



ORDU ÜNİVERSİTESİ

**SAĞLIK BİLİMLERİ**

**ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK İKLİMİ  
ALGILARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE  
ETKİSİNİN İNCELENMESİ: ORDU  
ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA  
HASTANESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**FERDA ÖZDEMİR YÜCE**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TEZ DANIŞMANI**

**DOÇ. DR. TURGUT ŞAHİNÖZ**

**ORDU 2022**

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK İKLİMİ  
ALGILARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE  
ETKİSİNİN İNCELENMESİ: ORDU  
ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA  
HASTANESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ferda ÖZDEMİR YÜCE**

**Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı**

**TEZ DANIŞMANI**

**Doç. Dr. Turgut ŞAHİNÖZ**

**ORDU-2022**

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ferda ÖZDEMİR YÜCE

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleŐtirilmesinde, engin bilgi ve tecrübelerini benimle paylaŐan, kendisine ne zaman danıŐsam bana kıymetli zamanını ayırıp faydalı olabilmek için elinden gelenin fazlasını sunan, her sorun yaŐadıđımda ulaŐabildiđim, gelecekteki hayatımda bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağım kıymetli danıŐmanım sayın Doç. Dr. Turgut ŞAHİNÖZ hocama çok teşekkür ederim.

İki yıl boyunca değerli bilgilerini bizlerle paylaŐan, kullandıkları her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım saygıdeğer Prof. Dr. Sedat BOSTAN ve Doç. Dr. TaŐkın KILIÇ hocalarıma, ArŐ. Gör. Deniz GÜNEŐ' e teşekkür ederim.

Ve son olarak çalıŐmamda desteğini ve bana olan güvenini esirgemeyen sevgili eŐim Ahmet YÜCE' ye, çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan değerli kardeŐim Kübra ÖZDEMİR' e, her zaman beni bu günlere sevgi ve saygı kelimelerinin anlamlarını bilecek Şekilde yetiŐtirerek getiren ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen bu hayattaki en büyük Őansım olan annem Selime, babam Halil ÖZDEMİR' e, kardeŐlerim Selin KOÇYİĞİT ve Tuğba ÖZDEMİR' e sonsuz teŐekkürler.

## ÖZET

### SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: ORDU ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ

**Amaç:** Bu çalışma, sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş performansına etkilerinin ölçülmesi ve ortaya çıkan bulgular neticesinde çözüm önerilerinin oluşturulması amacıyla hazırlanmıştır.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma kesitsel tipte nicel bir çalışma olup, veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Örneklem seçilmeyip, üçüncü basamak bir hastanede çalışan 18-60 yaş aralığındaki tüm çalışanlar çalışmaya dahil edilmiştir. Ancak gönüllü olarak 323 sağlık çalışanı çalışmayı kabul etmiştir.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %53,6'sını kadınlar, %46,4'ünü erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %8,7'si öğretim üyesi doktor, %5,9'u uzman doktor, %8,0'i asistan doktor, %51,7'si yardımcı sağlık personeli, %2,8'i idari personel, %3,7'si güvenlik-danışma, %9,9'u temizlik-hasta bakımı, %6,8'i sekreter, %2,5'i yönetici idi. Katılımcıların güvenlik iklimi algıları meslek, gelir düzeyi, çalışılan birim, kadro durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmiş iken; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, mesleki kıdem değişkenleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş performansı ölçeğinin alt boyutunda meslek değişkeni ile anlamlı bir fark bulunmuş iken; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir, mesleki kıdem, çalışılan birim, kadro durumu ile arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Buna ek olarak kadınların erkeklere göre kurallara karşı daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,019$ ).

**Sonuç:** Bu araştırma sonucunda güvenlik iklimi algısı ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Güvenlik algısının yüksek olması çalışanların iş performansına olumlu etki etmektedir. Tüm çalışanlarda ortak bir güvenlik algısının oluşması ve iş performansının artırılması için gerekli uygulamalara dikkat çekilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Yönetimi, İş sağlığı, Güvenlik iklimi, İş performansı, Hastane, Sağlık ve güvenlik

## ABSTRACT

### **EXAMINATION OF THE EFFECT OF SAFETY CLIMATE PERCEPTIONS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS ON WORK PERFORMANCE: THE CASE OF ORDU UNIVERSITY EDUCATION AND RESEARCH HOSPITAL**

**Aim:** This study is prepared in such a way as to talk about a solution that can be considered and considered for the functioning of climate perceptions, which can benefit from the task in health.

**Material and Method:** The research is a cross-sectional type of quantitative study and the data were obtained by questionnaire method. All employees between the ages of 18-60 working in a tertiary hospital were included in the study. However, 323 health workers voluntarily accepted the study.

**Result:** Of the health workers participating in the research, 53.6% are women and 46.4% are men. 8.7% of the participants were faculty members, 5.9% were specialists, 8.0% were assistants, 51.7% were assistant health personnel, 2.8% were administrative personnel, 3% were 0.7 of them were security-consulting, 9.9% of them were cleaning-patient care, 6.8% of them were secretaries, 2.5% of them were managers. The safety climate perceptions of the participants were significantly different according to their profession, income level, unit of work, and their appearance from the staff; children, age, status education level, schools could not afford to go unnoticed. While a significant difference was found in the sub-dimension of the job performance scale with the profession variable; No significant difference was found between gender, age, marital status, education, income, professional seniority, unit of work, and staff status. In addition, it was determined that women were more sensitive to rules than men ( $p=0.019$ ).

**Conclusion:** As a result of this research, it was revealed that there is a positive and significant relationship between the perception of safety climate and job performance. The high perception of security has a positive effect on the job performance of the employees. Attention was drawn to the practices necessary to create a common safety perception among all employees and to increase their work performance.

**Keywords:** Health Management, Occupational health, Safety climate, Work performance, Hospital, Health and safety

## İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK SAYFASI.....	
ONAY.....	
TEZ BİLDİRİMİ.....	I
TEŞEKKÜR .....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT .....	IV
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	VII
TABLolar DİZİNİ .....	VIII
EKLER.....	X
1. GİRİŞ .....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Güvenlik İklimi ile İlgili Temel Kavramlar .....	3
2.1.1. Kültür Kavramı .....	3
2.1.2. Örgüt Tanımı.....	3
2.1.3. Örgüt Kültürü.....	4
2.1.4. Örgüt İklimi .....	6
2.1.5. Güvenlik Kültürü .....	6
2.1.6. Güvenlik İklimi.....	8
2.1.7. Güvenlik Performansı .....	9
2.2. Güvenlik İklimi Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği .....	10
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği .....	10
2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihçe .....	12
2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Faktörleri .....	13
2.3. İş Performansı ile İlgili Temel Kavramlar.....	19

2.3.1. İş Performansı Kavramı .....	19
2.3.2. Çalışan Motivasyonu .....	20
2.3.3. İş Performansı Boyutları .....	21
2.3.4. İş Performansını Etkileyen Faktörler .....	23
2.3.5. İş Performansını Değerlendirme .....	24
2.3.6. İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri .....	25
2.3.7. Sağlık Sektöründeki İş Performansı .....	27
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM .....</b>	<b>29</b>
3.1. Araştırmanın Yöntemi .....	29
3.2. Verilerin Toplanması .....	29
3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme .....	29
3.4. Araştırmanın Etik Boyutu .....	29
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	30
3.6. Araştırmanın Hipotezleri .....	30
3.6. Verilerin Analizi .....	31
<b>4. BULGULAR .....</b>	<b>37</b>
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>62</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>69</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>72</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>85</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>90</b>



## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b>Sayfa No</b>
Şekil 2.1. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri ve Bu Öğelerin Karşılıklı Etkileşimi	5
Şekil 2.2. Güvenlik Kültürü Olgunlaştırma Modeli	7
Şekil 2.3. Güvenlik Performansının Öncüleri, Bileşenleri ve Belirleyicileri Arasındaki İlişki	10
Şekil 2.4. İş Performansının Önerilen Kavramsallaştırılış Modeli	21
Şekil 3.1. Güvenlik İklimi Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı	33
Şekil 3.2. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı	34

## TABLolar DİZİNİ

### Sayfa No

<b>Tablo 2.1.</b> Psikososyal Tehlikelerin Sağlıkla İlgili Sonuçları .....	18
<b>Tablo 3.1.</b> Güvenlik İklimi ve İş Performansı Uyum İndeksi Sonuçları.....	31
<b>Tablo 3.2.</b> Güvenlik İklimi ve İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yük Değerleri .....	32
<b>Tablo 3.3.</b> Güvenirlik Analizi.....	35
<b>Tablo 3.4.</b> Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	35
<b>Tablo 3.5.</b> Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Sonuçları .....	36
<b>Tablo 4.1.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	37
<b>Tablo 4.2.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı .....	38
<b>Tablo 4.3.</b> Katılımcıların Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar Ölçeğine İlişkin Tutumları.....	39
<b>Tablo 4.4.</b> Katılımcıların İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri Ölçeğine İlişkin Tutumları.....	40
<b>Tablo 4.5.</b> Katılımcıların Görev Performansı Ölçeğine İlişkin Tutumları .....	41
<b>Tablo 4.6.</b> Katılımcıların İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Tutumları .....	42
<b>Tablo 4.7.</b> Katılımcıların Kişisel Uyum Ölçeğine İlişkin Tutumları.....	43
<b>Tablo 4.8.</b> Güvenlik İklimi Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki .....	44
<b>Tablo 4.9.</b> Güvenlik İklimi Algısı ile İş Performansı Beyanı Arasındaki İlişki Regresyon Grafiği .....	45
<b>Tablo 4.10.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı ve İş Performansı Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırması (n=323).....	46
<b>Tablo 4.11.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (n=323).....	49
<b>Tablo 4.12.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (n=323) .....	50

<b>Tablo 4.13.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323).....	51
<b>Tablo 4.14.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması (n=323).....	51
<b>Tablo 4.15.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323).....	54
<b>Tablo 4.16.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323).....	54
<b>Tablo 4.17.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (n=323).....	56
<b>Tablo 4.18.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Çalıştıkları Birimlere Göre Karşılaştırılması (n=323).....	57
<b>Tablo 4.19.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Kadro Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323).....	58
<b>Tablo 4.20.</b> Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı ile İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarının Birbirleri Arasındaki İlişkisi.....	59
<b>Tablo 4.21.</b> Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar Alt Boyutunun Görev Performansı, İşe Adanmışlık ve Kişisel Uyum Alt Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi.....	60
<b>Tablo 4.22.</b> İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri Alt Boyutunun Görev Performansı, İşe Adanmışlık ve Kişisel Uyum Alt Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi.....	61

## EKLER

	<b>Sayfa No</b>
<b>Ek- 1.</b> Etik Kurul Kararı .....	85
<b>Ek- 2.</b> Bilimsel İş Birliği Protokolü.....	86
<b>Ek- 3.</b> Anket Kullanım Onayı.....	87
<b>Ek- 4.</b> Güvenlik İklimi Anketi .....	88
<b>Ek- 5.</b> İş Performansı Anketi .....	89

## 1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri; teşhis, tedavi ve rehabilitasyon gibi hizmetlerin ortak bir çatı altında toplandığı ve sağlık çalışanlarının bu hizmetin yerine getirilmesinde başrolde olduğu bir organizasyon olarak tanımlanabilir. Sağlık çalışanları sağlık kurumlarında çalışan doktorlar, hemşire, ebe, sağlık memurları, teknisyenler, eczacı ve temizlik görevlileri gibi profesyonel mesleklerden sekreterlere kadar geniş bir topluluğu kapsamaktadır. Her ne kadar hepsi bir başlık altında sağlık çalışanı olarak tanımlansa da her grubun kendi iş tanımına uygun çok farklı ancak sonuçları birbirini etkileyebilecek tehlikeleri ve meslek riskleri bulunmaktadır. Güvenlik iklimi en temel tanımla ile çalışanların işyerlerindeki çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel algıların bir özeti olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım sağlık çalışanları açısından düşünüldüğünde ortaya çok faktörlü ve birbiri ile ilişkili aynı zamanda da sunulan sağlık hizmetini doğrudan etkileyebilecek bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemiz ve dünyada sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları büyük öneme sahiptir. Sağlık hizmet sunumu doğası gereği yorucu ve zordur. Günümüzde sağlık kurumlarında performansın yükseltilmesi ve çalışma ortamının riskli ve tehlikeli olması nedeniyle sağlık hizmetlerinin en iyi şekliyle sunulması hayati önem taşımaktadır. Çalışanlardan ortaya konması beklenen iş performansı, genel olarak güvenli iş ortamı olan ve çalışma sisteminden memnun çalışanlarca gerçekleştirilebilir. Sağlık kurumlarındaki güvenli çalışma ortamı kurum ile çalışan arasındaki bağlılığı da arttıracaktır. Güvenlik iklimi sağlık kurumlarında güvenliğin sağlanmasında önemli bir faktördür. Çalışanlara güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü bilinci kazandırılması iş yerindeki olası riskleri ve kazalarının engellenmesine önemli derecede katkıda bulunacaktır.

Günümüzde sağlık hizmeti çeşitli mekanlarda hatta evlerde dahil olmak üzere çeşitli alanlarda sürdürülmektedir. Ancak sağlık çalışanları için ana çalışma alanı ve iş yeri olarak tanımlanabilecek en önemli alan hastanelerdir. Hastaneler iş sağlığı ve güvenliğindeki iş yeri ve tehlike sınıfları tebliğine göre çok tehlikeli iş yerleri olarak tanımlanmaktadır. Sağlık çalışanları; çalışma ortamından kaynaklanabilecek çevresel, psikolojik, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve fiziksel risklerle karşılaşma olasılıklarıdır. Tüm bu riskler göz önüne alındığından sağlık hizmetlerinin en uygun

şekilde sürdürülmesinde önemli unsur haline gelmektedir. İş veriminin düşmesi, sağlık kurumlarının ekonomik kaybı, iş kazaları ve sağlık hizmet alıcılarının bu durumdan negatif etkilenmesi bozulan güvenlik ikliminde ilk akla gelebilecek problem olarak düşünülebilir. Bu endişelere bağlı olarak da kurumlarda sağlık ve güvenlik programları, uygulama yöntemleri ve çeşitli politikalar geliştirilmektedir. Sağlık alanından bu politikaların en önemli amaçlarından birisi sağlık hizmetinin en verimli şekilde sunulmasıdır. Bu sebeplerden dolayı sağlık çalışanlarında güvenlik iklimini algısının önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu alanda yapılan önceki çalışmalar, daha çok sağlık dışı kurumlarda yapılan çalışmalardır. Sağlık kurumlarında ise tek bir meslek grubuna yönelik güvenlik iklimi algısı çalışmaları yapılmıştır. Yaptığımız bu çalışma hastanede çalışan tüm meslek gruplarına yönelik olması açısından literatürde bir boşluğu doldurmaktadır. Hastanelerde görev alan tüm çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş performansına etkisinin incelenmesiyle ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak, sağlık ve güvenlik ile ilgili sorunların azaltılmasına önemli bir katkı sağlayacaktır. Yanı sıra hastane gibi yüksek dikkat gerektiren çalışma ortamlarında çalışan performansına ve verimliliğe etki eden faktörler belirlenerek olası tehlike ve risklerin tespit edilebilmesi sağlık yönetimi açısından önem arz etmektedir. Çalışma ortamında ortak bir güvenlik iklimi algısının oluşturulması ve çalışan performansının en üst seviyeye getirilmesi kuruma olan güveni destekleyecektir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, olabilecek hastalıkların ve kazaların engellenmesi önem arz etmektedir. Mevcut bu durum güvenlik iklimi ve iş performansı arasındaki ilişkinin değerlendirilme gereğini beraberinde getirmektedir. İş yaşamında meydana gelen hastalıklar ve kazaların yol açtığı örgütsel, psikolojik ve sosyo-ekonomik durumlar dikkate alındığında ortaya çıkan sorunlara; çözüm üretilmesi, önerilerde bulunulması, sektör çalışanlarının sağlıklı bir ortamda iş görmesine yardımcı olunması ve ileride yapılacak çalışmalara yol gösterici olmak amaçlanmıştır.

Bu çalışma, Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma hastanesi sağlık çalışanlarında güvenlik ikliminin iş performansı üzerine etkisi incelemek ve sonuçlarını literatür ile paylaşma amacıyla hazırlanmıştır.

## 2.GENEL BİLGİLER

### 2.1. Güvenlik İklimi ile İlgili Temel Kavramlar

#### 2.1.1. Kültür Kavramı

Kültür kavramı çok defa tartışılmış ve halen de tartışılan ancak bilim dalları ve multidisipliner ortamlarda tanımı konusunda tam olarak mutabakata varılamayan, günlük pratikte kullanımı kolay ama tanımlaması çok zor bir kavramdır. Etimolojik köken olarak Latince ‘colere’, ‘culture’ ve ‘cultus’ sözcüklerinden geldiği bilinir (Işık ve Güllüoınar, 2021).

Kültür kavramı felsefe, tarih, antropoloji, sosyoloji gibi bilim dallarında hem akademik hem de günlük kullanımda kendi pratiklerinde edinilen dev mirasa göre farklı şekillerde kullanılmaktadır. Kültür “belirli bir toplumun yaşamlarından doyum sağlayabilmeleri için başardığı tüm bilgi, inanç, sanat, ahlak, yetenek ve alışkanlıklarla toplumsal kuramları kapsayan bir kavram” olarak açıklanmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2021). Yapılan diğer bir tanıma göre de ‘kültür, bir toplumun yaşama biçimini sürdürmek, örgütlerini düzenlemek, öğrenilmiş davranış biçimlerini, bilgi, inançlar ve insani birliklerle oluşan tüm etkinliklerini karşılamak ve gereksinimlerini yerine getirmek için geliştirdiği bir yaşam biçimi’ olarak tanımlanmaktadır (Ceylan ve Özgenel, 2022).

#### 2.1.2. Örgüt Tanımı

Örgüt kelimesinin Yunanca ’da ‘organon’ kelimesinden türetilmiş olduğu bilinir ve organizasyon ya da örgüt, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere iki ya da daha fazla kişinin çabalarının bilinçli olarak birleştirmeleri yolu ile ortaya çıkan bir iş birliği sistemi olarak tanımlanabilir (Nişancı, 2012). Örgüt kavramı hayatın her alanına yayılmış ve toplumsal açıdan anlamlılığı olan bir kavramdır. Bu açıdan örgüt tanımı “belirli bir amaca ya da amaç öbeğine yönelik, birbirleriyle bağlantılı eylemlerin gerçekleştirilmesi için bireylerin, önceden belirlenmiş davranış kalıpları, görevler ve sorumluluklar çerçevesinde bir araya gelmesiyle oluşan, tamamlayıcılık ve süreklilik gösteren toplumsal yapılanmalar” olarak da yapılabilir (Akgün, 2018). Örgüt kavramını, belirli bir ihtiyaç için ortak noktada buluşabilen insanların bir araya gelmesi ile oluşturdukları ve bu amacı gerçekleştirebilmek için maddi manevi güçleri,

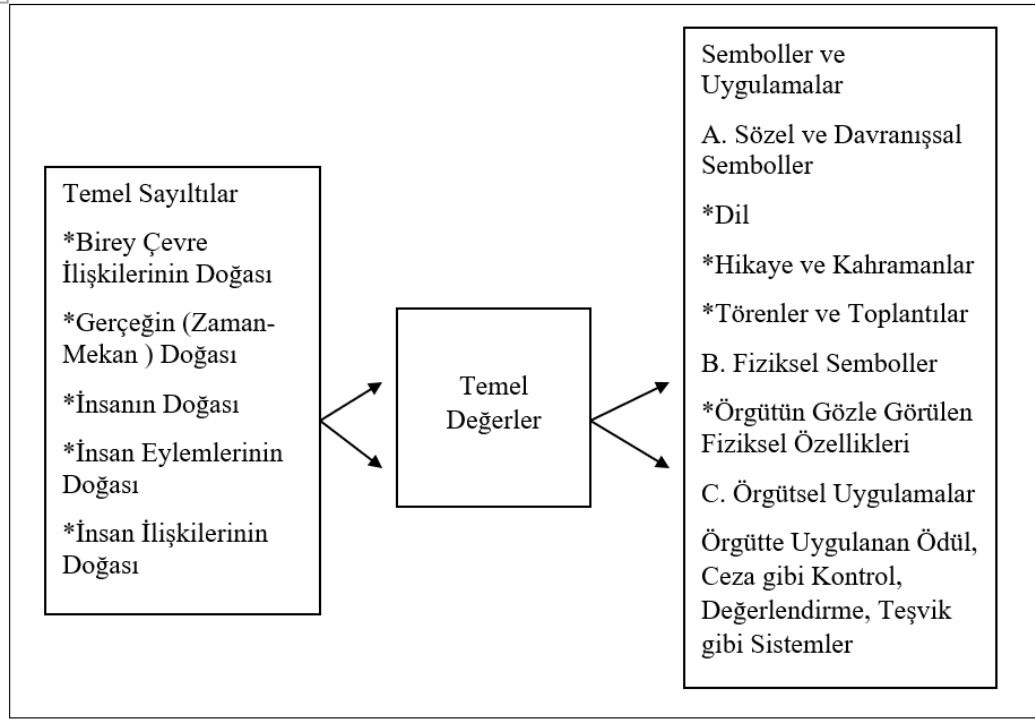
yetenekleri, bilgi ve becerilerini belirli bir düzene göre paylaştıkları, dinamik ve sosyal bir birim olarak tanımlanır (Ceylan ve Özgenel, 2022).

Örgüt veya örgütsel yapılanmalara, tüm toplumlarda basit ya da kompleks formlarda karşılaşılabılır. Geleneksel yönetim ve yaşam tarzı olan topluluklarda daha basit formlarda ancak toplumsal talepleri karşılayan örgütlere rastlamak mümkündür. Bu gruplara örnek olarak özellikle Mısır ve Çin'deki bürokrasisi, hiyerarşik, otoriter, eşgüdümlü ve diğer yönleri ile geleneksel yönetim formlarına eşlik eder. Batı kültürünü uygulayan ülkelerde örgüt yapıları ise reformasyon, sanayileşme, feodal yapıların yıkılması, seküler yapıların ortaya çıkarılması gibi konuları amaçlayan hedefleri olan örgütlerdir. Günümüzde modernleşmesi toplumsal taleplerin artması, uzmanlık alanlarının artışı ve yaygınlaşması ile örgüt yapılarının spesifikleşmesi artmış, hem iktisadi, siyasal, askeri, sağlık, eğitim gibi alanlarda ve her türlü sosyal etkinliğin yerine getirilmesinde etkin bir şekilde bürünmüşlerdir.

