

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ: MALATYA-
YEŞİLYURT BELEDİYESİNDE AMPİRİK BİR
ÇALIŞMA**

Huriser BOLAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Selçuk KARAYEL**

KONYA-2021

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ: MALATYA-
YEŞİLYURT BELEDİYESİNDE AMPİRİK BİR
ÇALIŞMA**

Huriser BOLAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Selçuk KARAYEL**

KONYA-2021

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
--	---	---

Öğrencinin	Adı Soyadı	HURİSER BOLAT		
	Numarası	18811101025		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME/ İŞLETME		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ: MALATYA-YEŞİLYURT BELEDİYESİNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA			

Bilimsel Etik Sayfası

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin Adı Soyadı
İmzası

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
--	---	---

Öğrencinin	Adı Soyadı	HURİSER BOLAT		
	Numarası	18811101025		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME/İŞLETME		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	DOÇ.DR.SELÇUK KARAYEL		
Tezin Adı	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ: MALATYA-YEŞİLYURT BELEDİYESİNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA			

ÖZET

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği (İSG)'nin örgütsel bağlılık (ÖB) üzerindeki rolünün incelenmesi amacıyla yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazasına maruz kalmaması ve meslek hastalıklarına yakalanmaması amacıyla, bilimsel disiplinler göz önünde tutularak yapılan çalışmalardır. Örgütsel bağlılık, çalışanın ait olduğu kurumun amaç, hedef ve değerlerine karşı göstermiş olduğu sadakattir. Bu çalışma bir hizmet sektörü olan ve bünyesinde çok çeşitli çalışma sahalarını barındıran Yeşilyurt Belediyesi personeline uygulanan geçerli 299 anket ile gerçekleştirilmiştir. Anket sonuçları, yapılan literatür taramalarını desteklemiş iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığı desteklediği sonuçları ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, İşçi Sağlığı, Güvenlik, İş Güvenliği, Örgütsel Bağlılık



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



ABSTRACT

Author's	Name and Surname	HURİSER BOLAT		
	Student Number	18811101025		
	Department	BUSINESS/BUSINESS		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	ASSOC.PROF. SELÇUK KARAYEL		
Title of the Thesis/Dissertation	THE ROLE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPRICAL IN MALATYA-YEŞİLYURT MUNICIPALITY			

This study was carried out to examine the role of occupational health and safety (OHS) on organizational commitment (OC). Occupational health and safety is the work carried out by considering scientific disciplines in order to prevent the employees from getting occupational accidents and diseases. Organizational commitment can be defined as the dependence shown by the employee to the goals, objectives and values which she/ he belongs. This study was fulfilled with 299 questionnaires applied to the personnel working in Yeşilyurt Municipality, which is a service sector and has a wide variety of work areas. The results of the applied survey supported the literature reviews, and it was revealed that occupational health and safety practices supported organizational commitment.

Keywords: Health, Worker Health, Safety, Occupational Safety, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
KISALTMALAR	vii
ÖNSÖZ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	3
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	3
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	5
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	7
1.4. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği	9
1.5. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği.....	11
1.6. Örgütlerin Sağlık ve Güvenlik Politikaları	12
1.6.1. Dışsal Faktörler	12
1.6.2. İçsel Faktörler.....	13
1.7. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları.....	13
1.7.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri ve Önlenmesi	14
1.8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi.....	20
1.8.1. OHSAS 18001 ile İlgili Tanım ve Terimler	21
1.8.2. OHSAS 18001 Yapısı ve Standardı	22
1.9. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı	26
1.10. Risk Yönetimi	28
1.10.1. Güvenlik Performansının Ölçümü: Risk Analizi	29

1.10.1.1. Risk Analizi Aşamaları	30
1.10.1.2. Risk Analizi Metotları	32
1.11. İSG Eğitim Faaliyetleri	33
1.12. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yasal Mevzuat	35
1.12.1. Anayasa	35
1.12.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)	36
1.12.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK).....	38
1.12.4. 4857 Sayılı İş Kanunu (İK)	39
1.12.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	39
1.12.6. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yönetmelikler ve Tebliğler.....	40
1.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamasında Etkisi Olan Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar	40
1.13.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	41
1.13.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO).....	42
1.13.3. Avrupa Birliği Direktifleri.....	42
1.13.4. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)	43
1.13.5. Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (US-OSHA)	43
1.13.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB).....	44
İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	45
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı	45
2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar	46
2.2.1. İşe Bağlılık.....	46
2.2.2. Mesleğe Bağlılık.....	47
2.2.3. Kariyer Bağlılığı.....	47
2.2.4. Grup-Takım Bağlılığı	48
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	49

2.3.1. Kişisel Faktörler	49
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	50
2.3.3. Durumsal Faktörler.....	52
2.4. Örgütsel Bağlılık Tipleri ve Yaklaşımları.....	53
2.4.1. Davranışsal Bağlılık	54
2.4.2. Duygusal-Tutumusal Bağlılık	55
2.4.3. Çok Boyutlu Bağlılık Modelleri.....	56
2.5. Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı.....	57
2.6. Örgütsel Bağlılıkta Motivasyon Kavramı	58
2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	58
2.7.1. Bağlılık ve Performans	60
2.7.1.1. Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişki.....	62
2.7.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi.....	62
2.7.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları	64
2.7.1.4. İş Performansı Kavramı ve Tanımı.....	64
2.7.2. Bağlılık – İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti	65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA SONUÇLARI.....	67
3.1. Araştırmanın Modeli	67
3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	68
3.3. Araştırmanın Konusu	71
3.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi	71
3.5. Veri Toplama Aracı.....	72
3.6. Evren ve Örneklem	73
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	74
3.8. Veri Analizi.....	75
3.8.1. Demografik Bulgular.....	75

3.8.2. Tanımlayıcı İstatistikler.....	77
3.8.3. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri.....	84
3.8.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	89
3.8.5. Normallik Testleri	92
3.8.6. Hipotez Testleri	94
3.9. Demografik Verilerin Analizi	99
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	115
4.1. Sonuç.....	115
4.2. Tartışma.....	117
4.3. Çalışan'a Öneriler	118
4.4. İşletmeler'e Öneriler	119
4.5. Araştırmacılar'a Öneriler	119
KAYNAKÇA.....	120
EKLER	133
EK-1: UYGULANAN ANKET.....	133

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
BSI	: Britanya Standartları Enstitüsü (British Standardization Institution)
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇİSGUEY	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇSGB	: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EU Legislation	: Avrupa Birliği Yasaları
EU-OSHA	: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Occupational Safety and Health)
EUROSTAT	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GSMH	: Gayrisafi Milli Hasıla
IEA	: Uluslararası Enerji Ajansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)
ISO	: Uluslararası Standartlar Örgütü
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İTKB	: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
OC	: Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment)
OHS	: İş Sağlığı ve Güvenliği (Occupational Health and Safety)
OHSAS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
ÖB	: Örgütsel Bağlılık

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
US-OSHA	: Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (Occupational Safety and Health Administration)
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Healty Organization)



ÖNSÖZ

Tez çalışmalarım sırasında engin tecrübelerini ve desteğini esirgemeyen, büyük bir sabır ve özveriyle beni yönlendiren saygıdeğer hocam Sayın Doç. Dr. Selçuk KARAYEL'e, jürimde bulunarak tezime katkıda bulunan Sayın Prof. Dr. Ali ERBAŞI, Sayın Doç. Dr. Ali Aslan ŞENDOĞDU'ya şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Her zaman bana güç veren oğlum Kerem'e, ilim yolunda gayreti tavsiye eden anne ve babama, Yeşilyurt Belediye Başkanımız Sayın Mehmet ÇINAR'a, saygıdeğer başkan yardımcılarımıza, üyesi olmaktan onur duyduğum Yeşilyurt Belediyesi ailesine teşekkürlerimi sunarım.

Huriser BOLAT

Konya, 2021

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. PUKÖ Döngüsü.....	24
Şekil 3.1. Araştırma Modeli	68



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Temel Demografik İstatistikler	76
Tablo 3.2. Temel Çalışma Profili İstatistikleri	77
Tablo 3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	78
Tablo 3.4. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	79
Tablo 3.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	80
Tablo 3.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	81
Tablo 3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	82
Tablo 3.8. Duygusal Bağlılık Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	83
Tablo 3.9. Devam Bağlılığı Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	83
Tablo 3.10. Normatif Bağlılık Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler	84
Tablo 3.11. İş Sağlığı Güvenliği Performans Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	87
Tablo 3.12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	91
Tablo 3.13. Normallik Testi Sonuçları	92
Tablo 3.14. Korelasyon Analizi Sonuçları	94
Tablo 3.15. Hipotez Kabul Red Tablosu	95
Tablo 3.16. İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	96
Tablo 3.17. İSG Uygulamalarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	97
Tablo 3.18. İSG Uygulamalarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	98
Tablo 3.19. İSG Uygulamalarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	99
Tablo 3.20. Ölçek Boyutlarının Cinsiyete Göre Kıyaslanması	101

Tablo 3.21. Ölçek Boyutlarının Medeni Duruma göre Kıyaslanması	102
Tablo 3.22. Ölçek Boyutlarının Yaşa Göre Kıyaslanması	103
Tablo 3.23. Ölçek Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Kıyaslanması	105
Tablo 3.24. Ölçek Boyutlarının Çalışma Süresine göre Kıyaslanması	109
Tablo 3.25. Ölçek Boyutlarının Çalışan Unvanına göre Kıyaslanması	111
Tablo 3.26. Ölçek Boyutlarının Gelir Durumuna göre Kıyaslanması	113



GİRİŞ

Tüm dünyada iş görenlerin sağlığını olumsuz yönde etkileyen birçok unsur vardır. Çalışma hayatındaki iş kazaları, küresel ölçekte önemli problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Çalışma yerlerindeki koşullardan dolayı iş görenler iş kazasına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaktadırlar. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre (TMMOB, 2018):

- İş kazası meydana gelme sıklığı; 15 saniyede 160 çalışandır.
- Her gün 6.400 civarı çalışan iş kazası ya da meslek hastalıklarından ötürü yaşama veda etmektedir.
- Her yıl 313 milyondan daha fazla çalışan ölümle sonuçlanmayan iş kazası geçirmekte ki bu da günlük ortalama bir hesapla 860 bin çalışanın iş kazası geçirdiği anlamındadır. Ayrıca her yıl 160 milyon çalışanın meslek hastalığına yakalandığı bilinmektedir.
- Büyük çoğunluğu gelişmekte olan ülkeleri kapsamakla beraber, her sene zehirli madde dolayısıyla 651 bin çalışan hayatını kaybetmektedir. Ayrıca cilt kanseri vakalarının %10'u çalışılan ortamlardaki zehirli maddelerle temas nedeniyle meydana geldiği bilinmektedir. ILO'ya göre bu veriler daha yüksektir ama tam bildirim yapılmadığından dolayı ulaşılabilir rakamlar bunlardır.
- 1970'lerden itibaren asbest üretimi ve kullanımı sürekli azalış göstermesine rağmen her yıl asbest'e bağlı ölümlerin 100 bin civarı olduğu tahmin edilmektedir.
- Ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis hastalığının nedeni silis tozlarıdır. Bu hastalık on milyonlarca insanın sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Latin Amerika maden işçisi %37, Hindistan taş kalem işçisi %50, taş kırma işçisi %36 oranında bu hastalığa yakalanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki rolünün incelendiği bu çalışma dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm, işçi sağlığı ve güvenliği (İSG)'ye dair tanım, terim, kapsam, Türkiye ve dünyada İSG, örgütlerin güvenlik ve sağlık politikaları, iş kazası ve meslek hastalıkları, önleme ve korunma yolları, yasalar ve

mevzuatları içermektedir. İkinci bölüm, Örgütsel Bağlılık (ÖB) tanım ve kapsamı, ÖB'yi etkileyen faktörler, ÖB modelleri, teorileri ve boyutlarını kapsamaktadır. Üçüncü bölüm, teorinin model ve hipotezlerini, araştırmanın yöntemi, veri-analiz kısmı, Malatya-Yeşilyurt Belediyesinde alan çalışması, araştırmanın sınırlılıklarını içermektedir. Yapılan anket çalışmaları ile literatür taramalarının örtüşüp örtüşmediği test edilmeye çalışılmıştır. Dördüncü bölümde ise sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İSG, çalışanları ve işletmeyi, iş kazası, meslek hastalıkları ve bunlar sonucunda ortaya çıkması muhtemel her türlü (maddi-manevi) olumsuzluklardan muhafaza etmek amacıyla ortaya çıkan bir sistemdir. İş sağlığı ve güvenliğini önemseyerek, çalışma ortamında işgörenlerin risklere karşı korunması, işletmenin üretim devamlılığının sağlanması hedeflenmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ya göre sağlık, yalnızca hastalığın ve sakatlığın olmamasını değil ruhsal, fiziksel ve sosyal olarak da iyiliğin tam olması halini anlatmaktadır (<https://www.ttb.org.tr>). Güvenlik ise toplumsal yaşamda düzenin bozulmadan yürütülmesi, fertlerin korkusuz bir şekilde yaşayabilmesi durumu, emniyet olarak tarif edilmektedir (Ata, 2014).

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

İnsanoğlu yaratıldığından bugüne yaşamını sürdürebilmek için çalışmak zorundadır. Meydana gelebilecek tehlikeler karşısında korunmak, tehlikeyle yüze gelince de bundan kurtulmak yani kendisini güvende hissetmek insan için önemli bir ihtiyaçtır. Maslow güven ihtiyacını; ihtiyaçlar hiyerarjisinin ikinci basamağında konumlandırmıştır (Yavaş vd., 2021). Güven ihtiyacı, çalışma hayatında da önemli bir yer tutar. Buradan yola çıkarak, İSG ile ilgili çalışmaların başlangıcının çalışma hayatının başlangıcına denk geldiği ve senkronize bir seyir izlediği söylenebilir.

Zira, İSG'ye dair ilk kayıtlı belge, Herodot (M.Ö. 484-420)'un çalışması olan enerjisi yüksek gıdalara yönelik beslenme gerekliliğinin anlatıldığı belgedir (Berk vd., 2011). Bu çalışma iş görenlerin uzun süren çalışmalarında sağlıklı ve verimli bir ortam oluşturulmasına yönelik bir düşüncedir. Hipokrat (M.Ö. 460-370) kurşun zehirlenmesinin öncül belirtileri olan halsizlik, felç ve görme bozukluklarını, Aristo (M.Ö. 384-222) koşucu hastalıkları ve gladyatörlerin özel diyet tariflerini, Nicander (M.Ö. 200) kurşun zehirlenmesinin bir sonucu olan kabızlık, karında ağrı ve yüzdeki solukluğun arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak İSG ile ilgili ilk çalışmaları yapmışlardır. Plautus (M.Ö. 254-184) sanatkarın ve esnafın çalışma esnasındaki vücut pozisyonlarından dolayı meydana gelen malformasyon (görünüm

bozuklukları), Büyük Plinius (M.S. 23-79) tehlikeli tozlardan korunmak için maske kullanımları, Juvenal (M.S. 60-140) demirci ustalarının çalışma şartları hakkında önerilerde bulunmuşlardır (Kaplan, 2013). Yıllar geçtikçe teknoloji ilerlemiş, yapılan işlerin bir sistematiğe oturmasına dair gereklilik kaçınılmaz olmuştur. 1493-1541 yıllarında Alman bir düşünür ve doktor olan Paracelsus, maden işçileri üzerinde çalışmalar yapmış, onların hastalıklarını saptayarak bu hastalıkların belirtilerini incelemiş ve “De Morbis Metallicis” isimli kitabını yazmıştır. Bu kitap tarihteki ilk iş hekimliği kitabı olarak kabul edilir (Uslu, 2014).

Ekonomik manada gelişme ve bunun getirisi olan müreffeh yaşamın ilk adımı sanayileşme ile başlamıştır. İkinci adım ise sanayileşme ile ortaya çıkan çevresel ve sosyal problemlerin azaltılması sürecidir. Öyleyse iş kazası ve meslek hastalıklarının sonucunda ortaya çıkan sosyal-ekonomik sorunların ortadan kaldırılmaya çalışılması gelişmişlik göstergesidir. 19. yy. buharlı makinelerin sanayide kullanılması sonucu artan üretim imkânına sahip olan işverenler, çalışanlarını bir maliyet unsuru olarak görmeye başlamış ve ağır fiziksel şartlarda uzun saatler çalıştırmışlardır. En düşük maliyetle en yüksek kâra sahip olmak isteyen işveren, kontrol eden bir erk olmamasının verdiği rahatla hiçbir iş güvenliği tedbiri almadan çalışanlarını üretime zorlamışlardır. Bu durum zamanla çalışanların sık hastalanmalarına ve iş kaza oranlarının artmasına neden olmuştur. İşçilerin sağlıksız ortamlarda çalışması, artan hastalıklar ve ölümler toplumda sorun olmaya başlamıştır.

