır. Çıkan analiz sonucu ilgili bölümlerde bilgiler tablolaştırılarak belirtilmiştir. Sorulara yanıt şekliyle ‘Hiç Katılmıyorum’ ‘Katılmıyorum’, ‘Kararsızım’, ‘Katılıyorum’, ‘Tamamen Katılıyorum’ ifadeleriyle beş seçenekten oluşup gereken değerlendirme ve istatistikler incelenmiştir.Yapılan değerlendirmelerin puan aralıklarının 1:00-1,80 düşük düzeyde unsur; 1,81-2,60 düşük düzeyde unsur; 2,61-3,40 orta düzey unsur; 3,41-4,20 yüksek düzeyde unsur; 4,21-5,00 ise çok yüksek düzeyde unsur şeklinde sınıflandırma yapılmıştır.

Yapılan bu anket çalışması uzman görüşleri ve önerileriyle,gerekli görüş, değerlendirme ve çalışmalarla ele alınarak yapılmıştır.

4.7. Verilerin Analizi

Araştırmamızın temelinde parametrik olduğu için Korelasyon Analiz Testi yapılmıştır. Korelâsyon Analiz Testi’ nin amacı iki ya da daha fazla değişkenlikler arasında doğrusal ilişkinin gücünü, yönünü ve boyutunu anlamlandırmak amacıyla yapılmaktadır. SPSS Pearson korelâsyon katsayısı (r) üretir ve bu değer -1 ile +1 arasında değer alır. + değer pozitif ilişkiyi (bir değişken artarken diğerinin de artması), - değer ise negatif korelâsyon (bir değişken artarken diğer değişken azalır) belirtmektedir. Değerin mutlak değeri ise ilişkinin gücünü ifade etmektedir.

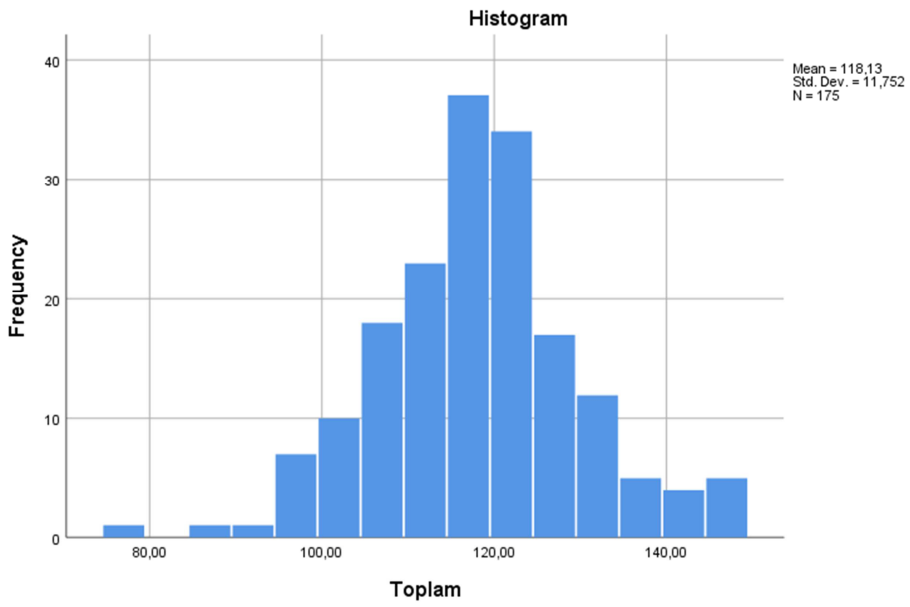
Araştırmalarda özellikle anket araştırmalarında parametrik ve non parametrik şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışmanın analizinde sonucumuz parametrik çıkmıştır. Bu da çalışmamızın normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Normallik analizine tabi tuttuğumuzda ise normallik değerimizin 0,143 olduğu tespit edilmiştir. Normalliğin standart değeri 0,05 üzerinde olan değerler normal değer olarak kabul edilmektedir.

Tests of Normality

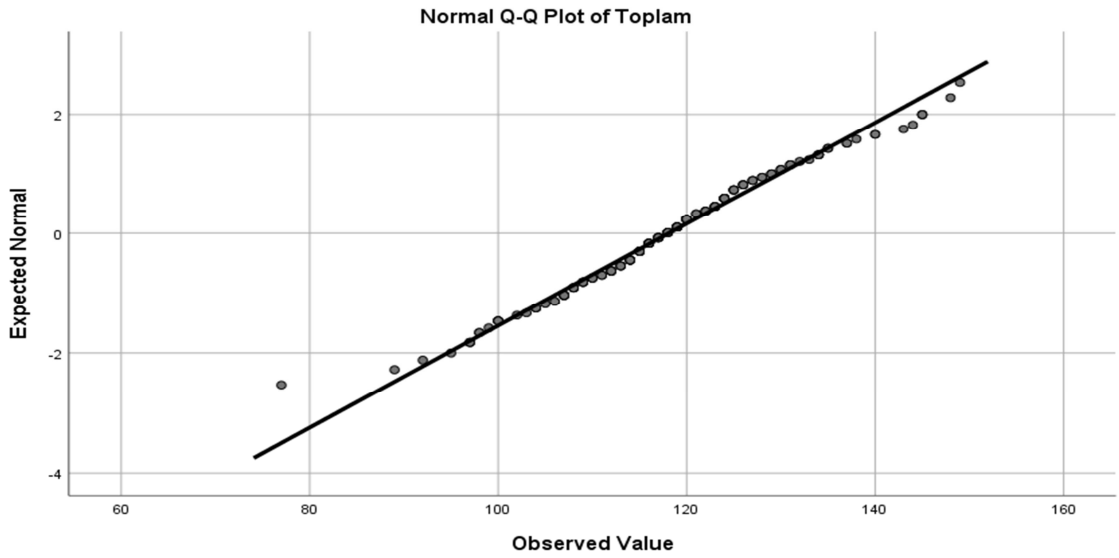
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Toplam	,063	175	,087	,988	175	,143

a. Lilliefors Significance Correction

Şekil 4. 2: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Normallik Değeri Analiz Sonucu



Şekil 4. 3:İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinde Normallik Değeri Histogram Analizi

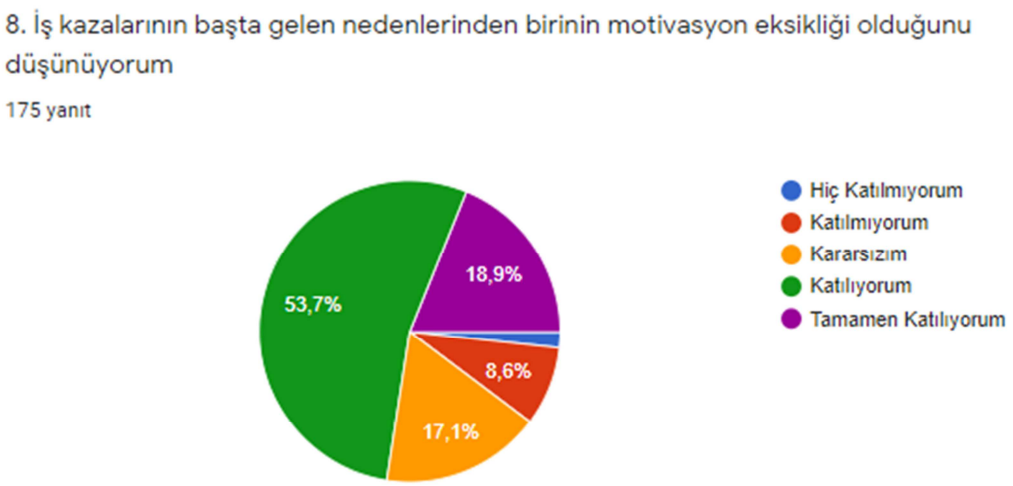


Şekil 4. 4: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinde Normallik Değeri Dağılımı Analizi