### **2.1.3. Örgüt Kültürü**

Bir örgüt ya da kurum içinde kültürün var olması ve çalışan kişiler tarafından kabul görmesi, bu durumun çalışanların tutum ve davranışlarında etkili olması olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürü, örgütlerdeki insan davranışlarının çok yönlü incelenebilmesi, genel başlıklar altında düşünülebilmesi, örgüt bireylerinin davranışlarının betimlenmesi ile örgüt içerisinde ne kadar etkin olabilecekleri ayrıca bir amaç uğruna hangi ögelerde değişiklik yapılması gerekliliği gibi konuları belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Sakallı ve ark., 2022). Örgütler hedeflerini gerçekleştirme yolunda ortak değerlere, kurallara, inançlara, ortak sembol, dil, mit ve anlayışa sahiptir (Turhan, 2012). Gelişen teknolojik atılımlar ile beraber artan rekabet koşulları çalışanların birbirleri ile uyumlu çalışmaları, örgütsel değerlerin gelişmesi açısından birtakım faaliyetler ortaya konmaktadır. Bu durumda örgüt kültürünün oluşmasını desteklenmektedir. Örgüt kültürünün oluştuğu birlikler diğerlerine göre daha karakteristik yapıya sahip olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Berson ve ark., 2008). Sonuç olarak örgüt kültürü genel anlamda örgüt üyelerinin davranışları üzerinde etkisi bulunan ortak paylaşılan değerler olarak tanımlanabilir.





**Şekil 2.1.** Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri ve Bu Öğelerin Karşılıklı Etkileşimi (Türk & Aydoğan, 2008)

Örgüt kültürü ile ilgili geçmişten günümüze dek birçok tanım yapılmıştır ve yapılan araştırmalarda bu tanımların birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Örgütsel kültürün kontrol-koordinasyon sağlama, belirsizliği azaltma, çatışma azaltma, bütünleştirme, motivasyon artırma ve rekabet avantajı sağlama gibi olumlu fonksiyonlara sahiptir (Hofstede ve ark.,1990). Örgüt içinde ortaya çıkan, oluşan değerler zaman içinde çalışan kişiler arasında paylaşılır, çalışanlar bu değerleri benimser ve örgüte yeni katılacak olanlara aktarılır. Örgütler için çalışanlar arasındaki örgüt kültürü bağının güçlü ya da zayıf olması örgütün geleceği için çok önemlidir. Güçlü yapıya sahip örgütlerde daha verimli bir çalışma, yüksek performans ve iş tatminiyeti elde edilir. Örgüt kültürü, örgütün hedefleri doğrultusunda kontrollü ve eşgüdümü kolaylaştırıp, kültür unsurlarının benimsenmesi ile örgütte sağlamlık ve güvenilirlik sağlar (Tutar, 2016).

#### **2.1.4. Örgüt İklimi**

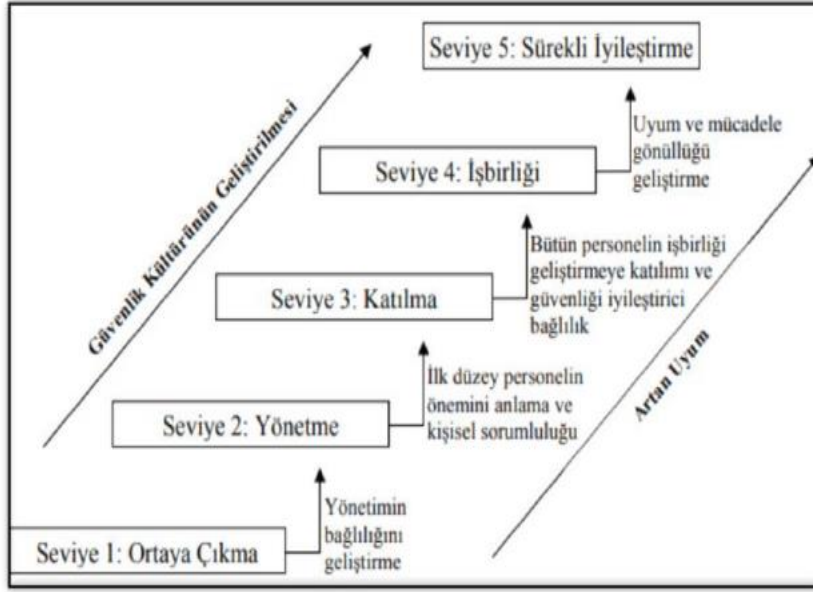
İklim kavramı; sağlık sektörü gibi belirli bir işlevsel alanda çalışan kişilerin algısını, kişilerin nasıl yönlendirileceğini ve bölümler arası iletişimi belirlemede oldukça etkili olan tüm tesirlerdir. Örgüt iklimi; çalışanların ortamlarını olumlu algılaması, işe katkı ve verimliliğinin artması gibi örgütün psikolojik alanına yönelik ortaya çıkan algılamalardır. Çalışanların iklimi algılamaları çalışma ortamındaki günlük aktiviteleri, duygu durumları, yaşadıkları tecrübeleri ve etkileşim halinde buldukları çevre sonucunda ortaya çıkmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008). Çalışanlara özgürce fikirlerini aktarma ve yeni alternatiflerin üretilmesine olanak sağlamasından dolayı ortamdakileri cesaretlerini artırıp kişiler arasında sosyal etkileşimi arttırarak birliği destekler. Bu durumda çalışanların hareketlerinden pozitif yönde dönüş sağlamaktadır (Çekmecelioglu, 2006). Eğer örgütün psikolojik ortamına dair algılamaya ilgili farklılık tespit edilirse bu durum, örgüt ikliminin yönetilmesi gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Örgüt iklimi koşullarının iyi ve memnuniyet seviyelerinin yüksek olduğu durumlarda iş doyumu da yüksek olmaktadır. Dolayısıyla iş gücü verimi artmakta, eğitime ayrılan maliyet azalmakta, kazanılan haklar, imtiyazlar örgüt içinde tutulmuş olmaktadır (Tortumlu ve Taş, 2019).

#### **2.1.5. Güvenlik Kültürü**

Güvenlik kültürünün oluşumunda çalışanların inançları, normları, yorumları ve varsayımları gelmektedir. Güvenlik kültürü, iş yerlerinde olası riskler uyarı işaretleri ile çalışan bireylerin önceden uyarılmasını sağlar (Bernard, 2014). İş yerlerinde meydana gelen kaza ve olumsuz olayların çoğunlukla sebebi insan hatasından kaynaklandığı kabul görülmüş ve bu durumu azaltmak, hatta yok etmek için yönetimlerce güvenlik konusuna ağırlık verilmiştir. Bu kapsamda güvensiz davranışları engellemek adına iş yerlerinde eğitimli iş sağlığı uzmanı bulundurması, gerekli rehberliklerin alınması, örgütte gözlemlerin yapılması, uygun prosedürün hazırlanması, denetim, uygunsuz durumun devam etmesi halinde cezalandırma gibi yaklaşım uygulanması çalışanlar için destekleyici ve aynı zamanda eğitici (Health ve Safety, 2013).

Pozitif olarak güvenlik kültürü gelişmiş kuruluşlarda; güvenlik algısının önemi, proaktif yaklaşım uygulanmaları ve örgütteki çalışanlar arasındaki iletişim ile karakterize edilir (Koçak, 2021). Bu durumun örgütlerde amaç ve hedef haline gelmesi tüm çalışanlar tarafından özümsemesi ile sürekli iyileşme sağlanabilir (Whitmore, 2021).



Şekil 2.2. Güvenlik Kültürü Olgunlaştırma Modeli (Dursun, 2012)

Şekil 2.2.'e göre güvenlik kültürü modeli beş basamaktan meydana gelmektedir. En alt çalışandan en üst yöneticiye kadar bu durum geçerlidir. Kurumun güvenlik kültürü ile ilgili ortaya çıkma hali en zayıf durum, sürekli iyileştirme evresi ise en üst seviyesidir (İşler, 2013). Bu modeldeki amaç örgütün içinde var olan zayıf durumun giderilmesi ve daha güçlü hale gelmesini sağlamaktır. Bu adımlarda ilki olan ortaya çıkma evresinde kazalar kaçınılmazdır. İkinci evrede ise yönelme evresidir ve bu evrede meydana gelen kazaların daha ciddi olma riski vardır. Yöneticilerin bu durumu anlaması için çaba ve zaman sarf etmesi gerekir. Üçüncü seviye ise katılma evresidir. Katılma seviyesinde örgüt çalışanlarının var olanı düzeni devam ettirmesi, özellikle yeni sisteme eklenen katılımcıların örgüt kültürünü benimsetmesi ve yardımcı olması

anlamını taşır ki bu evrede iş kazası olma olasılığı oldukça düşmeye başlamıştır. Dördüncü evrede güvenlik kültürü artık oturmuş ve örgütte bu hal yaşam tarzı haline gelmiştir. Beşinci evrede ise artık sürekli iyileştirme söz konusudur. Buna göre örgütün güvenlik performansı arttıkça seviye ileri düzeye yükselmektedir (Fleming, 2001; Nam, 2019)

### **2.1.6. Güvenlik İklimi**

Güvenlik iklimi, örgütte var olan bireysel davranışların yüksek öneme sahip bir belirleyicisi olarak kabul gören örgüt iklimi kavramı sonrasında literatüre giren bir kavramdır (Payne ve ark., 2010). Bu kavramı ilk tanımlayanlardan biri olan Zohar (1980)'a göre “örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak çalışanların işyerlerindeki çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel algıların bir özeti” olarak açıklamıştır ve örgütlerde ortaya çıkması planlanan verimlilik gibi neticeleri güvenlik kuralları çerçevesinde rekabetin sonucu olarak da değerlendirir. Güvenlik iklimi, örgüt hayatında çalışan bireylerin ortamdan kaynaklı oluşabilecek riskli durumlara karşı ortaya koydukları güvenlik algıları olarak da nitelendirilebilir.

Üretim, iş performansı ve verimlilikteki artış örgütün çalışma doğası gereği gerçekleşmesi beklenen sonuçlardır. Bunların gerçekleştirilirken ortaya çıkabilecek aksiliklerin engellenmesi ve karmaşa ortamının yaşanmaması güvenlik iklimi çalışmaları ile gerçekleştirilebilir. Güvenlik iklimi çalışmalarının yürütülmesi örgütün üst kadrolarında beklenti oluşturabilir. Bu beklentiler genel olarak iş yerlerindeki tehlikeli çalışma ortamındaki sağlık sorunlarına ve hayat kayıplarına kadar varan durumlarda azalmalar olarak tanımlanabilir (Nixon ve ark., 2015). Örgütteki çalışan bireylerde iş bilincinin yüksek olması, iş ortamına uyum sağlanması ve ortaya çıkabilecek riskler sonucunda meydana gelebilecek kazalara karşı gerekli önlemlerin alınması ile birlikte tüm çalışanlarda güvenlik algısı gelişecek, yanı sıra işyerinde devamlılık ve verimlilik desteklenecektir (Türen ve ark., 2014).

Güvenlik iklimi konusunda birçok çalışma yapılmıştır ve bu çalışmaların odak noktasında örgüt bireylerindeki güvenlik algısı yer almaktadır. Yapılan bu tanımlamalara göre “organizasyonun güvenlik çabalarının çalışanlar tarafından algılanması” çok önemlidir. Güvenlik ikliminin en temel düzenleyici etkisi, örgütte

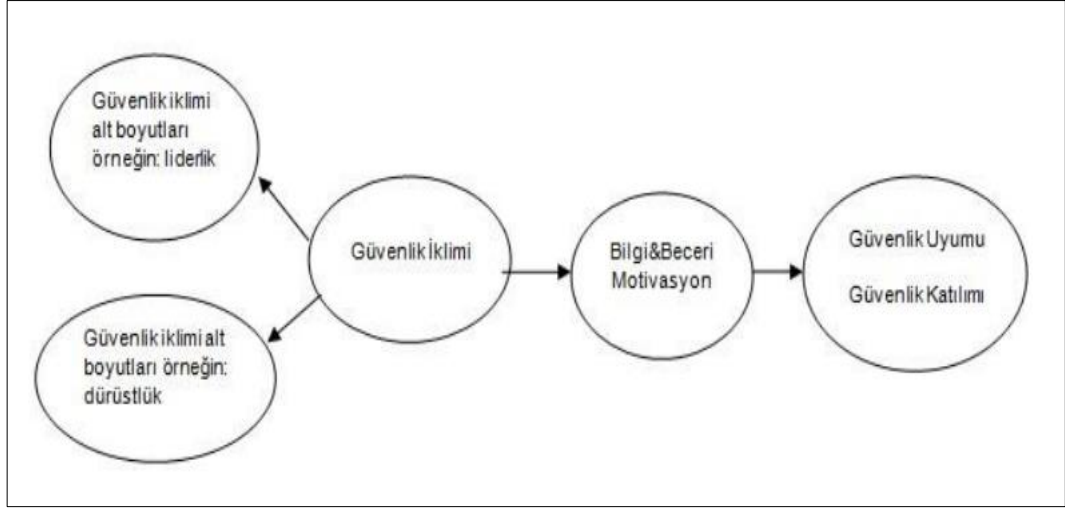
hizmet eden çalışanların inanması ile meydana gelen değerlerdir. (Karadal ve ark., 2019).

Güvenlik iklimi; öncelikle bireysel seviyede sonra bölümler seviyesinde en nihayetinde genel örgüt seviyesinde olan algıların değerlendirilmesi olarak üç seviyede tespit edilmiştir (Leitão ve Greiner, 2016). Bu seviyelerin analizi ile örgütteki güvenlik iklimi hakkında kapsamlı bir bilgi alınabileceği düşünülmüştür. İş yeri koşullarında, güvenlik iklimi koşullarının oluşturulması çalışan performansına da etki etmektedir.

### **2.1.7. Güvenlik Performansı**

Performans, bir görevi gerçekleştirebilmek için belirlenen sınırlar çerçevesinde oluşturulan kriterleri sağlamak için ortaya konan hizmet, çıktı ve düşüncedir. Güvenlik performansı ise örgütün amaç-hedefleri doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ortaya konan hizmet, mal ve düşüncedir (Ören ve Er, 2016). Bu doğrultuda güvenlik performansı, örgütün maruz kalan tüm çalışanları ve etkilenen tüm boyutları için iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak gösterilen performansın ortaya konup konmadığının belirlenmesi ve eğer ortaya çıkan bir eksiklik varsa bunun düzeltilmesine imkân vermektedir (Lİngard ve ark., 2011).

Güvenliğin örgüt için doğrudan veya dolaylı olmak kaydıyla maliyet-üretim üzerine önemli bir etkisi vardır ve bu durum en önemli sorunlardan biridir (Clarke ve ark., 2015). Yanı sıra örgütteki güvenli olmayan davranışlar iş kazası ve ramak kala olayları da beraberinde getirmektedir (Sakallı, 2019). Güvenlik performansının asıl belirleyicileri iki boyuttan oluşmuştur, bu boyutlar uyum ve katılımdır (Gürbüz ve İbrakovic, 2017). İş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine bağlı kalmak ve işi güvenli sürdürebilmek uyumu; çalışanları güvenli çalışma yapmaya yönlendirme, yardım etme ve iş yerinde güvenli işleyişi iyileştirme için çaba sarfetme de katılım olarak tanımlanmaktadır. Bu iki faktör arasındaki ayırt edici nokta, uyumun görev davranışını göstermesi, katılımın ise çalışanların gönüllü davranışları içermesidir (Clarke ve Ward, 2006).



**Şekil 2.3.** Güvenlik Performansının Öncüleri, Bileşenleri ve Belirleyicileri Arasındaki İlişki (Neal ve Griffin, 2002)

Şekil 2.3. de görüldüğü üzere güvenlik iklimi algısının güvenlik performansını bilgi ve motivasyon ile etkilediğini göstermektedir. İş performansı temelinde bu durumun bileşenleri uyum ve katılımdır.

## 2.2. Güvenlik İklimi Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği

### 2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sağlıklı ve güvenli çalışma alanına duyulan ihtiyaç, insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal bir ihtiyaç olarak kabulü yakın zamanda olmuştur (Balkır, 2012 ). Sanayileşmeyle birlikte fabrikalar üretim sürecine dahil olmuş, insan ve makine gücünün kullanımı artmıştır. Artan iş yükü, insan ve makine gücü çalışma alanlarında tehlike ve riskleri de beraberinde getirmiştir. Rekabet ortamı olması, kısa zamanda çok girdi ve çıktı elde etme hedefi çalışanlar üzerinde baskıyı arttırmış, iş kazaları, meslek hastalıkları, sakatlıklar, ölümler yaşanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği, “çalışanların görevlerini gerçekleştirdikleri ortamdaki fiziki koşullardan kaynaklı olarak maruz kaldıkları mesleki riskler ve sağlık sorunlarının tamamen ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi” şeklinde tanımlanabilir (Balkır, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği; çalışanların, işyerindeki koşullarda kullanılabilirler zorunlu araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek risklere karşı onların sağlıklı ve huzurlu olarak çalışabilecekleri iş yerinin oluşturulmasını, çalışanların işyerlerinde onları motive edebilecek güvenli bir ortamda bulunabilmelerini dolayısıyla çalışanların maruz kalabilecekleri risklerin ortadan kaldırılmasını ya da en aza indirilmesini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların sağlığını korumak üzere bir dizi önlem alındığı uygulamalar bütünüdür (Sümer, 2017).

Çalışma ortamlarında işin yrtmnden dolayı yaşanan iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meydana gelebilecek zararların büyük ve kapsamlı boyutlarda olması iş güvenliğine duyulan ilgiyi artırmıştır (Karacan, 2018). Çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi çalışan sağlığını korumanın yanı sıra üretim güvenliğini ve verimliliği de etkilemektedir. İşyerinde alışma koşullarının uygun hale getirilmesi, çalışan bireylerin konu hakkında bilinçlendirilmesi verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Baygeldi ve Gerda, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüklerinin zarara uğramaması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi için yaşam haklarını teminat altına alan ve aynı zamanda anayasal bir güvence veren bir durumdur. İş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanması devlet, işveren ve çalışan ortak hareket etmektedir. Devlet, işveren ve çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesi ile iş kazası ya da meslek hastalıklarını ortaya çıkmadan önlemekle sorumludur (Akkaya, 2017). Bu açıdan, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin hem işyeri koşullarından hem de dışarıdan gelebilecek tehlikeler göz önüne alınarak sağlanması gerekmektedir. Bu tedbirler, çalışma hayatının önemli bir parçası olan işverenler tarafından eksiksiz olarak yerine getirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile çalışan bireylerin vücut ve ruh bütünlüğünün korunması hedeflenmektedir. Çalışanların psikolojileri çalışma ortamının etkilediği için etkisi büyüktür (Tatlıcan ve genli, 2020). Olası tehlike ve riskler nlenerak çalışan güvenliği, işyeri güvenliği ve üretim güvenliği sağlanmalıdır.

## 2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihçe

Ulusal olarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk ve önemli çalışmalar Osmanlı döneminde yapılmıştır. Sanayi Devrimi ile sanayileşmenin arttığı 19. yüzyılda maden çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik gelişmeler yaşanmıştır. Buna bağlı olarak da İş sağlığı ve güvenliği alanında ilk kanuni düzenlemelerin Osmanlı Devleti döneminde madenlere yönelik hazırlanmıştır (Baybora, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalar olsa da bu düzenlemelerin 2012 yılına kadar bir sistem yapısında yer almadığı görülmektedir. 2012 yılına kadar bu alanda çıkartılmış yönetmelik ve tüzükler çıkarılmış olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir kanuni düzenleme yapılmamıştır (Poyraz, 2016). Bu durumun sonucunda 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ortaya çıkan uyuşmazlıklar ve bu uyuşmazlıkların giderilmesi hususunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başvurulacak temel kanuni dayanak haline gelmiştir (Yamakoğlu, 2016).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği konusundan önem arz eden gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Çıkarılan bu kanun, 2. maddesinde yer alan bazı istisnai durumlar dışında kamu veya özel sektörde yer alan tüm çalışan bireylerin "sağlık ve güvenliklerinin korunması" ilkesini ele alan ilk ve tek kanun özelliğindedir (Ağuş ve Akbel, 2020). Bu kanunla birlikte işverenler; fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal ve ergonomik çalışma ortamının sağlanması için gerekli düzenlemeleri yapmakla sorumludur. Yanı sıra çalışanları etkileme olasılığı olan işyerinde ya da işyeri dışından gelebilecek sağlık ve güvenlik riskleri göz önüne alınarak ortaya çıkabilecek risklerin çeşitliliği, çalışan bireylerin özel sağlık durumu gibi etkenler dikkate alınarak kanunda belirtilen şartlarla sağlık gözetimi yapılması zorunludur (Eravcı, 2019). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları ve iş kazası risklerine karşı çalışan bireylerin korunmasında işverenlere- çalışanlara görev ve sorumluluklar yüklenmiştir (Karaahmetoğlu, 2019).



### 2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Faktörleri

Çalışma ortamında çalışanlarının sağlığını etkileyen tehlike ve riskler; fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal olmak üzere 5'e ayrılmaktadır (Ceylan, 2009).

#### 2.2.3.1. Fiziksel Faktörler

Birçok iş yerinde bulunan faktörlerdir.

*Termal Konfor*; Çalışma ortamındaki termal ani değişikliklerde çalışanları ve hastaları olumsuz etkileyeceği için bu konuda gerekli önlemler alınmalıdır. Hastaneler de havalandırma sistemlerinin hasta ve çalışan açısından rahat ve güvenli bir ortam sağlaması gerekmektedir (Gaever ve ark., 2014). Termal konfor kış döneminde 20-22 °C, yaz döneminde ise 20-24°C sıcaklık aralığında sağlanmalıdır (Efor OSGB, 2022).

*Gürültü*; havadaki hızlı titreşimlerden oluşan ses dalgalarının bir ürünüdür ve rahatsızlık veren, istenmeyen ses olarak tanımlanmaktadır. Çalışan bireyler üzerinde konsantrasyon bozukluğu, verimli çalışmada azalma, gerginlik, stres ve kan basıncının yükselmesine neden olabilmektedir. İş yapılan ortamda veya alanda risklerin yüksek olmasına karşın gerekli koruyucu ekipman önlemleri alınmalıdır (Solmaz ve Solmaz, 2017).

*Aydınlatma*; hastanelerde yüksek dikkat gerektiren işlemlerin yapıldığı yer olduğu için standartlara uygun olarak aydınlatmaların yapılması çok önemlidir. Özellikle hastaneler de ameliyathane birimlerinde büyük dikkat gerektiren cerrahi ve anestezi işlemleri yapay aydınlatma altında yapılmaktadır. İyi yapılan bir aydınlatmanın iş performansını artırdığı, kişiler arası iletişimi güçlendirdiği ve reaksiyon süresini düşürdüğü belirtilmektedir. Hastaneler de çalışma sahalarında parlama, yetersiz veya kötü aydınlatma baş ağrısı, dikkat dağınıklığı, gözlerde hassasiyet, yaşarma ve ağrı gibi sağlık problemlerine neden olabilmektedir (Perdahçi, 2016)

*Radyasyon*; tanı ve tedavide çok faydalı olan radyasyon, sağlık birimlerinin çoğu alanında kullanılmaktadır. Radyoaktif maddelerin çıkardığı ışınlar radyasyon olarak tanımlanır ve iyonize radyasyon içeren radyolojik tetkiklerin temelini X ışınları oluşturmaktadır (Yaşar ve ark, 2014). Ancak faydalarının yanı sıra çalışan bireylerin

sağlığına olumsuz etki gösterebilmektedir. Radyasyon miktarı ve zamanına göre hücreler zarar görmekte, mutasyon, katarakt, kromozal bozukluklar ve kanser gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Huhn ve ark., 2017). Radyasyona karşı maruziyette alınacak önlemlerin yerine getirilmesi bu hususta çok önemlidir (Akarsu ve Güzel,2016).