Rusya’daki Bolşevik ihtilali ve endüstri devrimi artık çalışanların sorunlarına eğilme zorunluluğunu getirmiştir. Bolşevik ihtilali sonucu toplumdaki sosyal çalkantılar artık bir ‘çalışma anayasasını’ zorunlu kılmıştır. Kalkan sömürgecilik, öne çıkan sosyal devlet anlayışı, işçilerin elde ettiği haklar, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili çalışmalar gittikçe hız kazanmıştır. 1970’li yıllarda iş güvenliği ve işçi sağlığına önem veren yasal düzenlemelerle ürün güvenliği, zararlı maddelerin kullanımı, binaların tasarımı, endüstriyel cihazların kullanım güvenliği gibi konuların da önü açılmış oldu. Bu gelişmelerin sonucunda ileri ülkeler iş sağlığı ve güvenliğinin yüksek düzeyde sağlanması yönünde kararlar almışlardır (Tüzüner vd., 2008).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İSG günümüzde her geçen gün önemini artırmakta, her ülkenin kalkınma düzeyinin bir belirleyicisi olmaktadır. İSG kavramı; çalışanlarını iş kazası ve meslek hastalıklarından koruyup, sağlıklı ve güvenli ortamlar oluşturmak adına yapılan sistematik çalışmaları kapsamaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). İSG felsefesinin temelinde iki kavram mevcuttur. Birincisi sağlık, ikincisi ise güvenlik olan bu kavramların kelime anlamlarına bakacak olursak; sağlık, bedensel, psikolojik ve sosyolojik açıdan tam bir iyilik halidir. Sağlık, hayatın devamlılığı için olmazsa olmaz unsurlardandır ve hukuk sistemi içerisinde korunması gereken haklardandır. İkinci kavram ise güvenlidir. Güvenlik, fiziksel ve psikolojik olarak her türlü tehlikeden emin olmak ve toplum içerisindeki iyi olma hali olarak tanımlanabilir.

İş sağlığı, çalışanlar için bedensel, duygusal ve sosyal açıdan sağlıklı bir ortam oluşturulup ve bu ortamın sürekliliğinin devamı, çalışma koşullarının, çalışılan araç ve gereçlerin meydana getirebileceği risklerin ortadan kaldırılması, tehlikelerin önlenmesi ya da en azından minimum seviyeye düşürülmesi gayesinde olan, aynı zamanda ortam içinde huzurun tahsisi için çaba sarf eden bilimdir. İş sağlığı kapsamında sadece bedensel sağlık değil ruhsal sağlık ve toplumsal iyilik halinin devamı da vardır. İş güvenliği, işin ifası esnasında meydana gelebilecek tehlikelerin ve çalışanın sağlığını olumsuz etkileyebilecek durumların yok edilmesi veya azaltılması yönündeki tüm çalışmalardır. İSG kavramı bir bütündür. Kavramın temeli iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi üzerine kurulmuştur. İş sağlığı, çalışılan çevrenin sağlık kurallarına uygun şekilde düzenlenmesini anlatırken, iş güvenliği de çalışma ortamında meydana gelebilecek tehlikelerin kaldırılabilmesi için yapılan çalışmaların tümüdür.

WHO ile ILO'nun beraberce hazırlamış olduğu bildiri İSG'yi; çalışanların sosyolojik, psikolojik ve mesleki hallerini en iyi dereceye getirmek ve bu iyi hali sürdürmek için çalışan, iş yerindeki olumsuz koşullardan iş görenleri korumayı hedefleyen "bilim dalı" olarak tanımlar. İSG bir bilim dalıdır. Tıp, mühendislik, fizik, kimya, psikoloji, sosyoloji, hukuk, işletme, ekonomi gibi birçok bilim dalıyla ilişkisi olan bir disiplindir.

İSG; bir işletmenin faaliyetlerinden etkilenen tüm çalışanlar, alt işverenler, ziyaretçiler, müşteriler vd. sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilecek her türlü etmenin ortadan kaldırılması, mümkün değilse minimuma indirilmesine yönelik çalışmalardır. İSG, çalışma ortamında meydana gelebilecek, çalışanın sağlığını ve güvenliğini ve aynı zamanda işyerinin güvenliğini de tehdit edebilecek tüm risklerin belirlenmesi, tehlikelerin tanımlanması, değerlendirmelerin yapılması olabileceklerin kontrol altına alınmasını amaçlar. İSG sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak, güvenli, sağlıklı ve insana yaraşır şartlar altında yaşama hakkının bir parçasıdır. Bu hakkın getirisi olarak iş görenlerin çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik koşullarına riayet edilmiş şartlarda işlerini yürütmelerine devam etmeleridir. İşte bu noktada iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir (Öçal ve Çiçek, 2016).

İSG'ye ehemmiyet vererek ulaşılmak istenen gaye; kişisel ve toplumsal huzurdur. Bu hedefin gerçekleşmesi; İSG mevzuatı, yönetmelikler ve yasalar doğrultusunda, iş kazası ve meslek hastalıklarını henüz kaynağında iken önleyici tedbirler ile zarar verebilecek risklere karşı korumaya çalışır. Tabi ki bu amaçlara ulaşabilmek için çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği kanunu devlet politikası olarak uygulanmalıdır. Bu politika, her bir bireyin güven ve sağlığın olduğu bir ortamda çalışma hakkı, İSG kültürü ile oluşturulmuş ulusal bir sistem, bu sistem içerisinde yer alan sosyal paydaşlar ve ortaklarla devamlı iletişim ve etkileşim halinde olunması, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumaya yönelik projeler, uygulanan geri bildirim, bu bildirimlerin etkin şekilde düzenlenmesi, kayda geçirilmesi, edinilen deneyimlerin eğitim-öğretim faaliyetleri ile aktarılması ve bütün bunların hukuki kural ve müeyyidelerle güvence altına alınmasıdır (Öçal ve Çiçek, 2016).

Günümüzde işçi sağlığı ve güvenliği çalışmaları daha çok proaktif yaklaşım olarak bilinen önleyici ve koruyucu politikalar olarak şekillenmektedir. İnsan onuruna yakışır işyeri, çalışanların sağlığı ve tüm sistemin güvenliği iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmaktadır.

Yiğit (2008); İSG çalışmalarının gayesini kısaca şöyle özetler:

- İşyerinin olumsuz etkilerini minimize ederek, çalışanların ruh ve beden sağlıklarını korumak,
- Rahat ve güvenli bir ortam hazırlamak,
- İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelebilecek iş gücü ve çalışma saatleri kayıplarını azaltarak, iş verimini ve üretimin güvenliğini sağlamak,
- Makine ve teçhizatın arızalanması sonucu meydana gelebilecek yangın, patlama vb. kötü sonuçlarla karşılaşmamak için her türlü güvenlik önlemlerini almak.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İSG sadece çalışanlar açısından değil aynı zamanda işverenler açısından da önem arz etmektedir. Çalışanlar açısından sağlık ve güvenliğin ehemmiyeti açıktır. Çalışma ortamındaki riskler ve tehlikeler hayati tehlike oluşturabilmektedir. Meydana gelecek bir iş kazası veya meslek hastalığı hayatının sona ermesi dışında sakat kalmasına, işsiz kalmasına veya gelirinde bir azalmaya hem kendisinin hem de ailesinin madden ve manen kaybına yol açabilmektedir. İşçinin kendi güvenliği ve sağlığı bireysel inisiyatifine bırakılamayacak kadar önemlidir. Modern dünyada işverenin çalışanın sağlık ve güvenliğini sağlayacak şekilde çalışma koşullarını belirlemesi beklenir. Bu durum hem işverenin sosyal sorumluluğu hem de işyerindeki verimliliği artırma çabasından kaynaklanır (Bingöl, 2006).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine verilen önem, meydana gelebilecek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmekte önemli bir rol oynayacaktır. Meydana gelebilecek bir iş kazasından veya meslek hastalığından en fazla etkilenecek olan elbette ki işçinin kendisi olacaktır. Çalışanın ve doğal olarak da bakmakla yükümlü olduğu kişilerin gelir düzeyi düşecek bu durum çalışan ve ailesi üzerinde olumsuzluklar oluşturacaktır. Ayrıca meydana gelebilecek bir sakatlık psikolojik sorunları da beraberinde getirebilecek bu durumda çalışanı ve toplumu olumsuz etkileyecektir (Yiğit, 2005).

Önlenemediği takdirde sosyal ve ekonomik olarak olumsuzluklara yol açacak olan iş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadele etmek devlet ölçeğinde ve şirketler

bazında zorunluluk halidir. Meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalığı işletmenin kârlılığını düşürecek, verimliliğini azaltacak, kalite unsurunda sıkıntılar meydana getirebilecek ve belki de işletmelerin uluslararası piyasadaki rekabetini engelleyebilecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011). Sonuçları hem çalışanı, hem ailesini, hem toplumu, hem işyerini etkileyen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirleri sadece devletten beklememelidir. İşyerlerindeki sürekli denetimle en iyi denetimin sağlanacağı ve iyi bir işyeri örgütlenmesi ile olacağı gerçeği artık kabul görmektedir. ILO'nun 161 sayılı numaralı sözleşmesinin 6,7 ve 8. maddeleri işyerindeki örgütlenmeyi anlatmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011).

Madde 6: “İş sağlığı hizmetinin oluşturulması, mevzuatla veya toplu sözleşmeler ya da ilgili işçiler ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlendiği herhangi bir şekilde yapılacaktır.”

Madde 7: “İş sağlığı hizmetleri, duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir. Ulusal şartlara ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetleri, işletmeler veya ilgili işletme grupları, kamu otoriteleri veya resmi servisler, sosyal güvenlik kurumları, yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar, yukarıdakilerin bir birleşimi tarafından düzenlenebilir.”

Madde 8: “İşveren, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır.”

ILO ile WHO'nun prensipleri doğrultusunda İSG; “Çalışanların fiziki, psikolojik ve sosyal olarak sağlık standartlarının yükseltilmesi ve korunması; çalışma alanının, çevresinin, imal edilen ürünlerin meydana getirebileceği sağlıksız sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanların karşılaşabilecekleri tehlikelerin izole edilmesi, iş görenlerin bedensel ve ruhsal yönden kendilerine uygun işlerde çalıştırılması” olarak tanımlanabilir (Karacan ve Erdoğan, 2011). İş kazası ve meslek hastalıkları her yıl bir çok çalışanın manevi ve maddi kayıplarına neden olmaktadır. Teknoloji dünyasında meydana gelen akıl almaz gelişim ve bunun sonuçlarından

olan gelişen sanayinin hayatımıza kattığı kolaylıklar yanında insanlık ve çevre için de birtakım olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Fazlaca makine kullanımı ve geliştirilen değişik üretim teknikleri ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları ciddi bir problem haline gelmiştir.

1.4. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi devrimi ile birlikte üretimde çeşitlilik artmış, çalışmalar artık belirli bir organizasyon çerçevesinde ilerlemeye başlamıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik ilk ciddi adımları atan İngiltere; 1802’de ‘Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu’nu’, 1833 de ise ‘Fabrikalar Kanunu’nu’ çıkarmış, çalışma saatlerini haftada 58 saate düşürmüş, çocuk çalışma yaşını 10 yaşına çekmiştir. İngiltere’den sonra Almanya ve diğer Avrupa ülkeleri de İSG alanında düzenlemeler yapmışlardır. Avrupa genelinde çıkarılan iş kanunları, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tüzük ve yönetmelikler doğrultusunda devlet kurumları tarafından denetimler yapılarak iş görenlerin kaza ve meslek hastalıklarına karşı önlemler alınmaya başlanmıştır (İşler, 2013).

İSG kavramının uluslararası platforma taşınmasının en büyük etkenleri 1919’da kurulan ILO ile 1948’de kurulan WHO’ dur. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948)’de 7, 23 ve 24. maddeleri, ILO 155, 161 ve 187 sayılı sözleşmeleri, 1989 Avrupa Birliği İSG Direktifleri (89/391/EEC) işçinin sağlığına ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ve hukuki belgeler niteliğindedir. ILO ve WHO 1950 yılında İş Sağlığı Ortak Komitesi adı altında toplanarak iş sağlığının tanımını ve amaçlarını belirlemiştir. 1995 yılında ise ortak komitede alınan kararları güncellemiştir. Ortak Komite kararlarına göre iş sağlığının amaçları (Uslu, 2014):

1. Tüm işkollarında çalışan her pozisyondaki personeli sosyal, fiziksel ve ruhsal olarak mümkün olabilecek en iyi noktaya getirmek ve bunun devamlılığını sağlamak,
2. Çalışanların olumsuz koşullar yüzünden sağlığının bozulmasını engellemek,
3. Çalışanların iş ortamındaki zararlı etmenlerden dolayı meydana gelebilecek risklerden korumak,

4. Çalışanlara bedensel ve ruhsal düzeylerine uygun işler vermek, iş ve işçi adaptasyonunu sağlamak, olumlu bir sosyal yaşantı geliştirilmeye çalışılarak işin verimliliğini artırmaktır.

ILO ve WHO'nun meydana getirmiş olduğu Ortak Komite'nin aldığı bu kararlar doğrultusunda bir çalışma kültürü kavramı oluşturulmuştur. Bu çalışma kültürü sayesinde temelleri atılan iş sağlığı ve güvenliği değerlerinin işyerindeki yönetim sistemlerine, personel çalıştırma politikalarına, çalışanın katılım ilkelerine, eğitim politikalarına ve kalite yönetimine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Dünya genelinde, meydana gelen iş kazalarının bir bölümü bildirilmemekte bunun sonucu da raporlamalar tam sağlıklı olamamaktadır. Bu eksik bildirilen kazalar nedeniyle ILO'nun yıllık açıklanan istatistikleri %100 doğruları verememektedir.

Gelişen ve artık küresel bir pazar halini alan iş dünyasında rekabet, çok ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu rekabet ortamında örgütler performanslarını devamlı en üst seviyede tutmaya çalışmaktadır. Bu şekilde hem kendilerine hem de paydaşlarına fayda sağlama amacındadırlar. Meydana gelen iş kazaları, örgütlerde hem işgücü kaybına neden olmakta hem de açılan tazminat davaları, yapılan sağlık harcamaları ile önemli bir maddi kayba sebep olmaktadır. ILO'nun yayınlamış olduğu veriler; iş kazalarının bir ülkenin bütçesine yıllık maliyeti ortalama olarak GSMH'nin %3,94'ü kadardır (ILO, 2015). Meydana gelen iş kazalarının çalışanların üzerinde oluşturduğu moral bozuklukları, iş görenlerin performanslarında meydana gelen olumsuz etkilenmeler de olayın psikolojik boyutlarındandır.

İş kazalarının ekonomik ve sosyal maliyeti, küçük ölçekli atölyelerden dev fabrikalara kadar ciddi bir yayılım göstermektedir. Bununla birlikte gelişen teknoloji ile risklerin ölçülmesi, önlenmesi, azaltılması ve ortadan kaldırılması konularında sürekli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar elbette olumlu sonuçlar vermektedir lakin tam olarak iş kazalarının önlenmesi mümkün olamamıştır. ILO verilerine göre gelişmiş ülkelerde ölümlü iş kazaları düşüş göstermiş olsa bile yine de iş kazaları sonucu ölümler önlenememektedir. Ölümlü iş kazalarının dünya literatüründeki seyri şu şekildedir: Avrupa'da 2004 - 2007 yılları arasında 5.000 kişi, Çin ve Hindistan'da 8.500 kişi, Afrika kıtasında 54.000 kişi, Karayipler ve Latin Amerika'da 30.000 kişi her yıl iş kazası sonucunda hayatını yitirmektedir (Öçal ve Çiçek, 2016).

1.5. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği

Ülkemizde İSG ile ilgili düzenlemeler sanayinin yavaş gelişmesi dolayısıyla Avrupa’ya nazaran daha geç dönemlere denk gelmektedir. Osmanlı Devleti’nde bilinen ilk yasal düzenleme 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi’dir. Dilaver Paşa Nizamnamesi Zonguldak ve Ereğli kömür havzasındaki işçilerin çalışma ve dinlenme saatleri, tatilleri, barınmaları ve sağlıkları ile ilgili çeşitli konuları ele alır. Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden sonra 1869 Maadin Nizamnamesi çıkarılmış ve bütün madenlerde çalışanların güvenliğini de kapsayan düzenlemeler getirilmiştir. Maadin Nizamnamesi ile kömür madeninde çalışan tüm işçilerin ekonomik katkıları yanında insani olarak değer verilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Yiğiter, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti’nin İSG konusundaki ilk yasası 1921’de 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealîk Kanun” dur. Bu kanun da düzenlemelerini çok riskli olan kömür madenciliği alanında yapmıştır. Bu kanun ile ilk kez günlük çalışma süreleri sınırlandırılarak 8 saate düşürülmüş, bu süre kısıtlaması ile birlikte çalışanlara birçok ekonomik ve sosyal haklar verilmiştir. Ocak 1924’te, 394 sayılı “ Hafta Tatili Yasası” Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk iş güvenliği yasasıdır (Durdu, 2006). 3008 sayılı “İş Yasası” 1936’da yürürlüğe girerek çalışma hayatının birçok sorunlarını ele almış, İSG alanında sistemli ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir (Yiğiter, 2019). Daha sonraki yıllarda da İSG alanında düzenlemeler devam etmiştir. Ancak 1932 yılında ILO’ya yapılan üyelik ve akabinde 28 Ocak 1946 tarihinde Çalışma Bakanlığı kuruluş yasası (4841 esas sayılı) ve sonrasında kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile İSG çalışmaları artık bakanlık düzeyinde ele alınmaya başlamış olmaktadır (Melemez ve Tunay, 2012). 1949 yılında WHO’ya üye olan Türkiye Cumhuriyeti iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemi bir kez daha kanıtlamıştır.