Yapılan analizlerden yola çıkarak bu çalışma kapsamında motivasyonu ön plana çıkardığımızda;



Şekil 4. 5: 'Motivasyonun iş kalitesi, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli rolü olduğunu düşünüyorum' İfadesinin Analizi



Şekil 4. 6: 'İş kazalarının başta gelen nedenlerinden birinin motivasyon eksikliği olduğunu düşünüyorum' İfadesinin Analizi



Şekil 4. 7: **'**İşyerimdeki motivasyon düzeyim iş kalitemi ve güvenliğimi etkiler' İfadesinin Analizi

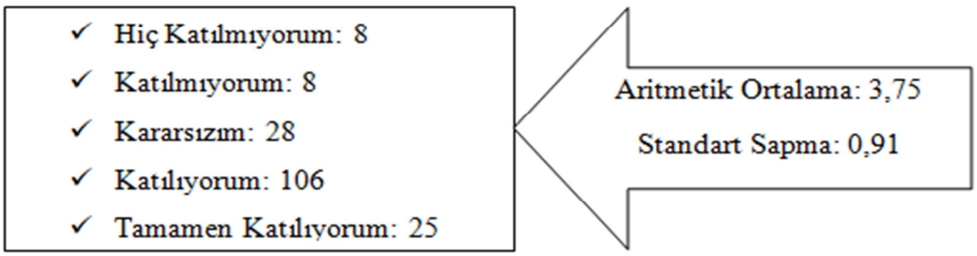


Şekil 4. 8: 'Motivasyonu düşük çalışanların iş kazası oranı daha yüksektir' İfadesinin Analizi

- 6-8-10-16. ifadeleri incelediğimizde çalışanlar;
- Çalışanların motivasyonununiş sağlığı ve güvenliğinde önemli rolü rolü olduğunu,
- İş kazalarının motivasyon eksikliğinden de kaynaklandığını,
- Motivasyon düzeylerinin iş kalitesinde ve iş güvenliğinde etken olduğunu,
- Motivasyon seviyesi düşük kişilerin iş kazası yapma olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmektedirler.

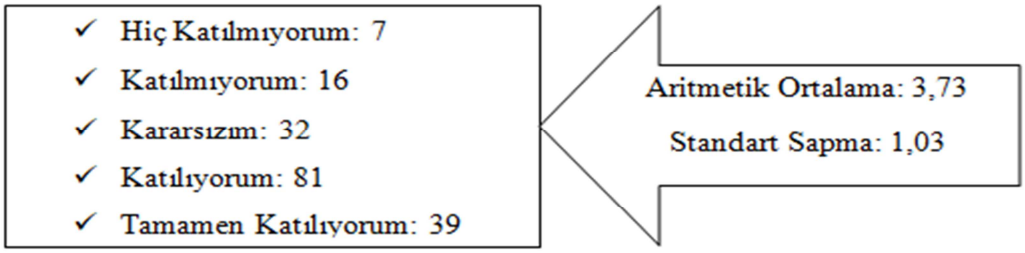
Yapılan analizler neticesinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından incelediğimizde;

- **11. Amirlerim iş güvenliğini tehlikeye sokan davranışlar olduğunda gerekli uyarıları yapar.**



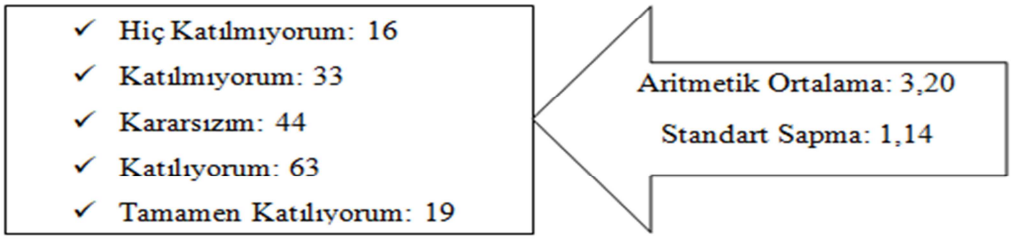
Şekil 4. 9: 'Amirlerim iş güvenliğini tehlikeye sokan davranışlar olduğunda gerekli uyarıları yapar' İfadesinin Analizi

- 12. Çalıştığım işyeri iş sağlığı ve güvenliğimize önem vermektedir.



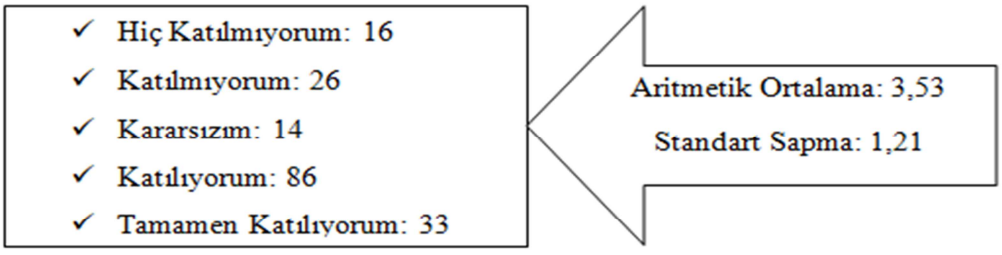
Şekil 4. 10: 'Çalıştığım iş yeri iş sağlığı ve güvenliğimize önem vermektedir' İfadesinin Analizi

- 15. Yönetim çalışanların yılsonu performans ölçümlerinde iş güvenliği sicilini de değerlendirmeye katar.



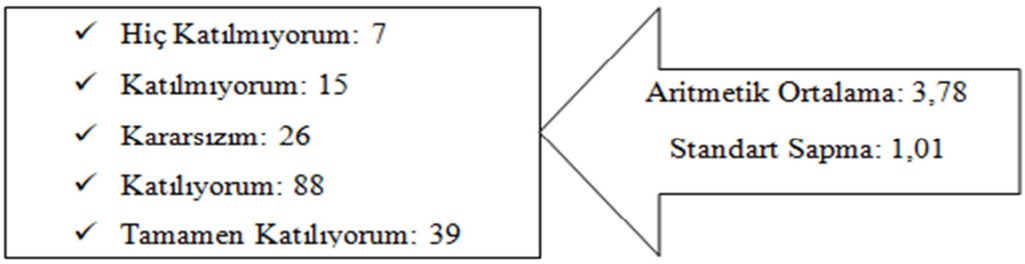
Şekil 4. 11: 'Yönetim çalışanların yılsonu performans ölçümlerinde iş güvenliği sicilini de değerlendirmeye katar' İfadesinin Analizi

- 18. Çalıştığım işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimler almaktayım.



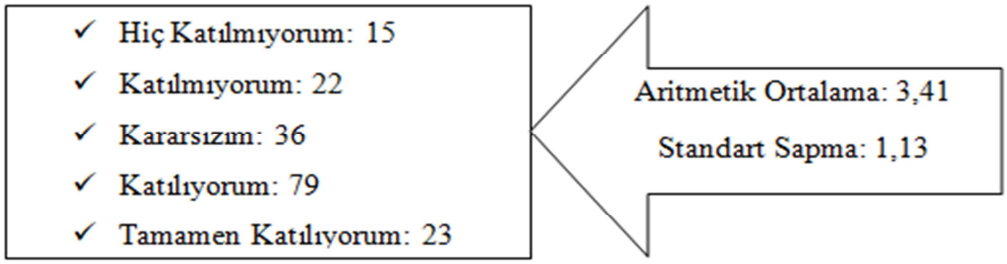
Şekil 4. 12:'Çalıştığım işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimler almaktayım' İfadesinin Analizi

- 23. Çalıştığım işyerinde iş güvenliği en önemli kurumsal değerlerden biridir.