*Havalandırma*; çalışma ortamı bakımından, günlük hasta sirkülasyonu da göz önüne alınacak olursa hastaneler en yüksek enfeksiyon kaynağıdır. Hastanedeki çalışan ve hastaların sağlığını korumak amaçlı kurulan havalandırma sistemlerinin enfeksiyonu önleyecek yapıda olması önemlidir. Hastanelerde havalandırma sistemlerinin hasta ve çalışan açısından rahat ve güvenli bir ortam sağlaması gerekmektedir (Gaever ve ark., 2014).

### **2.2.3.2. Kimyasal faktörler**

Sağlık çalışanlarının sıkça karşılaştığı ve sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden biri de kimyasal risk etmenleridir. Yapılan çalışmalar, sağlık alanında kullanılan dezenfektan ve sterilizasyon maddeleri, anestezi gazları, temizlik kimyasalları, lateks, antineoplastik ilaçlar, cıva gibi ajanların sağlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Ameliyathane ortamında kullanılan anestezi gazlarına (nitroz oksit, sevofluran, desfluran, izofluran gibi) yüksek maruziyet geber çalışanlar için düşük riski, prematüre doğuma veya anomalili doğuma sebep olmasının yanı sıra çalışanlarda; kanser, böbrek ve karaciğer hastalıklarına, baş ağrısı, kronik yorgunluk gibi belirtilere neden olabileceği yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur.

Hastane ortamları enfeksiyona açık alanlardır, hasta sirkülasyonunun fazla olması bu riski arttırmaktadır. Bunu engellemek için kullanılan temizlik kimyasalları sağlık açısından büyük risk oluşturmaktadır. Astım, kronik cilt sorunlarına varan sonuçlara neden olabilmektedir.

Antineoplastik ilaçlar kanser tedavisi gören hastalara uygulanan kemoterapi ilaçlarıdır. Bu ilacın depolanması, hastaya uygulamak maksadıyla hazırlanması, transferi, işlem sırasında veya sonrasında ise tıbbi atık olarak imha edilmesi esnasında

sağlık çalışanı bu maddelere maruz kalabilmektedir. Antineoplastik ilaçlar teratojenik, mutajenik ve genotoksik etkisi olduğu bilinmektedir (Türk ve ark., 2016).

Sterilizasyon ve dezenfeksiyon amaçlı kullanılan çeşitli maddeler vardır. Bunlar formaldehit, gluteraldehit, etilen oksit ve deterjanlar gibi maddelerdir. Bu maddelerde formaldehit; nefes darlığı, öksürük, ilerleyen evrede akciğer ödemeine yol açtığı ortaya konmuştur. Uzun süreli maruziyet sonucunda ise kanserojen etki gösterdiği kabul edilir (Dağlı ve ark., 2010).

Lateks ürünler elastiki, esnek, bariyer sisteminin kuvvetli olmasından dolayı 40.000 çeşit medikal malzemenin içeriğinde bulunur (Sarıcaoğlu ve ark., 2013). Sağlık çalışanı ile hasta arasında ki en önemli bariyerlerden bir tanesi de eldivenlerdir. Bu ve benzeri ürünlere duyarlı çalışan ve hastalarda olumsuz etkisinin sonucunda çeşitli reaksiyonlar meydana gelebilmektedir.

### **2.2.3.3. Biyolojik Faktörler**

Sağlık kurumlarında çalışanlar, çalıştıkları süre boyunca en çok karşılaştıkları risk faktörü biyolojik etkenlerdir. Birçok çalışan güvenli olmayan koşulda, yapılan iş ile ilgili enfeksiyon, yaralanma hatta ölüm gibi tehlikelere yol açabilmektedir. Bu tehlikeler klinikte faaliyet meydana getirirken kan ve kan ürünleri ile temas, hastanın enfekte vücut sıvısı ile temas, damlacık yoluyla temas gibi yollarla meydana gelmektedir. Biyolojik risk etmenleri canlı vücuduna girdiğinde üremesi, çoğalması için uygun yaşam ortamına ihtiyaç duyar. Uygun şartlar sağlaması ile hastalık yapıcı özelliği ortaya çıkmaktadır (Ağar, 2021).

Hastaya müdahale sırasında iğne batması veya açık yaradan bulaşması ile patojenler vücuda giriş yapması ile hepatit B virüsü (HBV), hepatit C virüsü (HCV), Kırım Kongo Kanamalı Ateşi (KKKA), Ebola virüsü, insan immün sistem yetmezlik virüsü (HIV) gibi enfeksiyon kaynaklarına yakalanma riski artmaktadır. Sağlık çalışanlarında bariyer kullanımı ile, kan ve kan ürünlerinde meydana gelebilecek bulaş riskini azaltacaktır.

Sağlık çalışanlarının mesleki risk faktörleri arasında bulunan solunum yoluyla bulaşan hastalıklar önemli bir iş gücü kaybı sebebidir. Hastanelerde hava yolu ile bulaşan hastalıklar hasta kaynaktan ortama dağılır ve uygun ekolojik şartlarda

enfeksiyon kaynağını oluşturur. (Salman & Karahan, 2014). Olası enfeksiyon kaynaklarını engellemek için maske, gözlük, yüz koruyucu siper, eldiven, önlük ile kişisel koruyucu ekipman sağlanmalıdır. Tıbbi atıklar kurallara göre ayrıştırılmalı ve ilgili prosedürler ile taşınmalı ve depolanmalı sonrasında ise imha edilmelidir. Kesici-delici aletler özel kutularına atılmalıdır.

#### **2.2.3.4. Ergonomik Faktörler**

Ergonomi, çalışma ortamını ve koşullarını çalışan için en uygun hale getirme bilimidir. Verimli çalışma açısından; çalışma sıklığı, süresi ve bu durumun sürekliliği ergonomiyi etkileyen faktörlerdendir (Özdemir, 2021). Yanlış postür, pozisyon, tekrarlayan hareketler, uzun süre ayakta kalma, sabit makine ve tezgahlar, el aleti kullanımı, elle ağır yük taşıma sağlık çalışanlarında ergonomik riskler arasındadır.

Sağlık hizmetinin sunulması esnasında uzayan çalışma saatler, hastaya yapılan işlem sırasında hastaya destek olmak için kaldırmaya çalışmak, dinlenme alanlarının olmaması veya konforunun yetersiz olması gibi birtakım sebepler sağlık çalışanlarının kas iskelet sistemi rahatsızlıklarına sebebiyet verebilir. Özellikle yeni temizlik yapılan zemin kazaları, uygunsuz zemin, merdiven kazaları, kayma, düşme gibi yaralanmalara, hatta kalıcı hasar meydana getirebilir. Sağlık çalışanlarında özellikler hemşirelerde hastaları kaldırma, pozisyon verme, çarşaf değişimi gibi veya ağır cihaz ve teçhizatların taşınması esnasında bel kaslarının zorlanmasına bağlı problemler ortaya çıkabilmektedir (Alçelik ve ark.,2005).

Ergonomik risklerin önlenmesi veya azaltılması için çalışanlara eğitim programları hazırlanmalı tehlike ve riskler konusunda bilgilendirilmelidir. Engelli, hamile veya özürlü bulunan çalışanlara ağır iş yükü verilmemeli, çalışma ortamı ergonomik olarak düzenlenmelidir. Hastanın taşınması, pozisyon verilmesi gibi durumlar için uygun sayıda personel ile müdahale edilmelidir. Uzun çalışma saatleri için uygun dinlenme alanları oluşturulmalıdır. Çalışanlar için masa, sandalye, tabure vb. unsurlar ergonomi için uygunluğu sağlanmalıdır. Kullanılmayan sedye, tekerlekli sandalyeler belirlenmiş alanlarda park halinde olmalıdır. Islak ve kaygan zemin için uyarı levhaları bırakılmalıdır (Buzak ve ark., 2019).

### 2.2.3.5. Psikososyal Faktörler

Sağlık kurumlarındaki yoğun iş temposu, yetersiz ücret, uzayan çalışma saatleri, nöbet sisteminin varlığı, sosyal hayatın ve ihtiyaçlarının yeterince karşılanmaması, hasta ve yakınlarına psikolojik destek verme zorunda kalmak, sağlıkta şiddetin giderek artması gibi durumlar nedeniyle sağlık sektöründe çalışan tüm gruplar için günümüzde psikososyal faktörler ciddi önem taşımaktadır.

Psikososyal risk etmenlerinden biride strestir. Sağlık çalışanlarında diğer sektörlere göre daha fazla görülmesinin birden fazla nedeni vardır. Uzun süre çalışma saatlerinde ağır ve ölüme yakın hastalara, öfkeli ve kaygılı hasta yakınlarına maruz kalma, şiddet görme riskinin artması çalışanları riske sokmaktadır. Strese maruz kalan çalışanlarda; huzursuzluk, baş ağrısı, kontrolsüz öfke patlamaları, verimde azalma ve en nihayetinde burnout (tükenmişlik sendromu) görülebilir

Çalışma yaşamını etkileyen önemli durumlardan birisi mobbingdir(yıldırma). Hastanelerde en yaygın olarak görülen bu durumun sağlık çalışanları ve yönetim tarafından tedbir alınması gereken ciddi bir mesleki risktir. İş veriminde azalma, çalışan ile yönetim arasında güven duygusunun azalması, izin-rapor gibi işten uzaklaşma yollarının tercih edilmesi, iş barışında bozulma olması, mutsuz bir çalışan ve sonuç olarak topluma yansıyacak durum meydana gelebilir. Çalışanın hasta veya hasta yakını tarafından maruz kaldığı şiddet olayları yadsınamaz şekilde artmış ve bu durum çalışanların tolerans seviyesini azaltmıştır.

**Tablo 2.1.** Psikososyal Tehlikelerin Sağlıkla İlgili Sonuçları (Davas, 2016).

<b>İş Kazaları</b>	<b>Şiddet ve Diğer İşle İlişkili Sonuçlar</b>
Davranışsal Bozuklukları ve Sağlık Şikayetlerinin Artması	Sigara, alkol, madde kullanımında artış Kötü beslenme Uyku bozuklukları Baş ağrısı Eklem vb. ağrılar Bağışıklığın baskılanması
Fiziksel Sağlığı Bozulması	Kardiyovasküler: Hipertansiyon, hiperlipidemi, obezite, kalp krizi Kas iskelet sistemi hastalıkları GIS: Peptik ülser, Migren
Akıl Sağlığının Bozulması	Depresyon Anksiyete, Travma sonrası stres bozukluğu Tükenmişlik, İntihar
Akıl Sağlığının Bozulması	İş doyumu azalır Örgütsel bağlılıkta azalma Üretkenlikte azalma Verimsiz çalışma İşe devamsızlık, sık rapor alma İstifalar ve erken emekliliğin artması Artan iş kazaları ve işe devamsızlık nedeniyle ortaya çıkan maliyetler

Çalışanların psikososyal risklerinin azaltılmasında, güncel konularda çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların görüş ve istekleri değerlendirilmesi önemlidir (İzgi & Türkmen, 2012). Olası etkilerden korunmak için çalışanlara stresle baş edebilme yöntemleri hakkında bilgi verilmelidir. Sosyal destek sağlanmalı ve etkinliklere önem verilmelidir. Çalışma saatleri ve dinlenme alanlarına özen gösterilmelidir. (Şahinöz ve ark., 2021). Şiddet gören çalışanlar için geri çekilme talebi olursa bunun mümkünse yerine getirilmesi, psikolojik destek rehabilitasyon sağlanması adına önemlidir. Bu gibi durumların tekrar yaşanmaması adına gerekli kanuni düzenlemelerin yapılması ise atılacak en önemli adımdır.

## **2.3. İş Performansı ile İlgili Temel Kavramlar**

### **2.3.1. İş Performansı Kavramı**

İş performansı, örgütsel veya bireysel organizasyonların bir iş, rol veya hedeflerine ulaşmak amacıyla çalışanın gösterdiği davranışlardır (Koca ve Yıldız, 2018). İş performansı çalışanların belli bir amaç ve plan doğrultusunda meydana gelen işin ve sonucunun kalitesine odaklı olması sebebiyle bağımsızdır, kişiden kişiye göre farklılık gösterir. İş performansı; çalışan performansı ya da bireysel performans olarak adlandırılır. Çalışanların örgütün hedefleri doğrultusunda hem doğrudan hem de dolaylı olarak sağladığı katkılar vardır (Fonkeng, 2018). Bu katkılar doğrultusunda finansal ve finansal olmayan sonuçlar içerir. Aslında iş performansı çalışanın verilen görevleri yerine getirmesi veya getirmemesi ile ilgilidir (Uçar, 2021).

Bir işveren tarafından gerekli ortamın ve şartların uygun hale getirilmesi yani maddi ve sosyal ihtiyaçların sağlanması sonucunda iş performansını artırıcı yönde etkileyebilir. Her meslek grubunda veya iş alanlarında çalışanlar performansı bireysel özel ihtiyaçlara göre farklılık gösterebilir (Çabuk, 2020). Ancak bu konu hakkında önemli noktalardan biri de rekabet şartlarına ayak uydurmak ve iş verenin çalışanını sisteme adapte etmesi faktörüdür. Örgütün başarısının iyi veya kötü yönde olması büyük ölçüde çalışan performansına bağlı olmakla beraber aynı zamanda yöneticilerin sürekli gözlemlemesine bağlıdır (Yorulmaz, 2019). Çalışan performansının artmasıyla, ortaya çıkan üretimin ve sunulan hizmetin kalitesi artarken; örgütün misyon, vizyon ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi konusu da oldukça önemlidir (Korkmazer ve ark., 2016). Örgütlerin başarısını arttırmak için en değerli varlık olarak

gösterilen insan kaynağını, yine örgütün başarısı için çalışanların performansını negatif yönde etkileyen faktörleri iyi tespit etmeli, performans artırıcı önlem almalıdırlar.

Çalışanların, bir parçası olduğu örgütlerde niteliklerine uygun olarak farklı işler yapar. Performans göstermek hem örgüt için hem de birey için önemlidir. Nitekim insan kaynakları mevcut iş performansının korunması ve artırılması yollarını aramaktadır (Lin ve ark., 2011). Çalışanlar örgütteki görevlerini yerine getirirken göstermiş oldukları yüksek performans çalışan ve yönetici için memnuniyet vericidir. İyi performans gösterenlerin ise ödül alma, terfi alma ve görevde yükselme imkanları bulunur. Örgütlerde başarı yüksek bir çalışan performansına bağlı olup bu konu gelecek için çok önemlidir (Fonkeng, 2018).

### **2.3.2. Çalışan Motivasyonu**

Motivasyon, “bir iş ya da hedefle ilgili davranışı başlatan, davranışın şeklini, şiddetini ve sürekliliğini belirleyen içsel ve dışsal güçlerden oluşan algılar bütünüdür” (Efil, 2010). Motivasyon çalışanların verimli, etkili ve işi başarma arzusunun ortaya çıkmasına hizmet eder. Motivasyonun üç temel faktörü vardır. Bunlar; çalışan insanların davranışta bulunmasını sağlamak, bu davranışa yönlendirmek ve sürdürmek, bu davranışı yapmaktan dolayı ortaya çıkan mutluluk olarak sıralanabilir (Yeşil, 2016). Motivasyonun oluşmasında psikolojik durumların yanı sıra çevresel faktörlerde etkilidir (Uysal ve ark., 2019). Bazı işlerde motivasyon gücü yüksek olsa bile çalışanlar için aynı etki görülemeyebilir. Bu durumda kendini aldığı eğitimler çerçevesinde başarıya ve gelişime aday olan çalışanlar için olumlu bir durum ortaya çıkarırken diğer motivasyonu düşük çalışanlarda bu durum iş kaygısı meydana getirebilir.

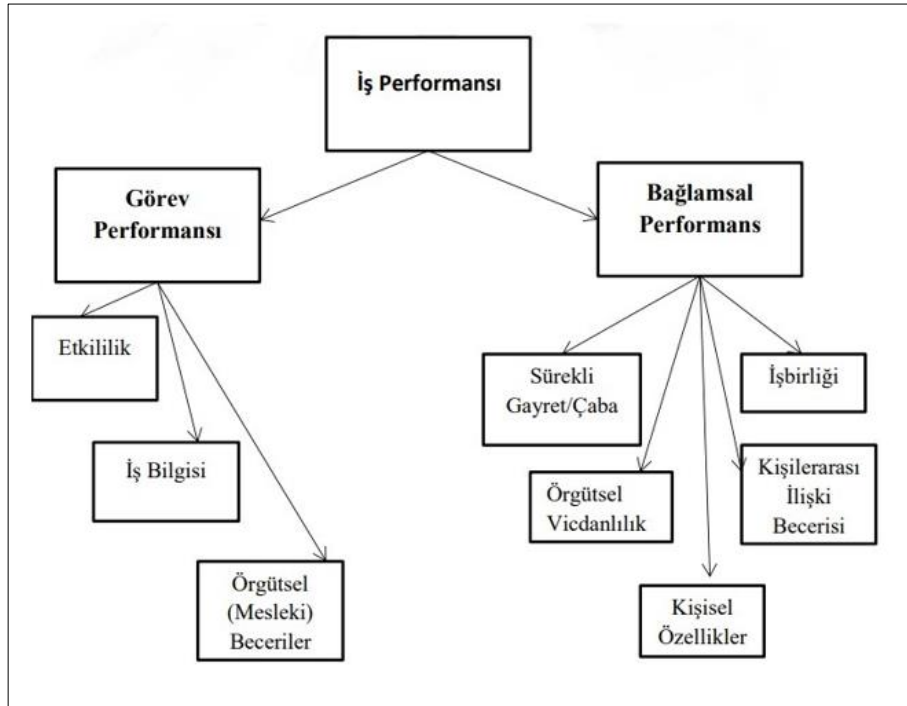
Başarı, örgütte veya toplumda söz sahibi olma isteği, güç sahibi olma arzusu gibi faktörler insanları motive eder. Bir yönetici, kurumun amaçları ile çalışanın amaçlarını birleştirdiği ölçüde başarı sağlar (Oflaz , 2018). Bu başarı için çalışanın çaba ve istek göstermesi gereklidir. Çalışan motivasyonunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çok ağır, gereğinden fazla iş yüklemek işi yerine getirme sırasında sorun yaratabilir, işin kalitesi ve işi yapanın performansını düşürebilir. Bu da çalışan motivasyonunu düşürebilir.



Çalışanların motivasyonu açısından, kurumdaki terfi, ödüllendirme ve ceza çalışan motivasyonu açısından çok önemlidir. Çalışanların tecrübesi arttıkça ve yaptıkları işte uzmanlaştıkça daha fazla sorumluluk almak isteyecektir. Örgütün kurum içindeki belirlediği hedeflere ulaşmak adına çalışanların bu politikaları benimseyip inanmaları ve yönetimde adalet duygusunun varlığına inanan çalışanların motivasyonlarının yükselmesi adına oldukça önemlidir. Yöneticinin vereceği cezayı kapsamlı bir şekilde düşünmelidir (Öğüt ve ark., 2004). Verilecek ceza örgüte bağlılığı etkilemeyecek, motivasyonu kırmayacak derecede adaletli ve ölçülü derecede olmalıdır.

### 2.3.3. İş Performansı Boyutları

İş performansı, tek bir davranış, çıktı veya etkenden bahsedilememektedir, çok boyutlu bir kavram olmasının yanı sıra boyutlarının performansın tanımlanmasında yeterli olduğu düşünülmektedir. İş performansının çok boyutlu olduğu genel kabul görmeye birlikte uygulama açısından genellikle görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki alt boyutta öne çıkmaktadır (Bağcı, 2014).



Şekil 2.4. İş Performansının Önerilen Kavramsallaştırılış Modeli (Anaç, 2021)

### **2.3.3.1. Görev Performansı**

Biçimsel rol performansı olarak da adlandırılan görev performansı verilen işin yerine getirilmesindeki görev ve sorumlulukları da içermektedir. Verilen her iş için görev ve sorumluluklar birbirinden farklılık göstermektedir (Jawahar ve Carr, 2007; Akrapova, 2019). Çalışanların mesleki anlamda yeterliliklerinin tam olması , görev tanımının en iyi şekilde yapılması, iş ortamındaki etik davranışlar ve fiziki şartların tam anlamıyla yerine getirilmesi görev performansında etkili olan unsurlardır (Tunca ve ark., 2018). Görev performansı, kurum kapsamında hizmet alım-satım bütününe aktif olarak devam ettirilmesine izin veren etkinliklerden oluşmaktadır.

Görev performansı “teknik-idari görev performansı” ve “liderlik görev performansı” olmak üzere iki alt boyutu vardır;

1. Teknik-idari görev performansı; liderliği kapsamayan, liderlik eksenindeki işleri (kalite kontrol evrak işleri, teknik işler vb.) içermektedir.

2. Liderlik görev performansı; ast çalışanların değerlendirilmesi, yönlendirilmesi, yönetilmesi gibi insan ilişkilerinin sağlanması ve çalışanların idare edilmesini kapsamaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011).

### **2.3.3.2. Bağlamsal Performans**

Bağlamsal performans; kurumsal anlamda örgütün asıl performansına katkı sağlamayan, ancak verilen görevin etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi, örgütün hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için çevrenin, sosyal ve psikolojik havasının zenginleştirilmesine katkıda bulunan davranışlardır. Çalışma arkadaşlarına yardımseverlikte ve iş birliğinde bulunma, daha fazla görev için sorumluluk alma, verilen iş için fazla çaba gösterme, yönetimin almış olduğu kararlara uyma, örgütünü koruma ve kollama bağlamsal performans eylemleridir (Eryılmaz ve Gülova, 2019).

Örgütlerin, günümüzde artan rekabet ortamına karşı gücünü sürdürebilmesi ve daha fazla iş gerçekleştirebilmesi yönetimin gelecek hedefleri için çok önemlidir. Verilen görevin iş tanımına girmemesine karşın çalışanın kendi iradesiyle beraber örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda bulunan faaliyetler işletmenin variyeti için önem arz etmektedir (Aslan ve Yıldırım, 2017). Bu kapsamda modern örgütlerdeki

yöneticiler bağlamsal performansı çok fazla önemsemektedirler (Aksoy ve Çiçek, 2021).