Küreselleşen dünya, Avrupa Birliği (AB)’ne üyelik süreçleri var olan mevzuatta değişikliklere gidilmesine yol açmıştır. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir kurul 4857 sayılı iş kanunun hazırlıklarını yapmışlardır. 4857 sayılı “İş Kanunu” 2003’te yürürlüğe girmiştir (Şen, 2004). Bu kanunda eksiklikleri olan İSG ile ilgili düzenlemeler Haziran 2012 de Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve halen yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu (İSGK) ile giderilmiştir. İSGK çalışanların, çevrenin, üretimin ve işletmelerin güvenliği ile ilgili kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Bu kanun ile yapılan işler çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır. Ayrıca işyerleri iş güvenliği uzmanı bulundurma konusunda zorunlu tutulmuştur (Özveri, 2015). Türkiye Cumhuriyeti İSG konusundaki hukuksal düzenlemeler konusunda çok köklü bir geçmişe sahip değildir. Çıkarılan kanunların pratikte uygulanabilirliğindeki aksaklıklar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yeterince faydalanılması konusunda da eksiklikler meydana getirmektedir.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki yaşanan iş kazalarının %98'i önlenabilir niteliktedir (Camkurt, 2007). Kazaların önlenmesi çalışmaları kapsamında yalnızca yasal düzenlemeler ve teknik altyapının kurulmuş olmasının yeterli olmadığı aşikârdır. İş dünyası “ insan” faktörünü de ön sıralara alarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine de hak ettiği önemi vermelidir. Her gün ülkemizde ve dünyada iş kazası nedeniyle yaşamını kaybeden çalışanlar bulunmaktadır. Ölümlü iş kazalarının yanında geçici ve sürekli iş görememezlik ile aksayan işler ve ekonomik kayıp da önemli bir maliyet ortaya çıkarmaktadır.

1.6. Örgütlerin Sağlık ve Güvenlik Politikaları

İş görenlerin çalışma ortamındaki memnuniyetinin sağlanmasında içsel ve dışsal faktörler, yönetsel, örgütsel ve finansal unsurlar önemli bir yer etmektedir. İşletmelerin iç müşterileri olan çalışanların memnuniyeti; örgütsel bağlılığı, çalışmadaki verimliliği ve işletmenin performansının yükselmesini sağlamaktadır. Çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak adlandırmak gerekir. İçsel faktörler; iş ile ilgili unsurları anlatırken, dışsal faktörler; örgüt yapısına ait faktörleri tanımlar.

1.6.1. Dışsal Faktörler

Dışsal faktörleri; işletme merkezli çevresel durumlar olarak ifade edecek olursak dışsal faktörleri çerçeveleyen unsurları şöyle sıralayabiliriz: Finansal Unsurlar, Yönetsel Unsurlar ve Örgütsel Unsurlar'dır. Çalışan memnuniyetini etkileyen en önemli şey hiç şüphesiz finansal unsurların içerisinde birinci sırada yer

alan ücrettir. Yaptığı işe ve günün şartlarına uygun ücret alan çalışan işine daha fazla sarılmakta, ücret artışı kendisine değer verildiği, çalışmasının beğenildiği hissini artırmakta, artan maaşıyla yaşam standardı yükselmekte, toplumsal statüsü artmakta bütün bunların sonucunda daha verimli bir çalışma ortaya koymaktadır (Şahin, 2015). Finansal unsurlar içerisinde ücretten sonra gelen faktör ödüldür. Ödül, ikramiye, takdir gibi çalışanını motive eden girişimler çalışanın motivasyonunu, özgüvenini ve örgüte olan bağlılığını artırmaktadır.

1.6.2. İçsel Faktörler

Çalışanlar açısından işin icrası esnasında var olan özellikler iç faktörler olarak adlandırılır. İşin yapılış aşamasında görev kimliği, yaptığı işin önemi, çalışan becerilerinin ne kadarının işe yansıtıldığı, yapılan işten alınan geri dönütler, dikey ve yatay pozisyondaki çalışanlarla olan uyum, işiyle ilgili sorumluluk hissi içsel faktörler olarak kabul görmektedir (Şahin, 2015).

1.7. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

ILO, iş kazasının tanımını yaparken herhangi bir zarar ya da yaralanmaya sebep olan, beklenmedik ve planlanmayan bir olay olarak anlatır (Uslu, 2014). OHSAS 18001 İSG standardı ‘kaza’yı tanımlarken hasar, yaralanma, hastalık, ölüm gibi kayıplara sebebiyet veren ve istenmeyen olaylardan bahseder. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) iş kazası tanımını 13. Maddede açıklamıştır:

“İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.”

SSGSSK’da tek tek açıklandığı gibi iş kazası sadece iş yerinde ve işin icrası aşamasında olan değil, iş görenin işverence sağlanan işe gidiş-dönüş vasıtasında, iş icabı işyeri sınırları dışında bulunması icap ettiği durumlarda, sût iznini kullanan çalışanın bu izni kullandığı zamanlarda olan olayları da kapsar.

İş kazaları kadar çok kayıp verilen bir başka faktör de meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları ile ilgili ilk çalışmaları 17. yüzyılda İtalya’da yaşayan iş sağlığının kurucusu ve babası da sayılan Bernardino Ramazzini “ De Morbis Artificum Diatriba” adlı eseri ile ortaya koymuştur. “Hastalara Mesleğinin Sorulması Gerektiği” fikri de Ramazzini’ye aittir (Uslu, 2014).

5510 sayılı SSGSSK’nda meslek hastalıkları şöyle tarif edilir: “Sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliği gereği tekrarlanan bir sebeple ya da işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri”dir. İş kazalarının daha çok genç yaşlarda ve eksik tecrübe, yetersiz mesleki bilgi, tehlikeleri fark edip olabilecekleri öngörememe gibi sebeplerden dolayı meydana geldiği, meslek hastalıklarının ise zararlı etmenlere uzun süre maruz kalmaktan dolayı ve ilerleyen yaşlarda ortaya çıktığı saptanmıştır.

1.7.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri ve Önlenmesi

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki iş kazası ve meslek hastalıklarının %20’si çalışma ortamından ve çevrenin olumsuz durumlarından kaynaklanmakta, %78’i ise çalışanların emniyetsiz davranışları dolayısıyla meydana gelmektedir (Uslu, 2014). Bu emniyetsiz davranışlar; yeterli olmayan havalandırma sistemi, az veya çok olduğu için uygunsuzluk arz eden ışıklandırma, bakımı yapılmamış araçlar, teçhizat ve gereçlerin emniyetsiz kullanılması sayılabilir. Emniyetsiz davranışlar sadece dikkatsizce hareket etmek, tehlikelerin farkında olmamak, araç-gereçlerin bakımsızlığı değildir elbet çalışanların tehlikeleri bilerek, meydana gelebilecek kaza risklerini göze alarak veya olabilecekleri yok sayarak hareket etmeleridir. Davranış

odaklı proaktif güvenlik yaklaşımı emniyetsiz davranışların değişimi için önemlidir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

Emniyetsiz davranış ve hareketlerin meydana getirebileceği sonuçları önlemek için yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007):

- Güvenli davranışların neler olduğu açıkça anlatılmalı ve her birime listeler halinde verilmelidir.
- Güvenli davranışlar, çalışanların üsleri tarafından çalışma ortamında fiilen uygulanarak örnek olunmalıdır.
- İş görenler, sağlık ve güvenlik çalışmalarına müdahil edilerek meselenin sahiplenilmesi sağlanmalıdır.
- Ramak kala olaylar mutlaka raporlanmalıdır. Ramak kalaların işverene bildirilmesi özellikle teşvik edilmelidir.
- Kontrol listeleri vasıtasıyla günlük olarak güvenli davranışlar kaydedilerek kalitenin yükselmesi sağlanmalıdır.
- Günlük gözlemlerle güvenli davranışlar onaylanmalı, yanlış uygulamalar düzeltilme yoluna gidilmelidir.
- Geri bildirimde önem verilmeli bu sayede doğru davranışların devamlılığı sağlanmalıdır.

Emniyetsiz şartlar ise; kazaya neden olabilecek şekilde bırakılmış fiziki ortam olarak tarif edilebilir (Uslu, 2014). Kazaların oluşum teorileri vardır. Bunlar içinde en çok bilineni “Domino Teorisi”dir denilebilir. Domino teorisine göre bir kazanın oluşabilmesi için beş şart vardır ve bu beş şart sırayla gerçekleşmelidir. Bu şartlar sırayla gerçekleştikten sonra ancak kaza meydana gelecektir. Bu duruma ‘kaza zinciri’ denir. Domino Teorisine göre, kazanın gerçekleşmesini sağlayan beş neden şunlardır (Andaç, 2013):

1. Sosyal Çevre: İnsanoğlu doğa karşısında zayıftır. Bu zayıflığındandır ki çevre şartlarının oluşturduğu riskler tam anlamıyla yok edilemez.

2. İstenmeyen İnsan Davranışları (Kişisel Hatalar): İnsana özgü zaafılar, kişiye dair sebepler vardır. Dikkatsizlik, yorgunluk, öfke, aldırılmazlık gibi. Eğitim ve disiplinle bu davranışlar, kişisel hataların açtığı kazalar kısmen düzeltilebilir.

3. Güvensiz Davranış ve Şartlar: Kişisel koruyucuların kullanılmaması, güvensiz çevre ve şartları, düzeltilmemiş çalışma ortamı, çalışanların güvenliğinin sağlanmamış olması.

4. Kaza: Yanlış giden olaylar neticesinde yaralanma ya da herhangi bir zararın meydana gelmesidir.

5. Yaralanma (Zarar): İş görenin yara alması sonucu uğradığı zarar.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş kazalarının meydana gelme sebeplerinin başında tehlikenin önemsenmemesi, yaşanma ihtimalinin düşük olduğu görüşü yatmaktadır (Uslu, 2014). İş kazası ve meslek hastalıklarına neden olan etmenlerin araştırılması, bilgi toplanması, gerekli önlemlerin alınması işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmaları için büyük önem arz etmekte yeni düzenlemeler için yol gösterici olmaktadır. En sık kazalara neden olan etmenler ve en fazla görülen meslek hastalıklarının bilinmesi, istatistiklerinin tutulması, yeni oluşabilecek vakaların önüne geçmek için öncülük edecektir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına sebebiyet veren etkenler şu şekilde sıralanmıştır (Uslu, 2014):

- **Kimyasal Etkenler** : Sıvı, katı, gaz, toz, buhar
- **Fiziksel Etkenler** : Titreşim, gürültü, nem, ışık, ısı, basınç, radyasyon
- **Biyolojik etkenler** : Parazit, bakteri, virüs, mantar
- **Ergonomik etkenler** : İşçi ile çalışılan malzeme, çalışma düzeni, makine, ortam uygunluğu
- **Psikolojik Etkenler** : Tekdüze çalışma şartları, fazla iş yükü, yüksek dozajlı stres, fazla mesai
- **Psikososyal Etkenler** : Çalışan-çevre ilişkisi

Bu etkenlerde göz önünde bulundurularak olası iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerin alınmasında birinci derecede

sorumlu olan hiç kuşkusuz ki devletlerdir. Çalışanların bağlı olduğu sendikalar, gelecek nesillerin yetiştirildiği eğitim kurumları, toplumu bilinçlendirme misyonuna sahip basın-yayın organları ve çalışan istihdamının sağlandığı işletmelerdir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalar başlıca dört başlık altında incelenebilir. Bunlar: mühendislik çalışmaları, çalışanların teşvik edilmesi ve iknası, kişisel uyum ve disipline dair önlemlerdir (Uslu, 2014).

Mühendislik çalışması: Riskin değerlendirme aşamasındaki teknik çalışma ve teknik takip süreçlerini kapsar. Makine koruyucuları, acil stop butonları, kabloların spirallenmesi, makinelerin sensörlü koruma ile donatılması, periyodik teçhizat bakımlarının tam olarak yapılmasını içerir (Uslu, 2014).

İkna ve teşvik çalışmaları: Çalışanlara verilen eğitimler aracılığı ile iş güvenliği politikaları, halihazırda bulunan kanun, mevzuat ve yönetmelikler hakkındaki bilgilendirmeler ile olası riskler hakkında çalışanlar uyarılır. İş gören meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıkları hususunda uyarılarak kişisel koruyucu donanımların bilinçli kullanımı, saklanması ve korunması mevzuunda bilgilendirilir. Çalışma ortamında kaçınılması gereken hareketler anlatılır ve uyulması istenir. Bu yöntemle olası kazaların önüne geçilmesi hedeflenir (Uslu, 2014).

İş güvenliği için yapılacak doğru hareket ve tutumlar teşvik edilmeli, çalışanların konu hakkındaki teklifleri değerlendirilip uygun olanlar hayata geçirilerek personel yüreklendirilmelidir. Uyulması gereken kurallar, görülebilir yerlere yerleştirilecek levha ve ikaz yazıları ile daima göz önünde olmalıdır. Bu levhalar dikkat çekici renk, resim ve uyarıcı ifadelerle her an hatırlatıcı olmalıdır.

Kişisel uyum ve disiplin: Çalıştığı işyeri ve yaptığı iş ile uyum sağlayan personel, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önemli bir tedbiri almıştır aslında. İşletmeler bu uyum açısından ergonomiye önem vermelidir. Uluslararası Ergonomi Kurumu (IEA) ergonominin tanımını yaparken, çalışan ile sistem arasındaki etkileşimi anlamaya çalışan bilimsel bir metot, çalışanın refahını, sistemin performansını ileri taşıma ilkesiyle elde edilen verileri ve tasarlanan yöntemleri birleştiren bir disiplin olarak anlatır (IEA, 2013).

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) de ergonomiye benzer bir tanım getirmiştir. Buna göre ergonomi; iş görenin güvenlik, sağlık, refah ve verimliliği için çalışan, çalışılan ortam ve bunları kapsayan çevre üçlüsünün en uygun çözümün elde edilmesi sürecindeki sistemli çalışmalar olarak tanımlanır (DPT, 2001). Ergonomi bilimi şu konular üzerinde çalışarak amaçlarına ulaşmaya çalışır (Uslu, 2014):

- İnsan sağlığı için zarar veren ve/veya hayat standartlarını düşüren biyolojik, kimyasal ve fizyolojik unsurların tespit ve analizi,
- Çalışanın performansını düşüren nedenlerin araştırılması,
- Çalışanın yıpranma, yorgunluk gibi negatif durumlardan uzak, insan fizyolojisine ve psikolojisine uygun çalışma ortamları hazırlanması.

Ergonomi çalışma ortamında hayata geçirilebilirse iş kazasının ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda büyük bir adım atılmış olur.

İş kazası ve meslek hastalıklarının sadece çalışan boyutunda değil işletmeler boyutunda da bir maliyeti bulunmaktadır. İşletmelerde çalışan her ferden ve her türlü faaliyetin işletme için bir maliyeti bulunmaktadır. Bu maliyetin içine elbette ki sağlık ve güvenlik için yapılacak uygulamalar da girmektedir. Bu uygulamalar iki safhada kendini gösterir. Birincisi; koruyucu ve önleyici tedbirler için harcanan para ve zaman, ikincisi; iş kazası ve meslek hastalığı sonrasında çalışanın tedavisi, olası tazminatı, üretmediği her bir gün için meydana gelen üretim kaybı, kaza sonrası iş yerinde ve teçhizatlarda meydana gelen zararlar için ayrılacak para. İş kazaları sonucunda çalışanlar açısından meydana gelen kayıplar, bu kayıpların yol açtığı acılar yanında işletmelerinde kayıpları olmaktadır. Makine, malzeme, ürün kayıpları ve düşen işletme verimliliği sayılabilir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki iş güvenliğinin olduğu işletmelerde işgücü verimliliği de artmaktadır. İş kazalarının olmaması için alınan tedbirler işyeri güvenliğini artırmakta ve kendini güvende hisseden personelde daha verimli olmaktadır.

Meydana gelen iş kazaları olağan iş akışının sekteye uğramasına neden olmakta ve üretimin azalması sonucunu doğurmaktadır. Örneğin son yıllarda tezgahlarda geliştirilen koruma sistemleri sayesinde iş kazalarında meydana gelen düşüş üretiminde artışını sağlamıştır. İş kazaları sonucu gerek üretimi sağlayan

araçlarda gerekse iş gücünde meydana gelen kayıplar üretimin maliyetlerine olumsuz olarak yansımaktadır. Bu olumsuzlukları gidermek için yapılan düzenleme ve onarım çalışmaları, kaybolan zaman ve maliyet tutarları, çalışanların üzerindeki olumsuz etkiler gibi kayıplar hep işverenin hanesine zarar olarak yansımaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan personel işine devam edemeyecek, işine gelemediği günler işyeri için de bir zarar teşkil edecektir. Personelin gelemediği her bir gün üretimin azalmasına, işletme verimliliğinin düşmesine, piyasadaki rekabet gücünün zayıflamasına neden olacaktır. İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmaması için alınabilecek tedbirlerin ihmalinin sonuçları kuşkusuz ki çok daha büyük olacaktır. Bir işletmedeki iş kazaları sadece maliyet açısından olumsuzluk meydana getirmekle kalmaz aynı zamanda itibar kaybına da neden olur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin temelini; çalışanı büyük oranda önlenilebilir iş yeri kazalarından ve hemen hemen hepsi önüne geçilebilecek meslek hastalıklarından korumak oluşturur. Kaza, kasıt olmadan aniden oluveren ve çoğu kez istenmeyen sonuçlarla sonlanan durumdur. İş kazası tanımına ise biraz daha teknik bakmak daha uygun olacaktır. İş kazasında hatalı davranış veya teknik bir arıza nedeniyle oluşan, iş görenlere, teçhizatlara ve bunlara bağlı olarak işletmeye, kurulan düzenin aksamasına yol açan olaylar dizisi bulunmaktadır. İş kazasına hukuki çerçeveden bakıldığında ise; çalışanların korunması zorunluluğu ile işin görülmesi esnasında meydana gelen ve iş görenin zarara uğramasına iş kazası denir (Altan, Gerek ve Güven, 1998). İş kazası kavramına sosyal politika açısından bakıldığında, çalışanın işin yürütümü boyunca var olan çalışma koşulları, işin niteliği, kullanılan her türlü teçhizat ve donanımdan kaynaklanan işgücünün hepsini veya bir kısmını yitirdiği olaylar zinciri olarak tanımlanabilir (Öçal ve Çiçek, 2016).

ILO iş kazasını; plan yapılmamış, bilinmeyen, denetlenemeyen ve zarara neden olan olay olarak tanımlar. WHO'ya göre ise iş kazası; yine planlanmamış, çalışanın yaralanmasına ve maddi kayıplara neden olan, üretimin aksamasına yol açan olaydır. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'a göre iş kazası; işin görülüş aşamasında ruhsal ve fiziksel zararın olduğu olaydır (Öçal ve Çiçek, 2016).