Şekil 4. 13: 'Çalıştığım işyerinde iş güvenliği en önemli kurumsal değerlerden biridir' İfadesinin Analizi

- 24. Yönetim iş güvenliği ile alakalı tavsiyelerimizi dinler ve gerekli önlemleri alır.

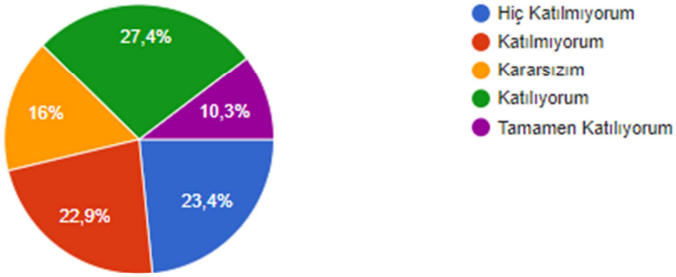


Şekil 4. 14: 'Yönetim iş güvenliği ile alakalı tavsiyelerimizi dinler ve gerekli önlemleri alır' İfadesinin Analizi

İfadelere verilen yanıtları incelediğimizde şirketlerin veya işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliğine yeteri kadar önem vermedikleri görülmektedir.

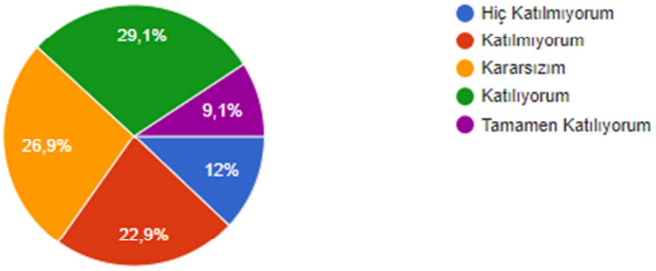
5. Çalıştığımız işyeri çalışanlarını motive etmek amacıyla etkinlikler düzenler

175 yanıt



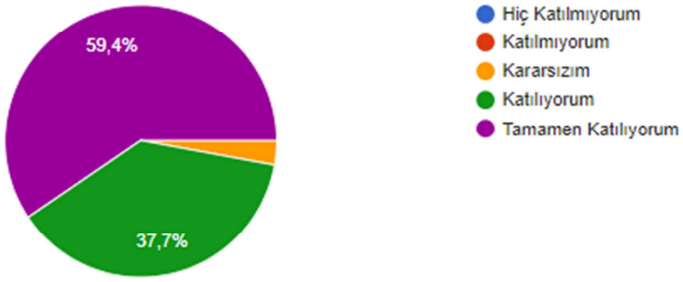
7. Yönetim çalışanlarının motivasyonlarını önemsemektedir

175 yanıt



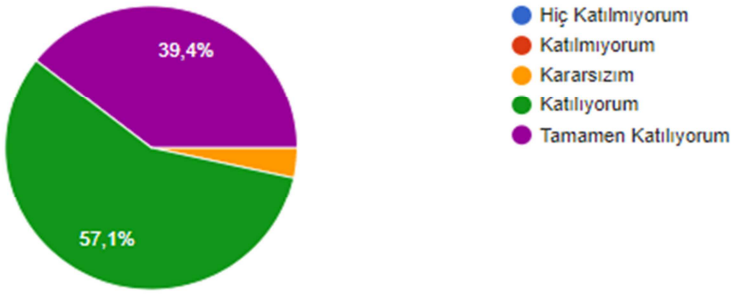
17. Çevremde beni işime motive eden bana pozitif enerji veren insanların bulunmasını isterim

175 yanıt

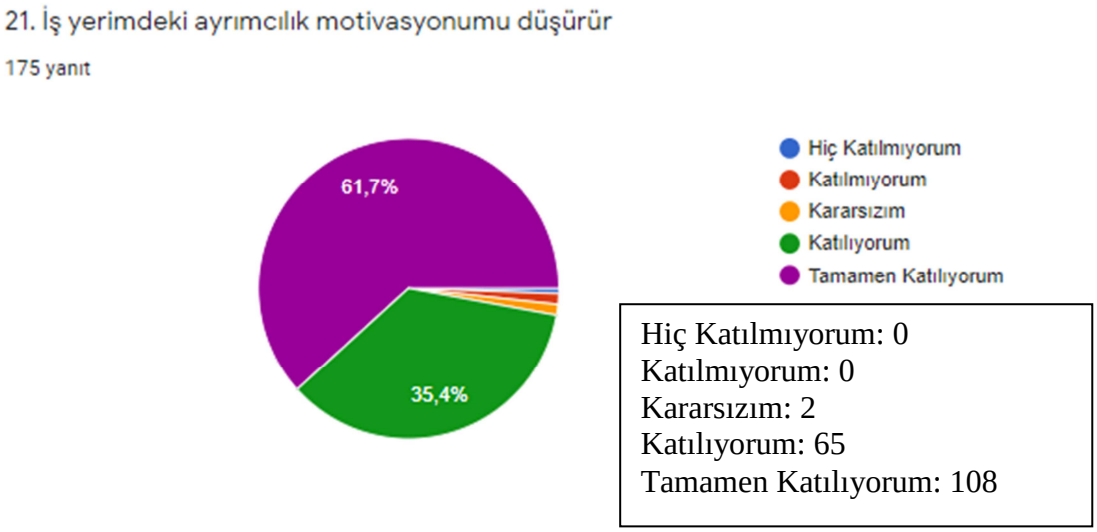


19. İş yerimde sosyalleşmek beni motive eder

175 yanıt



Şekil 4. 15: İşyeri ile Çalışanların Birey Motivasyonuna Etkileri Analizi



Şekil 4. 16: ‘ İşyerimdeki ayrımcılık motivasyonumu düşürür’ İfadesinin Analizi

Şekil 4.15’ deki sonuçlara baktığımızda işverenlerin ve yöneticilerin çalışanların motivasyonuna karşı duyarsız oldukları görülmektedir.

Şekil 4.16’daki sonuçları incelediğimizde çalışanlar ayrımcılık olmamasını her durumda çalışanlara eşit ve adaletli davranılmasını istemektedirler.

Bu durumda çalışanların motivasyonlarını arttırıcı etkenlerin sıralaması şu şekildedir;

- Ayrımcılık olmaması (aritmetik ortalama: 4,60)
- Yapılan işe karşılık verilen maaşın yeterli olması (aritmetik ortalama: 4,57)
- Kaba davranışların olmaması (aritmetik ortalama: 4,50)
- Sosyalleşmek (aritmetik ortalama: 4,36)
- İşi başarıyla yaptıklarında yöneticilerin çalışanları ödüllendirmesi (aritmetik ortalama: 4,33)
- Yönetimin tavsiye ve düşüncelerini dinlemesi (aritmetik ortalama: 4,29)
- İşyerinde gerekli güvenlik önlemlerinin alınması (aritmetik ortalama: 4,20)
- İşyerinin başarısı (aritmetik ortalama: 4,19)
- Motivasyonu yüksek iş arkadaşlarının olması (aritmetik ortalama: 3,97)
- Zorunlu mesai olmaması (aritmetik ortalama: 3,58)

Genel olarak maddi kazançlar ve iyi davranılmak motivasyonu arttırıcı en önemli 2 etken olarak öne çıkmaktadır.