Çalışma ortamında yapılan işin çalışan tarafından benimsenmesi kişinin görev performansını arttırırken, bağlamsal performansını da arttıracaktır (Akça ve Yurtçu, 2017). Bu durum neticesinde örgütün üretkenliği, verimliliği artarken çalışanların birbiri ile bilgi alış-verişi yapmaları yardımlaşmanın kolay hale gelmesiyle çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin de güçlenmesini sağlayarak motivasyonu arttırıcı yönüyle de değerlendirilebilmektedir (Şahin, 2018).

#### **2.3.4. İş Performansını Etkileyen Faktörler**

Günümüzde sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunumunun sağlanmasında iş performansı önemli bir rol üstlenmektedir. İş performansı çalışma alanına göre çalışandan çalışana değişkenlik göstererek etkilenmektedir. İş performansını etkileyen faktörlerden bazıları aşağıda açıklanmıştır.

*Liderlik*; bireyleri belli bir belirli bir amaç doğrultusunda toplayabilme, harekete geçirebilme yeteneği ve bilgisidir (Çalışkaner, 2021). Lider bir örgüt içerisinde ortaya koyduğu tavırlarla çalışanları en çok etkileyen kişidir. Lider davranışları ile çalışanları destekleyen ve güdüleyen kişidir.

*İş birliği*; iki veya daha fazla kişinin bir amacı gerçekleştirmek için beraber hareket ederek belli uyum halinde çalışmasıdır (Güney, 2017). Örgütlerde bireylerin düzen sağlamaları, dayanışma ve bağlılık yapılan bu iş birliği ile sağlanır. Çalışanların iş birliği ile üretim sürecini destekler. Çalışanlardaki sorumluluk bilinci iş birliği ile beraber iş performansını etkileyebilir.

*Stres*; bireyin mutluluğunu ve huzurunu bozan duruma karşı tepki vermesidir. Bu durum çalışan üzerinde bedensel ve ruhsal olarak sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Yoğun stres altındaki çalışanlarda iş performansında azalmaya neden olabilir. Doğru karar verebilme, örgütsel bağlılığın ve görev performansının azalmasına stres sonucu meydana geldiği ilişkilendirilmektedir (Çetinkaya, 2020).

*İş tatmini*; çalışanın yaptığı işi, çalışma alanını ve pozitif duygusal bir durum olarak değerlendirmesidir. İş tatmininin başarı ve performansı tetiklediği, olumlu bir

etki ortaya çıkardığı ifade edilmektedir. Bu durumun ödüllendirilmesi ile çalışanın iş tatminini daha da artmaktadır.

*Eğitim*; kişisel ve toplumsal gelişim, değişim sürecine uyum sağlamak, güncel gelişimleri takip etmek için eğitim gereksinimi artmaktadır. Örgütlerin amaç ve hedeflerini yerine getirme yolunda önemli bir etkidir. Yaşam boyu öğrenme yolunda, kurumun ihtiyaçları ve çalışan düzeyine göre eğitim programı belirlenmeli, teknolojik ve bilimsel veriler ışığında yeniliklerin öğrenilmesi sağlanmalıdır (Fındıkçı, 2012).

*Çalışma ortamı*; iş performansını etkileyen etkenlerden biridir. İşletmeler, iş ortamları çalışanların işlerini verimli yapabilecekleri tarzda düzenlemektedir. Ortamdaki değişiklikler çalışma şekline ve dolayısıyla iş performansına etki etmektedir. Örgütler bu bağlamda çalışanların performansını arttırmak için çeşitli uygulamalar yöntemler, uygulamalar kullanmaktadırlar

### **2.3.5. İş Performansını Değerlendirme**

İş performansını değerlendirme; çalışanların tutumlarının değerlendirilmesi, deneyim ve becerilerini geliştirilmesi, yetkinliklerinin artırılması, performanslarının yükseltilmesi ve ödüllendirme derecelerini belirlemek amacıyla yaptığı faaliyetler bütünüdür (Bayo-Moriones ve ark., 2020). Örgütler öncelikle amaçlarını belirler, buna yönelik faaliyetlerini planlarlar ve iş akışlarını belirler. Çalışanlar istihdam edilir, sonrasında adaptasyon, oryantasyon eğitimleri belirlenir ve uygun rol paylaşımları yapılarak, onlardan beklenen görevlerin dağıtımı yapılır. Gerekli motivasyon ve ödüllendirme ile birlikte örgütün amaca ulaşması için temel hedeflerin sağlanması, performans değerlendirmede örgütte işlerin nasıl yürüdüğünü görmek için ve yakın takip etmek için oldukça önemlidir (Düzgün ve Marşap, 2018). İş performansı değerlendirme genellikle yıllık bir süreç ile takip edilir ve astların performansları üstleri tarafından değerlendirilir.

Örgüt çalışanları için resmi olmakla beraber yönetsel bir durumdur. Bireysel beklenti ve hedeflerin, örgütün beklenti ve hedefi ile buluşması yöneticilerin temel sorumluluğudur (Mert, 2020). İlerleyen dönemler için bireysel performans kriterleri ve hedeflerin değerlendirilip ortaya konması sağlanır (Harbi ve ark., 2017). İnsan kaynakları yönetiminde temel konulardan biri de performans değerlendirmesi olduğundan, tüm birimlerin birbiri ile ilişkili olduğu da göz önüne alınırsa

değerlendirme sürecindeki herhangi bir hata diğer tüm süreçleri olumsuz yönde etkileyecek, sonuçta değerlendirme sonucu negatif yönde olacaktır.

Yapılan performans değerlendirmesinin şüphesiz bir şekilde doğru yapılması başarı düzeyinin belirlenmesinde oldukça önemlidir. Çalışanların da bu durumu ciddiye alıp değerlendirmeye olumlu bakmaları, değerlendirme hakkında bilgi sahibi olması da etkilidir (Bao ve Nizam, 2015). Çalışan bireylerin verimlilik ve etkinlik düzeyinin artması için performans düzeyleri takip edilmeli sonuçlar güvenilir biçimde ortaya konmalıdır.

İş performansını değerlendirmede yapılan değerlendirmenin doğru ve tarafsız aynı zamanda nesnel olmalıdır (Gül, 2021). Performans değerlendirme de iş performansıyla ilgili bilgi edinme ve çerçevesi belirlenmiş iş standartlarına çalışanların yakınlığını anlamak için iyi bir geri besleme sistemidir (Ekin , 2021). Değerlendirme sürecinde yöneticilerin adil, şeffaf olması ve çalışanları bilgilendirmelidir. Çeşitli ve farklı performans değerlendirme metotları ve modelleri mevcuttur. Her kurumun diğer kurumlardan farklı olarak kendine özel bir yapısı olduğundan, yine kendine en uygun performans değerlendirme yöntemini seçip uygulaması önemlidir. Tercih edilen performans değerlendirmenin genel kabul görmüş metotlardan ve bilimsel çerçevede olması tercih edilmelidir (Karaman ve ark., 2019).

### **2.3.6. İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri**

Kurum yöneticisinden veya performans değerlendiricisinden, çalışanı başka bir çalışan ile karşılaştırma, çalışanın davranışlarına veya bireysel özelliklerinin değerlendirilmesini istenebilmektedir (Uçar, 2021). Bu değerlendirme kurum için bir yol göstericidir. Performans değerlendirme kurumlarda değerlendirme sistemine göre farklılık gösterebilmektedir ancak yapılma sıklığı genellikle yıl içerisinde bir veya iki kezdir (Üzüm ve Uçkun, 2018). Yapılan literatür çalışmasında iş performansı değerlendirme yöntemlerinden bazıları aşağıda açıklanmıştır:

*İkili karşılaştırma ve sıralama yöntemi*; çalışanların birbirleri arasında karşılaştırma yapılması ile elde edilen bir sıralama yöntemidir. Bu yöntemle başarılı olanların sıralaması kolayca elde edilir ve çalışanlar arasında bir kıyaslanma sağlanır. Değerlendiricinin hata yapma olasılığı da göz önüne alınacak olursa çalışanların birbiri

ile kıyaslanması sonucunda motivasyon sorunları ortaya çıkabilmektedir (Eraslan ve Algün, 2005).

*Grafik dereceleme yöntemi*; bu yöntem standart puanlandırma cetveli olarak da adlandırılır ve geçmişi en köklü ve tercihen sık kullanılan bir değerlendirme metodudur (Karaman ve ark., 2019).

*Zorunlu seçim yöntemi*; değerlemecinin kimin yüksek puana sahip olacağını kestiremediği durumlarda bir dizi ifadenin yer aldığı bir form verilir, bu formada çalışanı değerlendireceği bir ifadeyi seçmesi zorlanır. Bu nedenle bunu zorunlu seçim yönetimi adı verilir (Tunçer, 2013).

*Kritik olaylar Yöntemi*; değerlendirici çalışanı iş başında gözlemlenmesi ile onun etkili olduğu ve etkisiz olduğu yönlerini belirler. Bu yöntemde çalışanın daha çok iş davranışlarına yönelik değerlendirmesi yapılır.

*Kontrol listesi yöntemi*; değerlendirici çalışanların davranışlarına göre durum ve ifadelerin olduğu açıklamaların yer aldığı bir kontrol listesi oluşturmaktadır. Bu listenin içeriğindeki maddelerle çalışanların özellikleri karşılaştırılır. Bu karşılaştırma sonuçları niceliksel olmakla beraber uzun zaman alan ve yorucu olan bir yöntemdir. Özellikle çalışan sayısı fazla ise zor bir yöntemdir (Özer, 2013).

*Zorunlu dağılım yöntemi*; çalışanların karşılaştırmalarının sonucuna bağlı sıralanmasına dayanmaktadır. Çalışanlara belirli gruplara ayrılıp değerlendirmesiyle daha subjektif bir sonuç elde edilebilir. Değerlendiricinin çalışan için varmış oldukları öznel yargıların değerlendirme ölçeğinin herhangi bir tarafında birikip kümelenmemesini engellemek ve ortaya çıkabilecek yanlış bir kararı önlemek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir (Karaman ve ark., 2019).

*360 derece değerlendirme*; bu performans değerlendirme yöntemi günümüzde birçok örgüt tarafından kullanılmakta olup, örgüt içerisindeki ve dışarısındaki birçok kaynaktan data, bilgi ve geri bildirim almayı kolaylaştırmaktadır. Sürekli ve çok yönlü bir anlayışla sorgulamayı amaçlayan 360 performans değerlendirme yöntemi, kurum içerisinde birlikte çalıştığı iş arkadaşından kurum amirine kadar, hatta değerlendirmecinin kendini sorguladığı, astların, mevcut müşteri potansiyelinin de değerlendirmeye alındığı bir yöntemdir (Uygur ve Sarıgül, 2015).

*Takıma dayalı performans değerlendirme;* kurumlarda takım bazlı çalışma faaliyetlerinin artmasından dolayı değerlendirmenin de takım bazında ele alınmasıyla kullanılan bir yöntemdir. Takıma yönelik olarak bir değerlendirmenin yapılması oldukça güç olacağı düşünüldüğünde değerlendirmenin yapılırken de hem takım olarak hem de bireysel performansını ayrı ayrı değerlendirmesi yapılmalıdır. Bu yöntemin temel özelliği rekabeti değil, dayanışma ve iş birliğini sağlamasıdır (Gün, 2015).

*Davranışa dayalı değerlendirme,* bu yöntemde değerlendirme çalışmalarında bağlamsal performansa önem göstermektedir. İş tanımının dışında ortaya konan davranışlar ele alınmaktadır. Bu yöntemde göre iş performansını arttıracak ve devam ettirecek doğru davranışlarda bulunulması ve kaydedilmesidir. Çalışanın performansı birtakım boyutlar ve kriterlerle ölçmeye çalışır. İşe bağlı gereklilikleri yerine getirecek olan davranışların yapılıp yapılmadığına göre değerlendirilir (Bayraktaroğlu , 2008).

Sağlık kurumlarında verimli ve etkili sağlık hizmeti sunulabilmesi için çalışanların ve yöneticinin belirlenen ortak hedef ve amaçlara ulaşması, kurumda yapılan düzenli performans ölçümlerine bağlıdır. Dünyada ülkeler kendi sağlık sistemine göre farklı performans ölçümlerinde bulunabilmektedir.

### **2.3.7. Sağlık Sektöründeki İş Performansı**

Sağlık hizmetleri; direkt insan hayatı ile ilgili olmakla beraber, hataya yer vermeyen ve başka bir alternatifi olmayan hizmet alanı olduğu için üzerinde hassasiyetle durulması gereken, kalite bazında ise ödün vermeyen bir hizmet alanıdır. Sağlık sunumunun ertelenemez olması, ikamesinin bulunmaması, hizmet kapsamının hekimlerce belirlenmesi, çıktının doğrudan para ile ölçülememesi, tüketiminin rastlantısal olması gibi özelliklerden dolayı kurumlarda fazla sayıda ve grupta personel istihdam edilmesini gerektirmektedir (Karadağ ve ark., 2015). Emek yoğun olan sağlık kurumlarında hizmetin sunumu ve hizmet memnuniyetinin sağlanmasında insan unsuru çok önemlidir.

Sağlık kurum ve kuruluşlarında nitelikli iş gücü ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Sağlık hizmeti son derece motive olmuş, işe bağlı çalışanlar tarafından verilirse kalite istenilen seviyeye ulaşabilir. Var olan meslek grupları, son derece stresli aynı zamanda yoğun bir iş ortamında hizmet vermektedir. Çalışanların kurumun

hedefleri doğrultusunda hizmet verebilmesi, iyi performans sergileyebilmeleri, kalitenin sağlanabilmesi için önemlidir (Kılınç ve Paksoy, 2017).

Sağlık hizmeti verilen kurumlarda, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için sektörel rekabeti kazanmak adına çalışanların yüksek performans göstermesi oldukça önemlidir (Bacaksız ve ark., 2018). Yüksek performans sergilerken yetersiz insan kaynağının varlığı bu durumu zora sokmaktadır. Çünkü sağlık kalite sunumundan uygun bina ortamı, gelişmiş bir teknolojik altyapı, tıbbi donanım teçhizatı kullanacak nitelikli çalışan çok önemli yer tutmaktadır.



### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Yöntemi**

Yapılan bu çalışmada, sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların verdikleri yanıtlar doğrultusunda kurumlardaki iş sağlığı ve güvenliğine bağlı meydana gelen çalışmalar sonucu güvenlik iklimi algısının iş performansını ne ölçüde etkilediğini araştırmak amacıyla planlanmış kesitsel tipte nicel bir çalışmadır. Araştırmaya sağlık sektörü ile ilgili literatür taraması yapılarak başlanmış olup güvenlik iklimi ve iş performansı ile ilgili araştırmalar incelenmiştir.

#### **3.2. Verilerin Toplanması**

Veriler, online anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir. Anket olarak; Güvenlik İklimi Ölçeği- GİÖ, Choudhry ve ark. tarafından geliştirilmiştir (Choudhry ve ark., 2009). Türen ve ark. tarafından geçerlilik-güvenlik çalışması yapılırken kısaltılarak alınmıştır (Türen ve ark.,2014). İş Performansı Ölçeği Motowidlo ve Scotter (1994) tarafından geliştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenirliliği ise Yasemin Çabuk daha önce yapılmış ve daha önce kullanılmıştır (Çabuk,2020). Anketlerin geçerlilik ve güvenirlilik testleri yapılmış “güvenlik iklimi ve iş performansı anketi” olarak uygulanmıştır. Anket sorularından elde edilen verilerin analizinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır.

#### **3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini Ordu ili Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örnekleme tekniği olarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Krejcie ve Morgan tablosuna göre araştırma evreni 1055 kişiden oluşmaktadır (Coşkun ve ark.,2017). Buna göre uygun örnekleme büyüklüğü 285 kişidir. Çalışmaya 18-60 yaş aralığındaki çalışan 323 sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Veriler 01.11.2021-01.02.2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

#### **3.4. Araştırmanın Etik Boyutu**

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için 11.11.2021 tarihinde Ordu Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (Ek-1) ve 08.11.2021 tarihinde Ordu İl Sağlık Müdürlüğü'nden (Ek2) gerekli izinler alınmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanları ile burada görev yapan çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş performansına etkisinin incelenmesi ile sınırlandırılmıştır.

### 3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez, istatistik analizlerinin ilk adımını oluşturmaktadır. Araştırmacı birey ele alınan olgu üzerinden gerekli verileri toplamaktadır. İncelenen veriler ile birlikte durum tanımlanması yapılarak, değişkenler arasındaki ilişki veya farklılık açıklanmaktadır. Araştırma probleminin hipotez adımıyla sınırlanmış iddia edilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişki veya farklılığa yönelik analizlerde, hipotez söz konusudur. Hipotez, olaylar arasındaki ilişkiyi ortadan kaldırmak veya olayları bir sebebe bağlamak amacıyla oluşturulan bilimsel araştırmanın gerekçesidir. Genel olarak, yokluk (sıfır) hipotezi ve araştırma (alternatif) hipotezi olarak hipotezleri ikiye ayırmak mümkündür.

$H_0$ : Yoklu Hipotezi (Null Hypothesis)

$H_1$ : Araştırma Hipotezi

Yokluk hipotezinde ( $H_0$ ), ilgilendiğimiz değişkenler arasında anlamlı bir ilişki ya da farklılık olmadığı iddia edilmektedir. Yokluk hipotezinin alternatifi olarak ortaya koyduğumuz hipotezde ( $H_1$ ) ise anlamlı bir ilişki ya da farklılık olduğu önerilmektedir (Cevahir, 2020).

Araştırma hipotezlerinin oluşturulmasında sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının, iş performansı üzerinde bir etkisinin bulunmadığından yola çıkılmıştır. Güvenlik iklimi algılarının doğrudan veya dolaylı bir biçimde iş performansına etki etmeyeceği, iş performansına başka faktörlerin etki edeceği düşünülmüştür.

Hipotezler;

1. Güvenlik iklimi ile iş performansı arasında doğrusal bir ilişki yoktur ( $H_0$ ).
2. Güvenlik ikliminin iş performansına anlamlı düzeyde pozitif etkisi vardır ( $H_1$ ).

3. Güvenlik iklimi (3<sub>a</sub>) ve iş performansı (3<sub>b</sub>) ölçekleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

4. Güvenlik iklimi (4<sub>a</sub>) ve iş performansı (4<sub>b</sub>) ölçekleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

5. Güvenlik iklimi (5<sub>a</sub>) ve iş performansı (5<sub>b</sub>) ölçekleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

6. Güvenlik iklimi (6<sub>a</sub>) ve iş performansı (6<sub>b</sub>) ölçekleri ile kadro durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

7. Güvenlik iklimi (7<sub>a</sub>) ve iş performansı (7<sub>b</sub>) ölçekleri ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

8. Güvenlik iklimi (8<sub>a</sub>) ve iş performansı (8<sub>b</sub>) ölçekleri ile meslek arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

9. Güvenlik iklimi (9<sub>a</sub>) ve iş performansı (9<sub>b</sub>) ölçekleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

10. Güvenlik iklimi (10<sub>a</sub>) ve iş performansı (10<sub>b</sub>) ölçekleri ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

11. Güvenlik iklimi (11<sub>a</sub>) ve iş performansı (11<sub>b</sub>) ölçekleri ile çalışılan birim arasında anlamlı bir farklılık vardır (H1).

### 3.6. Verilerin Analizi

#### Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

**Tablo 3.1.** Güvenlik İklimi ve İş Performansı Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İş Performansı	Güvenlik İklimi
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 5$	2,676	3,794
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	,072	,093
RMR	$0 \leq RMR < 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	,026	,054
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	,912	,920
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	,942	,940
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	,90	,90
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	,86	,85

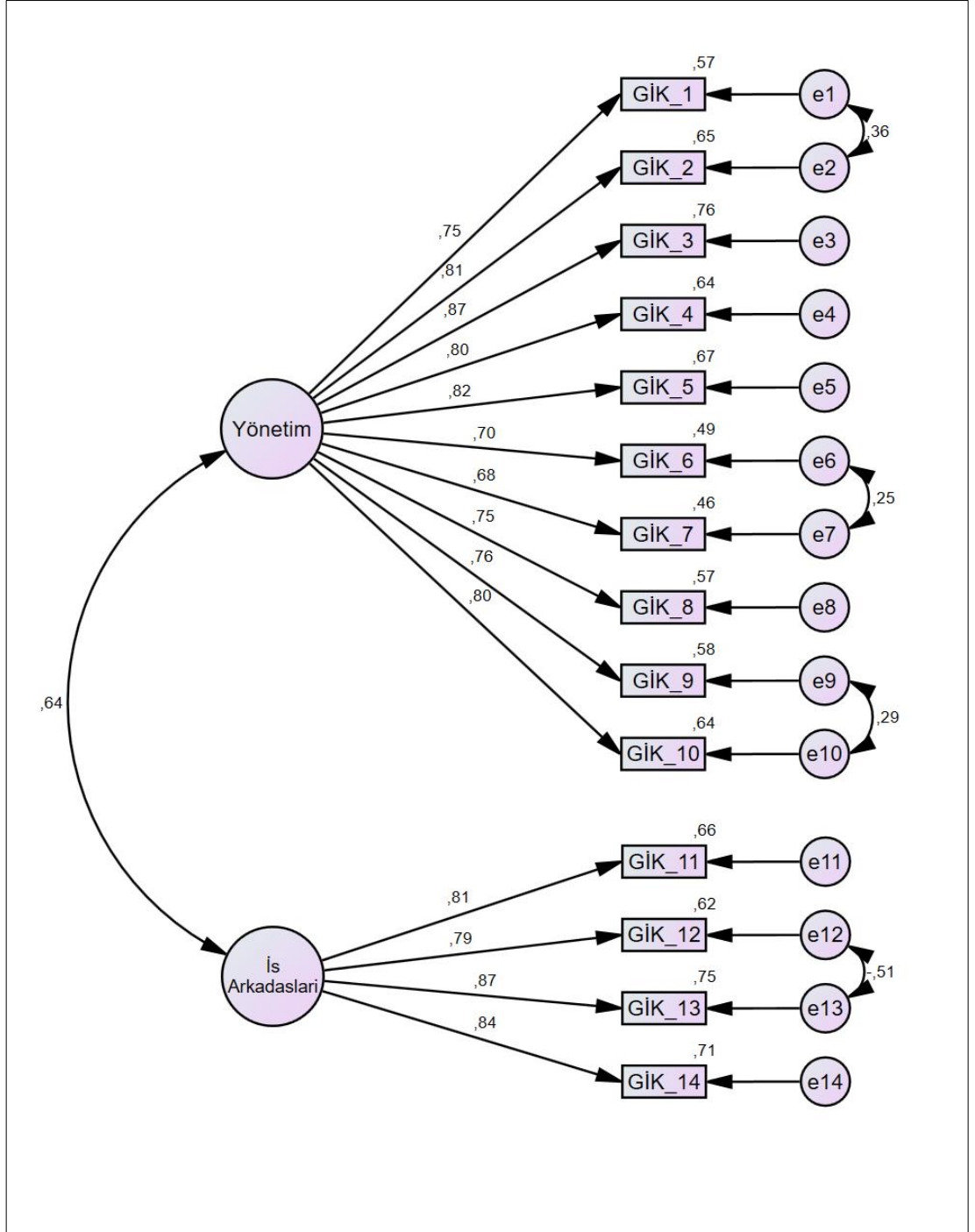
**Kaynak:** (Ertaş, 2020)

Doğrulayıcı faktör analizlerine ilişkin sonuçlar yukarıdaki tablolarda verilmiştir. Buna göre test edilen modele ait uyum indekslerinin genel olarak kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak varsayılan modelin, elde edilen veriler ile uyumlu olduğu görülmüştür.