EUROSTAT'ın iş kazası tanımında akut zehirlenmeler, çalışanların birbirine verdikleri zararlar ve işyerlerindeki üçüncü kişilerin başına gelen kazalar da vardır.

ILO'ya göre iş kazası; meydana gelen zararın ehemmiyetine göre üçe ayrılmıştır. Bunlar:

- **Geçici Yetersizliğe Neden Olan Kaza:** Medikal müdahalede bulunulmuş, sağlık kuruluşlarınca iş kazası sınıfında tanımlanmış, en az bir günlük iş kaybı olan kazadır.
- **Ciddi Kaza:** Sağlık kuruluşlarınca onaylanmış, çalışanda ciddi sağlık problemleri meydana gelen kazadır.
- **Ölümcül Kaza:** Kaza anında ya da kazanın gerçekleşmesinden bir müddet sonra çalışanın hayatını kaybettiği kazadır. Yine bu kazanın ölümlü iş kazası olarak sayılabilmesi için sağlık kuruluşunun onayı gerekmektedir.

2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSGK'nın 3. Maddesinin g) bendine göre iş kazası tanımı: “İşyerinde veya işin oluşumu nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hale getiren olay.” 6331 sayılı İSG Kanunu ile 5510 sayılı SSGSSK da iş kazası ile ilgili temel unsurlar örtüşmekle beraber, SSGSSK olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının zarar görmesi baz alınırken, İSG kanunu böyle bir sınırlama olmayıp, kazanın iş yerinde veya işin yürütümü sırasında olması yeterli görülmüştür. Bu tanımı daha da genelleştirecek olursak, kazanın iş kazasından sayılabilmesi için zarara uğrayan kişinin işyeri çalışanı, sigortalısı veya işveren olması arasında fark olmamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarında meydana gelen artış, bu artışların işletmelerin kârlılık, verimlilik, başarı oranları gibi unsurlarında düşümlere neden olması İSG konusuna daha özenle eğilmeyi, devlet, işveren, çalışan ve sendika taraflarıyla beraberce önlemleri artırmayı zorunlu hale getirmiştir (Akyüz vd., 2018).

1.8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

İSG'ye verilen önem işletmelerin verimliliğini ve kârlılığını artıran önemli unsurlardan biridir. İş Sağlığı ve Yönetim Sistemi; işletmelerde olabilecek riskleri öngörüp, bunların bertaraf edilmesini ya da ortaya çıkabilecek olumsuzlukların minimuma indirilmesini sağlamaktadır. İSG yönetim sistemi, işletmenin yönetimi ve

çalışanları tarafından benimsenirse iş görenlerin motivasyonu artacak, personelin eğitim seviyesi ve iş güvenliğine olan olumlu bakış açıları gelişecek, yapılan işlerle ilgili tutulan dokümanın ehemmiyeti anlaşılacaktır. İSG yönetim sistemi her işletme için önem arz eder. OHSAS 18001 standardının işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde katkısı göz ardı edilemez.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin ortaya çıkış nedeni, çalışanları ve işletmeleri iş kazalarından ve iş kazası sonucu ortaya çıkabilecek her türlü olumsuzluklardan koruyabilmektir. İSG yönetim sistemi aslında etkin bir risk yönetimi için gerekli olan kurallar bütünüdür. Risk yönetimi, teknik ve danışmanlık yöntemleri birleştirilerek yöneticiler için sistemli bir yaklaşım sağlar. İSG ile ilgili yasal düzenlemeler risk faktörlerini göze alan prensipler üzerine kurulmuştur (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016). Yani; İSG yönetim standartları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmak ve önlemek amacıyla oluşturulmuştur.

1.8.1. OHSAS 18001 ile İlgili Tanım ve Terimler

İşletmelerin sağlık ve güvenlik standartlarını yükseltmek amacıyla işçi sağlığı ve iş güvenliğinin İngilizcesi olan Occupational Health and Safety Assessment Series kelimelerinin baş harflerinin kısaltılmasıyla OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi oluşturulmuş ve Britanya Standartları Enstitüsü (BSI)'nin 1999'da yayımladığı OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı belgesi gerekli şartları sağlayan işletmelere verilmekte ve bu belge işletme için uluslararası bir akreditasyon olmaktadır. Bu belgenin alınabilmesi için ilgili danışmanlık firmalarının yönlendirmesi ile gerekli şartlar tamamlanmak durumundadır. Uluslararası birçok işletme OHSAS 18001 sisteminin kazayı ve hastalığı önleyici mekanizmalarıyla risk faktörlerini minimum düzeye indirme fırsatını yakalamıştır (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016).

İSG ile ilgili ilk standart 1901'de kurulan British Standardization Institution (BSI) kabul edilir ve İSG ile ilgili yayımladığı ilk standart BS 8800 Mesleki (İş) Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi'dir (Koşar, 2015). BSI dışında farklı belgelendirme kuruluşları da bulunmaktadır ve bu kuruluşlarında İSG konusunda yayımlanmış standartları bulunmaktadır. Bu standartların temelini de BS 8800

standartı oluşturmaktadır. Her ne kadar temel olarak BS 8800 standardı baz alınsa da her standardın birbirinden içeriği ve uygulamaları bakımından farklılıkları bulunmaktadır. 1997 NPR 5001 Teknik Not, 1999 HS-1 Teknik Komitesince hazırlanan ISO 9000 Kalite Yönetim Standartları, ISO 14000 Çevre Yönetim Standartları gibi (Koşar, 2015).

2001 yılında TSE, OHSAS 18001 standardını kabul ederek TS-18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi olarak yayımlamıştır. OHSAS 18001 Standardı, Türk Standartlar Enstitüsü Genel Sekreterliği'ne bağlı "Akreditasyon ve Belgelendirme Özel Daimi Komitesi" tarafından hazırlanmış TSE Tetkik Kurulunun onayıyla kabul edilmiştir. OHSAS 18001 standardı oluşturulurken BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kılavuzu ile beraber SGS, BCQI NSAI, BSI, UNE vb. çok sayıdaki kuruluşun hazırlamış olduğu "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kılavuzları"nın çalışmalarına başvurulmuştur. OHSAS 18001'den sonra Kasım 1999 yılında OHSAS 18002 (OHSAS 18001 için destek doküman) hazırlanmıştır. OHSAS 18001'in tarihsel gelişimindeki süreçler şöylece özetlenebilir (Koşar, 2015):

- 1996 BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemi Rehberi
- 1997 NPR 5001 Teknik Not (Technical Report)
- 2004 OHSAS 18801: 2004 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
- 2007 OHSAS 18001: 2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Standardı

İSG yönetim sistemlerinin amacı kaliteyi koruyarak tüm yönetim sistemleri ile senkronize çalışabilen, işletmelerin İSG ve ekonomik hedeflerine ulaşma yolunda yardımcı bir sistem oluşturmaktır. İSG yönetim sistemlerinin amacı; yasal kuralları, İSG risklerini dikkate alan bir politika oluşturan ve bu politika doğrultusunda çalışmak isteyen kuruluşlara yardımcı olmaktır (Akpınar ve Ögütoğulları, 2016).

1.8.2. OHSAS 18001 Yapısı ve Standardı

BSI tarafından yayımlanan ilk sağlık ve güvenlik standardı olan BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi (1996) kurumlar için bir rehber niteliğinde olmuştur. Zaman içerisinde geliştirilen BS 8800 rehberi 1999 yılında

OHSAS 18001 Mesleki Sağlık ve Emniyet idare sistemleri halini almıştır (Şahin, 2010). İş sağlığı ve güvenliğinin ilk amacı çalışanları, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden koruyarak, sağlıklı, güvenli ve rahat koşullarda iş görmelerini sağlamaktır. Bir İSG standardı olan OHSAS 18001, işletmelerin mesleki olarak ortaya çıkacak riskleri ortadan kaldırmaya, çalışan performansını yükseltmeye, yönetsel sistemi uygun hale getirmeye çalışır. OHSAS 18001 sürekli iyileştirmeyi ve bu sürece tüm çalışanları dahil etmeyi amaçlayan yaşayan bir süreçtir.

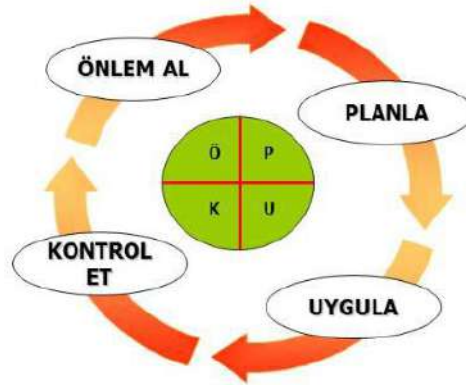
OHSAS 18001, var olan veya olabilecek tehlike ve riskleri kontrol ederek işletme ortamında her fiilin düzgün işlenmesini gaye edinir (Akpınar ve Ögütoğulları, 2016). Bu amaçla yola çıkan OHSAS 18001 iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelebilecek işgücü ve işgünü kayıplarını azaltarak, verimi artırma yoluna gider. İşletmelerde alınan tedbirlerle yangın, patlama, makine arızaları gibi çalışma ortamını tehlikeye sokan unsurların minimuma indirilmesi sağlanmaya çalışılır.

OHSAS 18001, evrensel nitelikler taşıyan bir standart olmasının gereği olarak her ülkede, her sektörde, hiçbir iş kolu ayrımı yapmadan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini denetleyen, meydana gelebilecek her türlü iş kazası ve meslek hastalıkları için meydana gelebilecek riskleri öngörüp, tedbirleri alabilme kapasitesine sahip olan bir standarttır (Koşar, 2015). Günümüz koşullarında OHSAS 18001 standardının uygulanması ve belgelendirilmesi, işletmeler için büyük bir artı sağlamaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemini işletmelere uyarlamakla; sürecin yönetimi, denetimin yönetimi, iyileştirmeye dair yönetim, dokümanın yönetimi, iş akışının yönetimi, müşteri şikayetlerine yönelik yönetim, anket yönetimi, kalibrasyon ve önleyici bakım yönetimi gibi işletmelerin uygulamış olduğu birçok yönetim sistemleri yazılımları, kullandıkları paket programlar ile rahatlıkla koordine edilebilir. Bunun dışında çevre yönetim sistemi olan ISO 14001:2004 ve kalite yönetim sistemi olan ISO 9001:2000 ile de uyumludur (Özmen, 2014).

BSI tarafından geliştirilen ve tüm dünyada kabul alan OHSAS 18001 standardı riskin analizine dair bir yönetim sistemidir. OHSAS 18001 standardı planlama, uygulama, kontrol etme ve önlem alma faaliyetlerini sürekli bir döngü

halinde yürüten ve döngünün işletilmesi için hep bir iyileştirme çabası içerisinde olan bir sistem vardır (Üngören ve Koç, 2015).

OHSAS 18001 yönetim sisteminin temelini önleyiciliğin oluşturulmasıyla beraber yapılması gereken kontroller, düzeltici faaliyetler ve alınan geri dönüşümler ile çok yönlü bir sistem olmuştur. OHSAS 18001 standardında “Planla-Uygula-Kontrol Et-Önem Al” aşamalarını uygulayan PUKÖ döngüsü kullanılır. Bu döngü W. Edwards Deming tarafından geliştirilmiştir (Özkılıç, 2014). PUKÖ döngüsü aynı zamanda ISO standartlarının da temelini oluşturur (Şekil 1). Yeni elde edilen her bilgi ile artan birikim, artan birikimle üretilen fikirler ve bunların test edilmesi için gerekli olan PUKÖ döngüsü. Problemin tanımlanması, analizi ve ana nedenlerin bulunması planla aşamasında, tanımlanan problem için çözümler üretilmesi ve bu çözümlerin sahada kullanılması uygula aşamasında, ortaya çıkan sonuçların kontrolü ve değerlendirilmesi kontrol et aşamasında ve son olarak da gerekli düzeltmelerin yapılıp ve standartların oluşturulması önem al aşamasında hayata geçirilir (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016).



Şekil 1.1. PUKÖ Döngüsü

PUKÖ döngüsünde yapılan planlar dış faktörlerden etkilendiği için uygulama aşaması devamlı olarak kontrol altında tutulmalı ve ortaya çıkan aksaklıklar için düzenlemeler yapılmalıdır. Kalite için sadece ilkinde doğru yap felsefesi yeterli olsaydı mutlaka işler daha kolay olacaktı. Ancak değişen ve gelişen şartlar bu ilkeyi geçerli kılmamaktadır. Kalitenin bozulmadan sürekliliğini sağlamak için PUKÖ döngüsü hiç ara verilmeden uygulanmalıdır. Şirketlerdeki görev paylaşımı da PUKÖ döngüsü ile yapılabilmekte, çalışanlara verilen sorumluluk kontrol edilebilmektedir.

PUKÖ döngüsünü kavrayan çalışanlar otokontrol yapabilmekte ve bu sayede kontrol işlerinden tasarruf sağlanabilmektedir (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016).

OHSAS 18001'in esasları olan politikalar ile planlama, uygulama, kontrol ve gözden geçirme aşamaları olan PUKÖ döngüsü birlikte işletildiğinde aşağıdaki aşamalar gerçekleşir (Özmen, 2014):

1. Aşama (İSG politikası oluşturulması): OHSAS 18001 yönetim sistemi, İSG ile ilgili tüm riskleri dikkate alan, tüm bilgileri değerlendiren, bir İSG politikasının oluşması ve güvenlik ve sağlıkla ilgili hedeflerin geliştirilmesi maksadıyla kendisine başvuran tüm yönetimlere yardımcı olan bir standarttır. Dünya üzerinde ne kadar coğrafya, kültür ve sosyal şartlar varsa hepsini kapsamı amaçlanmıştır. Sistemi başarıya götüren etmen ise yönetimin şartlara uymak konusunda verdiği taahhüttür.

2. Aşama (Planlama): Planlama, PUKÖ döngüsünün ilk adımıdır. Bu ilk aşamada işin kim (ler) tarafından, ne, neden, nasıl, nerede, ne zaman, ne kadar sürede yapılacağı belirlenir. Planlama aşaması; ayrıntıların düşünülmesi, görevlerdeki dağılımların yapılması, hedeflerin belirlenmesi aşamasıdır. Bu aşamanın dikkatlice yürütülmesi son aşamaya kadar olan süreci çok büyük ölçüde rahatlatacaktır (Dede, 2012). Planlama aşaması işletme içerisindeki tüm faaliyetleri kapsar. Karşılaşılabilecek bütün tehlikelerin belirlenmesi, olası risklerin tespiti, alınan önlemlerin değerlendirilmesi, her bir çalışanın yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi ve kanunlar çerçevesinde hareket edilmesi oldukça önemlidir.

3. Aşama (Uygulama): PUKÖ döngüsünün ikinci aşamasını oluşturur. Birinci aşama olan planlamadaki her bir maddenin hayata geçirilmesi safhasıdır. Bu aşama, hem birinci aşama olan planlamanın uygulama aşaması hem de üçüncü aşama olan kontrol aşamasının verilerinin oluştuğu safhadır (Dede, 2012). Ortaya konan İSG politikalarının uygulanabilmesi için yerine getirilmesi gereken şartlar olacaktır. Mesela, yasalar çerçevesinde çalışanlara sorumluluklar verilmesi ve bu sorumluluklar dâhilinde yetkilendirmelerin yapılması gibi. Uygulama aşamasının gerçekleşebilmesi için gerekli kaynaklar sağlanmalıdır. Bununla beraber, süreç içerisinde İSG ile ilgili tüm eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, belirlenen eğitimlerin

zamanında verilmesi, çalışma ortamındaki iletişimin artırılması, hazırlanan programlara çalışan katılımının sağlanması, dokümanların hazırlanması, onaya sunulması, acil durum planlarının yapılması gerekir.

4. Aşama (Kontrol ve Geliştirme): PUKÖ döngüsünün üçüncü aşamasıdır. Planlanmış hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı bu aşamada belirlenir. Şayet istenilen hedefler yakalandıysa uygulamalar kontrolden geçirilip standartlar oluşturulur. Bu aşama İSG ile ilgili planlanan çalışmaların gerçekleşme payları hakkında tespitlerin yapıldığı ve varsa düzenlemelere gidildiği aşamadır. İş kazalarının, ramak kala'ların, izleme ve ölçümlerin kayıtlara geçildiği, hedeflere ulaşma oranlarının belirlendiği basamaktır.

5. Aşama (Sistemin Gözden Geçirilmesi): PUKÖ döngüsünün sonuncu aşamasıdır. Bu aşama birinci adım olan planlama ile son adım olan önlem al aşamasında nelerin olup bittiği, planların gerçekleşip gerçekleşmediği, ortaya çıkan farkların nedenleri araştırılır. Varsa aksaklıklar bunların giderilmesi için gerekenler yapılır. Sistemin sağlıklı yürümesi için kontrol aşaması sık sık tekrarlanmalı, sistemin zayıf noktaları güçlendirilmelidir. Kalıcı bir denetleme sistemi için alınan önlemler standartlara bağlanmalı, eğitime gereken önem verilmeli ve önlem alma aşaması süreğen bir halde uygulanmalıdır.