BÖLÜM 5

BULGULAR

5.1. Ankete Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Analizi

Yapılan araştırmada yer alan bu bölümünde anakete katılan çalışanların sosyo-demografik özellikleriyle beraber toplamda çalışma süreleri gibi ankette maddelere yer verilen yanıtların betimleyici istatikleri yer almaktadır.

Tablo 5.1: Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Grup	F	%
Kadın	91	52
Erkek	84	48
Toplam	175	100

Üretim sektörü üzerinde çalışanlardan üzerinde yapılan çalışmada "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü" adıyla yapılan anketimize katılan kişilerde %52'lik bir dilimde (91 kişi) kadın katılımcı, %48'lik (84 kişi) erkek katılımcı oluşturmaktadır.

Tablo 5.2: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Grup	f	%
18-25 yaş	49	28
26-35 yaş	91	52
36-45 yaş	32	18,3
46-55 yaş	3	1,7
56 yaş ve üzeri	0	0
Toplam	175	100

Tablo 5.2' ye baktığımızda ankete katılan çalışanların yaş gruplarının dağılımını göstermektedir. Anket sonuçlarına baktığımızda en fazla katılımın sağladığı yaş grubu 26-35 yaş aralığı ile %52' lik bir dilimdir.

Bunun sebebi çalışan kesimin tecrübeli ve eğitim düzeyi üst seviyede olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımın en az olduğu hatta hiç görülmediği grup ise 56 yaş ve üzeridir. Bunun nedeni ise emeklilik ve yeni genç kesime iş olanağı sağlanmasından olabilmektedir.

Tablo 5.3: Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Grup	f	%
Evli	54	30,9
Bekâr	121	69,1
Toplam	175	100

Tablo 5.3' e baktığımızda ankete katılan çalışanların medeni durumlarını göstermektedir. Ankete katılan katılımcıların büyük çoğunluğunu %69,1 ile bekâr oluşturmaktadır.

Tablo 5.4: Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Grup	f	%
İlköğretim	1	0,6
Ortaöğretim	5	2,9
Lise	24	13,7
Üniversite	125	71,4
Yüksek Lisans	20	11,4
Doktora	0	0
Toplam	175	100

Katılımcıların eğitim durumlarına Tablo 5.4' e baktığımızda en fazla yüzdelik dilime sahip grup %71,4'lük bir dilimle 125 kişiden oluşan üniversite düzeyi olduğu görülmektedir.

Ardından bunu takip eden düzey %13,7'lik payla 24 kişiden oluşan lise eğitim düzeyi görülmektedir. En az paya sahip dilim ise %0,6'lık dilimle ve %0'lık dilimle doktora olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 5: Çalışanların Sektör Durumlarına Göre Dağılımı

Grup	f	%
Kamu	44	25,1
Özel	131	74,9
Toplam	175	100

Çalışan katılımcıların sektörel anlamda en fazla katılımın %74,9 ile 131 kişinin özel sektörden katılım sağladığı görülmektedir.

Tablo 5. 6: Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Grup	f	%
1 yıldanaz	60	34,3
1-5 yıl	70	40
5-10 yıl	27	15,4
10 yıl ve üzeri	18	10,3
Toplam	175	100

Tablo 5.6' da çalışanların çalışma sürelerinde en düşük orana sahip grup 10 yıl ve üzeri ile %10,3 'lük bir paya sahiptir. Bunun sebebini Tablo 5.2' de de belirttiğimiz gibi emekli olmak isteyen yaş grubundan kaynaklanmaktadır. Yine tabloya baktığımızda en fazla yüzdelik dilimin olduğu %40 ile 70 kişinin katılım sağladığı yıl 1-5 yıl arasıdır. Bunun en büyük sebebi çalışanlar girdikleri işte tecrübe sahibi olarak daha bilinçli olma yolunda çalışan olduğu görülmektedir. Gruplara baktığımızda çalışanların mesleki anlamda tecrübelerini gösterdiklerini işeolan dinamikliğin en fazla görüldüğü grup 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası olduğu görülmektedir. Diğer taraftan baktığımızda ise 1 yıldan az olan grubun işe kendilerini adapte edene kadar motivasyonlarının düşebileceği gibi iş kazalarına da neden olabilirler yorumunuda yapabilmektedir. 5-10 yıl ve 10 yıl ve üzeri grubun ise belirli bir tecrübe edinmiş, mesleki alanda belirli bir düzeye gelmiş grubuda temsil etmektedir.

5.2. Ankete Ait Maddelere Verilen Yanıtların Betimleyici Analizleri

Yapılan araştırmanın bu kısmında; ankette bulunan sorulara ait verilen yanıtların puan ilişkisini belirlemektir. Anketin değer puanlarının mevcut çalışma sürelerine göre ilişkisi, yaş grubuna göre ilişkisi, medeni durumlarına göre ilişkisi ve anketteki madde puanlarının öğrenim durumlarına göre ilişkisi yer almaktadır.

Tablo 5. 7: 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü' Anketine Ait Soruların Yanıtlarının Betimletici Analizi

Soru	$\bar{X}$	SS	HiçKatılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	TamamenKatılıyorum
S1	3,45	1,00	7	26	41	82	19
S2	4,29	0,86	3	7	8	75	82
S3	4,33	0,83	1	9	8	69	88
S4	3,38	1,15	8	42	30	65	30
S5	2,78	1,34	41	40	28	48	18
S6	4,44	0,69	2	1	5	77	90
S7	3,00	1,17	21	40	47	51	16
S8	3,79	0,90	3	15	30	94	33
S9	4,20	0,60	-	3	9	112	51
S10	4,36	0,59	-	3	2	99	71
S11	3,75	0,91	8	8	28	106	25
S12	3,73	1,03	7	16	32	81	39
S13	4,51	0,63	1	2	1	73	98
S14	4,50	0,64	1	2	2	72	98
S15	3,20	1,14	16	33	44	63	19
S16	4,11	0,85	4	5	15	94	57
S17	4,56	0,55	-	-	5	66	104
S18	3,53	1,21	16	26	14	86	33
S19	4,36	0,54	-	-	6	100	69
S20	4,33	0,60	-	2	6	98	69
S21	4,60	0,51	-	-	2	65	108
S22	4,57	0,56	-	1	3	65	106
S23	3,78	1,01	7	15	26	88	39
S24	3,41	1,13	15	22	36	79	23
S25	3,97	0,94	3	15	17	89	51
S26	3,34	0,96	5	28	61	63	18
S27	3,58	1,13	11	20	36	71	37

S28	3,57	1,07	8	23	36	76	32
S29	4,19	0,77	2	5	11	96	61
S30	4,37	0,68	2	-	8	85	80

‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü’ anketine katılanların verdikleri cevaplar üzerinde betimsel analiz sonucunda değerlendirme yaparsak eğer; standart sapma değerlerinde en değişken cevapları incelediğimizde soru 5 ‘Çalıştığımız işyeri çalışanlarını motive etmek amacıyla etkinlikler düzenler’ sorusuyla standart sapma değeri 1,34 olup cevaplardaki değişkenliklere bakıldığında ‘Hiç Katılmıyorum’ yanıtını veren 41 kişi, ‘Katılmıyorum’ yanıtını veren 40 kişi, ‘Kararsızım’ yanıtını veren 28 kişi, ‘Katılıyorum’ yanıtını veren 48 kişi, ‘Tamamen Katılıyorum’ yanıtını veren 18 kişi bulunmaktadır.