**Tablo 3.2.** Güvenlik İklimi ve İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yük Değerleri

Ölçekler	Maddeler	Faktör Yük Değerleri
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1	,75
	2	,81
	3	,87
	4	,80
	5	,82
	6	,70
	7	,68
	8	,75
	9	,76
	10	,80
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	11	,81
	12	,79
	13	,87
	14	,84
Görev Performansı	6	,72
	4	,80
	3	,78
	1	,76
	2	,63
İşe Adanmışlık	10	,79
	9	,82
	8	,76
	16	,77
	5	,73
	7	,63
Kişisel Uyum	11	,74
	13	,76
	15	,69
	14	,67
	12	,66

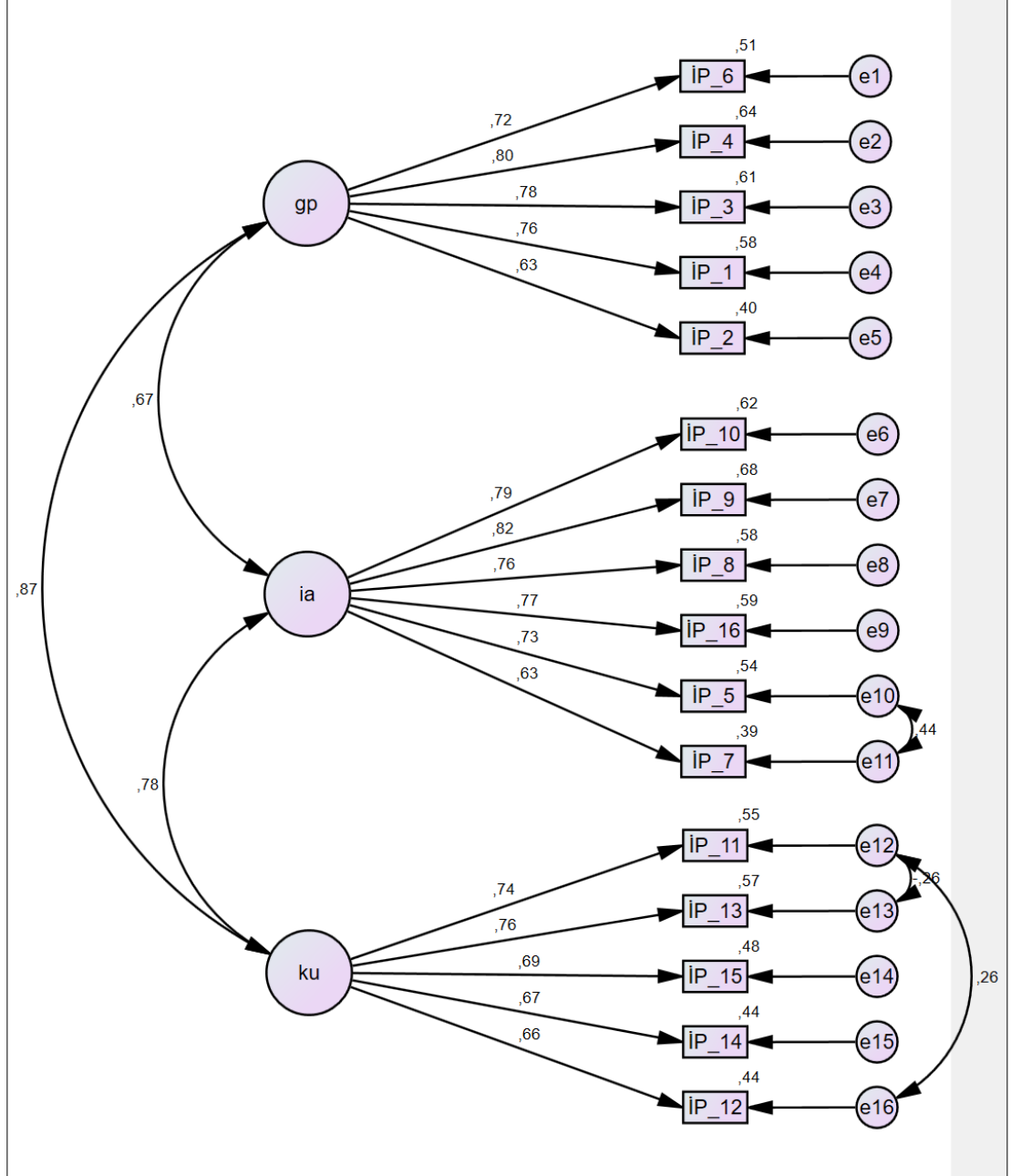
Beş alt boyutta yer alan maddelerin tamamının faktör yük değerleri alt sınır olarak kabul edilen ,60'ın üzerindedir. Buna göre Güvenlik İklimi ölçeği ve İş Performansı ölçeği, ölçeklerin orijinaleri ile uyumlu bir yapı göstermiştir.



**Şekil 3.1.** Güvenlik İklimi Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı

Güvenlik iklimi ölçeğinin maddelerine ilişkin yük değerleri ve alt boyutlar arasındaki korelasyon değerleri şekil 3.1.de verilmiştir. Path diyagramını incelendiğinde

modele ait uyum indekslerinin daha iyi çıkması amacıyla 1 ile 2, 6 ile 7, 9 ile 10, 12 ile 13. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır.



Şekil 3.2. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı

İş performansı ölçeğinin maddelerine ilişkin yük değerleri ve alt boyutlar arasındaki korelasyon değerleri şekil 3.2.'de verilmiştir. Path diyagramı

incelendiğinde modele ait uyum indekslerinin daha iyi çıkması amacıyla 10 ile 11, 12 ile 13, 12 ile 16. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır.

**Tablo 3.3.** Güvenirlik Analizi

Güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)	Yorum
$\geq 0.9$	Mükemmel
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul edilebilir
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Zayıf
$\alpha < 0.5$	Kabul edilemez

**Kaynak:** (Kılıç, 2016)

**Tablo 3.4.** Ölçklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değerleri
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,939
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,885
Görev Performansı	,852
İşe Adanmışlık	,890
Kişisel Uyum	,831

Anketin araştırma konusuna yönelik amacını test etmek amacıyla yapılan güvenilirlik testlerinin ölçklere ilişkin Cronbach Alfa değerleri; Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar ,939, İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri ,885, Görev Performansı ,852, İşe Adanmışlık ,890, Kişisel Uyum'un ,831 olduğu görülmüştür. Hesaplanan bu değerler sosyal bilimlerde kullanılan ,70 değerinden büyük olduğu için anket verilerinin ve yapılan analizlerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 3.5.** Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,066	323	,002	,985	323	,002
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,154	323	,000	,951	323	,000
Görev Performansı	,194	323	,000	,922	323	,000
İşe Adanmışlık	,090	323	,000	,976	323	,000
Kişisel Uyum	,187	323	,000	,938	323	,000

Ölçeklere ilişkin Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk analizlerinin sonuçları incelendiğinde anlamlılık (sig.) değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmüştür. Buna göre ilgili ölçekler normal dağılım göstermemektedir. Verilerin analizinde parametrik olmayan testlerden; Mann Whitney-U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır. Verilerin analizde non-parametrik testler kullanıldığından dolayı analizlerin yorumlanmasında ortanca değerler dikkate alınmıştır.



#### 4. BULGULAR

**Tablo 4.1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Katılımcıların Demografik Özellikleri</b>		<b>Sayı</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	173	53,6
	Erkek	150	46,4
	Toplam	323	100,0
<b>Yaş</b>	18-30	112	34,7
	31-44	154	47,7
	45 ve üzeri	57	17,6
	Toplam	323	100,0
<b>Medeni Durum</b>	Evli	201	62,2
	Bekar	122	37,8
	Toplam	323	100,0
<b>Meslek</b>	Öğretim Üyesi Doktor	28	8,7
	Uzman Doktor	19	5,9
	Asistan Doktor	26	8,0
	Yardımcı Sağlık Personeli	167	51,7
	İdari Personel	9	2,8
	Güvenlik-Danışma	12	3,7
	Temizlik-Hasta Bakımı	32	9,9
	Sekreter	22	6,8
	Yönetici	8	2,5
	Toplam	323	100,0
<b>Eğitim Durumu</b>	Orta Öğretim	60	18,6
	Lisans	185	57,3
	Yüksek Lisans	38	11,7
	Doktora	40	12,4
	Toplam	323	100,0
<b>Gelir Durumu</b>	4000 TL ve Altı	55	17,1
	4001 – 6000 TL	135	41,8
	6001 – 8000 TL	67	20,7
	8001 TL ve Üzeri	66	20,4
	Toplam	323	100,0
<b>Mesleki Kıdem</b>	1 Yıldan az	26	8,0
	1-5 Yıl	77	23,8
	6-10 Yıl	62	19,2
	11-15 Yıl	59	18,3
	16-20 Yıl	50	15,5
	21 Yıl ve Üzeri	49	15,2
	Toplam	323	100,0
<b>Kadro Durumu</b>	Kadrolu	263	81,4
	Sözleşmeli	60	18,6
	Toplam	323	100,0

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %53,6'sı kadın, %46,4'ü erkek; %34,7'si 18-30 yaş arasında ve %47,7'si de 31-44 yaş arasında idi. Araştırmaya katılanların %8,7'si öğretim üyesi doktor, %5,9'u uzman doktor, %8,0'i asistan doktor, %51,7'si yardımcı sağlık personeli, %2,8'i idari personel, %3,7'si güvenlik-danışma, %9,9'u temizlik-hasta bakımı, %6,8'i sekreter, %2,5'i yönetici idi. Eğitim durumları incelendiğinde; %18,6'sı orta öğretim, %57,3'ü üniversite, %11,7'si yüksek lisans, %12,4'ü ise doktora mezunu idi. Gelir durumları incelendiğinde %41,8'inin 4001-6000 TL arası, %20,4'ü ise 8001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdemleri incelendiğinde %8,0'ının 1 yıldan az, %23,8'i 1-5 yıl arası, %19,2'si 6-10 yıl, %18,3'ü 11-15 yıl, %15,5'i 16-20 yıl, %15,2'si ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların %81,4'ü kadrolu, %18,6'sı ise sözleşmeli çalışandır.

**Tablo 4.2.** Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı

	<b>Birimler</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
<b>Çalıştığımız Birim</b>	Acil	42	13,0
	Yoğun Bakım	13	4,0
	Ameliyathane	100	31,0
	Yataklı Servis	38	11,8
	Poliklinik	45	13,9
	İdari Birim	22	6,8
	Güvenlik-Danışma	10	3,1
	Diğer	53	16,4
	Toplam	323	100,0

Araştırmaya katılanların %13'ü acil, %4'ü yoğun bakım, %31'i ameliyathane, %11,8'i yataklı servis, %13,9'u poliklinik, %6,8'i idari birim, %3,1'i güvenlik-danışma, %16,4'ü diğer birimlerde çalışmakta idi.

**Tablo 4.3.** Katılımcıların Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar Ölçeğine İlişkin Tutumları

	%					Ortalama Değer	Standart Sapma
	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum		
<b>Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar</b>	8,3	24,3	24,7	34,3	8,4	<b>3,10</b>	0,88
Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır	5,9	18,3	22,0	44,0	9,9	<b>3,33</b>	1,06
Kurum yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	8,4	21,7	24,8	36,2	9,0	<b>3,15</b>	1,11
Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	6,5	22,3	28,5	34,4	8,4	<b>3,15</b>	1,06
Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	8,7	25,1	26,3	31,9	8,0	<b>3,05</b>	1,11
Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	12,4	25,4	26,3	28,5	7,4	<b>2,93</b>	1,15
Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	4,3	22,3	21,1	46,7	5,6	<b>3,26</b>	1,00
Bu iş yerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	3,7	20,1	24,1	39,0	13,0	<b>3,37</b>	1,05
İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	14,2	32,8	21,7	25,4	5,9	<b>2,75</b>	1,15
Kurum yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunmasını teşvik etmektedir.	8,0	26,9	25,4	31,6	8,0	<b>3,04</b>	1,10
Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusunu verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	11,1	27,6	27,2	25,1	9,0	<b>2,93</b>	1,15

Araştırmaya katılanların yaklaşık yarısı iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunduğunu, yine yarıya yakını kurum yönetiminin samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemseydiğini belirtmiştir. Çalışanların %52,3'ü iş yerinde çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullandığını, %52'si ise iş yerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olduğunu fikrine katıldığını belirtmiştir.

Tüm sorular değerlendirildiğinde 3,10 Ortalama değer ile kararsızım cevabına karşılık gelmektedir. Bu sonuç; yönetimin bakış açısı ve kurallar konusunda araştırmaya katılanların kararsız olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.4.** Katılımcıların İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri Ölçeğine İlişkin Tutumları

	%					Ortalama Değer	Standart Sapma
	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum		
<b>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri</b>	1,5	9,4	26,7	50,5	11,9	<b>3,61</b>	0,73
İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	0,9	7,7	17,3	60,1	13,9	<b>3,78</b>	0,81
İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	1,5	6,2	22,9	55,7	13,6	<b>3,73</b>	0,82
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	1,5	11,1	31,3	45,5	10,5	<b>3,52</b>	0,88
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum	1,9	12,7	35,3	40,6	9,6	<b>3,43</b>	0,89

Araştırmaya katılanların iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeğindeki sorulara %1,5'ine kesinlikle katılmıyorum, %9,4'üne katılmıyorum, %26,7'sinin kararsızım, %50,5'ini katılıyorum, %11,9'unun ise kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Araştırmaya katılanların %60,1'i iş yerindeki takım arkadaşları tarafından saygı görmesi için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemesi gerektiğini belirtmiştir. Katılımcıların %55,7'si işlerine yönelik olarak aldıkları iş güvenliği eğitimlerinin faydalı olduğunu, katılımcıların %45,5'i ise birlikte çalıştıkları kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konularını benimsemiş kimseler olduğunu belirtmiştir.

Tüm sorular değerlendirildiğinde 3,61 ortalama değer katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir. Bu sonuç; iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri konusunda araştırmaya katılanların olumlu bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.5.** Katılımcıların Görev Performansı Ölçeğine İlişkin Tutumları

	%					Ortalama Değer	Standart Sapma
	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum		
<b>Görev Performansı</b>	0,5	1,2	7,0	63,6	28,0	<b>4,17</b>	0,48
Standart kullanım prosedürlerini takip eder ve yetkisiz kısa yollardan kaçmırım.	-	0,6	11,1	67,5	20,7	<b>4,08</b>	0,58
Kurum imajına uygun tavır ve tutum sergilerim.	0,6	0,6	5,6	59,1	34,1	<b>4,25</b>	0,64
Bir görevi tamamlamak için engellerin üstesinden gelirim.	-	1,5	6,8	60,7	31,0	<b>4,21</b>	0,62
Denetçiler mevcut olmasa bile talimatlara uyarım.	-	0,6	5,6	67,5	26,3	<b>4,19</b>	0,55
Takımdaki diğer kişilerle iş birliği içinde çalışırım.	0,3	2,8	5,9	63,2	27,9	<b>4,15</b>	0,67

Araştırmaya katılanların görev performansı ölçeğindeki sorulara %0,5'inin kesinlikle katılmıyorum, %1,2'sinin katılmıyorum, %7'sinin kararsızım, %63,6'sının katılıyorum, %28'inin ise kesinlikle katılıyorum cevabı verdiği görülmüştür. Ortalama değer 4,17 ile katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir.

Katılımcıların %67,5'i denetçiler mevcut olmasa bile talimatlara uygun davrandıklarını ve standart kullanım prosedürlerine uyup, yetkisiz kısa yollardan kaçındıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcıların %63,2'si takımlarındaki diğer kişiler ile iş birliği içinde çalışmaktadır.

Tüm sorular değerlendirildiğinde 4,17 ortalama değer katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir. Bu sonuç; görev performansı konusunda araştırmaya katılanların olumlu bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.6.** Katılımcıların İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Tutumları

	%					Ortalama Değer	Standart Sapma
	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum		
<b>İşe Adanmışlık</b>	0,6	5,7	24,1	52,5	17,5	<b>3,81</b>	0,62
Denetim otoritesinin kararlarını savunurum.	-	2,8	27,6	53,9	15,8	<b>3,82</b>	0,71
Önemli ayrıntılara çok dikkat ederim.	-	1,9	16,4	61,0	20,7	<b>4,00</b>	0,66
Başkalarına, işlerini başarmada yardım etmeyi teklif ederim.	-	4,0	12,7	63,2	20,1	<b>3,99</b>	0,70
Gönüllü olarak işten daha fazlasını yapar, başkalarına yardım eder veya şirket etkinliğine katkıda bulunurum.	0,6	4,3	20,1	53,9	21,1	<b>3,90</b>	0,79
Ek sorumluluklar için gönüllü olur isterim.	0,6	11,1	31,3	42,4	14,6	<b>3,59</b>	0,89
Zorlu görevleri isterim.	0,6	9,9	36,5	40,6	12,4	<b>3,54</b>	0,85

Araştırmaya katılanların işe adanmışlık ölçeğindeki sorulara %0,6'sının kesinlikle katılmıyorum, %5,7'sinin katılmıyorum, %24,1'inin kararsızım, %52,5'inin katılıyorum, %17,5'inin kesinlikle katılıyorum cevabı verdiği görülmüştür. Ortalama değer 3,81 ile katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir.

Katılımcıların %63,2'si başkalarına işlerini başarmada yardımcı olmayı teklif ettiklerini, %61'i önemli ayrıntılara çok dikkat ettiğini, %53,9'u ise denetim otoritesi tarafından alınan kararları savunduğunu belirtmiştir.

Tüm sorular değerlendirildiğinde 3,81 ortalama değer katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir. Bu sonuç; işe adanmışlık konusunda araştırmaya katılanların olumlu bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.7.** Katılımcıların Kişisel Uyum Ölçeğine İlişkin Tutumları

	%					Ortalama Değer	Standart Sapma
	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum		
<b>Kişisel Uyum</b>	-	1,5	11,0	58,1	29,3	<b>4,15</b>	0,50
Uygun iş nezaketiyle davranırım.	-	0,6	3,7	57,6	38,1	<b>4,33</b>	0,57
Bir işi çözmek için girişimci olurum.	-	2,8	12,1	57,9	27,2	<b>4,09</b>	0,70
Zor bir işle heyecanla uğraşırım.	-	0,9	18,9	55,7	24,5	<b>4,03</b>	0,68
Kişisel disiplin ve kendi kendini kontrol etmeyi başarırım.	-	1,2	10,5	60,7	27,6	<b>4,14</b>	0,64
İş arkadaşlarımı sorunlarında destekler ve teşvik ederim.	-	2,2	9,9	58,8	29,1	<b>4,14</b>	0,67

Araştırmaya katılanların kişisel uyum ölçeğindeki sorulara %1,5'inin katılmıyorum, %11'inin kararsızım, %58,1'inin katılıyorum, %29,3'ünün kesinlikle

katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür. Ortalama değer 4,15 ile katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir.

Katılımcıların %60,7'si kişisel disipline sahip olup kendi kendilerini kontrol ettiklerini, %58,8'i iş arkadaşlarını sorunlar karşısında destekleyip, teşvik ettiklerini, %57,9'u ise bir işi çözmek için girişimci olduklarını belirtmişlerdir.

Tüm sorular değerlendirildiğinde 4,15 ortalama değer katılıyorum cevabına karşılık gelmektedir. Bu sonuç; kişisel uyum konusunda araştırmaya katılanların olumlu bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir.

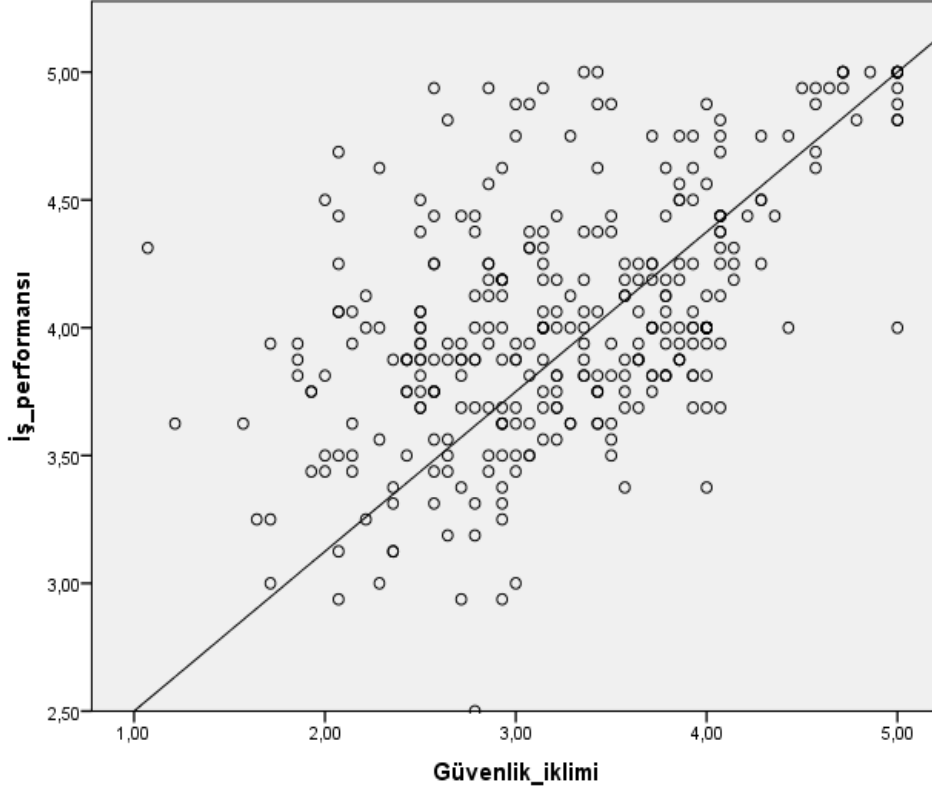
**Tablo 4.8.** Güvenlik İklimi Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Ölçekler		Güvenlik İklimi	İş Performansı
Güvenlik İklimi	r	1,000	,483
	p	-	,000
İş Performansı	r	,483	1,000
	p	,000	-

Katılımcıların güvenlik iklimi ile iş performansına yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan Spearman korelasyon analizi sonucuna göre, güvenlik iklimi ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. 1. Hipotez reddedilmiştir.