1.9. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı

ISO 45001 dokümanı; büyüklüğü, faaliyet alanı, niteliği fark etmeksizin işin yapılmasından kaynaklı kazaları ve mesleğe dayalı hastalıkları önleyerek, sağlıklı çalışılabilecek imkânları sağlaması ve bununla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği performanslarını artırmaya çalışan bir standarttır. ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı; çalışılan ortamların güvenliğini artırmak, çalışanların sağlığını korumak, sistem kusurlarını da içerisine alacak şekilde var olan tehlikeleri ortadan kaldırmak, İSG ile ilgili riskleri minimalize etmek amacını güder. İSG şartlarına uyulduğu takdirde meydana gelen fırsatlardan da yararlanan bir dokümandır. ISO 45001, İSG ile ilgili her dokümana ulaşabilme kolaylığı da sağlar. İSG yönetim sisteminin beklenen sonuçları arasında;

- İSG performansındaki daimi gelişme,

- Yasal ve diğ er şartların yerine getirilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşılması, sayılabilir.

ISO 45001 dokümanı, her türlü işletme için geçerlidir. İşletmelerin faaliyet alanları, işgören ve işverenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği risklerini belirlemek için gereklidir. ISO 45001 standardı, iş sağlığı ve güvenliği performansının artırılması için ölçütler saptar ve kurallar koyar. ISO 45001, çalışma ortamının şartları ile çalışanın sağlık ve güvenliği için gerekli unsurları birbirleri ile entegre eder. Bu standardın amacı; ürün güvenliği, çevresel faktörler değil, iş sağlığı ve güvenliği sistemini iyileştirmektir. Yalnız bu sistem istisnasız kurallara riayet bekler.

Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu (ISO), dünya çapında bir federasyondur. Bu kuruluş çalışanlarının ve çalışmalarından etkilenen herkesin bedensel ve zihinsel sağlığı ve güvenliğinden sorumludur. ISO 45001 İSG yönetim sisteminin amacı; kurumun sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları sağlayan, kaza ve hastalıkları önlemeye yönelik bir performansı sürekli korumasıdır (TS ISO 45001, 2018).

ISO 45001, OHSAS 18001'in geliştirilmiş halidir. ISO 45001 için uyarlanmış olan PUKÖ döngüsünü inceleyecek olursak; PUKÖ döngüsü işletmelerin devamlı ilerlemesini sağlamak için oluşturulan bir süreçtir. Bu aşamalar (TS ISO 45001, 2018):

Planla: İSG risk ve fırsatları ile diğ er risk ve fırsatlar karşılaştırılmalı olarak değerlendirilir. Planlama faaliyeti tek başına yapılabilecek bir çalışma değil aksine uzman kişiler eşliğinde yapılan bir süreçtir. Bu uzmanlar hem çalışanlar açısından hem de işverenler ve değişen koşullar açısından olabilecek tüm riskleri ve fırsatları belirler. Olabilecekler arasında iş kazası, meslek hastalığı, itibar zedelenmesi gibi etkiler olabilir. İşte planlama tüm yönleri düşünerek bütünü oluşturmaya çalışır;

Uygula: Hazırlanan planı süreç içerisinde uygula;

Kontrol Et: İş sağlığı ve güvenliği politika ve hedeflerine göre yapılan faaliyet ve süreçleri izle, ölçümler yap ve sonuçları raporla;

Önlem A: Hedeflenen sonuçlara ulaşabilmek için lazım gelen tüm önlemleri al gibi aşamalar bulunmaktadır.

1.10. Risk Yönetimi

Olası riskleri yönetebilmek için risk değerlendirmesi, acil eylem planları, tahliye konuları yakın planda incelenmeli ve gerekenler yapılmalıdır (Özdemir, 2016):

Risk Değerlendirmesi: İşverenler, İSG açısından riskin değerlendirmesini yaptırmakla mükelleflerdir. Risk değerlendirmesi sonuçlarını kullanarak gerekli tedbirleri almak ve koruyucu donanım ve ekipmanı belirlemek zorundadırlar. Risk değerlendirmesinde;

- Olası risklerden etkilenecek çalışanlar,
- İş ekipmanlarını, iş gereği kullanılacak kimyasal maddeleri kullanılacak halde bulundurmak,
- İş ortamındaki tertip ve düzen,
- Özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan; genç, yaşlı, engelli, emziren çalışan ve kadın çalışanların durumları, dikkate alınır.

Acil Eylem Planları: İşverenler çalışılan ortam, iş ortamında kullanılan maddeler, ekipmanlar ve çevre şartlarını değerlendirerek acil durumları önceden kestirmek ve çalışanlarla, onların etkilendiği çevre için acil eylem planları hazırlamak zorundadırlar. Bu planların hazırlanışı kapsamında gerekli ölçüm ve değerlendirmeler yapılmalıdır.

Acil eylem planları hazırlanma aşamasında; işyeri büyüklüğü ve kapasitesi, özel durumları, tehlikeler, riskler, işletmede çalışan personel sayısı ve işletmeyle etkileşim halinde olan diğer kişiler göz önünde bulundurularak koruma, önleme, tahliye etme, ilk yardım, yangınla mücadele gibi konularda yeterli eğitimi almış, donanımlı personel görevlendirilmelidir. Yapılacak tatbikatlar esnasında, yeterli personel, gerekli araç ve teçhizat bulundurulmalıdır. İlk yardım, yangın tatbikatı gibi profesyonellik isteyen konularda ilgili kurumlarla işbirliği yapılmalıdır.

Tahliye: Önlenemeyen ve ciddi tehlikelerin meydana geldiği durumlarda, çalışanlar derhal işi bırakıp çalışma yerlerini terk etmelidirler. İşverence daha önceden belirlenen ve personel tarafından bilinen güvenli yerler tahliye sırasında büyük önem arz eder. Daha önceden oluşturulup gerekli eğitimlerin verildiği personel tahliye anında yapması gerekenler ve imkân varsa gerekli müdahalelerle sorumludurlar.

1.10.1. Güvenlik Performansının Ölçümü: Risk Analizi

Güvenlik performansının ölçümünde birçok yöntem vardır. Geçmiş kaza kayıtlarının incelenmesi, çalışanların güvensiz davranışları, sistem eksikliklerinin belirlenmesi, algı ölçümleri, çalışanların gözlemlenmesi gibi. Güvenli çalışma koşulları; kendine özgü güvenlikle ilgili politikaları ve tehlikenin kontrolü ile belirleyiciliğini ortaya koymuştur. Dejoya'ya göre; güvenlik performansının belirleyicileri olan güvenli çalışma koşulları ve tehlike kontrolünü içeren risk analizleri işletmelerin güvenlik performansını belirler. Yine güvenlik performansını etkileyen faktörler arasında, personelin güvenli davranışları, mevcut yapıdan kaynaklanan kusur ve eksiklikler gösterilebilir (Tüzüner ve Özaslan, 2011).

6331 sayılı İSGK' ya göre risk tanımı yapılırken tehlikelerden kaynaklı kayıp, yaralanma veya farklı zararlı sonuçların meydana gelmesi ihtimalidir. Tanımda yer alan “farklı zararlı sonuç” ifadesinden maksat meslek hastalıklarıdır. Risk tanımı; hem çalışanı, hem işletmeyi hem de bunları barındıran çevreyi kapsar. 6331 sayılı olan İSGK risk değerlendirmesini ise şöyle tanımlar: “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”dır.

Hiçbir zaman olası risklerin ortadan kaldırılması mümkün olmamıştır. Risk değerlendirilmeleri yapıp, uygun önlemler alınarak olası risklerin minimumda tutulması amaçlanır. Alınacak tedbirlerle oluşabilecek kazaların şiddetleri azaltılabilir ve böylece büyük kayıplar önlenir. Risk değerlendirmesi yapılması gereken durumlar (Uslu, 2014):

- İşyerinde hiç risk değerlendirmesi yapılmamışsa,
- Yeni bir makine veya ekipman alınmışsa,
- Yeni teknikler uygulanacaksa,
- İşlerin yapılışıyla ilgili veya iş organizasyonu ile ilgili değişiklikler yapılacaksa,
 - Kullanılan hammaddelere veya yarı mamul maddelere yenileri eklenecek yahut değişimler yapılacaksa,
 - İlgili mevzuatta değişiklik olduysa veya yeni mevzuat yürürlüğe girdiyse,
 - İş kazası veya meslek hastalıkları meydana geldiyse,
 - Patlama, parlama, yangın gibi olaylar meydana geldiyse.

1.10.1.1. Risk Analizi Aşamaları

Risk değerlendirmesinde yedi aşama vardır (Uslu, 2014):

1. Hazırlık Aşaması: İşletmenin tüm verileri incelenerek işletmelerin faaliyetleri ve çalışma sahaları belirlenir. Geçmiş yılların kaza istatistikleri, kazaya sebep olan nedenler, kazaların nerelerde olduğu, hastane kayıtları, makinelere ait teknik dokümanlar, çalışma talimatları, personelin görev dağılımı, kimyasal madde malzeme güvenlik formları, personele verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri incelenerek çok yönlü bir hazırlık yapılır.

2. Tehlikelerin Belirlenmesi Aşaması: Öncelikli amaç tehlikenin kaynağına ulaşmaktır. Bu aşamada personelin gözlemlenmesi büyük önem taşır. Çalışanların güvensiz davranışları not edilir, personelden işin icrasıyla ilgili bilgiler alınır, makine ve malzemelerin çalışma prensipleri incelenir, tesisat, bina yapıları, çalışma düzeni kaydedilerek tehlikeler belirlenmeye çalışılır.

Makine, tesis ve teçhizatlarına rutin bakımları yapılarak;

- Makine ve teçhizatların özellikleri belirlenir,
- Çalışma yoğunluğuna bağlı yıpranma payları hesaplanır,
- Makinelerin nitelik ve nicelikleri belirlenir ve bu bilgiler doğrultusunda tamir, bakım-onarım gereksinimleri tespit edilir,
- Diğer kotrole kadar makinelerin dayanıklılığı hakkında rapor hazırlanır.

3. Tehlikelerin Değerlendirilmesi Aşaması: Bu aşamaya kadar elde edilen bilgiler ışığında, tehlike sınıfları belirlenir ve meydana gelebilecek zararların boyutu, olası risk durumları hesaplanır. Kullanılan risk analiz metodları ile zararın ortaya çıkmasına dair olasılık ortaya konur. Riskin değerlendirmesinde, tehlikeye maruz kalan personel sayısı, çalışanın ne kadar zarara uğrayabileceği, var olan önlemin yeterliliği incelenir. Tüm risklerin birleşik etkisi ve birbirlerini tetiklemesi bu aşamada hesaplanması gereken etkilerdir (Şardan, 2005).

4. Önlemlerin Belirlenmesi Aşaması: Bu aşamada risklerin kontrol altına alınması beklenir. Bu kontrolün sağlanması için bazı önlemler gereklidir:

- Tehlikeli olan yerine daha az tehlikeli koyularak risk düzeyinin düşürülmesi,
- Risk henüz kaynakta iken çözüm üretilmesi ve kontrol edilmesi,
- Yanlış olan üretim metotları ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi,
- Çalışanların tehlikelerden fiziki manada uzaklaştırılması,
- Acil eylem planlarının hazırlanması,
- İlk yardım eğitimlerinin verilip, gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Kişisel koruyucuların sağlanması,
- Personelin talimat ve yönlendirmelere uymasının özendirilmesi,

gibi önleyici tedbirlerden işletmeye uyan tedbirler uygulanır. Tedbirler seçilirken mühendislik çözümler mutlaka ön planda tutulmalıdır. Risk ne kadar büyükse alınacak tedbir, harcanacak çaba da o kadar büyük olmalıdır. Riskler ortadan kaldırılırken yeni riskler doğurmamaya, çalışanların bir kısmının güvenliği sağlanırken diğerleri riske atılmamaya, değerlendirilmeyen herhangi bir etkenin kalmadığından emin olmaya, alınan önlemlerin personel için ekstra yük getirmeyeceğine emin olunmalıdır.

5. Önlemlerin Uygulanması Aşaması: Riskin kaldırılması veya en düşük seviyeye indirilmesi için gereken önlemler belirlendikten sonra bu önlemlerin alınması için bütçe ayrılması, personelin görevlendirilmesi, zaman ve mekân ayarlaması yapılmalıdır.

6. Etkinin Kontrol Edilmesi Aşaması: Önleme çalışmaları bittikten sonra mutlaka geri dönütler alınmalı, yapılan çalışmaların riskleri artırıp artırmadığı kontrol edilmeli, yapılan çalışmaların yeni riskler oluşturmadığından emin olunmalıdır.

7. Yöntemin Tekrarlanması Aşaması: Riskleri azaltmak için yapılan çalışmalar tekrarlanmalı, risklerin azaltılmasına yönelik her türlü gelişme ve yeniliğe açık olunmalıdır.

Risk analizi için uygulanan her aşamanın kayıtları mutlaka tutulmalıdır. Bu sayede benzer risklerle karşılaşıldığında ne tür önlemler alınacağı önceden bilinmiş olur. Ayrıca tutulan kayıtlar ile yaşanan kazalarda artış veya azalış olup olmadığı bulunur ve iş güvenliği çalışmalarının ilerleme ve fayda boyutu gözlemlenebilir.

1.10.1.2. Risk Analizi Metotları

Risk analizi ile ilgili yöntemleri iki başlık altında incelemek mümkündür (Uslu, 2014):

1. Kalitatif (Nitel) Yöntemler: Riski yüksek, orta veya düşük gibi ifadelerle tanımlar. Yani risk değerlendirmesinde sözel ifadeler kullanılır. Risk değerlendirmesini yapan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı tecrübe ve sezgilerini kullanarak olası riskleri tahmin eder. Yapılan risk hesaplamaları sayısal verilere dayanmadığı için değerlendirmelerini de sayısal değil sözel ifadelerle belirtir. Yöntemin güvenilirliği uzmanın tecrübe ve sezgileri üzerinden gittiği için kritik değerlendirmelerde kalitatif yöntem çok sağlıklı olmayacaktır.

- PHA – Ön Tehlike Analizi
- HAZOP – Tehlike ve İşletilebilme Yöntemi
- What if – Olursa Ne Olur
- Neden Sonuç Analizi
- FTA – Hata Ağacı Analizi
- HTA – Hiyerarşik Görev Analizi

2. Kantitatif (Nisel) Yöntemler: Risk sayısal hale getirilir. Olasılıklar mantık ve matematik metotlarla süreç içerisinde takip edilerek sonuçlandırılır. Sayısal değer

hesaplamalarında olasılık, güvenilirlik teoremleri, simülasyon modelleri gibi çeşitli teknikler kullanılır.

- Kinney Risk Analizi
- FMEA – Olası Hata Türleri ve Etkileri Analizi
- L Tipi Matris
- X Tipi Matris

1.11. İSG Eğitim Faaliyetleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı; tehlike bilincini artırmak, yaşanan yaralanmalar ve meslek hastalıkları konusunda farkındalık oluşturmak, önleyici tedbirler almak konusunda teşvikler oluşturmaktır (Tambay, 2018). Kazaların olma ihtimali her zaman vardır. Çalışanı, bu var olan kaza potansiyelinden korumak için fiziksel araçlardan ve kanuni yollardan faydalanılmalıdır. Ayrıca kişiyi kazaların önüne geçebilecek bilgi ve beceriyle donatmak da kazanın önüne geçme metodlarından biridir. Eğitim ile iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve güvenlik iklimi oluşturmak mümkündür.

Bir işletmede çalışan her kademedeki personel iş sağlığı ve güvenliği bilgisine sahip olmalıdır. Yönetici, denetçi, ziyaretçi, yüklenici, işçi yani herkes iş sağlığı ve güvenliğinin önemini kavramalı ve düzenlemeler buna göre tasarlanmalıdır. Bir işletme çalışanlarına, yapmaları istenen işler için eğitim vermek zorundadır. Bu eğitimin kapsamında, çalışanın maruz kaldığı ya da maruz kalma ihtimali olan tüm durumları, bu durumlarla ilgili var olan belirtileri, acil müdahale teknikleri olmalıdır. Sadece çalışanların bilgilendirilmesi yeterli olmamakta, büyük ölçekteki tehlikelerden korunmak ve risklere karşı korunma tedbirlerini almak için gerekli kuruluşlardan yardım alınmalıdır (Tambay, 2018).

2012 yılı 6331 sayılı İSGK'nın 17. maddesi; "çalışanların mesleki risklerden korunması, kazaları önleme ile ilgili yöntem ve davranışların öğretilmesi, kanunlar karşısında güvenlikle ilgili hak ve görevleri konusunda bilgilendirilmesi ile ilgili işvereni sorumlu tutmuştur. Yeni işe alınan her işçiye ve halen çalışmakta olan her personele görev ve sorumlulukları anlatılmalı, işyerindeki risklere dikkat çekilmeli, işletmedeki ekipman ve teknoloji değiştiğinde eğitim almaları gerektiği

belirtilmektedir. Verilen eğitimler belgelendirilmek zorundadır. Yine kanun maddesi, pozisyonu gereği sorumluluk sahibi olan kişilerin de gereken eğitimlere tabi tutulmasını şart kılar” (İSGK, 2012).

2013 tarihli, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” işverene yüklediği görev ve sorumlulukları şöyle sıralar: “Çalışanların İSG eğitimleri için gerekli olan programların hazırlanması ve uygulanması, eğitimlerin verileceği yerin, araç ve gereçlerin temini, personelin bu eğitime katılımlarının sağlanması ve eğitim sonunda katılım belgelerinin verilmesi”. Yine bu yönetmelikle eğitim verecek eğitmenlerin ve kuruluşların nitelikleri düzenlenir (ÇİSGUEY, 2018).

Güvenlik eğitimi ile iş kazalarının önüne geçilmesi planlanır. Güvenli ve sağlıklı çalışmanın ön koşulu; tehlikeleri, tehlikeli hareketleri ve bunların sonuçlarını bilmektir. Sağlık ve güvenliğin kalitesini artırmak tüm personele verilecek İSG eğitimleri ile sağlanabilir. Eğitim materyalleri ile yeni fikirler işyerlerine anlatılır, var olan uygulamalar güçlendirilir, sağlık ve güvenlik politikaları hayata geçirilir. Eğitim programları üç grupta hazırlanabilir (Tambay, 2018):

1. Temel Eğitim Programları; yapılan işle ilgili ekipman ve malzemelerin doğru kullanımı, bakımları, acil eylem davranışları, kişisel hijyen, kişisel koruyucuların kullanımı gibi konuları içerir.