Yine anketimizdeki veriler sonucuna baktığımızda soru 7 ‘Yönetim çalışanlarının motivasyonlarını önemsemektedir’sorusuyla standart sapma değeri 1,17 olup verilen cevapların değişkenliğiyle ‘Hiç Katılmıyorum’ cevabını veren 21 kişi, ‘Katılmıyorum’ yanıtını veren 40 kişi, ‘Kararsızım’ yanıtını veren 47 kişi, ‘Katılıyorum’ yanıtını veren 51 kişi, ‘Tamamen Katılıyorum’ cevabını veren 16 kişi bulunmaktadır.

Soru 5’i incelediğimizde çalışanların iş stresinin yopunluğunun etkinlikler düzenlenirse daha motive olabileceklerini belirlemektedir. Soru 7’ yi incelediğimizde ise çalışan kişilerin çalıştıkları işte yöneticilerinin motivasyonlarını önemsemeleri çalışanların işinde daha motive olacaklarını belirtmişlerdir.

Anket sonucumuzun betimleyici sonuçlarına baktığımızda soru 18’in ‘Çalıştığım iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimler almaktayım’ sorusuyla standart sapma değeri 1,21 olup verilen yanıtların değişkenliğiyle ‘Hiç Katılmıyorum’ cevabıyla 16 kişi, ‘Katılmıyorum’ cevabıyla 326 kişi, ‘Kararsızım’ cevabıyla 14 kişi, ‘Katılıyorum’ cevabıyla 86 kişi,‘Tamamen Katılıyorum’ yanıtıyla ise 33 kişi olarak belirlenmiştir. Sorulan sorunun yanıtıyla çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimi önemsemektedir.

İncelenen sonuçlarda standart sapma değeri en düşük olarak tespit edilen değeri 0,51 ile soru 21 olmuştur. ‘İş yerimdeki ayrımcılık motivasyonumu düşürür’ ifadesiyle çalışan kişilerin verdiği cevaplara baktığımızda ‘Hiç Katılmıyorum’ ve ‘Katılmıyorum’ yanıtını veren olmadığı, ‘Kararsızım’ yanıtını veren 2 kişi, ‘Katılıyorum’yanıtınıveren 65 kişi, ‘Tamamen Katılıyorum’ yanıtını veren 108 kişi olmuştur. Sorumuzu

incelediğimizde çalışanların işyerinde ayrımcılığın olmaması gerektiğini ve ayrımcılığın çalışan motivasyonun önemli bir rol olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 8: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketimizin Cinsiyetle Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi

KORELÂSYON

		CİNSİYET	**TOPLAM**
CİNSİYET	Pearson Korelâsyonu (r)	1	,036
	Anlamlılık(2-seçenekli)	-	,636
	N(Toplam)	175	175
TOPLAM	Pearson Korelâsyon (r)	,036	1
	Anlamlılık(2-seçenekli)	,636	-
	N (Toplam)	175	175

Analiz sonucumuzda değişkenlerin normallik analizi yapıldı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet analizimize baktığımızda Pearson katsayımız r = 0,036 ve pozitif korelâsyon vardır.

Sig (anlamlılık) değerimiz 0,01' den büyük olduğu için anlamlı olduğu görülmektedir.

Belirleme katsayımız ise: r değerimizin karesini alarak 100 ile çarpmamız gerekiyor ve bu işlem sonucunda belirleme katsayımız %0,12'lik bir varyansı paylaşmaktadır. R değerimiz .10 ile .29 arasında olduğu için küçük pozitif korelasyon olduğu belirtilmektedir.

Değişken arasında pozitif bi anlamlılık olduğu görülmektedir. R değerimiz korelâsyon katsayımız pozitif olduğundan ötürü iş sağlığı ve güvenliği ile motivasyonun cinsiyetle arasında ilişki pozitiftir ve çift yönlüdür.

Bu durum ise katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğindeki algılamaları ne kadar artarsa motivasyon düzeyleride o derece artar diyebiliriz.

Tablo 5. 9: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Yaş Grubuyla Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi

KORELÂSYON

		YAŞ GRUBU	TOPLAM
YAŞ GRUBU	Pearson Korelâsyonu (r)	1	-,100
	Anlamlılık(2-seçenekli)	-	,186
	N(Toplam)	175	175
TOPLAM	Pearson Korelâsyon (r)	-,100	1
	Anlamlılık(2-seçenekli)	,186	-
	N (Toplam)	175	175

Yaş grubumuz ile yapılan analiz sonucunda normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Yaş grubu analizimize baktığımızda Pearson katsayımız r = -,100 olduğu görülmektedir. Bu durumda negatif korelâsyon olduğu gösterilmektedir.

Sig değerimiz 0,01'den büyük olduğu için anlamlı bağlantı olduğu belirlenmektedir.

Belirleme katsayımız için ise değerimizin karesini alıp 100 ile çarparak buluruz ve bu işlemi yaptığımızda bu katsayımız %1 olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon katsayımız r = -,100 olması negatif korelasyonu ifade etmekle birlikte motivasyon algısının iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkinin ters olduğunu göstermektedir.

Bu durum yaş grubunun motivasyon ve iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkinin bağlantılı olmadığını göstermektedir.

Tablo 5. 10: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Medeni Hal ile Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi

KORELÂSYON

		MEDENİ HÂL	**TOPLAM**
MEDENİ HÂL	Pearson Korelâsyonu (r)	1	-,110
	Anlamlılık(2-seçenekli)	-	,148
	N(Toplam)	175	175
TOPLAM	Pearson Korelâsyon (r)	-,110	1
	Anlamlılık(2-seçenekli)	,148	-
	N (Toplam)	175	175

Motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki algının medeni duruma göre yapılan analizinde elde ettiğimiz korelâsyon katsayımız r = -,110 olduğu görülmektedir.

Sig (anlamlılık) değerimiz 0,01'den büyük olduğu için anlamlı olduğu görülmektedir.

Belirleme katsayımızı belirlemek için korelâsyonkatsayımızın karesini alıp 100 ile çarparak buluyoruz ve bu işlem sonucunda belirleme katsayımız % 1,21 olarak buluruz.

Korelasyon katsayımızın r = -,110 olması negatif korelâsyon olduğunu göstermektedir.

Bu da motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkisinin ters olduğunu ifade etmektedir.

Yani medeni hal durumuyla motivasyon arasında ters ilişki görülmektedir.

Tablo 5. 11: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Eğitim Durumu ile Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi

KORELÂSYON

		EĞİTİM DURUMU	**TOPLAM**
EĞİTİM DURUMU	Pearson Korelâsyonu (r)	1	-,129
	Anlamlılık(2-seçenekli)	-	,089
	N(Toplam)	175	175
TOPLAM	Pearson Korelâsyon (r)	-,129	1
	Anlamlılık(2-seçenekli)	,089	-
	N (Toplam)	175	175

Motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki algının eğitim durumuyla olan ilşkisinin analiz sonucunda korelâsyon katsayımız r = -,129 olarak bulunmaktadır. Bu da negatif korelâsyon olduğu tespit edilmektedir.

Sig (anlamlılık) değerimiz 0,01 den büyük olduğu için anlamlı ilişki olduğu tespit edilmektedir.

Belirleme katsayımız için korelâsyon r değerimizin karesini alıp 100 ile çarptığımızda elde ederiz ve bu değerimiz ise % 1,66 olarak buluruz.