**Tablo 4.9.** Güvenlik İklimi Algısı ile İş Performansı Beyanı Arasındaki İlişki Regresyon Grafiği



<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>,524</b>	<b>,275</b>	<b>121,738</b>	<b>,000</b>	<b>,524</b>	<b>11,033</b>	<b>,000</b>

Güvenlik iklimi ölçeği, İş Performansı ölçeğinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Güvenlik iklimi performansı, iş performansına ilişkin varyansın %27,5'ini yordamaktadır. Güvenlik iklimi puanı bir birim arttığında iş performansı puanı ,524 birim artacaktır.

İş performansını yordayan denklem:

$$\text{İş performansı} = 2,994 + ,524 * \text{Güvenlik iklimi}$$

2.Hipotez kabul edilmiştir.

**Tablo 4.10.** Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı ve İş Performansı Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırması (n=323)

<b>Ölçekler</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Sıralar Ortalaması</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	Kadın	3,21	163,20	12.768	,805
	Erkek	3,14	160,62		
İş Performansı	Kadın	4,00	167,91	11.952	,221
	Erkek	3,93	155,18		
<b>Ölçekler</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Sıralar Ortalaması</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	Evli	3,21	165,54	11.550	,382
	Bekar	3,10	156,17		
İş Performansı	Evli	4,00	163,36	11.988,5	,737
	Bekar	3,93	159,77		
<b>Ölçekler</b>	<b>Kadro Durumu</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Sıralar Ortalaması</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	Sözleşmeli	3,39	183,91	9.204,5	,044
	Kadrolu	3,14	157,00		
İş Performansı	Sözleşmeli	4,00	172,58	8.525	,330
	Kadrolu	4,00	159,59		
<b>Ölçekler</b>	<b>Yaş</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Test Statistic</b>	<b>p</b>	
Güvenlik İklimi	18-30	3,07	1,016	,602	
	31-44	3,32			
	45 ve üzeri	3,14			
İş Performansı	18-30	4,00	,807	,668	
	31-44	4,00			
	45 ve üzeri	3,93			
<b>Ölçekler</b>	<b>Meslek</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Test Statistic</b>	<b>p</b>	
Güvenlik İklimi	Yönetici	4,32	26,979	,001	
	İdari Personel	4,00			
	Güvenlik-Danışma	3,50			
	Öğretim Üyesi Doktor	3,35			
	Sekreter	3,39			
	Temizlik-Hasta Bakımı	3,25			
	Yardımcı Sağlık Personeli	3,14			
	Uzman Doktor	2,92			
	Asistan Doktor	2,75			
İş Performansı	Yönetici	4,50	17,062	,029	
	Sekreter	4,21			
	Uzman Doktor	4,00			
	Yardımcı Sağlık Personeli	4,00			
	İdari Personel	4,00			
	Öğretim Üyesi Doktor	3,93			
	Asistan Doktor	3,90			
	Temizlik-Hasta Bakımı	3,87			
Güvenlik-Danışma	3,75				

**Tablo 4.10. (Devam) Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı ve İş Performansı Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırması (n=323)**

<b>Ölçekler</b>	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Test Statistic</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	Doktora	3,39	,608	,895
	Yüksek Lisans	3,21		
	Üniversite	3,21		
	Orta Öğretim-Lise	3,14		
İş Performansı	Doktora	4,00	2,607	,456
	Üniversite	4,00		
	Yüksek Lisans	3,93		
	Orta Öğretim-Lise	3,87		
<b>Ölçekler</b>	<b>Gelir Durumu</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Test Statistic</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	4000 TL ve Altı	3,64	12,388	,006
	6001 – 8000 TL	3,21		
	4001 – 6000 TL	3,14		
	8001 TL ve Üzeri	3,00		
İş Performansı	4000 TL ve Altı	4,12	5,821	,121
	4001 – 6000 TL	4,00		
	6001 – 8000 TL	3,93		
	8001 TL ve Üzeri	3,93		
<b>Ölçekler</b>	<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Test Statistic</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	1 Yıldan Az	3,85	8,888	,114
	16-20 Yıl	3,35		
	21 Yıl ve üzeri	3,35		
	6-10 Yıl	3,14		
	11-15 Yıl	3,14		
	1-5 Yıl	3,07		
İş Performansı	21 Yıl ve üzeri	4,00	4,207	,520
	16-20 Yıl	4,00		
	11-15 Yıl	4,00		
	1-5 Yıl	4,00		
	1 Yıldan az	3,96		
	6-10 Yıl	3,90		
<b>Ölçekler</b>	<b>Çalışılan Birim</b>	<b>Ortanca</b>	<b>Test Statistic</b>	<b>p</b>
Güvenlik İklimi	İdari Birim	4,07	37,853	,000
	Güvenlik – Danışma	3,50		
	Yataklı Servis	3,25		
	Yoğun Bakım	3,21		
	Poliklinik	3,21		
	Diğer	3,21		
	Acil	3,03		
	Ameliyathane	3,00		
İş Performansı	İdari Birim	4,43	11,203	,130
	Poliklinik	4,00		
	Diğer	4,00		
	Ameliyathane	4,00		
	Yataklı Servis	3,93		
	Yoğun Bakım	3,93		
	Acil	3,93		
	Güvenlik – Danışma	3,75		

- Cinsiyet ile güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 3. Hipotez reddedilmiştir.
- Medeni durum ile güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 4. Hipotez reddedilmiştir.
- Kadro durumu ile güvenlik iklimi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Sözleşmeli katılımcıların, sıralar ortalaması (183,91) puan ortancası (3,39), kadrolu katılımcıların sıralar ortalaması (157,00) puan ortancası (3,14) tür. Sözleşmeli katılımcıların puan ortancası ve sıralar ortalaması, kadrolu katılımcıların puan ortancası ve sıralar ortalamasına göre anlamlı derecede yüksek olarak tespit edilmiştir. Kadro durumu ile iş performansı ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 5<sub>(a)</sub> hipotezi kabul edilmiş, 5<sub>(b)</sub> hipotezi reddedilmiştir.
- Yaş ile güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 6. Hipotez reddedilmiştir.
- Meslek ile güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Güvenlik iklimi ölçeğinde yönetici puan ortancaları, asistan doktor, uzman doktor ve yardımcı sağlık personeli puan ortancalarından, idari personel puan ortancaları, asistan doktor puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş performansı ölçeğinde yönetici puan ortancaları, güvenlik danışma ve temizlik hasta bakımı, asistan doktor, puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. 7. Hipotez kabul edilmiştir.
- Eğitim durumu ile güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 8. Hipotez reddedilmiştir.
- Gelir durumu ile güvenlik iklimi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Güvenlik iklimi ölçeğinde gelir durumu 4.000 TL ve altı olan katılımcıların puan ortancaları, diğer gelir durumu gruplarındaki katılımcılardan anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gelir durumu ile iş performansı ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 9<sub>(a)</sub> hipotezi kabul edilmiş, 9<sub>(b)</sub> hipotezi reddedilmiştir.

- Mesleki kıdem ile güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 10. Hipotez reddedilmiştir.

- Çalışılan birim ile güvenlik iklimi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Güvenlik iklimi ölçeğinde idari birim puan ortancaları, diğer tüm çalışma birimleri puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan birim ile iş performansı ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. 11<sub>(a)</sub> hipotezi kabul edilmiş, 11<sub>(b)</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 4.11.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Cinsiyet	Ortanca	Sıralar Ortalaması	U	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Kadın	3,00	162,49	12.890	,919
	Erkek	3,00	161,43		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Kadın	3,75	164,18	12598	,649
	Erkek	3,75	159,49		
Görev Performansı	Kadın	4,20	173,08	11.057	,019
	Erkek	4,00	149,22		
İşe Adanmışlık	Kadın	3,83	165,15	12.429	,513
	Erkek	3,83	158,36		
Kişisel Uyum	Kadın	4,00	163,93	12.640	,684
	Erkek	4,00	159,77		

Cinsiyet ile yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak görev performansı ölçeği açısından kadınların erkeklere göre görevleri tamamlama, kurallara uygun davranma, iş birliği içinde çalışma konusunda daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir (p=0,019). Görev

performansı ölçeğinde kadın katılımcıların sıralar ortalaması (173,08), erkek katılımcıların (149,22)'dir. Buna göre cinsiyet ile görev performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu; kadın çalışanlardaki görev performansı puan ortancasının ve sıra ortalamasının erkeklere göre anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.12.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Yaş	Ortanca	Test	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	31-44	3,15	,838	,658
	45 ve üzeri	3,00		
	18-30	2,95		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	18-30	3,75	,257	,879
	31-44	3,75		
	45 ve üzeri	3,75		
Görev Performansı	18-30	4,00	,353	,838
	31-44	4,00		
	45 ve üzeri	4,00		
İşe Adanmışlık	18-30	3,83	,325	,850
	31-44	3,83		
	45 ve üzeri	3,83		
Kişisel Uyum	18-30	4,00	2,777	,249
	31-44	4,00		
	45 ve üzeri	4,00		

Yaş ile yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçeklerindeki tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 4.13.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Medeni Durum	Ortanca	Sıralar Ortalaması	U	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evli	3,00	165,12	11.634,5	,441
	Bekar	3,00	156,86		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evli	3,75	164,68	11.772,5	,503
	Bekar	3,50	157,59		
Görev Performansı	Evli	4,00	164,36	11.786	,550
	Bekar	4,00	158,11		
İşe Adanmışlık	Evli	3,83	163,45	11.970	,719
	Bekar	3,83	159,61		
Kişisel Uyum	Evli	4,00	162,70	12.121	,861
	Bekar	4,00	160,85		

Medeni durum ile yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçeklerindeki tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 4.14.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Meslek	Ortanca	Test	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Yönetici	4,35	26,130	,001
	İdari Personel	4,00		
	Güvenlik-Danışma	3,45		
	Öğretim Üyesi Doktor	3,20		
	Sekreter	3,10		
	Temizlik-Hasta Bakımı	3,05		
	Yardımcı Sağlık Personeli	3,00		
	Uzman Doktor	2,90		
	Asistan Doktor	2,75		

**Tablo 4.14. (Devam)** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Yönetici	4,25	19,960	,010
	İdari Personel	4,00		
	Sekreter	3,87		
	Öğretim Üyesi Doktor	3,75		
	Yardımcı Sağlık Personeli	3,75		
	Güvenlik-Danışma	3,75		
	Temizlik-Hasta Bakımı	3,75		
	Uzman Doktor	3,50		
	Asistan Doktor	3,12		
Görev Performansı	Yönetici	4,50	19,374	,013
	Yardımcı Sağlık Personeli	4,20		
	Sekreter	4,20		
	Öğretim Üyesi Doktor	4,00		
	Uzman Doktor	4,00		
	Asistan Doktor	4,00		
	İdari Personel	4,00		
	Güvenlik-Danışma	4,00		
	Temizlik-Hasta Bakımı	4,00		
İşe Adanmışlık	Yönetici	4,50	18,131	,020
	Sekreter	4,08		
	İdari Personel	4,00		
	Yardımcı Sağlık Personeli	3,83		
	Öğretim Üyesi Doktor	3,75		
	Temizlik-Hasta Bakımı	3,75		
	Uzman Doktor	3,66		
	Asistan Doktor	3,66		
	Güvenlik-Danışma	3,50		
Kişisel Uyum	Yönetici	4,50	12,162	,144
	Sekreter	4,30		
	Öğretim Üyesi Doktor	4,10		
	Uzman Doktor	4,00		
	Asistan Doktor	4,00		
	Yardımcı Sağlık Personeli	4,00		
	İdari Personel	4,00		
	Temizlik-Hasta Bakımı	4,00		
	Güvenlik-Danışma	3,90		

Meslek ile kişisel uyum ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Meslek ile yönetimin bakış açısı ve kurallar ( $p=,001$ ), iş arkadaşları ve



güvenlik eğitimleri ( $p=,010$ ), görev performansı ( $p=,013$ ), işe adanmışlık ( $p=020$ ) ölçekleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Yönetimin bakış açısı ve kurallar ölçeğinde yöneticilerin puan ortancasının güvenlik – danışma, öğretim üyesi doktor, sekreter, temizlik – hasta bakımı, yardımcı sağlık personeli, uzman doktor ve asistan doktor puan ortancalarından, idari personel puan ortancasının güvenlik – danışma, öğretim üyesi doktor, sekreter, temizlik – hasta bakımı, yardımcı sağlık personeli, uzman doktor ve asistan doktor puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeğinde yöneticilerin puan ortancasının sekreter, öğretim üyesi doktor, yardımcı sağlık personeli, güvenlik danışma, temizlik hasta bakımı, uzman doktor ve asistan doktor puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeğinde idari personel puan ortancasının uzman doktor ve asistan doktor puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeğinde sekreter, öğretim üyesi doktor, yardımcı sağlık personeli, güvenlik – danışma, temizlik hasta bakımı puan ortancalarının, asistan doktor puan ortancasından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Görev performansı ölçeğinde yönetici puan ortancasının, asistan doktor, güvenlik danışma, temizlik hasta bakımı, uzman doktor puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yardımcı sağlık personeli puan ortancasının, asistan doktor, uzman doktor, güvenlik danışma, temizlik hasta bakımı ve uzman doktor puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşe adanmışlık ölçeğinde yönetici puan ortancasının, asistan doktor, güvenlik danışma, temizlik hasta bakımı, uzman doktor ve yardımcı sağlık personeli puan ortancasından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşe adanmışlık ölçeğinde sekreter puan ortancasının, uzman doktor, asistan doktor ve güvenlik – danışma puan ortancasından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.15.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Eğitim Durumu	Ortanca	Test	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Doktora	3,30	1,607	,658
	Yüksek Lisans	3,10		
	Orta Öğretim-Lise	3,00		
	Üniversite	3,00		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Orta Öğretim-Lise	3,75	1,860	,602
	Üniversite	3,75		
	Yüksek Lisans	3,75		
	Doktora	3,75		
Görev Performansı	Üniversite	4,20	5,807	,121
	Orta Öğretim-Lise	4,00		
	Yüksek Lisans	4,00		
	Doktora	4,00		
İşe Adanmışlık	Üniversite	3,83	,996	,802
	Yüksek Lisans	3,83		
	Doktora	3,83		
	Orta Öğretim-Lise	3,66		
Kişisel Uyum	Yüksek Lisans	4,20	4,376	,224
	Doktora	4,20		
	Orta Öğretim-Lise	4,00		
	Üniversite	4,00		

Eğitim ile yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçeklerindeki tutumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 4.16.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Gelir Durumu	Ortanca	Test	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	4000 TL ve Altı	3,50	11,447	,010
	6001 – 8000 TL	3,20		
	4001 – 6000 TL	3,00		
	8001 TL ve Üzeri	2,90		

**Tablo 4.16. (Devam)** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	4000 TL ve Altı	4,00	8,972	,030
	4001 – 6000 TL	3,75		
	6001 – 8000 TL	3,75		
	8001 TL ve Üzeri	3,50		
Görev Performansı	4001 – 6000 TL	4,00	5,444	,142
	6001 – 8000 TL	4,00		
	8001 TL ve Üzeri	4,00		
	4000 TL ve Altı	3,75		
İşe Adanmışlık	4000 TL ve Altı	3,83	5,106	,164
	4001 – 6000 TL	3,83		
	6001 – 8000 TL	3,83		
	8001 TL ve Üzeri	3,66		
Kişisel Uyum	8001 TL ve Üzeri	4,10	5,779	,123
	4000 TL ve Altı	4,00		
	4001 – 6000 TL	4,00		
	6001 – 8000 TL	4,00		

Farklı gelir durumundaki hastane çalışanlarının, yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeklerine ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yönetimin bakış açısı ve kurallar ölçeğinde 4000 TL ve altı gelir durumuna sahip katılımcıların puan ortancaları, 4001-6000 TL ve 8001 TL ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcıların puan ortancalarından anlamlı derece yüksektir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeğinde 4000 TL ve altı gelir durumuna sahip katılımcıların puan ortancaları, 8001 TL ve üzeri gelir durumuna sahip katılımcıların puan ortancalarından anlamlı derecede yüksektir.

Gelir durumu ile görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 4.17.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Mesleki Kıdem	Ortanca	Test	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1 Yıldan az	3,70	9,346	,096
	21 Yıl ve üzeri	3,30		
	16-20 Yıl	3,10		
	11-15 Yıl	3,00		
	1-5 Yıl	3,00		
	6-10 Yıl	2,85		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	1 Yıldan az	4,00	7,334	,197
	6-10 Yıl	3,75		
	11-15 Yıl	3,75		
	16-20 Yıl	3,75		
	21 Yıl ve üzeri	3,75		
	1-5 Yıl	3,50		
Görev Performansı	21 Yıl ve üzeri	4,20	5,272	,384
	11-15 Yıl	4,20		
	1 Yıldan az	4,00		
	1-5 Yıl	4,00		
	6-10 Yıl	4,00		
	16-20 Yıl	4,00		
İşe Adanmışlık	1 Yıldan az	3,83	2,741	,740
	1-5 Yıl	3,83		
	11-15 Yıl	3,83		
	16-20 Yıl	3,83		
	21 Yıl ve üzeri	3,83		
	6-10 Yıl	3,75		
Kişisel Uyum	11-15 Yıl	4,20	5,477	,361
	1 Yıldan az	4,00		
	1-5 Yıl	4,00		
	6-10 Yıl	4,00		
	16-20 Yıl	4,00		
	21 Yıl ve üzeri	4,00		

Farklı mesleki kıdemler sahip katılımcılara göre yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 4.18.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Çalıştıkları Birimlere Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Çalışılan Birim	Ortanca	Test	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İdari Birim	4,05	38,381	,000
	Güvenlik-Danışma	3,45		
	Diğer	3,20		
	Yataklı Servis	3,05		
	Poliklinik	3,00		
	Ameliyathane	2,90		
	Acil	2,80		
	Yoğun Bakım	2,80		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İdari Birim	4,00	15,994	,025
	Acil	3,87		
	Ameliyathane	3,75		
	Yataklı Servis	3,75		
	Poliklinik	3,75		
	Güvenlik-Danışma	3,75		
	Diğer	3,75		
	Yoğun Bakım	3,50		
Görev Performansı	İdari Birim	4,30	6,848	,445
	Acil	4,00		
	Yoğun Bakım	4,00		
	Ameliyathane	4,00		
	Yataklı Servis	4,00		
	Poliklinik	4,00		
	Güvenlik-Danışma	4,00		
	Diğer	4,00		
İşe Adanmışlık	İdari Birim	4,33	11,343	,124
	Acil	3,83		
	Yoğun Bakım	3,83		
	Ameliyathane	3,83		
	Yataklı Servis	3,83		
	Poliklinik	3,83		
	Diğer	3,83		
	Güvenlik-Danışma	3,50		
Kişisel Uyum	İdari Birim	4,50	13,467	,062
	Yataklı Servis	4,10		
	Acil	4,00		
	Yoğun Bakım	4,00		
	Ameliyathane	4,00		
	Poliklinik	4,00		
	Diğer	4,00		
	Güvenlik-Danışma	3,90		

Çalışılan birim ile yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeklerindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yönetimin bakış açısı ve kurallar ölçeğinde idari birim puan ortancasının, güvenlik danışma, diğer, yataklı servis, poliklinik, ameliyathane, acil ve yoğun bakım puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçeğinde idari birim puan ortancasının güvenlik danışma, diğer, yataklı servis, poliklinik, ameliyathane ve yoğun bakım puan ortancalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan birim ile görev performansı, işe adanmışlık ve kişisel uyum ölçekleri tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 4.19.** Katılımcıların Güvenlik İklimi ve İş Performansı Algı Puanlarının Kadro Durumlarına Göre Karşılaştırılması (n=323)

Ölçekler	Kadro Durumu	Ortanca	Sıralar Ortalaması	U	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Sözleşmeli	3,40	185,07	9.274	,034
	Kadrolu	3,00	156,74		
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Kadrolu	3,75	160,28	8.343,5	,482
	Sözleşmeli	3,62	169,56		
Görev Performansı	Sözleşmeli	4,00	172,20	8.502	,337
	Kadrolu	4,00	159,67		
İşe Adanmışlık	Sözleşmeli	3,83	174,63	8.648	,243
	Kadrolu	3,83	159,12		
Kişisel Uyum	Sözleşmeli	4,00	170,94	8.426,5	,402
	Kadrolu	4,00	159,96		

Kadro durumu ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri, görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kadro durumu ile yönetimin bakış açısı ve kurallar ölçeğindeki tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Sözleşmeli katılımcıların, sıralar ortalaması (185,07) puan ortancası (3,40), kadrolu katılımcıların sıralar ortalaması (156,74) puan ortancası (3,00) dir. Sözleşmeli katılımcıların puan ortancası ve sıralar ortalaması, kadrolu katılımcıların puan ortancası ve sıralar ortalamasına göre anlamlı derecede yüksek olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 4.20.** Katılımcıların Güvenlik İklimi Algısı ile İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarının Birbirleri Arasındaki İlişkisi

Ölçekler		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar (1)	r	1,000	,600	,370	,409	,346
	p		,000	,000	,000	,000
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (2)	r		1,000	,471	,493	,410
	p			,000	,000	,000
Görev Performansı (3)	r			1,000	,569	,730
	p				,000	,000
İşe Adanmışlık (4)	r				1,000	,631
	p					,000
Kişisel uyum (5)	r					1,000
	p					-

Katılımcıların güvenlik iklimi ile iş performansına yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan Spearman korelasyon analizi sonucuna göre, güvenlik iklimi ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 4.21.** Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar Alt Boyutunun Görev Performansı, İşe Adanmışlık ve Kişisel Uyum Alt Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi

	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Yönetimin</b>	,410	,168	64,917	,000	,227	8,057	,000
<b>Bakış Açısı ve</b>	,436	,190	75,155	,000	,306	8,669	,000
<b>Kurallar</b>	,375	,140	52,460	,000	,215	7,243	,000

Yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutu, görev performansı, işe adanmışlık ve kişisel uyum alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutu, görev performansı alt boyutuna ilişkin varyansın %16,8'ini, işe adanmışlık alt boyutuna ilişkin varyansın %19'unu, görev performansına ilişkin varyansın %14'ünü yordamaktadır. Yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutu puanı bir birim arttığında görev performansı alt boyutu puanı ,227 birim, işe adanmışlık alt boyutu puanı 306 birim, kişisel uyum alt boyutu puanı 215 birim artacaktır.

Görev performansını yordayan denklem:

$$\text{Görev performansı} = 3,477 + ,227 * \text{Yönetimin bakış açısı ve kurallar}$$

İşe adanmışlık alt boyutunu yordayan denklem:

$$\text{İşe adanmışlık} = 2,860 + ,306 * \text{Yönetimin bakış açısı ve kurallar}$$

Kişisel uyum alt boyutunu yordayan denklem:

$$\text{Kişisel uyum} = 3,485 + ,215 * \text{Yönetimin bakış açısı ve kurallar biçimindedir.}$$

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları ele alındığında ise, yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutunun görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.