2. Tanıma Programları; çalışma ortamındaki tehlikelere dikkat çekmek, var olabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmak veya kontrol edebilmek, yasaların neler getirdiğini anlayabilmek, toksik maddelere maruziyet durumundaki belirtileri öğrenmek, potansiyel tehlikeleri ilgili yerlere rapor etmek ile ilgili çalışmaları içerir.

3. Problem Çözme Programları; iş görenlerin tehlikeleri tanınması, kontrol edebilmesi ile ilgili davranışlara sahip olmasını amaçlar.

Çalışanların eğitimi mekanizması, risklerin önlenmesi ile ilgili değildir ancak işgörenlerin sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmasına önem veren bir mekanizmadır. Eğitim ile çalışanların işyerinde var olan tehlikeleri ve maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini anlamaları ve daha tedbirli davranışları amaçlanır.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki eğitime tabi tutulan personel güvenlik şartlarına daha fazla özen göstermektedir.

1.12. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yasal Mevzuat

Ülkemiz hukuk temelleri üzerine kurulmuş büyük bir devlettir. İSG konusu Avrupa Birliği edininimlerinden faydalanarak hukuki bir zemine oturtulmuş yasa ve yönetmelikleri 20 Haziran 2012 tarihinde bir çatı altında toplayarak 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çıkarılmıştır. İSG ile ilgili kanun ve mevzuatlar; Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, İSG’ ye yönelik hazırlanan yönetmelik ve tebliğlerdir.

1.12.1. Anayasa

Türkiye Cumhuriyeti anayasasına göre; çalışılan yerdeki işgörenlerin psikolojik, sosyolojik ve fiziksel olarak tüm risklere karşı önlemleri almak işverenin yükümlülüklerindedir. İşveren çalışanın iyilik halinin sürekliliğini sağlamalıdır (Özveri, 2005-2009 Dönemi Çalışma Raporu: 125). Türkiye Cumhuriyetinin anayasal sistemine göre bireysel ve ekonomik olarak işverene bağımlı olan çalışanın her türlü tehlikeye karşı korunması işverenin sorumluluğu altındadır. İşverenin bu sorumluluğu yerine getirmesini yasalar çeşitli yaptırımlarla güvence altına almıştır.

İşçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesi, işçinin emeği ve hizmetini ortaya koyup karşılığında maddi kazanç sağlayan bir sözleşmedir. İşveren sadece işçiye maddi gelir sağlamakla kalmaz, işçinin haklarını koruyup kollamak ile de mükelleftir. İşçinin çalışması esnasında maruz kalabileceği tehlikelere karşı korumak ve gözetmek işverenin yükümlülüğü altındadır. Böylece işveren- işgören arasında doğan menfaat dengesi korunmuş olur. Bu dengenin icrası Borçlar Kanununun 332. maddesinin güvencesi altındadır.

İş hukukunun koruyucu ilkeleri gereği, çalışılan yerin iş güvenliğine dair tedbirlerin alınmasını sağlamak sadece işçi-işveren sözleşmesinin bir gereği değil aynı zamanda devletin “sosyal devlet” olmasının bir sonucudur ve bu garanti,

anayasanın madde 2.5 ile koruma altına alınmıştır. Devlet işvereni, işçinin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla gerekli tedbirleri alması hususunda sorumlu tutmuş, gerekenlerin yapılmaması halinde idari ve cezai müeyyideler koymuştur (Karacan vd., 2011).

1.12.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)

İSG'ye dair yasal düzenlemelerin yapıldığı kanun 6331 sayı numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. 12 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen İSGK, 5 bölüm ve 8'i geçici olmak kaydıyla toplamda 39 maddeden oluşmaktadır.

İlk bölüm kanunun amacını, kapsamını ve kapsam dışı faaliyetleri ile mevzuatla ilgili kavramların açıklamasını yapar. İkinci bölümde; işveren ve iş görenlerin görevleri, yetkileri ve yükümlülükleri ile ilgili ayrıntılı bilgi verilir. Üçüncü bölüm, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşması ve çalışmasının esaslarını, koordinasyona dair düzenlemelerin yapıldığı bölümdür. Dördüncü bölüm, çalışma koşullarının denetimi ve idari yaptırımlar anlatılır. Beşinci olan son bölüm, "Çeşitli ve Geçici Hükümler" başlığında yapılacak her türlü düzenleme yer alır (Kalkış, 2013).

İSGK'nın 1. maddesi kanunun amacını açıklarken işyerinde çalışanın sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanmasını, var olanın iyileştirilmesini işverenin görev ve sorumlulukları altında kabul etmektedir. 3. madde İSG ile ilgili kavramları açıklar ve böylece kanunun anlaşılabilirliğini artırır. Bu kavramlara kaynaklık eden AB mevzuatı ve ILO sözleşmesindeki ifadelerdir:

Çalışan: "Özel statüsü ve kendi içindeki kanunlarına bakmaksızın kamuda ya da özelde istihdamı sağlanan kişilerdir."

Çalışan Temsilcisi: "Sağlık ve güvenlik çalışmalarına katılan, önerilerde bulunan, alınması gereken tedbirleri işverene bildiren yetkili kişidir."

Destek Elemanı: "İşyerindeki asıl görevinin dışında İSG ile ilgili görevlendirilen personel."

Genç çalışan: "15 yaşını bitirmiş fakat henüz 18 yaşını doldurmamış çalışan."

Konsey: “İSG’nin öncelikleri, politika ve stratejilerinin muhatapları arasındaki mutabakatı ile kurulan konsey.”

Önleme: “Tüm çalışma sahası ve yapılan işler çerçevesinde tüm riskleri yok etmek veya azaltmak için alınacak tedbirlerin tümü.”

Tehlike: “İşyerini veya çalışanı içerden veya dışardan etkileyebilecek zarar verme potansiyeli.”

Risk: “Tehlikeden kaynaklanabilecek olumsuz sonuç ihtimali.”

Risk Değerlendirmesi: “Tehlikeleri ve bunların olabilecek sonuçlarını absorbe etmek için alınması gereken tedbirlerin önceliğini belirleyen çalışmalar.”

İşyeri Hemşiresi: “Hemşire unvanını kazanmış, bakanlık tarafından yetki verilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip sağlık personeli.”

6331 sayılı İSGK’nın 4. maddesi işverenin sağlık ve güvenlikle ilgili tedbirleri kontrol etmek var olan aksaklıkları gidermek ile mükelleftir. Yine aynı kanunun 10. maddesine göre işveren ortamın risk değerlendirmesini yapmak, kontrol, ölçüm ve araştırmaları tetkik etmekle sorumludur. 6331 sayılı İSGK’nın 22. Maddesi gereğince İSG kurulu oluşturulmalıdır. Bu kurulun ana vazifesi, yapılan işin özelliklerine uygun İSG iç yönerge taslağı oluşturup işverenin onayına sunmaktır. Aynı zamanda bu kurul; hazırlanmış yönergenin işlerliğini takip etmek, takip sürecini raporlaştırmak, alınması gereken tedbirleri belirlemek, yapılan ve yapılamayan işleri değerlendirerek yıllık rapor hazırlamak, gelecek yıla ait çalışma programları düzenlemek ile de görevlidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sadece işverene yükümlülükler getirmemiştir. İşveren çalışılan ortamların sağlık ve güvenliğini sağlamak, olumsuzlukları bertaraf etmek, çalışanlarını koruyup gözetmekle yükümlü iken işgören; aldığı sağlık ve güvenlik eğitimlerine uymak, işverenin bu konudaki talimatlarını yerine getirmek, uygunsuz hareketlerde bulunmamak ve diğer çalışanları da tehlikeye sokmamakla mükelleftir.

İşverenin Yükümlülükleri: İSGK’nun 4. Maddesi işverene ait yükümlülükleri açıklayarak gerekli yol göstermeleri yapmıştır: İşveren çalışanlarının

sağlığı ve güvenliğini tesis etmekle vazifelidir. İSG hizmetlerini profesyonel bir ekipten alıyor olmak işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Alınacak tedbirlerin maliyeti çalışana rücu edilemez. Çalışanların eğitimlerini sağlamak, olası riskleri ortadan kaldırmak, kazalara ve meslek hastalıklarına karşı önlemler almak, makinelerin bakımlarını yaptırmak, kullanılan araç ve gereçleri temin etmek, mevcut durumu günün şartlarına göre revize etmek işverenin yükümlülükleri arasındadır. Çalışanların alınan tedbirlere uyup uymadığını denetler, uygunsuzlukları giderir. Risk değerlendirmeleri yapar/yaptırır. İşe uygun personel seçimine dikkat eder. İSG hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmelidir. Görevlendirme uygun vasıfları taşıyan personel aracılığı ile olabileceği gibi, dışardan hizmet alımı olarak da yapılabilir (Ertürk, 2012).

İşgörenin Yükümlülükleri: İSGK'nun 19. Maddesi çalışanların yükümlülüklerinden bahseder: Çalışanlar verilen eğitimlere katılmak, kusurlu hareketlerden kaçınmak, hem kendisinin hem de diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek davranışları yapmamak ile mükelleftirler. İşyerindeki makine ve araçları kurallara uygun şekilde kullanmak, işyeri tarafından temin edilen kişisel koruyucuları mutlaka kullanmak ve korumak, gerek makine ve teçhizatı, gerek koruyucu donanımlarda gerekse tesis ve binalarda sağlık ve güvenliği olumsuz yönde etkileyebilecek bir aksaklığı fark edince işveren ya da çalışan temsilcilerini bilgilendirmek ve noksanlıkların giderilmesi aşamasında işveren ile işbirliği yapmak çalışanın yükümlülüklerindedir.

1.12.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)

2012 tarihinde 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılarak yerine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu getirilmiştir. Türk Borçlar Kanununun 393. ile 462. maddeleri arasındaki hususlar İSG ile ilgilidir (TBK, 2012). Türk Borçlar Kanununun 396. maddesi “çalışanın işini yaparken özen ve sadakat göstermesi gerektiği ve kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen gösterme yükümlülüğü” getirir. TBK'un 399. maddesi “çalışanın, talimat ve dürüstlük ilkelerine uygun davranmasını”, 400. maddesi “gereken zorunluluklar haricinde çalışanın işyerine verdiği zararlardan sorumlu olduğunu” söyler. Türk Borçlar

Kanununun 417., 418. ve 419. Maddeleri “İşçinin Kişiliğinin Korunması”ndan bahseder. İşverenin çalışanı koruma borcu, çalışanın iş ortamında karşı karşıya kalabileceği tehlikelerden koruması, gereken önlemleri alması ve işçinin çıkarlarına zarar verebilecek durumlardan kaçınmasıdır. Bu ifade işveren sorumluluğunu sadece hayati tehlike oluşturabilecek alanlarda değil psikolojik, ekonomik ve entelektüel anlamda da korumasıdır.

1.12.4. 4857 Sayılı İş Kanunu (İK)

Halen devam eden hukuki bir ilişkiyi, tek taraflı olarak bitiren, bozucu yenilik doğuran irade beyanına fesih denir. Feshin hakkı; iş sözleşmesini sonlandırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Ahlaka ve iyi niyete uymayan hallere dayanarak işgören ve işveren tarafından onaylanmış fesih hakkı iş kanununun 24. ve 25. maddesinde açıklanmıştır. İSG’yi ilgilendiren açıklamalar yine bu maddelerde anlatılır:

- “Çalışanın yapmakla sorumlu bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrarcı olması”,
- “Çalışanın kendi isteği ve/veya savaşmasından dolayı işin güvenliğini tehlikeye atması”,

gibi durumlarda, işveren iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilir. Haklı nedenle iş sözleşmesi feshedilen çalışana ihbar ve kıdem tazminatı verilmez.”

1.12.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

SSGSS kanunu, iş kazası (13. Maddede) ve mesleki hastalıkların tanımlanması, bunların bildirimine dair yöntemleri ve soruşturulması (14. maddede), hastalık ve analık halleri (15. maddede), yetkili kişi ve kurumlardan rapor alınmak şartıyla geçici iş görmezlik ödeneği (18. maddede), iş kazası sonucu veya meslek hastalığına bağlı bir ölüm veya hastalığın ortaya çıkması durumunda hak sahiplerine gelir bağlanması cenaze ve evlenme ödenekleri (20. maddede), iş kazası veya meslek hastalığı ve hastalık durumlarında işveren ve üçüncü şahısların sorumluluğu (21. maddede), sürekli iş görmezlik derecelerini belirleyen sosyal sigorta yüksek sağlık kurulu (58. maddede) ve sağlık hizmetlerinden yararlanma şartlarını içeren (67. maddede) düzenlemeler yapmıştır (İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik kanunları, 2012).

Bu maddelerin bazılarının içerikleri Anayasa ve Kanun Hükümünde Kararnamelerle mükerrer zamanlarda değiştirilmiştir.

5510 sayılı SSGSS Kanunu iş kazasını şöyle tanımlar; “*Sigortalı çalışanın işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan işten kaynaklı olarak, sigortalı çalışanın, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi dolayısıyla asıl işini yapmadan geçen zamanlarında, emziren kadın sigortalı çalışanın, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalı çalışanların, işveren tarafından sağlanan bir taşıt aracılığıyla işin gerçekleştiği yere geliş gidişleri süresinde, kendi hesabına bağımsız çalışan sigortalı çalışanın, işyerinde bulunduğu esnada ya da yürütmekte olduğu iş dolayısıyla işyerinin dışında meydana gelen ve sigortalı çalışanı anında ya da sonradan bedenen ve ruhen zarara uğratan olaylar*”dır (5510/13. madde).

1.12.6. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yönetmelikler ve Tebliğler

2012 tarihinde çıkarılan ve 2014 tarihinde son halini alan 6331 sayılı İSGK ve bu kanunla ilişkili bazı yönetmelikler şunlardır: 2013 tarihinde yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği’dir.

Güvenli bir işyerinde çalışmak, her bir çalışanın temel hakkıdır. İşçinin bu hakkı kanunlar, yönetmelikler ve tebliğler aracılığıyla güvence altına alınmıştır. Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen kanunlar Avrupa Birliği uyum yasaları ya da Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tavsiyeleri ile oluşturulmuştur. Özellikle 6331 sayılı İSGK, ILO sözleşmelerinden 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri ile AB çerçeve direktifleriyle tanzim edilmiş, tüm çalışanları kapsayan bir kanundur.

1.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamasında Etkisi Olan Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar

İSG çalışmalarının düzenli ve etkili bir biçimde yürütülmesini sağlamak ve bunun için denetleme çalışmalarını etkili bir biçimde sürdüren dünya genelinde birçok kuruluş vardır. Uluslararası arenada etkinliği olan İSG düzenlemelerinde

bulunan WHO, ILO, AB Direktifleri, US-OSHA, EU-OSHA, Türkiye’de ise ÇSGB çalışma hayatının daha sağlıklı ve güvenli bir platformda ilerlemesi için faaliyetlerini sürdürürler.

1.13.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Çalışan her birey insan onuruna yakışan şartlar altında, güvenli ve sağlıklı işyerlerinde çalışmalıdır. Bu prensipleri benimseyerek 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İSG konusuna dikkat çekmiş, istatistiksel ve bilimsel yöntemleri kullanarak sorunların çözülmesi, sosyal adaletin sağlanması için hala çalışmalarını sürdürmektedir (ILO, 2009).

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 7. maddesi, *“herkesin yasa önünde eşitliğinden ve ayırım gözetilmeksizin yasaların korunmasından eşit olarak yararlanma hakkını”* savunurken; 23. madde, *“tüm bireylerin çalışma, işini serbestçe belirleme, adaletli ve elverişli koşullar altında çalışarak işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret isteme, kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışan ve sosyal koruma önlemleriyle desteklenen adil ücret isteme, sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını”* kapsarken; 24. madde ise; *“tüm bireylerin dinlenme, eğlenme, çalışma sürelerinin makul bir seviyede sınırlandırılması ve belirli dönemler içerisinde ücretli izne çıkma hakkını”* ifade etmektedir.

ILO bünyesinde bulunan 189 sözleşmenin 148’i, 204 tavsiye kararının 156’sı İSG ile ilgilidir. Bu sözleşmeler içerisinde özellikle 1981 yılında imzalanan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1985 yılında imzalanan 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 2006 yılında imzalanan 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve bunlara ait tavsiye metinleri ILO’nun İSG konusunda çok ciddi politikaları olduğunu ortaya koyar (İşler, 2014). Türkiye ILO kapsamında 59 sözleşme imzalamıştır. Bunlar içerisinde; 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 167 sayılı İnşaat İşçilerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi sayılabilir.

1.13.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

1945 yılında Birleşmiş Milletlerin kuruluşu için bir araya gelen diplomatların mutabık kaldığı mevzu evrensel bir sağlık örgütü kurulmasının gerekliliğiydi. Bu ortak mutabakat 7 Nisan 1948 yılında hayat bularak WHO kuruldu ve WHO anayasası oluşturuldu (<https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa>). Dünya Sağlık Örgütü tüm dünya üzerinde insan sağlığıyla ilgili bilimsel çalışmalar yapmaya, dezavantajlı nüfusa yardımcı olmaya çalıştı. Bulaşıcı olan ve olmayan hastalıklar, ana-çocuk sağlığı, sağlıklı bir yaşlılık dönemi, insanoğlunun temel ihtiyaçlarından olan su, hava, yiyecek, ilaç ve aşı temini gibi mevzulara eğilerek çalışmalar yapmaktadır. WHO anayasasının ilkelerini oluşturan bu başlıklar evrensel standartlarda uygulanması için çalışılmaktadır. WHO Anayasası, tüm devletlerin vatandaşları için gereken sağlık ve sosyal önlemleri almasını ister. Dünya Sağlık Örgütüne 194 ülke üyedir ve Türkiye’de üyeliğini 1948 yılında yapmıştır. Bu üyeliğin resmîyet kazanması ise 1949 tarih ve 5062 sayılı kanunun “Örgüt Anayasasının” onaylanması sonucunda olmuştur (<https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa>).