Korelâsyon değerimiz negatif olduğu için bu durumda anlamsal olarak ters yönde ilişki görülmektedir. Yani eğitim durumu ne kadar iyi olursa motivasyon değerimizde o kadar yüksek olur diyemeyiz.

Eğitim durumu düzeyi ne kadar değişkenlik gösterdikçe motivasyon düzeyide değişiklik gösterecektir.

Tablo 5. 12: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü Anketinin Çalışma Süresi ile Olan İlişkisinin Korelâsyon Testi Analizi

KORELÂSYON

		ÇALIŞMA SÜRESİ	**TOPLAM**
ÇALIŞMA SÜRESİ	Pearson Korelâsyonu (r)	1	-,044
	Anlamlılık(2-seçenekli)	-	,566
	N(Toplam)	175	175
TOPLAM	Pearson Korelâsyon (r)	-,044	1
	Anlamlılık(2-seçenekli)	,566	-
	N (Toplam)	175	175

Bu analizimizde motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği algısının çalışma süresine göre olan korelasyon analizinde korelâsyon katsayısı r = -,044 olarak bulunmuştur. Bu da negatif korelâsyon olduğu tespit edilmiştir.

Yine baktığımızdasig (anlamlılık) değerimizin 0,01 den büyük olduğu görülmektedir. Bu da anlamlı olduğunu gösterir.

Belirleme katsayımıza bakmak için korelâsyon r değerimizin karesini alıp 100 ile çarptığımızda elde ederiz ve bu işlemi yaptığımızda bulduğumuz belirleme katsayımız %0,19 olarak bulunmuştur.

Korelâsyon katsayımız negatif olduğu için motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği algısının çalışma süresi ile olan ilişkisinde ters yönde ilişki vardır diyebiliriz.

Bu durumda çalışma süresi ne kadar yüksek olursa motivasyon değerimiz o kadar yüksek olur diyemeyiz. Çalışma süresinin değişkenliği motivasyonun da değişkenliğini ifade etmektedir.

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 yılında 6331 sayılı kanunla yürürlüğe girmiştir. Bu kanun iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetici yani işverenler ve çalışanlar açısından 'Mükemmel Yasa' olarak belirlenmiştir. Kanun içerisinde belirlenen eksikliklerin her yıl giderek artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucuyla belirlenen ölümler tespit edilmiştir. Bu durumdan ötürü gerekli değişiklik ve düzenlemeler yapılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine baktığımızda yıllara göre yayımlanmış iş kazaları ve iş kazaları sonucu ölüm değerleri değişkenlikler göstermektedir. 6331 sayılı İSG kanununa yayınlansa da gerekli etki görülmediği tespit edilmiştir. Yayınlanan yıllar ve ölümler şu şekilde; 2012 yılında 74.871 iş kazası ve 744 ölüm, 2013 yılında 191.389 iş kazası ve 1360 ölüm, 2014 yılında 221.366 iş kazası ve 1626 ölüm, 2015 yılında 241.547 iş kazası ve 1252 ölüm, 2016 yılında 286.068 iş kazası ve 1405 ölüm, 2017 yılında 359.653 iş kazası ve 1633 ölüm, 2018 yılında 430.985 iş kazası 1541 ölüm, 2019 yılında 422.837 iş kazası ve 1149 ölüm durumu istatistiklere kayıt edilmiştir.
Bu verilere baktığımızda kanun 2012 yılında yürürlüğe girmiş olup bu yıla kadar bakıldığında;

- 2013' te 2012'ye göre yüzde 291 oranında artış,
- 2014'te 2013'e göre yüzde 15,66 oranında artış,
- 2015'te 2014'e göre yüzde 10,91 oranında artış,
- 2016'da 2015'e göre yüzde 11,08 oranında artış,
- 2017'de 2016'ya göre yüzde 25,72 oranında artış,
- 2018'de 2017'ye göre yüzde 475,64 oranında artış olduğu belirlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 de yürürlüğe girmiş olup gerekli iyileştirmeler yapılsada SGK verilerine baktığımızda iş kazası oranlarında artış görülmektedir. Geçmişten günümüze bakıldığında teknoloji, sanayileşme, makineleşme bir hayli arttığı görülmektedir ve bunların artışı iş kazası ve ölümleri beraberinde getirse deiş kazalarının başlıca sebepleri dikkatsizlik, kişisel koruyucu kullanmamak, çalışma ortamı düzensizliği, uyku ve hasta hali, çalışma ortamında uygun olmayan davranışlar görülse motivasyonun sağlanamamış olduğuyla da ilişkilendirebiliriz.
Yapılan araştırmaları incelediğimizde iş kazalarının %80-85 oranında sebebi insan hal ve davranışlarından kaynaklandığı görülmektedir. İnsan halinin etkisinin de

motivasyona bağlı olduğunu düşünürsek iş sağlığı ve güvenliğinde motivasyonun çok büyük bir paya sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışanların çalıştıkları ortamda görevlerini yaparken iş kazalarını en aza indirmek için belirttiğimiz şekilde motivasyon düzeylerinin en iyi şekilde olması için yöneticilere çok büyük rol düşmektedir. Yöneticilerin, işverenlerin çalışan motivasyonunu ne kadar yüksek tutarlarsa çalışanların o derece işe bağlılıkları, aidiyet duyguları, iş başarıları ve işlerini sevmeleri o kadar iyi olur. Sonuç olarak baktığımızda; motivasyonu yüksek çalışanların işine olan bağlılıkları artacak ve sonucunda mesleki anlamda hem tecrübeli olacaklar hemde iş kazası riski azalacaktır.

Motivasyonun iş sağlığı ve güvenliğinde dolaylı olarak ilişkisini bulunması işletmeler açısından da önemlidir. Çünkü çalışan motivasyonu ne kadar iyi olursa işinde o kadar iyi olacak ve verim sağlanabilecektir; bu durumda yönetici için olumlu olup işyerini başarısını ve veriminide arttıracaktır. Bu çalışmayla iş sağlığı ve güvenliğinde motivasyonun etkisi araştırılmaya çalışılmış ve gerekli bulgulara ulaşılmak istenmiştir.

Bu çalışma da Mersin-Tarsus bölgesinde üretim/imalat alanında çalışanların katılımıyla çalışanlara yönelik anketimize 30 sorudan oluşan ve 175 kişinin katılımıyla çalışma yapılmıştır. Anket sonuçlarını incelediğimizde çalışanların işyerlerinde motivasyona çok önem verdikleri tespit edilmiştir. Özellikle 2020'nin Mart ayında etkisini gösterdiği Covid-19 virüsünün etkisiyle çalışanların çalışma düzenlerinde değişiklikler olmuştur. Bunları da göz önünde bulundurduğumuzda çalışanlar işlerinde çalışırken mutlu çalışmak, iş arkadaşlarının kendilerini motive etmesini istemeleri özelliklede iş yerinde motivasyon arttırıcı durumların olması gerektiğini gözlemlemişlerdir. Çalışanlar iş kazalarının fiziki sebep olan durumlar olsadapsiko-sosyal olarak belirlenen etkenlerden motivasyon kişinin ruhsal halinin iyi olması çalışanların işlerindeki verimini arttıracaklarını düşünmektedirler.