**Tablo 4.22.** İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri Alt Boyutunun Görev Performansı, İşe Adanmışlık ve Kişisel Uyum Alt Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi

	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri</b>	,479	,229	95,364	,000	,317	9,765	,000
	,485	,235	98,466	,000	,485	9,923	,000
	,411	,169	65,068	,000	,283	8,066	,000

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutu, görev performansı, işe adanmışlık ve kişisel uyum alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutu, görev performansı alt boyutuna ilişkin varyansın %22,9'unu, işe adanmışlık alt boyutuna ilişkin varyansın %23,5'ini, görev performansına ilişkin varyansın %16,9'unu yordamaktadır. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutu puanı bir birim arttığında görev performansı alt boyutu puanı ,317 birim, işe adanmışlık alt boyutu puanı 485 birim, kişisel uyum alt boyutu puanı 283 birim artacaktır.

Görev performansını yordayan denklem:

$$\text{Görev performansı} = 3,031 + ,317 * \text{İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri}$$

İşe adanmışlık alt boyutunu yordayan denklem:

$$\text{İşe adanmışlık} = 2,329 + ,485 * \text{İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri}$$

Kişisel uyum alt boyutunu yordayan denklem:

$$\text{Kişisel uyum} = 3,128 + ,283 * \text{İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri biçimindedir.}$$

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları ele alındığında ise, İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutunun görev performansı, işe adanmışlık, kişisel uyum alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.

## 5. TARTIŞMA

Güvenlik iklimi faktörlerinin sağlık kurumlarında oluşturulması iş performansının ve iş güvenliğinin arttırılması açısından büyük öneme sahiptir. Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının, iş performansına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma hekimler, hemşireler, sağlık memurları ve diğer tüm hastane çalışanları açısından ortaya çıkardığı sonuçların tartışılması amacıyla yapılmış ve elde edilen bulgular aşağıdaki şekilde tartışılmıştır. Yapılan bu çalışmada katılımcıların %53,6'sı kadın, %47,7'si 31-44 yaşında ve %62,2'si evli idi. Katılımcıların çoğunluğunu yardımcı sağlık personeli oluşturmaktadır. Katılımcıların %8,0'ı 1 yıldan az, %23,8'i 1-5 yıl, %19,2'si 6-10 yıl, %18,3'ü 11-15 yıl, %15,5'i 16-20 yıl, %15,2'si ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip idi ve %81,4'ü kadrolu olarak çalışmaktaydı.

Yönetim bakış açısı ve kurallar alt boyutunu incelemek amacıyla; iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynakların bulunması, yönetimin çalışanların güvenlik ve sağlığı hususunu önemsemesi kaza ve güvenlik kontrollerinin takibi konusunda yeterli tedbirlerin alınması çalışan görüşlerine önem verilmesi, kural ve talimatlara uyularak uygun ekipmanların kullanılması konularında sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların yarıdan fazlası (%52,3) iş yerinde çalışma esnasında sağlık ve güvenlik ile ilgili ekipmanları kullanıldığını ve yine yarisından fazlası (%52) güvenlik teftişlerinin güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olduğunu ifade etmiştir. Yönetim bakış açısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapılan bir çalışmada da yönetim bakış açısı ile cinsiyet ve yaş arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur ve iş yerinde alınan eğitim ve seminerlerin yeterli olduğu belirtilmiştir (Kaplan, 2019).

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri alt boyutunda ise alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yararlı olması ve öneminin benimsenmesi, emniyet tedbirlerinin önemsenmesi konularında sorular sorulmuştur. Çalışanların büyük çoğunluğunun ilgili sorularda aynı fikirde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar iş güvenliği eğitimlerinin faydalı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%60,1) kurumdaki takım arkadaşları tarafından saygı görmesi için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsenmesi gerektiğini belirtmiştir. Katılımcılar aldıkları güvenlik

eğitimi ve çalışma arkadaşlarının güvenlik bilgilerinin yeterli seviyede olduğunu belirtmiştir.

İş performansı ölçeği; görev performansı alt boyutu, işe adanmışlık alt boyutu ve kişisel uyum alt boyutlarından oluşmaktadır. Görev performansı alt boyutunda katılımcıların %67,5'i denetçiler mevcut olmasa bile kurallara uygun davrandıklarını belirtmiştir. Aynı zamanda katılımcıların büyük çoğunluğu (%63,2) kurumdaki diğer kişiler ile iş birliği içinde çalıştığını beyan etmiştir. Bu oranlar, çalışanların görev performansı algılarının olumlu olduğunu ve katılımcıların kurallara ve kurum imajına uygun, çalışma arkadaşları ile iş birliği içinde görevlerini yerine getirdiğini göstermektedir.

İşe adanmışlık alt boyutunda katılımcıların yarısından fazlası (%53,9) çalışanların denetim otoritesinin kararlarını savunması, büyük çoğunluğu (%63,2) çalışma arkadaşlarına işlerini başarmada yardım ettiği ve yine büyük çoğunluğunun (%61) işlerini yaparken detaylara dikkat ettiği sorularına olumlu cevap verdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların, işlerinde önemli detaylara dikkat ettiği, ek sorumluluklar için gönüllü olduğu anlaşılmıştır. Yönetici ve idari birimlerde çalışanların işe adanmışlık algılarının diğer konumda çalışanlara göre yüksek olduğu ve bunun gelir durumuyla ilgisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Yapılan benzer bir çalışmada da ise sağlık sektöründe yönetim biriminde işe adanmışlık algısının yüksek olduğu ortaya konmuştur (Çabuk,2020).

Kişisel uyum boyutunda, katılımcıların kişisel disipline sahip olup kendilerini kontrol ettikleri, iş arkadaşlarını sorunlar karşısında destekledikleri ve işi çözmek için girişimci oldukları sorularına büyük oranda katıldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların iş yerlerinde iş disiplinine uygun hareket ederek görevlerini yerine getirdiği kanaatine varılmıştır.

Sağlık alanında verilen hizmetler iş performansının yüksek olmasını gerektirir. İş performansı ölçeği oranlarına göre genel olarak, iş performansı algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin kötü iş performansına sebep olduğu ve yöneticilerin dikkatini iş performansını yükseltecek çalışmalara yönlendirilmesi gerektiği bilinmektedir (Deng ve ark.,2019). İş performansının, yönetimin çalışanlara karşı olan tutumuna bağlı olduğu belirtilmektedir (Kuzey, 2018).

Çalışmamızda, güvenlik iklimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri güvenlik iklimine yönelik tutumlarını etkilememektedir. Hem kadın hem erkek katılımcılar aynı güvenlik iklimi koşullarında çalıştığı için sonucun bu şekilde çıktığı düşünülmektedir. Literatürde benzer bazı çalışmalarda güvenlik iklimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmekte iken (Çiftçi, 2016; Aydın, 2019; Kaplan, 2019; Yavuzel, 2019; Oluk, 2021) bazı çalışmalarda ise anlamlı fark olduğu ve güvenlik iklimi algı ortalamalarının erkek katılımcılarda daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Tuncer, 2018; Aydın, 2018; Kara, 2021). Başka çalışmada ise kadın katılımcıların güvenlik iklimi algı ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Er, 2016).

Çalışmamızda iş performansı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde benzer çalışmalarda da iş performansı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Akbarova, 2019; Çetinkaya, 2020; Gül, 2021; Uçar, 2021; Alpöz, 2021;). Cinsiyet, iş performansları üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip değildir. Yapılacak işler belirli prosedürlere tâbi olduğu için cinsiyetlerin fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

Çalışmamızda, güvenlik iklimi ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşları güvenlik iklimi ölçeğine yönelik tutumlarını etkilememektedir. Farklı yaş gruplarında olan katılımcılar için güvenlik iklimi ölçeğine verilen cevaplar benzerdir. Bunun sonucu sebebinin; çalışma ortamlarının ve görevlerin yaşa göre değişmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatürde benzer bazı çalışmalarda güvenlik iklimi ile yaş arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmekte iken (Çiftci, 2016; Aydın, 2018; Aydın, 2019; Kaplan, 2019; Yavuzel, 2019;) diğer bazı çalışmalarda ise anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir (Er, 2016; Tuncer, 2018; Oluk, 2021).

Çalışmamızda iş performansı ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Yaşın iş performansı üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Literatürde benzer bazı çalışmalarda iş performansı ile yaş arasında anlamlı bir fark olmadığı (Çetinkaya, 2020; Gül, 2021; Uçar, 2021); bazı çalışmalarda ise anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir Çalışanların Duygusal Zekâsının İş Performansına Etkisi araştırıldığında; 18-25 yaş arasındaki sağlık çalışanlarının iş performansı ölçeği

puanlarının 31-35 ve 36-40 yaş arasındakilerden daha düşük; 26-30 yaş arasındaki çalışanların, 31-35 yaş arasındakilerden düşük olduğu tespit edilmiştir.(Alpöz, 2021).

Çalışmamızda, güvenlik iklimi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumları güvenlik iklimi ölçeğine yönelik tutumlarını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Evli ya da bekâr katılımcılar için aynı güvenlik koşulları söz konusudur. Literatürde benzer bazı çalışmalarda güvenlik iklimi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmekte iken (Er, 2016; Çiftci, 2016; Aydın, 2019; Kara, 2021) diğer bazı çalışmalarda anlamlı bir fark belirtilmektedir (Tuncer, 2018; Yavuzel, 2019). Sağlık çalışanlarında güvenlik iklimi ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkinin değerlendirildiği bir çalışmada; evli katılımcıların güvenlik iklimi boyutu puanlarının bekâr katılımcılara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirtilmiştir (Tuncer, 2018). Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir kamu üniversitesinde yapılan çalışmada ise bekârların, evli katılımcılara göre daha yüksek güvenlik iklimi algısına sahip olduğu belirtilmiştir (Yavuzel, 2019).

Çalışmamızda iş performansı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcılar medeni durumları iş performansını etkilememektedir. Literatürde benzer çalışmalarda iş performansı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Uçar, 2021; Akbarova, 2019). Ancak bazı çalışmalarda ise iş performansı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve evli çalışanların iş performansı ölçeği puanlarının bekârlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Çetinkaya, 2020; Alpöz,2021).

Çalışmamızda, meslek ile güvenlik iklimi ve görev performansı ile işe adanmışlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Katılımcıların meslekleri güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeğine yönelik tutumlarını etkilemektedir. Uzman doktor ve asistan doktor meslek grubundaki katılımcılar güvenlik konusunda kendilerine yönelik alınan tedbirleri yetersiz bulurken; yönetici ve idari personel güvenlik konusundaki tedbirlerin yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu farkın, çalışma ortamlarının ve koşullarından kaynaklandığını düşünmekteyiz. Yapılmış benzer çalışmada da güvenlik iklimi ile meslek arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir (Kara, 2021).

Çalışmamızda, güvenlik iklimi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları güvenlik iklimi ve iş performansı ölçeğine yönelik tutumlarını etkilememektedir. Literatürde benzer bazı çalışmalarda güvenlik iklimi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilmekte iken (Çiftci, 2016; Aydın, 2019; Yavuzel, 2019; Kara, 2021) diğer bazı çalışmalarda ise güvenlik iklimi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir (Er, 2016; Tuncer, 2018; Aydın, 2018; Oluk, 2021). Eğitim düzeyi arttıkça güvenlik algısının arttığı belirtilmektedir (Uslu, 2014).

Çalışmamızda iş performansı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları iş performanslarını etkilememektedir. Literatürde benzer çalışmalarda iş performansı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı (Çetinkaya, 2020; Gül, 2021; Uçar, 2021), bazı çalışmalarda ise anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir (Alpöz, 2021; Akbarova, 2019). Lisans mezunu sağlık çalışanlarının iş performansı ölçeği puanlarının, lisansüstü mezunlara göre daha düşük olduğu belirtilmektedir (Alpöz, 2021). İş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada çalışmasında yüksek lisans- doktora mezunu katılımcıların iş performansı puan ortalamalarının, lise-yüksekokul ve üniversite mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Akbarova, 2019).

Güvenlik iklimi ölçeği ile gelir durumu ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ancak, iş performansı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Farklı gelir durumuna sahip katılımcıların güvenlik iklimi ölçeğine yönelik tutumları değişiklik göstermektedir. 4000 TL ve altı gelir durumuna sahip katılımcılar için güvenlik konusundaki eğitim ve tedbirlerin yeterli durumda olduğu belirtilirken; 8001 TL ve üzeri gelire sahip katılımcılar için bu durum yetersiz olarak görülmektedir. 8001 TL ve üzeri gelire sahip olan katılımcıların çalışma ortam ve koşulları güvenlik bakımında daha çok risk içerirken, 4000 TL ve altı gelire sahip katılımcıların çalışma ortamları daha az risk içermektedir. Literatürde benzer bazı çalışmalarda güvenlik iklimi ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark olduğu (Çiftci, 2016) belirtilmekte iken, yine yapılan bir çalışmada gelir durumu ile güvenlik iklimi ölçeği arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir (Yavuzel,2019). İşçilerin planlı davranış kuramına göre iş sağlığı ve

güvenliği davranışlarının güvenlik iklimine etkilerinin incelediği bir çalışmada; geliri yüksek olan işçilerin geliri düşük olan işçilere göre güvenlik iklimi ölçeği puanları daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Çiftci,2016).

Çalışmamızda iş performansı ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde benzer çalışmalarda iş performansı ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Çetinkaya, 2020; Çabuk 2020).

Güvenlik iklimi ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdemleri güvenlik iklimi ölçeğine yönelik tutumlarını etkilememektedir. Literatürde güvenlik iklimi ile mesleki kıdem arasında anlamlı fark bulunmadığını belirten çalışmalar olduğu gibi (Er, 2016; Aydın, 2018; Aydın, 2019, Yavuzel, 2019), bulunduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Çiftci 2016; Tuncer, 2018; Oluk, 2021).

Çalışmamızda iş performansı ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Benzer çalışmalarda da iş performansı ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Gül, 2021; Uçar, 2021; Çetinkaya, 2020). Ancak bazı çalışmalarda ise iş performansı ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark bulunduğu; meslekte 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışan sağlık çalışanlarının iş performansı ölçeği puanlarının, 6-15 yıl, 16 yıl ve üstü yıl çalışanlardan daha düşük olduğu belirtilmektedir (Alpöz, 2021).

Çalışılan birim ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada da güvenlik iklimi ile çalışılan birim arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir (Tuncer, 2018). Yine de farklı birimlerde çalışan katılımcıların, güvenlik iklimi ölçeğine yönelik tutumları değişiklik göstermektedir. Bunun sebebi farklı birimlerin farklı güvenlik riskleri içermesidir. Acil, yoğun bakım, güvenlik -danışma, ameliyathane gibi birimler daha fazla güvenlik riski içerirken; idari birimler daha az güvenlik riski içermektedir.

İş performansı ile çalışılan birim arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Sonuç, literatürle uyumludur (Gül, 2021). Ancak benzer bir çalışmada iş performansı ile çalışılan birim arasında anlamlı bir fark bulunduğu; idari birim

alışanlarının işe adanmışlık algılarının, yataklı servis ve diğer birimi çalışanlarından daha yüksek olduğu belirtilmiştir (abuk, 2020).

Kadro durumu ile güvenlik iklimi leğinin alt boyutu olan yönetimin bakış açısı ve kurallar leği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş, diğer alt boyut olan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aynı şekilde kadro durumu ile iş performansı leği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Güvenlik iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan Spearman korelasyon analizi sonucunda, güvenlik iklimi ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Güvenlik ile ilgili alınan önlemlerin artması katılımcıların iş performansını artırmaktadır. Birçok çalışmada da yapılan güvenlik iklimi ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir (zdemir ve ark., 2016; Eryılmaz ve ark., 2019).



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algısının iş performansını ortaya çıkarmak amacıyla planlanmıştır. Çalışan bireylerin, iş ortamlarının güvenli olduğunu hissetmeleri hem onların işe odaklanmasını hem de iş performanslarının yükselerek verimli bir çalışma ortaya konmasını sağlamaktadır. Özellikle sağlık alanında iş performansının maksimize hale getirilmesi birçok anlamda hayati öneme sahiptir. Güvenlik iklimi algısının iş performansına etkisinin incelenmesi; çalışan bireylerin güvenlik ile ilgili eksiklerinin belirlenmesi, olası tehlikelerin engellenmesinin sağlanması ve çalışan motivasyonunun artmasına etki gösterecektir.

Çalışanların buldukları pozisyonlara göre güvenlik iklimi algıları değişmektedir. Özellikle uzman doktor ve asistan doktorlardaki mesleki anlamdaki tedbirlerin yetersiz bulunması, güvenlik iklimi ve iş performansını ölçeğine göre tutumlarını etkilemektedir. Hekimlerin yüksek dikkat gerektiren işlemler gerçekleştirmesinden dolayı negatif güvenlik iklimi algısının var olması uzun çalışma saatlerinde hem hekimleri hem de dolayısıyla diğer sağlık çalışanlarını yüksek oranda etkilemektedir. Kurum yönetimi tarafından güvenlik ile ilgili gerekli çalışmaların yapılmamış olması veya çalışanlara ilgili konularda gerekli bildirimlerde bulunulmaması güvenlik iklimi algısını ve dolayısıyla iş performansını etkilemektedir. Tedbirlerin yetersizliği güvenlik iklimi algısını etkileyen önemli parametrelerden olup iş performansının düşmesine yol açmaktadır. Bu durum için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması önerilmektedir. İş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin artırılması, gerekli güvenlik uygulamalarının yapılması ve etkin iletişim becerilerinin geliştirilmesi için destek verilmesi önerilir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları doğrultusunda, kurumda güvenlik iklimi algısını olumsuz yönde etkileyen bir diğer etmende sağlıkta şiddet olaylarıdır. Şiddete maruz kalınması güvenlik iklimi algısı üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır. Çalışma ortamının güvenilir olmaması iş performansının azalmasına sebep olarak hastane hizmetlerinin yetersiz kalmasına neden olabilmektedir. Bu açıdan her anlamda sağlık kurumlarında pozitif güvenlik iklimi algısının yerleştirilmesi ve kurum yönetimi tarafından desteklenmesi önem arz etmektedir.

Çalışanların görev performansları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre verilen görevi tamamlama ve kurala uygun davranma ile iş birliği içinde çalışma konusunda daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Tüm çalışanların iş birliği içinde çalışabilmesi ve ortak bir güvenlik algısı oluşmasının sağlanması gereklidir. Çalışanların aldıkları sağlık ve güvenlik eğitimlerinin güncel bilgiler doğrultusunda yenilenmesi ve belirli aralıklarla tekrarlanması mevcut güvenlik önlemleri seviyesinin daha da yüksek olmasını sağlayacaktır. Özellikle işe yeni başlayanlar için eğitimlerin anlaşılır biçimde ve sürekli şekilde devam etmesi gerekmektedir. Çalışan bireylere gerekli teşviklerin yapılması ile çalışanların eğitimlere daha da ilgi duyması sağlanabilir.

Çalışanların işe adanmışlık alt boyutunda yönetici ve idari birimlerde çalışanların algılarının diğer konumda çalışanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, işlerine bağlılık seviyelerinin yüksek olduğunu, diğer birim çalışanları için de teşvik edici çalışmalar yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle yöneticilerin çalışanlara karşı ortaya koydukları tutum ve davranışların hem personeli hem kurumsal imajı desteklemesi önemlidir.

Çalışanlar yapılan çalışmalar sırasında, yönetimin yaptığı güvenlik teftişlerinin sağlık ve güvenlik seviyesini yükselttiğini belirtmişlerdir. Denetimlerin düzenli yapılması ve denetimlerden sonra elde edilen çıktılar doğrultusunda bilgi paylaşımının yapılması önem arz etmektedir. Güvenlik iklimi için alınan önlemlerin artması, çalışanların iş performansını da artırmaktadır. Bu da çalışanlar arasında uyumlu bir çalışma düzeni ve yüksek verim ortaya çıkarmaktadır.

Güvenlik iklimi ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışma ortamının güvenli olduğuna inanan çalışan bireylerin görevlerini sevmeleri ve bununla birlikte iş performanslarının yükseleceği değerlendirilebilir. Oluşan bu güvenlik algısının ve paylaşılan değerlerin tüm çalışanlarda yüksek olması sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını beraberinde getirecektir. Literatürde farklı alanlarda yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular bu veriler açısından paralellik arz etmektedir. Sağlık yöneticilerinin çalışanlara sağlıklı ve güvende olduğunu hissettirmesi, daha fazla özeni göstermesi, aldıkları kararların güvenlik algısını desteklemesi çalışanların kuruma bağlılığını arttırmaktadır.

Güvenlik iklimi algısı ve iş performansını arttırmak için çeşitli yöntemler geliştirilmektedir. Sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması için insan faktörünün önemi bu çalışma ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda, örgüt yapısındaki farklı birimlerde çalışan insanların örgüt yapısı içerisindeki davranışlarının belirlenmesi ve güvenlik iklimi algılarının ortaya konulması iş performansına etki eden parametreleri ortaya çıkarmıştır.

Gelecekte çalışmanın farklı kurumlarda ve daha fazla sayıda örneklerle ile yapılan çalışmalarda güvenlik iklimi algısının iş performansı üzerine etkisini belirlemede önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağar A.(2021). Çalışma hayatında biyolojik risk faktörleri ve Covid-19\*. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(2), 133-140.
- Ağuş M, Akbel E. (2020). Sağlık çalışanlarında fiziksel risk etmenlerinin değerlendirilmesi. *İş sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 3(3), 230-237.
- Akarsu H, Güzel M. (2016). Sağlık Sektöründe Tehlike ve Riskler. *Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM). S: 1-10.
- Akça M, Yurtçu BG. (2017). Çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performansına etkisi. *International Journal of Academi Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 197-207.
- Akgün S. (2018). Kimlik oluşumu sürecinde örgüt ve örgütlenmenin yeri. *Turkish Studies*, 13(3), 1-12.
- Akkaya MA. (2017). Bilgi merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve uygulanabilirliğine ilişkin bir durum değerlendirmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 31(4), 501-519.
- Akrabova L. (2019). İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alçelik A, Deniz F, Yeşildal N, Mayda AS, Şerifi AB. (2005). AİBÜ Tıp Fakültesinde görev yapan hemşirelerin sağlık sorunları ve yaşam alışkanlıklarının değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(2), 55-65.
- Alpöz O. (2021). Çalışanların Duygusal Zekâsının İş Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi , İstanbul.
- Anaç AS. (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emegın Aracılık Rolü. Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

- Aslan M, Yıldırım A. (2017). Hastanede çalışan hemşirelerde bağlamsal performans ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(2), 104-111.
- Aydın NB. (2019). İş Yerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi:Adana Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Aydın S. (2018). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Güvenlik İklimi Algısının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aykaç Ö. (2004). Örgütler:Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Bacaksız FE, Tuna R, Seren AH. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (1), 52-58.
- Bağcı Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72.
- Balkır ZG. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 56-91.
- Bao C, Nizam İ. (2015). The impact of motivation on employee performance in the electronics industry in China. *International Journal of Accounting & Business Management*, 3(2), 29-45.
- Baybora D. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış. Baybora D. (Ed.) İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. S: 2-21.
- Baygeldi AD, Gerda S. (2019). İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ölümlü iş kazalarına yönelik yargıtay kararları. *Direçlilik Dergisi*, 3(2), 101-111.
- Bayo-Moriones A, Galdon-Sanchez JE, Martinez-de-Morentin S. (2020). Performance appraisal: Dimensions and determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1984-2015.