WHO işyerlerinde de sağlığa dikkat edilmesine azami hassasiyet göstermektedir. İş görenlerin sağlığını etkileyen birçok faktör vardır: çalışma ortamındaki kanser, meydana gelen kazalar, iskelet ve kas sistemi hastalıkları, dolaşım yolu hastalıkları, solunum yolu hastalıkları, işitme kaybı, bulaşıcı hastalıklar ve bunu tetikleyen faktörler, strese bağlı rahatsızlıklar gibi. Tüm bu faktörler ele alınıp önleme ve iyileştirmeye yönelik çalışmalar hayata geçirilmelidir. Hem WHO hem de ILO prensipleri doğrultusunda bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği şöyle tanımlanabilir: Çalışma ortamlarındaki personelin hangi tür sözleşme ile orada olduklarına bakılmaksızın, fiziksel, ruhsal ve toplumsal sağlıkları, güvenlikleri ve refahlarının yükseltilip, bu durumun korunması, çalışma ortamı şartlarının çevrenin ve üretilen ürünlerin dezavantajlı hallerinden korunarak sağlığa aykırılıkların ortadan kaldırılmasıdır (Bingöl, 2003).

1.13.3. Avrupa Birliği Direktifleri

1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği direktifleri İSG’ye yönelik mevzuat geliştirme sürecini hızlandırmıştır. İSG ile ilgili; ana ilkeler, riskli iş

alanları, riskli iş alanlarında çalışanlara dair korunma tedbirleri ve koruyucu donanımlara dair 29 adet direktif belirlenmiştir. Kamu ya da özel ayırt etmeksizin her faaliyet grubundaki çalışanların ve işverenlerin sağlık ve güvenliklerine dair politikalar oluşturmak ve bunları eyleme dökmek Avrupa Birliği direktifleri kapsamındadır. Koruma planları içerisinde; riski önleme tedbirlerine önem verilmesi, koruma ve önleme çalışmaları ile ilgilenecek personelin istihdamı, rutin sağlık kontrollerinin yapılması, İSG eğitimlerine gereken önemin verilmesi vardır. İSG ile ilgili bütün sorumluluk işverenin üzerine değildir. Çalışanlar da verilen talimatlar doğrultusunda iş görmeli, makine ve malzemeleri dikkatli kullanmalı, tehlikeli bir durum hasıl olduğunda ilgililere mutlaka bildirilmelidir.

1.13.4. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa Konseyi'nin 2062/94 sayılı ve 1994 tarihli çıkarılan tüzükle kurulmuştur. EU- OSHA'nın amacı, İSG farkındalığını yükseltmek, üye olan ülkelerin ve toplulukların içindeki kurumlara İSG'ye dair ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri güvenilir bilgileri toplamak, bunların analizini yapmak, geliştirmek ve aktarmak, iyi olan uygulamaları sunmaktır. Bunların doğrultusunda, Avrupa Birliği ülkeleri işyerlerinin sağlık ve güvenlikleri açısından daha iyi olmalarını sağlayarak artan üretkenliği, azalan sağlık maliyetlerini, daha verimli çalışma yöntemlerini ve gelişen teknolojileri hedeflemektedir.

1.13.5. Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (US-OSHA)

Amerika Birleşik Devletleri Kongresinin 1970 senesinde çıkarmış olduğu “İş Güvenliği ve Sağlık Yasası” çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik açısından uygun şartları sağlaması, sağlık ve güvenlik standartlarını belirleyerek bunlara uyulmasını sağlamak amacıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi” (US-OSHA) kurmuştur. OSHA çalışanların, çalışma standartlarının belirlenmesini ve uygulanmasını, eğitimlerinin aksatılmadan fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma sunmayı amaçlar. OSHA, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'na bağlıdır (US-OSHA, 2017). Ve 1970 senesinden beri faaliyetlerini sürdürmektedir.

1.13.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

1945 yılında kurulan ÇSGB, çalışma hayatını düzenlemek ve denetlemek, piyasa problemlerinin çözülerek büyümesini ve istihdamını artırmak, işgücü kalitesinin artması, sosyal güvencenin yaygınlaştırılarak, çalışma ortamlarını güvenli ve sağlıklı hale getirerek bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmak vazifesini yerine getirmektedir (ÇSGB, 2017). ÇSGB'na bağlı İSG'nin geliştirilmesi ve uygulanması amaçlı üç adet hizmet birimi bulunur. Bunlar: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)'dir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), ÇSGB'na bağlı çalışma hayatını düzenlemek ve sosyal güvenlik politikaları oluşturmak için kurulmuş bir kurumdur. İSGGM, Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla beraber iş sağlığı ve güvenliği görevlerini yürütmek üzere kurulmuştur (İSGGM, 2017). İSGGM'nin görevleri arasında İSG mevzuatı hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak, tüm kurum ve kuruluşlarla koordineli çalışarak standart geliştirmek, eğitim düzenlemek, yapılmış olan faaliyetlerin yayım, dokümantasyon ve istatistiğini sağlamak ve denetimleri etkinleştirmek vardır (İSGGM, 2017).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB), teftiş yetkisine sahip başkan, müfettiş ve müfettiş yardımcılardan meydana gelmektedir. İş Teftiş Kurulu doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına bağlıdır. İlgili mevzuatların hazırlanması ve eksikliklerin giderilmesi konusunda fikir sunmak, hazırlanmış mevzuatların uygulanmasını sağlamak, iş teftişi istatistiklerini tutmak ve ilgili kurumların bilgilendirilmesi İş Teftiş Kurulu'nun vazifeleri arasındadır (İTKB, 2017).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), ülkemizde güvenilir bir çalışma hayatı hazırlamayı, olabilecek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını minimum seviyeye indirmeyi, işçi ve işverenlerin iş hukuku açısından haklarını ve yükümlülüklerini öğrenmesini sağlamayı, iş barışını yerleştirmeyi ve bunlar ışığında ulusal ekonomiyi desteklemeyi ve kalkınma hızını artırmayı hedefleyen bir kurumdur. ÇASGEM, sosyal güvenlik ve çalışma hayatı konularında yerel ve evrensel eğitimler veren, araştırma, inceleme, yayım, dokümantasyon ve danışmanlık hizmetleri sunan bir kurumdur (ÇASGEM, 2017).

İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavram ve kapsamı, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın tipleri ve yaklaşımları ile sonuçları incelenmiştir. Örgütsel bağlılık, örgüte üye olanların görev ve sorumluluklarını yerine getirme, işe katılma, örgütün hedef ve amaçlarına inanma, sadakatli olma, ait oldukları kurumu sahiplenme şekli olarak tanımlanabilir.

Örgüt kavramının tanımını sadeleştirmek ve günlük ifadelerimize katabilmek çok kolay olmasa bile örgüt için; ortak bir amaç doğrultusunda en az iki kişinin işbirliğine dayanarak oluşturulan yapıdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007) denebilir. Örgüt kavramı; kuralları belirlenmiş, sınırları çizilmiş, ortak bir hedefe kitlenen insanların, güçlerini, kaynaklarını ve emeklerini eşzamanlı olarak kullanmasıdır (Tan vd., 2004). Örgütlerin en küçük birimi çalışanlarıdır. Örgüt üyeleri arasındaki iş bölümleri sayesinde örgütlerin temel ilkeleri hayata geçirilir. Örgüt üyeleri arasındaki uyum, etkili iletişim örgütün daha sağlıklı olmasına neden olur ki bu da daha güçlü bir yapı demektir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı

Örgütler belli amaçlar için kurulmuşlardır. Örgütleri ayakta tutmak bu amaçlar doğrultusunda attıkları adımlar, yapılan girişimler, alınan kararlar, araştırma çalışmaları ile mümkün olacaktır. Örgütler bir düzen içerisinde çalışmazlarsa kurum olamazlar ve varlıklarını sürdüremezler. Örgütlerin yapıtaşları olan çalışanlar kendilerini örgüte ait hissetmedikleri zaman veya örgüt tarafından değerli olduğu inancına sahip olmadıklarında örgütün de yeterince güçlü olması beklenemez (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel bağlılık, çalışanlar için önemli bir unsurdur. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler içerisinde; özerk olabilme, iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından desteklenme, çalışma ortamında sağlanan iş güvenliği, terfi alabilme imkânı, adalet, işteki tatmin, sağlıklı iletişim gibi etmenler sayılabilir (Uysal, 2014). Örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte olan sadakati, o örgütün bir üyesi, parçası olma arzusu ve bu istek doğrultusunda davranış odaklı bir tutumdur (Öktem, 2016). Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanların içinde buldukları örgüte sadakat ve görev bilinciyle

bağlanmasıdır. Örgüte karşı duyulan sadakatin göstergesi, verdiği duygusal tepkilerdir (Karahana ve Yılmaz, 2014).

Günümüz dünyası küresel bir rekabetin içerisinde hızla yol almaktadır. Bu rekabete ayak uyduramayan işletmeler yok olurken sağlam kalabilmek adına yarışan örgütler modern yönetim teknikleri deneyip, kalite artırım çalışmaları yapmakta, belirlemiş oldukları hedeflerine koşarken en büyük kozu olan çalışanlarının örgütsel bağlarını pekiştirerek bu rekabet dünyasında ayakta kalabilmektedir (Karahana ve Yılmaz, 2014). Çalışanın örgütle bütünleşmesi ve örgüte olan katkısının gücü olarak anlatan Tabak vd. (2004) örgütsel bağlılığın öğelerini de şöyle sıralar:

- Örgüt amaç ve değerlerini benimseyip, kabullenme,
- Örgüt lehine gösterilen çabada görülen artış,
- Örgütte kalmak için güçlü bir istek duyma.

2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar

Bu başlıkta işe bağlılık, mesleğe bağlılık, kariyer bağlılığı ve grup- takım bağlılığı incelenecektir.

2.2.1. İşe Bağlılık

Yaptığı işten tatmin olabilen personelin işe bağlılığının arttığı gözlemlenmektedir. İş tatmini; bir iş ya da iş ortamının farklı yönlerden sağladığı memnuniyeti ifade eder. Çalışanın işine karşı oluşturduğu pozitif duygular ve ortaya koyduğu olumlu davranışlar, psikolojik olarak duyduğu iş tatmin ölçüsü işe bağlılık duygularının göstergesi olarak karşımıza çıkacaktır (Uysal, 2014). Bu sebeplerden dolayı iş tatmini olmayan çalışan; iş hayatında doyuma ulaşamayacak, verimlilik gösteremeyecek, örgütsel bağları zayıflayacak, işe devamsızlığı artacak ve iş bağlılığı olmayacaktır (Demir, 2011). İş tatmini sadece bireysel olarak bakılacak bir mevzu değil örgütsel bağlılığa etkisi göz önünde bulundurulduğunda işe gitmeye isteksizlik, işten ayrılma arzusu, işbirliğinden kaçınma, kendini yetersiz hissetme, isabetsiz verilen kararlar, yapılan işin kalitesi ve ölçüsündeki düşüş sayılabilir (Uysal, 2014). İşten duyulan tatmin işe bağlılığı artıracığı ve buna bağlı olarak da işin nitelik ve nicelik yönünden kalitesinin yükseleceği beklenmektedir.

İş tatmini görülemeyen ama iş görenin ifadesi ve işine karşı verdiği duygusal tepkidir. Çalışanın iş hayatındaki beklentilerinin karşılanma ölçütü olarak ifade edilebilir. Çalışanın beklentileri; iyi bir ücret, terfi olanakları, yönetimin çalışan odaklı yaklaşımı, iş arkadaşları arasındaki uyum sayılabilir.

2.2.2. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık kavramını ilk ortaya atan Greenhaus kavramı şöyle açıklar; “bireyin meslek olgusunu yaşamında önemli olarak algılaması” (Tambay, 2018). Blau ise mesleki bağlılık kavramını kariyer bağlılığı kavramı olarak ele almış ve bireyin inancı ve davranışa dair niyetleri de dahil olmak üzere işine veya mesleğine karşı göstermiş olduğu tutum olarak tanımlamıştır (Blau, 1985). Lee vd. (2000) mesleğine bağlılığı olan bireylerin işine karşı olumlu duygular içerisinde olacağını belirtir. Yani bir çeşit çalışan ile mesleği arasında duygusal bir bağ kurulmaktadır. Tak ve Çiftçioğlu'nun (2009) mesleki bağlılık tanımı ise mesleğe dair kimliğin öne çıkarılması, ait olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi şeklindedir.

Mesleğine bağlılık duygusu içinde olan çalışanlar seçtiği mesleğin gereklerini yerine getirmeye çaba sarf eden bireylerdir. Bu çalışanlar; mesleğini özümser, o meslek mensubu olmaktan onur duyar, mesleğinin gerektirdiği etik kurallara uyarlar (Şişman ve Acat, 2003).

2.2.3. Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı; seçilen kariyer yolculuğunda kişinin sahip olduğu motivasyon gücüdür (Tambay, 2018). Kariyer için motivasyon ve hedef odak noktasıdır. İşe bağlılık, örgüte bağlılık ve kariyer bağlılığı birbiriyle ilişkili fakat farklı kavramlardır. Goulet ve Singh (2002) bu kavramlara şu tanımlarla açıklık getirmişlerdir: “çalışanın, işin kendisine bağlılığı” işe bağlanma, “çalışanın örgütüne olan bağlılığı” örgütsel bağlılık ve “çalışanların işine karşı olumlu duyguları” iş tatmini olarak tanımlanmıştır. Bu üç değişken yani; işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kariyer bağlılığı ile olumlu yönde ilişkiye sahiptir. Şayet çalışan, yaptığı işe ve çalıştığı örgüte bağlılık gösteriyorsa ve yaptığı işi zevkle yapıyorsa o çalışanın yüksek düzeyde kariyer bağlılığının olduğu söylenebilir. Çalışan yapması gereken işe

ve hedeflerine ulaşmaya ciddi ölçüde yoğunlaşmış ise ve uzun vadeli bir çalışma planı var ise kariyer ilerlemesine uygun bir davranış sergilemiştir. Üç boyutla tanımlanan “kariyer ihtişamı” ölçeği (Tambay, 2018) :

1. İşle ilgili genel tutum: İş odaklı öğeleri ve değerleri içerir. Mesela: Hayatınızdan duyduğunuz memnuniyet işinizden aldığınız zevke bağlıdır.

2. Mesleki planlama ve düşünce: Mesela: İstedğim kariyeri planlamaktan ve gelecekteki yerimi düşünmekten hoşlanırım.

3. İşin görelî önemi: Çalışanın işi ve özel faaliyetleri arasındaki tercihlerini içerir. Ör: İşimi sürdürmek, sosyal hayatıma, arkadaşlarıma zaman ayırmama ve eğlenmeme daha az fırsat verse de ben işimi tercih ederim.

London bazı kişisel, çevresel ve kariyer planlarının kariyer bağlılığını etkileyebileceğini “Kariyer Motivasyonu” konulu bir çalışmada anlatmıştır. Kariyer bağlılığında üç tip belirleyiciden bahseder (Tambay, 2018):

1. Bireysel değişkenler: Kişinin kendisi içinde var olan kariyer kimliği, kariyer bilgisi ve kariyer esnekliği, kariyer motivasyonundaki bireysel değişkenlerdir.

2. Durumsal değişkenler: “Çalışma düzeni içerisindeki, personele yönelik politikalar, uygulanan prosedürler, grup bağlılığı, liderlik duruşu, işin tasarımı, kariyer geliştirme programları ve ücret sistemi” kariyer motivasyonunu etkileyen durumsal değişkenlerdendir.

3. Kariyer kararları ve davranışları: Her zaman için alternatiflerin hazır olması, bu alternatifler için devamlı araştırmak, bilgi toplamak, toplanan bilgiyi değerlendirmek, bu doğrultuda hedefler oluşturup kararlar almak sayılabilir.

2.2.4. Grup-Takım Bağlılığı

Grup bağlılığı yüksek bireylerin, grup ya da üyeler bir tehditle karşılaştığı zaman grubun diğer üyeleri ile dayanışma içerisine girerler. Grup bağlılığı; bireyin sosyal kimliğine katkı sunan bir eğilimdir. Grup-takım bağlılığı; sosyal katılımı artıran, bireyin örgütle olan bağlarını güçlendiren bir unsurdur. Çalışma grubu bağlılığı örgütsel bağlılıktan daha güçlüdür. Bunun nedeni olarak da birey sosyal bir

varlıktır ve günlük iş akışında grupla olan ilişki örgütten daha fazla önem taşır hale gelecektir. Bundan dolayıdır ki, çalışma grubu ile olan iletişim ve bağlılık daha yakından, doğrudan ve etkili olmaktadır.

Grubun bütünlüğü ve özellikleri, grupla özdeşleşme isteğini artırır, grup üyelerinde benlik saygısını geliştirir. Ekibin imajını yükseltmek, grubun başarısını artırmak için daha kararlı ve ekstra gayretlerle gruba katkıda bulunurlar. Takım bağlılığı yüksek olan gruplarda bireysel çaba daha fazla öne çıkmaktadır. Ve bu durum grubun bütünlüğünü koruma ve örgütün bağlılık seviyesini artırma olarak önümüze gelmektedir (Tambay, 2018).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

ÖB etkileyen faktörleri; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve durumsal faktörler olarak inceleyebiliriz.