Anket verilerimize baktığımızda 'İşyerimde mutluyum ve işimi severek yapmaktayım.', 'Yönetimdeki kişilerin tavsiyelerimi dinlemesi ve işleme koyması işimde motivasyonumu arttırır.', 'İşimi başarıyla tamamladığımda yönetici kişinin beni ödüllendirmesi(ücret, terfi, hediye vb.) işimde motivasyonumu arttırır.', 'Motivasyonun; iş kalitesinde, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli rolü olduğunu düşünüyorum.', 'Yönetimin gerekli güvenlik önlemlerini alması, bilgi ve ekipmanları sağlaması motivasyonumu arttırır.', 'İşyerindeki motivasyon düzeyim iş kalitemi ve güvenliğimi etkiler.', 'Çalıştığım işyeri iş sağlığı ve güvenliğimize önem vermektedir.', 'Gerekli iş güvenliği önlemleri alınmış bir işyerinde çalışmayı tercih ederim.', 'İş ortamındaki kaba

davranışlar motivasyonumu düşürür.', 'Motivasyonu düşük çalışanların iş kazası oranı daha yüksektir.', 'Çevremde beni işime motive eden bana pozitif enerji veren insanların bulunmasını isterim.', 'İşyerimde sosyalleşmek beni işime motive eder.', 'İş kazalarını azaltmak amacıyla çalışanların motivasyonlarını arttıracak önlemler yaratılmalıdır.', 'İşyerimdeki ayrımcılık motivasyonumu düşürür.', 'Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın yeterli olması beni işime karşı daha çok motive eder.', 'İşyerimin başarısı işteki motivasyonumu arttırır.' İfadelerine katılımın oranının diğer sorulara oranla daha yüksek oalrak 'Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum' olarak yanıt verdikleri görülmektedir.

Elde edilen veriler analizler ve istatistikler sonucunda çalışanların cinsiyet, yaş grubu, medeni hal, çalışma süresi, öğrenim durumları gibi somut veriler ve sayısal veriler motivasyon sürecini anlamlı yönde etkisi vardır. Örnek olarak açıklamak gerekir eğer bir işyerinde çalışan iki kişiyi baz alırsak bu kişilerin eğitim durumları, yaşları, cinsiyetleri farklı olsada aynı soruya aynı yanıtı verdikleri görülmektedir. Yine baktığımızda örneğin 10 yıldan fazla çalışana daha fazla değer verilirken ve ücret farkı olurken; 1 yıldan az çalışana tecrübesiz gözüyle bakılıp ücret miktarırnın az verilmesi ve fazla değer verilmemesi de ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan bakıldığında ise 1 yıldan daha az çalışan kişinin işinde acemi olması sebebiyle iş kazasına hassasiyeti fazla iken 10 yıldan fazla çalışan bir kişinin iş kazası hassasiyeti daha azdır diyebiliriz.

Başka bir yönüyle ele aldığımızda elde edilen verilerin birde çalışanların dışarıdan gözlemlediğimizde zorlu bir çalışma hayatı oldukları ve bununla mücadele ettikleri gözlemlenmektedir. Çalışan kişilerin mücadele eşiği, sahip oldukları ve bulundukları iş ortamındaki iş ahlakı, psiko-sosyal durumları, işyerlerine ve işlerine olan bağlılık ve aidiyet duyguları, birlik beraberlik ve takım ruhu, takım dayanışması, işine karşı olan becerileri, iş tecrübeleri seviyeleri gibi soyut anlamda ölçülemeyen sayısal veri elde edilemeyen değerlerinde motivasyon açısından bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği açısında önemli rolü bulunmaktadır. Bu gibi soyut verilerin para ile yaptırılabileyecek veya zoraki yaptırılacak değerler değildir. Bu gibi soyut ve anlamlı değerlerin sadece çalışanların motivasyon düzeylerinin tam sağlanabilmesi ile olablecek durumdur.

Çalışma ortamında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, eğitim düzeylerinin ayrımcılığı, medeni hal ayrımı yapılmadan her çalışanın motivasyonunun önemsenmesi gerekmektedir. Çalışanların motivasyon değerlerinin yüksek olması demek işlerine bağlılığı artırıp işlerini sevmelerine sebep olacaktır ve sonucunda ise işyerlerinin başarısını ve veriminide arttıracaktır.

Çalışanların motivasyon düzeylerinin artması için;

- Ayrımcılık yapılamaması
- Gerekli ekipmanların sağlanması
- Çalışanların işyerlerinde kendilerini iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenli hissetmeleri için gerekli koşulları sağaması
- Çalışanlara imkânlar doğrultusunda gerekli etkinlikler düzenlenmesi sağlanmalı
- İşyeri kendi bünyesinde çalışan kişilere ve ailelerine gerekli hediyelendirme yapmalıdır
- Çalışanlarının mutluluğunu önemsemeleri gerektiği ve çalışanına bir çalışan gözüyle değil bir birey gözüyle bakmaları gerektiği
- Çalışan kişilerin de düşüncelerini rahat ifade etmelerini sağlamalılardır.
- Çalışanların molalarında gerekli ikram servisinin olması çalışanını işine motive edecektir.

Bir işyeri yöneticisinin/yöneticilerinin eğer işyerinin başarıya ilerlemesini, misyonlarını ve vizyonlarındaki başarıya ulaşabilmeleri için yönetimlerini çalışanlarının yalnızca fiziken/ bedenen değil ruhen de ruhsal açıdan da yönetmeleri ve çalışanlarına değer vermeleri ve önemsemeleri gerekmektedir. Çünkü bir işyerinin başarısı sadece yöneticilerin başarısından değil çalışanlarının verdiği emekler ve mücadeleler sonucunda o başarıya ulaştıklarını unutmamaları gerekmektedir.

Bu araştırmayla motivasyonun tek başına iş sağlığı ve güvenliğinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yine de motivasyonun iş sağlığı ve güvenliğinde yol gösterici bir etken olduğunu söyleyebiliriz. Ama şunuda belirtmek gerekirse motivasyon düzeyi yüksek işini severek yapan çalışanların işlerinde daha dikkatli olduğunu da belirtmek isteriz.

KAYNAKÇA

Alan, U., (2006). *Motivasyon Teorileri ve Motivasyonun İş Hayatı Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, SBE, s.74-83

Akbulut,M.C.(2014).https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/101761/mod_resource/content/1/unite_1.pdfSunumu, s.16-23

Aslanadam, B., (2011). *Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, s.44

Ay, F., (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üsküdar Üniversitesi, SBE, s.17-20-21-51

Çakır, G., (2009). *İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Motivasyon Araçları ve Denetim Odağı Değişkeninin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, SBE, s.52

Çeltik, Ç., (2020). *Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, FBE, s.11-17

Çetindağ, Ş., (2010). İş Sağlığı VeGüvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, A Sınıfı İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanı, s.1-3

Çiçek, Ö. Ve Öçal, M.,(2016), Dünya' da ve Türkiye' de İş Sağlığı ve gÜvenliğinin Tarihsel Gelişimi,*HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), s.111

Demircioğlu, C., (2012. *İş Hukuku*, İstanbul Beta Yayınevi, İstanbul , s.154-155

Demirci, M. K., (1999). İnsan Kaynaklarının Motivasyonunda Sosyo-Psikolojik Faktörlerin Önemi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(10), s.318-328.

Ergun Özler, N., (2013). *T.C. Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını*, Eskişehir, s.94-141

Elbeyi, P.,(2011). Güçlendirmede Yönetici ve İş Gören Algılamalarının Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler EnstitüsüDergisi*,25, s.212

Eyigün E., (2015). *Örgütlerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi ve Sağlık Çalışanları*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi SBE, s.10

Gökpınar, S., (2004). ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği. *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi*, 19, s.20-21

Gökpınar, S., (2004). İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 19(20), s.18-25.