- Bayraktaroğlu S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi (3. bs.). Sakarya: Sakarya Yayınları. S:215-243.
- Bernard B. (2014). Safety culture as a way of responsive regulation: Proposal for a nuclear safety culture oversight model. *International Nuclear Safety Journal*, 3(2), 1-11.
- Berson Y, Oreg S, Dvir T. (2008). CEO values, organizational culture and firm outcomea. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 615-633.
- Buzak A, Ağuş M, Celep G. (2019). Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi. *Sağlık Çalışanlarında Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi*, 3(2), 84-90.
- Ceylan H, Özgenel M. (2022). An important factor of secondary school students'engagement to school: School culture. *Journal Of Primary Education*, 13, 32-46.
- Ceylan C. (2009). Hastane Çalışan Hemşirelerin Bildirimlerine Dayalı Kazaların İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Cevahir E. (2020). SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi (1.bs). İstanbul: Kibele Yayınları. S: 25
- Çabuk Y. (2020). İş Yerinde Şiddetin İş Performansı ve Yşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Tekirdağ İli Sağlık Sektöründe Uygulama. Doktora Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ .
- Çalışkaner D. (2021). Hemşirelik hizmetleri yönetiminde profesyonellik, etik davranışlar, liderlik ve teknolojinin etkisi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 3(2), 134-148.
- Çekmecelioğlu HG. (2006). Örgüt iklimi,duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çetinkaya G. (2020). Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerinde Etkisi:Bursa'da Otomotiv Sektöründe Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

- Choudhry RM, Fang D, Lingard H. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal Of Construction Engineering And Management*, 139(9), 890-899.
- Clarke S, Ward K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation. *Risk Analysis*, 26(5), 1175-1185.
- Clarke S, Probst TM, Guldenmund F, Passmore J. (2015). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*. United Kingdom: John Wiley&Sons.
- Coşkun R, Altunışık R, Yıldırım E (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık. S:144
- Çiftci N. (2016). İşçilerin Planlı Davranış Kuramına Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Davranışlarının Güvenlik İklimine Etkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Dağlı G, Özyurt M, Canbazoğlu MA. (2010). Merkezi Sterilizasyon Ünitesi ve Uygulamaları. Erişim: 02 Şubat 2022, <https://www.yumpu.com/tr/document/read/10017053/merkezi-sterilizasyon-unitesi-msu-ve-uygulamalari- adresinden alındı>
- Davas A. (2016). Sağlık Hizmet Üretiminde Psikososyal Tehlikeler. Meral Türk (Ed.) SES Eğitmciler Eğitimi Programı Eğitim Notları: 3 Sağlık Çalışanlarının Sağlığı. Ankara: Ses Yayınları. S. 35-58
- Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1-11.
- Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü (1. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi. S: 44-46
- Düzgün MS, Marşap A. (2018). Performans değerlendirme ve ücret uygulamalarına ilişkin algının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 787-820.
- Efil İ. (2010). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon (11. bs.). Bursa: Dora Yayınevi.

- Efor OSGB. (2022) Sıcaklık, Nem, Hava Akımı ve Termalkonfor. Erişim:01.Şubat 2022, <https://eforosgb.com/sicaklik-nem-hava-akimi-ve-termal-konfor/>
- Ekin A. (2021). Sağlık Kurumlarında Performans Kavramı ve Değerlendirilmesi. Bulut M. (Ed.). Current Debates on Health Sciences. Ankara: Bilgin Kültür Sanat Yayın Dağıtım. S: 45-59
- Er M. (2016). Güvenlik İkliminin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Güvenlik Performansının Aracılık Rolü: Kayseri Mobilya İmalat Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Eraslan E, Algün O. (2005). İdeal performans değerlendirme formu tasarımında analitik hiyerarşi yöntemi yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-106.
- Eravcı DB. (2019). 6331 Sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili yönetmelikleri çerçevesinde işveren yükümlülükleri. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 8(22), 330-355.
- Ertaş A. (2020). Hastanelerde Örgüt Kültürü ve Bilgi Yönetimi. İstanbul: Hiper Yayın S:157.
- Eryılmaz İ, Altın AG. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(2), 495-514.
- Eryılmaz İ, Dirik D, Odabaşoğlu Ş. (2019). Güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde genel öz yeterliliğin düzenleyici rolü: Helikopter teknisyenleri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(2), 1854-1870.
- Fındıkçı İ. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi (8. bs.). İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Fleming M. (2001). Safety Culture Maturity Model (OTO-2000/049). United Kingdom: HSE Books.
- Fonkeng C. (2018). Effects of Job-Stress on Employee Performance in An Enterprise: A Microfinance Institution In Cameroon. A Microfinance Institution in Cameroon.Thesis, Centria University Of Applied Sciences, Yaounde, Cameroon.



- Gaever RV, Jacobs VA, Diltoer M, Peeters L, Vanlanduit S. (2014). Thermal comfort of the surgical staff in the operating room. *Building and Environment*, 81, 37-41.
- Gül B. (2021). Örgütsel Politika Algısı ve İş Performansı İlişkisinin Değerlendirmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gün S. (2015). Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sisteminin İşletmeler Tarafından Algılanma Biçimi ve Uygulanma Düzeyinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Güney S. (2017). Örgütsel Davranış (4. bs.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz H, İbrakovic H. (2017). İşletmelerde iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 4(11), 442-469.
- Halis M, Uğurlu ÖY. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-122.
- Harbi SA, Thursfield D, Bright D. (2017). Culture, wasta and perceptions of performance appraisal in Saudi Arabia. *The International Journal Of Human Resource Management*, 28(19), 2792-2810.
- Health & Safety(HSA). (2013). Behaviour Based Safety Guide. Erişim:19 Şubat 2022, [https://www.hsa.ie/eng/Publications\\_and\\_Forms/Publications/Safety\\_and\\_Health\\_Management/behaviour\\_based\\_safety\\_guide.pdf?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=tr&\\_x\\_tr\\_hl=tr&\\_x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/behaviour_based_safety_guide.pdf?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=op,sc)
- Hofstede G, Neuijen B, Ohayv DD, Sanders G (1990) Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Huhn A, Vargas MA, Melo JA, Gelbcke FL, Ferreira ML, Lança L. (2017). Implementation of a radiation protection program: opinion of the health team working in a radiology service. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 26(1), 1-10.

- Işık ŞB, Güllüpinar F. (2021). Sahada etnografik not alma stratejileri: Düşünümsellik ve metin inşa etmenin incelikleri üzerine. *Journal of Oriental Scientific Resarch*, 13(3), 1159-1175.
- İşler MC. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi. Ankara: TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü.
- İzgi M, Öztürk HT. (2012). Akdeniz Üniversitesi'nde taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği durum tespiti. *Türkiye Hallk Sağlığı Dergisi*, 10(3), 160-173.
- Jawahar IM, Carr D. (2007). Conscientiousness and contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Kağıtçıbaşı Ç, Cemalcılar Z. (2021). Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar (24. bs.). İstanbul: Evrim Yayınevi. S:19-367.
- Kaplan O. (2019). Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Bölümü Öğrencileri Üzerinde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul.
- Kara KT. (2021). Güvenlik İklimi ve Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: Bir Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği. Uzmanlık Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Karaahmetoğlu A. (2019). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu bağlamında Soma madenlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 89-128.
- Karacan E. (2018). İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ergonomik koşulların etkisi. *Journal of International Social Research*, 11(56), 792-798.
- Karadağ M, Işık O, Akbolat M, Çelen Ö. (2015). Örgütsel Bağlılık Açısından Motivasyon: Sağlık Kurumlarında Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (40), 311-320.
- Karadal H, Merdan E, Abubakar M. (2019). Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün işyeri yaralanmaları üzerine etkisinde güvenlik davranışlarının aracılık rolü:

- Döküm sanayinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 341-351.
- Karaman M, Kuşcu HK, Kuşcu FN. (2019). Sağlık işletmelerinde performans değerlendirme ve ölçme yöntemleri hakkında bir derleme çalışması. *Yönetim, Ekonomi, Edebiyat, İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 4(1), 153-171.
- Kılıç S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılınç E, Paksoy HM. (2017). Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
- Koca S, Yıldız SM. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Koçak D. (2021). Güvenlik kültüründe yeni bir yaklaşım: güvenlik koçluğu. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 4(1), 92-112.
- Korkmazer F, Ekingen E, Yıldız A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kuzey C. (2018). Impact of health care employees' job satisfaction on organizational performance support vector machine approach. *Journal of Economics and Financial Analysis*, 2(1), 45-68.
- Leitão S, Greiner BA. (2016). Organisational safety climate and occupational accidents and injuries: An epidemiology-based systematic review. *Work & Stress*, 30(1), 71-90.
- Lin CW, Chen SL, Wang RY. (2011). Savouring and perceived job performance in positive psychology: Moderating role of positive affectivity. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(3), 165-175.

- Lingard H, Wakefield R, Cashin P. (2011). The development and testing of a hierarchical measure of project OHS performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18(1),30-49.
- Mert İS. (2020). İnsan kaynakları yöneticilerinin performans değerlendirme sistemi sorun, çözüm ve etkinliğine ilişkin değerlendirmeleri. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 79-96.
- Motowidlo SJ, Van Scotter JR. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Nam D. (2019). İş Güvenliği Kültürü ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki: Gemi İnşa Sanayinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Neal A, Griffin MA. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67-75.
- Nişancı ZN. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürünün ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Nixon AE, Lanz JJ, Archana M, Bruk-Lee V, Schantz A, Rodriguez JF. (2015). Nurse safety: How is safety climate related to affect and attitude? *Work & Stress :An International Journal of Work, Health & Organisations*, 29(4), 401-419.
- Oflaz M. (2018). İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Oluk F. (2021). İmalat Sektörü Çalışanlarının Güvenlik İklimine İlişkin Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı.
- Öğüt A, Akgemci T, Demirsel MT. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 277-290.
- Ören K, Er M. (2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 48-66.

- Özdemir K. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi: Uşak Üniversitesi Yemekhanesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Özdemir L, Erdem H, Kalkın G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(5), 59-69.
- Özer MA. (2013). Çalışanların verimliliği için performans yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*, 13(1), 46-59.
- Öztürk YE, Kırış R. (2019). Sağlık ve Hastalık. Dalkılıç M.(Ed.). Scientific Developments. Ankara: Gece Akademi. S:382-387.
- Payne SC, Bergman ME, Rodriguez JM, Beus JM, Hennig JB. (2010). Leading and lagging: Process safety climate–incident relationships at one year. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 23(6), 806-812.
- Perdahçi C. (2016). Hastane Aydınlatma Sistemleri. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Poyraz E. (2016). İş Hukuku Şemalı Anlatımlı (7. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Rotunda M, Sackett PR. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Sakallı AE. (2019). A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde iş doyumunu ve kazalanma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ohs Academy*, 2(1), 11-31.
- Sakallı AE, Temur S, Badem M, Karataş E. (2022). Güvenlik ikliminin güvenlik performansına olan etkisi: Türkiye'deki çalışanlar arasında bir çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (33), 93-106.
- Salman E, Karahan ZC. (2014). Sağlık çalışanlarında enfeksiyon riskleri ve korunma 2: Solunum yoluyla bulaşan enfeksiyonlar. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 67(3), 83-86.
- Sarıcaoğlu H, Toka SO, Algan Sİ. (2013). Sağlık çalışanlarında lateks alerjisi. *Türkderm-Deri Hastalıkları ve Frengi Arşivi Dergisi*, 47(2), 94-98.

- Solmaz M, Solmaz T. (2017). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 147-156.
- Sonnentag S, Binnewies C, Mojza EJ. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sümer HH. (2017). İş sağlığı ve güvenliği hukuku. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14(53), 195-218.
- Şahin ET. (2018). Presenteizm (İşte Varolamama) ile İş Performansı (Görev Performansı ve Bağlamsal Performans) Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Şahinöz S, Kaya EÇ, Şahinöz T, Kıvanç A. (2021). Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Akademisyen Kitapevi. S: 83-90.
- Tatlıcan M, Çögenli MZ. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Tortumlu M, Taş MA. (2019). Örgüt İklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul Avrupa Yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367.
- Tunca S, Elçi M, Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.
- Tuncer T. (2018). Sağlık Çalışanlarında Güvenlik İklimi Ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Tunçer P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Turhan E. (2012). Örgüt Kültürü: Fonksiyonları, Öğeleri, İşletme Yönetimi ve Liderlikteki Önemi. Zencirkıran M. (Ed.). *Örgüt Sosyolojisi*. S: 235-263.

- Tutar H. (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından) (1. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türen U, Gökmen Y, Tokmak İ, Bekmezci M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyma Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Türk M, Çiçeklioğlu M, Davas A, Saçaklıoğlu, F. (2016). Antineoplastiklerle çalışan hemşirelerde maruziyetin değerlendirilmesi. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7(28), 41-48.
- Türk S, Aydoğan E. (2008). 'Kültürün Örgütsel Boyutu'. Akgemci T, Aslan Ş, Düşükcan M. (Ed.).Yöneticinin El Kitabı. Konya: Eğitim Kitapevi. S:293-370.
- Uçar H. (2021). Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi:İş Becerikliliğinin Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Uslu V. (2014). İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Uygur A, Sarıgül SS. (2015). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim sistemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 189-201.
- Uysal B, Ekici MA, Önal AC, Kulakoğlu E. (2019). Psikolojik yıldırma (mobing) ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Business&Management Studies: An International Journal*, 7(1), 280-307.
- Ünlü O, Yürür S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev /bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(37), 183-207.
- Üzüm B, Uçkun S. (2018). Performans değerlendirme yöntemleri üzerine nitel bir araştırma: Kocaeli ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (2), 254-275.
- Whitmore J. (2021). Performans İçin Koçluk (4. bs.). (B. Erol Çev.). İstanbul: Paloma Yayınevi. S:102-155

- Yamakoğlu E. (2016). İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü. Ankara: Seçkin Yayıncılık. S:50-80.
- Yaşar S, Saygın M, Çetinkaya G, Parpar T. (2014). Girişimsel radyolojideki sessiz tehlike. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 21(4), 151-157.
- Yavuzel K. (2019). Güvenlik İklimi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkinine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Şeyh Edebalı Üniversitesi, Bilecik.
- Yeşil A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 158-180.
- Yorulmaz M. (2019). Deniz ulaştırma sektörü çalışanlarında örgütsel tutum ve davranışların bireysel iş performansına etkisi. *Journal of ETA Maritime Science*, 7(1), 79-96.
- Zohar D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.



## EKLER

### Ek- 1: Etik Kurul Kararı

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
11/11/2021	11	2021-195

#### KARAR NO: 2021-195

*Dr. Öğr. Üyesi Turgut ŞAHİNÖZ'ün "Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Performansı Üzerine Etkisinin İncelemesi: Ordu Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği" başlıklı çalışmasının etik yönden incelendi.*

Dr. Öğr. Üyesi Turgut ŞAHİNÖZ'ün "Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Performansı Üzerine Etkisinin İncelemesi: Ordu Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR  
11/11/2021  
  
Doç. Dr. Hasan Hüseyin MUTLU  
Başkan

## Ek- 2: Bilimsel İş Birliği Protokolü

### ORDU İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA İZİNLERİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

#### Taraflar:

Bu protokol Ordu İl Sağlık Müdürlüğü ve Araştırmacı: Dr.Öğr.Üyesi Turgut Şahinöz arasında düzenlenmiştir.

#### Tanımlar/Kısaltmalar:

**İdare** : Protokol metninde Ordu İl Sağlık Müdürlüğü

**Çalışma:** Bilimsel araştırma ve çalışma

**Araştırmacı** : Sorumlu araştırmacı veya Koordinatör

#### Çalışmanın Gerçekleştirileceği Kurum/Kuruluşlar:

S.B. Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Çalışmanın Adı** : Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş performansı üzerine etkisinin incelenmesi: Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği

**Çalışmayı yürütecek kişi/kişiler:** Dr.Öğr.Üyesi Turgut Şahinöz/ Ferda Özdemir Yüce

#### Protokolün Hükümleri:

- Bu protokol, İdare'ye bağlı kurum ve kuruluşlarda yapılacak tüm çalışma türlerini bir kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.
- İdare'ye bağlı kurum ve kuruluşlardan elde edilecek tüm veriler ve bu verilerle yapılacak tüm analiz ve sonuçlar, İdare'ye aittir ve bu veriler, analiz ile sonuçlarının kullanımı ve yayını/yayımı İdare'nin iznine tabidir.
- Çalışma uygulanırken başvuru formunda tanımlanan "amaç/kapsam"ın dışında hiçbir veri alınmayacaktır.
- Çalışmaya dahil edilecek ve/veya araştırmada vazife alacak İdare ve bağlı kurum ve kuruluşları çalışanları İdare'nin onayına tabidir.
- Araştırmada kişisel verilerin işlenmesinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili tüm yönetmelikler bağlayıcıdır.
- Çalışmadaki veriler, verilerin analiz ve sonuçları, yayın veya tez haline getirilmeden önce İdare'nin ilgili birimi tarafından değerlendirilecektir. İdare tarafından bazı verilerin yayınlanması toplum sağlığı ve yeri güvenliği açısından kısıtlanabilmektedir.
- Çalışma, üniversite veya kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası **kitapçık** halinde İdare'ye teslim edilecektir.
- Çalışmayı yapacak olan araştırmacı (f) ve (g) maddelerini yerine getirmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs. gibi herhangi bilimsel bir çalışmada kullanılmayacaktır.
- Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için hastanın kendisi ya da yasal vasisinden ve etik kuruldan onay alınacaktır ve araştırmanın yasal/etik sınırlarını "İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik" oluşturacaktır.
- Çalışma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların (Hastane, İl Sağlık Müdürlüğü vs.) ismi zikredilmeyecektir.

#### Protokolün süresi:

- Bu çalışmanın araştırmacısı, İdare'nin izin verdiği kurullarında 8 ay süre ile çalışmasını yürütecektir.
- Başlangıç Tarihi:** 01.11.2021 **Bitiş Tarihi:** 01.06.2022
- Protokol, planlanan ve kabul edilen süre ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.
- İdare, bu protokolü şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak tanımlanan tarihten önce de sonlandırabilir.

#### Sözleşme Şartlarına Aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tespit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dâhil edilmesi ancak İdare onayıyla mümkün olabilecektir, aksi halde protokol iptal edilecektir. İlgili hükümler ihlal edildiğinde, protokolle imzası ve beyanı bulunan ilgili kişiler hakkında İdarece; kamu kurumlarının çalışmalarına ait verilerin kamudaki gizlilik ilkelerine ve resmi işleyiş esaslarına aykırı davranıldığı gerekçesiyle adli merciler nezdinde suç duyurusunda bulunulacaktır.

#### İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunların çözümü konusunda Ordu ilindeki idari yargı mercileri yetkilidir. İlgili protokol hükümlerini ve cezai müeyyidelerini okudum ve kabul ettim.

Sorumlu Araştırmacı veya Koordinatör  
Adı-Soyadı, İmzası:

Dr.Öğr.Üyesi Turgut Şahinöz

OLUR  
08/11/2021  
Dr. Mustafa KASAPOĞLU  
İl Sağlık Müdürü

### Ek- 3: Anket Kullanım Onayı



Yasemin Çabuk <yasemincabuk2@gmail.com>  
20.09.2021 15:12



Kime: ferda özdemir

Merhaba Ferda hanım. İş performansı ölçeğini kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur. Kolaylıklar diliyorum.

### Re: Güvenlik iklimi ölçeği



Ufuk Turen <uturen2011@gmail.com>  
12.09.2021 22:01

Kime: ferda özdemir

Ferda hanım,  
Ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur. Başarılar dilerim.  
Doç Dr Ufuk Turen

## Ek- 4: Güvenlik İklimi Anketi

TÜREN – GÖKMEN – TOKMAK – BEKMEZCİ

2014

### GÜVENLİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ

S.NU.	Aşağıda iş yerinde güvenlik konusu ile ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	5	4	3	2	1
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	5	4	3	2	1
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	5	4	3	2	1
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	5	4	3	2	1
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	5	4	3	2	1
7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	5	4	3	2	1
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	5	4	3	2	1
9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	5	4	3	2	1
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	5	4	3	2	1
11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	5	4	3	2	1
12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	5	4	3	2	1
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	5	4	3	2	1
14	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum	5	4	3	2	1

## Ek- 5: İş Performansı Anketi

### İŞ PERFORMANSI ANKETİ

	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1-Denetçiler mevcut olmasa bile talimatlara uyarım					
2-Takımdaki diğer kişilerle işbirliği içinde çalışırım.					
3-Bir görevi tamamlamak için engellerin üstesinden gelirim.					
4-Kurum imajına uygun tavır ve tutum sergilerim.					
5-Ek sorumluluklar için gönüllü olur isterim.					
6-Standart kullanım prosedürlerini takip eder ve yetkisiz kısa yollardan kaçınırım.					
7-Zorlu görevler isterim.					
8-Başkalarına, işlerini başarmada yardım etmeyi teklif ederim.					
9-Önemli ayrıntılara çok dikkat ederim.					
10-Denetim otoritesinin kararlarını savunurum.					
11-Uygun iş nezaketiyle davranırım.					
12-İş arkadaşlarımı sorunlarında destekler ve teşvik ederim.					
13-Bir işi çözmek için girişimci olurum.					
14-Kişisel disiplin ve kendi kendini kontrol etmeyi başarırım.					
15-Zor bir işle heyecanla uğraşırım.					
16-Gönüllü olarak işten daha fazlasını yapar, başkalarına yardım eder veya şirket etkinliğine katkıda bulunurum.					

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Ferda ÖZDEMİR YÜCE  
**Doğum Yeri** : GİRESUN  
**Doğum Tarihi** : 19.08.1992  
**Yabancı Dili** : İngilizce  
**E-posta** : ferda\_ozdemir@msn.com

### Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/ Program	Üniversite	Yıl
Ön Lisans	Anestezi	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	2013
Lisans	Acil Yardım ve Afet Yönetimi	Atatürk Üniversitesi	2017

### İş Deneyimi:

Görev	Görev Yeri	Yıl
Anestezi Tek.	Iğdır Tuzluca Devlet Hastanesi	2011-2012
Anestezi Tek.	Bayburt Devlet Hastanesi	2012-2014
Anestezi Tek.	Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2014-2021
Anestezi Tek.	Malatya Darende Hulusi Efendi Devlet Hastanesi	2021- ....