Kayatürk, E.İ., (2017). İnsan Kaynakları Danışmanı ve İnsan Kaynakları Bilimi X Ve Y Teorisi https://emreinanckayaturk.wordpress.com/tag/x-ve-y-teorisi/ Sunumu

Koca, F., (2015). *Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, SBE, s.48

Kızıldaş, E., (2017). *Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Algısının Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, SBE, s.19

Kıray, İ., (2019). *Motivasyon Faktörlerinin Satış Personelinin Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüsek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, SBE, s.28-34

Keskin, B., (2008). *Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, SBE, s.54-64

Öztürk, A., (2019). *Motivasyon Faktörlerinin Sivil Havacılık Yer İşletmelerindeki Personeller Üzerindeki Etkileri ve Bu Motivasyon Faktörlerinin İş Performansı İle Olan İlişkisinin İncelenmesi, İstanbul İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, SBE, s.8

Özdemir, N. K., (2004). *4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi*. İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, s.21

Özkalp, E.,(2003). Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı Ve İş Dizaynı, *Kamu-İş Dergisi*, 7 (2), 3-26

Saka, G.C., (2017). *Örgütlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Eşbiçimliliği Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Çankaya Üniversitesi, SBE, s.27

Selek, H.S. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular*, Seçkin Yayınevi, Ankara, s.22-23

Selen, U., (2009). *İşletmelerde Motivasyon Sistemi, Araçları ve Yardımcı Öğeler; Ar-Ge Şirket Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, FBE, s.13-52

Sevinç, H., (2015). Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), s.944- 964.

Şimşek M. Ş., Akgemci, T., Çelik A.,(2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Gazi Kitabevi, Ankara, s.235

Taşbaş, R.H.,(1998).*Firmaların Bünyelerindeki Satış Elemanlarının Motivasyonunu Arttırmada Kullandıkları Maddi Olmayan Motivasyon Yöntemlerinin Satış Yöneticilerinin Bakış Perspektifleriyle Değerlendirilmesi ve İlaç Sektörü Üzerine Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, s.4

Temizbaş, G.,(2018).*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, SBE, s.14-17

Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s.182

Tunçer, P.,(2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon, *Sayıştay Dergisi*, 88, s.95

TMMOB,2018. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, s.38

TMMOB, 2008. İl Koordinasyon Kurulu, s.17

Tınar,M.Y.,(1988). İş Davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından Güdüleme, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, s.11

Yapıcıoğlu, G.,(2019). *Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, SBE, s.26

Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H., (2017). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), s.131.

EKLER

EK 1:İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ DEĞERLENDİRME ANKET FORMU

SAYIN KATILIMCI

Bu anket çalışmasında, iş yerinizdeki çalışanların motivasyon düzeyi ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik sorular vardır. Anketteki sorulara samimi cevaplar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Bu anket çalışması sadece yüksek lisans tezimde kullanılacaktır. Ankete katılanların kişisel bilgileri gizli tutulacaktır. Bu ankete vaktinizi ayırıp katıldığınız için ve çalışmama destek verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

Sümeyra TAŞLI
Tarsus Üniversitesi
İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans

KİŞİSEL BİLGİLER İLE İLGİLİ SORULAR:

1. Cinsiyetiniz:
   Kadın( ) Erkek ( )

2. Yaş Grubunuz:
   18-25( ) 26-35( ) 36-45( ) 46-55( ) 56 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:
   Evli( ) Bekar( )

4. Eğitim Durumunuz:
   İlköğretim( ) Ortaöğretim( ) Lise( ) Üniversite( ) Yüksek Lisans( ) Doktora( )

5. Çalıştığınız Sektör Türü:
   Kamu( ) Özel( )

6. Sektör Alanınız(üretim alanı)

7. Bu iş yerindeki çalışma yılınız:

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

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Motivasyonun Rolü	(1)Hiç Katılmıyorum	(2)Katılmıyorum	(3)Kararsızım	(4)Katılıyorum	(5)Tamamen Katılıyorum
1. İş yerimde mutluyum ve işimi severek yapmaktayım					
2. Yönetimdeki kişilerin tavsiyelerimi dinlemesi ve işleme koyması işimde motivasyonumu artırır					
3. İşimi başarıyla tamamladığımda yönetici kişinin beni ödüllendirmesi (ücret, terfi, hediye vb.) işimde motivasyonumu artırır					
4. İş yerimde başarılı olursam başkalarının gözünde daha değerli olacağımı düşünüyorum					
5. Çalıştığımız işyeri çalışanlarını motive etmek amacıyla etkinlikler düzenler					
6. Motivasyonun; iş kalitesinde, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli rolü olduğunu düşünüyorum					
7. Yönetim çalışanlarının motivasyonlarını önemsemektedir					
8. İş kazalarının başta gelen nedenlerinden birinin motivasyon eksikliği olduğunu düşünüyorum					
9. Yönetimin gerekli güvenlik önlemleri alması, bilgi ve ekipmanları sağlaması motivasyonumu arttırır					
10. İş yerimdeki motivasyon düzeyim iş kalitemi ve güvenliğimi etkiler					
11. Amirlerim iş güvenliğini tehlikeye sokan davranışlar olduğunda gerekli uyarıları yapar					
12. Çalıştığım iş yeri iş sağlığı ve güvenliğimize önem vermektedir					
13. Gerekli iş güvenliği önlemleri alınmış bir iş yerinde çalışmayı tercih ederim					
14. İş ortamımdaki kaba davranışlar motivasyonumu düşürür					
15. Yönetim çalışanların yıl sonu performans ölçümlerinde iş güvenliği sicilini de değerlendirmeye katar					
16. Motivasyonu düşük çalışanların iş kazası oranı daha yüksektir					
17. Çevremde beni işime motive eden bana pozitif enerji veren insanların bulunmasını isterim					
18. Çalıştığım iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimler almaktayım					
19. İş yerimde sosyalleşmek beni motive eder					
20. İş kazalarını azaltmak amacıyla çalışanların motivasyonlarını arttıracak önlemler yaratılmalıdır					

21. İş yerimdeki ayrımcılık motivasyonumu düşürür					
22. Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın yeterli olması beni işime karşı daha çok motive eder					
23. Çalıştığım iş yerinde iş güvenliği en önemli kurumsal değerlerden biridir					
24. Yönetim iş güvenliği ile alakalı tavsiyelerimizi dinler ve gerekli önlemleri alır					
25. İş yerinde düşük motivasyonlu kişiler benim motivasyonumu olumsuz etkiler					
26. İş arkadaşlarım iş kazalarının önüne geçmek için alınmış güvenlik önlemlerini sıkı sıkıya takip eder					
27. İş yerinde ücretli de olsa zorunlu mesai yapmak iş motivasyonumu düşürür					
28. Disipline önem veren bir iş yerinde çalışıyorum					
29. İş yerimin başarısı işteki motivasyonumu arttırır					
30. İş sağlığı ve güvenliğinde takım dayanışması, iş bilgi ve tecrübesi, iş ahlakı, birlik ve beraberlik ruhu gibi soyut durumlar motivasyon düzeyi için önemli bir paya sahiptir					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Sümeyra TAŞLI

Mail:

Öğrenim Durumu: Yüksek Lisans

Eğitim:

Derece	**Bölüm/Program**	**Üniversite**	**Yıl**
Ön Lisans	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	Anadolu Üniversitesi	2015-2019
Lisans	Çevre Mühendisliği	Mersin Üniversitesi	2013-2018
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2019-2021

Görevler:

Görev Unvanı	**Görev Yeri**	**Yıl**
Stajyer Mühendis	……. Belediyesi	2016-2017
Stajyer Mühendis	…… Tic. San. A.Ş.	2017-2018