2.3.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler örgütlere, zamana ve şartlara göre değişiklik arz etse de bireyin örgütünün hedeflerine olan sadakatinden dolayı örgütsel bağlılığı artar. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi gibi faktörler kişisel faktörler içerisinde sayılır. Bu faktörlere kısaca değinecek olursak;

1. Yaş: Genç çalışanların örgütlerine bağlılığı yaşı büyük olan çalışanlardan daha düşüktür (Ağca ve Ertan, 2008). Genç çalışanlar örgütlerine daha kolay ayak uydururlar, iş ortamı ve çalışma arkadaşlarını daha çabuk benimserler, daha etkili iletişim kurabilirler ama işlerine, yöneticilerine ve örgütsel unsurlara alışmaları ve benimsemeleri zamanla oluşacaktır. Oysaki daha ileriki yaşlarda çalışanlar, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemişlerdir, işe, örgüte, yönetim tarzına ve iş arkadaşlarına uyum sağlamış ve daha yüksek mevkilere gelmişlerdir. Bu faktörler de örgüte olan bağlılığı artırır (Çolakoğlu vd., 2009).

2. Cinsiyet: Birçok araştırma göstermiştir ki kadınların örgütlerine olan bağlılıkları erkeklerinkinden daha fazladır (Ağca ve Ertan, 2008). Kadınlarla erkeklerin sosyalleşme algılarındaki farklılaşma örgütsel bağlılıklarını da etkilemektedir. Kadınların iş bulmada yaşadıkları zorluklar, eğitim düzeyleri ve daha düşük ücretle çalıştırılmaları var olan örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır.

Gün geçtikçe kadınların eğitim düzeyleri artmakta, çalışma hayatına daha fazla müdahil olmaya başlamaktadırlar. Ancak; çocuk bakımının anne üzerinde olması, ev işlerini daha çok kadının üstlenmesi gibi faktörlerden dolayı rol dağılımında kadının daha çok ev içinde olmasını, erkeğin ise dışarıdaki alanda rol alması kadın ile erkeğin örgütten beklentilerini de etkilemektedir.

3. Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyleri bireylerin beklentilerini ve bakış açılarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Eğitim düzeyleri ile birlikte çalışılan ortama yüklenen anlam, örgütten beklentiler ve örgüte duyulan bağlılık derecesi de değişmektedir. Bazen eğitim seviyesi yüksek kişilerin bir örgütten daha çok mesleğe bağlı olacağı düşünülmüş, iş alternatifleri fazlalaştığı için örgüte bağlılığı düşük olacaktır savı savunulurken bazen de eğitim düzeyinin artmış olması bireylerin sorumluluk duygusunu artırdığı ve bunun sonucunun da örgütsel bağlılığı artırdığı (Çolakoğlu vd., 2009) söylenmiştir.

4. Medeni Durum: Çalışanların evli olma durumu işe olan ihtiyaçlarını artırdığı için örgütsel bağlılığını da artırmıştır (Özkaya vd., 2006). Artan ihtiyaçlar, bakımından sorumlu olunan kişi sayısının artması, maddi gereksinimler nedeniyle evli olan çalışanların bekâr olanlara nispetle işten ayrılmayı daha riskli görmekte ve bu nedenle örgüte olan bağlılıkları da artış göstermektedir

5. Çalışma Süresi (Kıdem): Bireylerin aynı işyerinde çalışma süresinin artması, çalıştığı işyerine verdiği emeğin artması olarak algılanmakta ve bu durum örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2011). Aynı işyerinde uzun süre çalışan bireyin sosyal hakları, statüsü, terfi dereceleri de artmakta bu durum da örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Aynı örgütte uzun yıllar çalışmış olmak demek o örgüte yapılmış bir yatırımdır ve birey yatırımından vazgeçmek istemeyecektir.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

ÖB üzerinde önemli rol oynayan faktörler şöyle sıralanabilir:

1. Yönetim Yapısı: Örgütü meydana getiren hiyerarşik yapı, çalışanlar arasındaki işbölümü, yönetimin sergilediği idare tarzı, çalışanlar lehine gösterilen esneklik, insani gereklerin göz önünde bulundurulması ve çalışanların beklentilerinin dikkate alınması örgütsel bağlılığı artıran etmenlerdir (Güçlü, 2006).

2. Ücret Düzeyi: Örgüte olan bağlılığı etkileyen etmenlerin başında hiç kuşkusuz ücret beklentisi yatmaktadır. Düşük ücretle çalışan bireyin motivasyonu düşecek, refah düzeyi artan çalışanın ise örgütsel bağlılığı artacaktır. Ayrıca adil bir ücret politikası örgütsel sağlığın yükselmesinde etkili olacaktır. Geçim ve yaşam standartları yükselen, dengeli ve adaletli bir ücret dağılımı olduğuna inanan çalışanın bağlılık duygusu artacaktır. Bunun aksi durumu yani adil olmayan ücret sistemi çalışanın örgütüne olan bağlılığını zayıflatacaktır (İnce ve Gül, 2005).

3. Örgüt Kültürü: Örgüt kültürünü oluşturanlar yine o örgütün mensuplarıdır. Ortak olarak oluşturdukları değerler, kurallar, inançlar, doğru ve yanlışlar o örgütün yapıtaşlarını oluşturur. Şayet örgütün amaçları ile çalışanların amaçları ortak bir paydada kesişiyorsa denge sağlanıyor demektir. Ve bu denge bağlılığı artıran bir rol oynar. Örgüt kültürü, "örgütün kendine ait norm ve değerlerle ortaya çıkmasını sağlayan ve örgütü farklılaştıran öngörmeler ve değerler"dir (İpek, 1999).

4. Örgütsel Adalet: Çalışanların iş yaşamlarında insani ilişkilere önem verilmesi, üstleriyle olan irtibatı, saygı gördüğü bir yönetim şekli, kaynakların adil dağıtımı, iyi yönetilen bir ücret politikası, hak edilmiş terfi ve iş dağılımları çalışanın çalıştığı kuruma karşı aitik duygusunu artırır ve örgütsel bağlılığını pekiştirir (Balay, 2000). Çalışan her zaman için maliyet-yarar hesabı yapacaktır ve çalıştığı sürece de yaptığı işin karşılığını almayı isteyecektir. Çalışan örgütte kaldığı müddetçe yönetimin aldığı kararların adil olmasını bekler. Yönetimin adaleti sağladığını düşünen çalışanın örgütsel bağlılığı artacak ve kurallara uyma eğilimi olumlu yönde olacaktır (Ersoy, 2007).

5. Örgütsel Ödüller: Her birey yaptığı iş ile ilgili dönüt almayı, başarılarının takdir edilmesini ister. Çalışan başarısının devamı aldığı maddi ve manevi pekiştireçlerle sağlanır. Başarının ödüllendirilmesi ile çalışanın gayret ve çabası artacak ve buna bağlı olarak da verimlilik yükselecektir. Böylece örgütsel bağlılık artacaktır (Türkmen, 2016). Örgütsel bağlılığı artıran yöntemlerden biri de örgütsel ödüllerdir. Çalışanın örgüte bağlanmasının nedenlerinden biri de yaptığı işin karşılığını aldığını düşünmesidir. Yapılan hataların cezasının belli olması kadar, sağladığı fayda karşılığında alacağı ödülün bilinmesi de çalışanı motive edecek unsurlardandır. Ödüller sadece maddi olmak durumunda değildir, teşvik edilme,

takdir görme, statü, güvende hissetme, tanınma, güç elde etme, kendini ait hissetme gibi içsel ödüller de çalışan için değer görmektedir.

6. Takım Çalışması: Aynı örgüt içerisinde çalışan bireyler ait oldukları kurumun hedef ve amaçları doğrultusunda kenetlenip, yardımlaşarak ve birbirlerine destek olarak bir ekip ruhuyla çalışmalarını yaparlar. Takım çalışması, ekip arkadaşları arasında etkili ve sıcak ilişkiler geliştirilmesine vesile olur. Bu ekip ruhu çalışanlarının mutluluğuna, verimliliğine ve örgütsel bağlarının artmasına neden olacaktır (Toraman, 2009).

7. Rol Belirsizliği ve Çatışma: Bir örgüt içerisinde çalışan birey, çalıştığı kurumun amaçlarını bilmeyi, yapılacak iş ile ilgili bilgi sahibi olmayı, kurumla ilgili mevzuları yetkili birinden duymayı ister. Bu davranışların gerçekleşmemesi durumu çalışanın aidiyet duygusunu zedeleyecektir. Çalışanlar arası gerginlik oluşmasına ve örgütsel bağlılığın düşmesine neden olur. Hatta çalışanların ayrılma duygusuna kapılmasına vesile olan davranışlardır. Çalışanın örgütte maruz kaldığı stres faktörleri bağlılığı olumsuz yönde etkileyen faktörlerdendir. Rol belirsizliği veya çatışması stres etkenlerinin başında gelir. Rol, çalışanın örgütü içerisindeki konumu dahilinde yapabileceği ve yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Rol Çatışması; kendisine biçilen görev, rol, iş gibi gereklilik durumlarında birbiriyle çatışan iki veya daha çok gerekliliğin birbiriyle zıt düşme durumudur (Kılınç, 1985).

2.3.3. Durumsal Faktörler

Bireylerin sahip oldukları bağlılık eğilimleri ve yaşamış oldukları bağlılık deneyimleri bir ön bağlılık oluşturmaktadır. Çalışanda var olan bu ön bağlılık deneyiminin genel manada fayda arz ettiği görülür. Ölçülü olarak duyulan ön bağlılık örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir. Örgütsel bağlılık gösteren çalışanların durumsal tepkilerini tahmin etmeye yönelik üç yaklaşım bulunmaktadır. Araçsal Tahmin, Asimilasyon Tahmini ile Örgütsel Adalet ve Değer Tahmini (Brockner vd., 1992).

1. Araçsal Tahmin: Çalışan girdiği örgütte beklentilerinin karşılanmasını ister: Adil bir yönetim, saygı ve samimiyet ölçüsünde ilişkiler, ücretini zamanında alma, haklı ve zamanında terfi gibi. Bireyin örgüte olan bağlılığının değişkenliğini

açıkça yapılan görüşmeler belirleyecektir. Daha önceki örgütlerinde olan ilişkiler yeni örgütüyle olan bağlılık ilişkisini etkilemeyecektir.

2. Asimilasyon Tahmini: Bireyin daha önceki tutumları önem arz etmektedir. Kişi önceki görüşleriyle yeni durumları eşleştirerek pozitif bir ilişki bulmak zorundadır. Mesela; Örgüt bağlılığı düşük olan çalışan adaletsiz bir tutumla karşılaştığında çok büyük bir tepki gösterirken, örgüt bağlılığı yüksek olan çalışan söz konusu olan duruma aynı katılıkta tepki vermezler.

3. Örgütsel Adalet ve Değer Tahmini: Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde adaletsiz bir tutum sergilendiği zaman tepki gösterirler. Bunun yanında olumlu tutumlar karşısında uygun davranışlar sergilerler. Bu durum çalışanın kimliğine ve değerlerine güç katar. Adalete dayanan bir kaynak dağıtımı, yönetim tarzı, ödeme ve ilerlemenin çalışanların doğruluk algısına katkı sağlamaktadır. Çalışanların sahip olduğu adalet algısı örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir.

2.4. Örgütsel Bağlılık Tipleri ve Yaklaşımları

ÖB tipleri olarak literatürde en fazla kabul gören sınıflandırma Meyer ve Allen tarafından oluşturulan ÖB sınıflandırılmalarıdır. Meyer ve Allen (1984)'e göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak incelenmiştir (Sabuncuoğlu, 2007).

1. Duygusal Bağlılık: Bireyin duygusal manada bağlılığı ve örgütüne dair olan faktörlerle sıkı bir bütünlük oluşturması, özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılık, çalışanın içerisinde bulunduğu örgütün amaçlarını benimsemesi ile ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007). Duygusal bağlılık gösteren çalışan örgütünün amaç ve değerlerini bilinçli bir şekilde benimsemekte ve kendisini örgütünün bir parçası hissetmektedir. Bu aitlik çalışan için bir mutluluktur. Çalışanın kendisini işyerine ait hissetmesi ve bunun getirisi olarak hissettiği haz işgören – işletme arasında sıkı bir bağ oluşturur ve bunun sonucu çalışan kendi arzusu ile işletmede kalmaya devam eder (Çetin, 2004).

2. Devam Bağlılığı: Devam bağlılığını tetikleyen faktörler vardır ki bunlar sayesinde işgören işinden ayrılmadan devam eğilimi göstermektedir. Çalışanın

çalıştığı kuruma emek ettiği yıllar, dışarda kendi beklentilerinin karşılanamaması, duygusal olarak geliştirdiği bağlılık işgörenlerin devam bağlılığını etkilemektedir (Karahana ve Yılmaz, 2014). Devam bağlılığında çalışan kurumdan ayrıldığında karşı karşıya kalabileceği maddi zorlukların maliyetini düşünürken, bunları göze alamaması durumudur (Balık ve Şengül, 2016). Devam bağlılığı zorunlu bağlılık olarak da tanımlanabilir. Bu zorunluluk hem maddi anlamda hem de manevi faktörlerle açıklanabilir. Manevi faktörler olarak; kurum için verilen emek, harcanan zaman, sarfedilen çaba gösterilebilir ve kurumdan ayrılmayla bunların karşılığı olan ücret, yetki, kişinin ulaştığı tatmin duygusunun da kaybedileceği düşünülerek örgütte devam seçilir (Tutar, 2007).

3. Normatif Bağlılık: Normatif bağlılıkta, iş görenlerin örgütte kalmak için algılarında oluşan zorunluluğu anlatır. Bu zorunluluk aslında çalışanın görev duygusu ve sorumluluk hisleriyle oluşturduğu bağlılıktır (Balık ve Şengül, 2016). Çalışanın o örgüt içerisinde bulunmayı kendisine bir görev olarak addetmesiyle mensubu bulunduğu örgütüne bağlanmasıdır. Normatif bağlılık tipi gösteren çalışanlarda, sadakat ve minnet duygusu yüksektir. Örgütlerine bağlılık duyarlar çünkü yaptıkları doğru olan ve ahlaki olandır. Yani normatif bağlılıkta etik değerler ön plana çıkmakta ve çalışan örgütüne karşı bağlılığı ahlaki bir tutum olarak görmektedir (Bolat ve Bolat, 2008). Çalışan sadakat ve ahlak bilinciyle, kendi vicdanı ön planda olarak bir bağlanma gösterir. Bu yüzden fiziksel ve maddesel öğeler ikinci plana atılarak manevi öğeler önde olarak bağlılık kurulur (Uygur, 2009).

2.4.1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, çalışanın içerisinde bulunduğu kuruma bağlanması ve bu süreci algılaması ile alakalıdır. Davranışsal bağlılık yaklaşımı, iş görenlerin bir eylem biçimine bağlı olması olarak düşünülür. Örneğin; bir örgütle istihdamı sürdürmek gibi. Bir davranış biçiminin geliştirilme ölçüsü yapılacak olan eylem biçimine olan bağlılık sonucu olduğu kabul edilir (Tambay, 2018). Davranışsal bağlılık yaklaşımı üzerinde ilk çalışmaları Becker yapmıştır. Davranışsal bağlılık yaklaşımları daha çok sosyal psikologların çalışma alanlarına girmekte ve çalışanın geçmişteki davranışlarının kendisini örgüte bağlama sürecini anlatmaktadır.

Davranışsal bağlılık kavramında çalışanlar şayet kendi istekleriyle örgüte katılmışlarsa ve bu karardan dönmeleri çok kolay olmayacaksa buldukları örgütten ayrılma olasılıkları düşecektir. Böylesi bir durum örgüte olan duygusal bağlılığı artıracaktır (Meyer ve Allen, 1997). Çalışma hayatında bazen öyle şartlar oluşur ki iş görenin sorumluluk hissi artar ve olaylara karşı takınılan tutumlar değişebilir. İş görenin çalışma süreci devam ettiği müddetçe sorumlulukları ve işyerine yaptığı yatırım arttıkça örgütüne karşı davranışsal bağlılığı artacak, işinden ayrılmanın kendisine doğuracağı maliyeti hesapladığında ise işte kalmayı tercih edecektir.

Davranışsal bağlılık, çalışanın daha önceki deneyimleri, çalıştığı ortama uyumu sonucunda örgütüne olan bağlanma süreciyle ilgilidir (Bayram, 2006). Davranışsal bağlılık özellikleri gösteren iş görenlerin örgütüne olan bağlılığının dışında yaptıkları farklı iş ve faaliyetlere de bağlılık gösterdikleri görülür. Yani davranışsal bağlılığın kişinin özelliklerine bağlı olduğu sonucu da çıkarılabilir.

2.4.2. Duygusal-Tutumsal Bağlılık

Duygusal bağlılık *“örgütün amaçları, politikaları, hedefleri, stratejileri, kuralları, ilkeleri, normları ve değerleri benimseyerek, onlarla özdeşleşmek, örgütün faaliyetlerini, işlemlerini yürekten desteklemek süreci”* olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2014). Başka bir ifadeyle duygusal bağlılık, *“çalışanın örgütüne ait değerleri benimseyerek paylaşması, örgütüyle arasında duygusal bir bağ kurması ve gönüllü olarak örgütü adına çaba sarf etmesi durumudur”* (Balık ve Şengül, 2016). Bir iş görenin çalıştığı kurum ve gayeleri ile olan duygusal bağı içinde bulunduğu örgütüne olan katılımını ve özdeşim kurmasını sağlar. Porter vd. (1974) duygusal bağlılığı üç unsurla anlatmışlardır:

- 1- Örgütün amaç ve değerlerine inanmak ve bunları kabul etmek,
- 2- İçinde bulunduğu örgütü hedeflerine ulaştırmak için çaba harcamak ve sonuca ulaşmak konusunda daha özverili olmak,
- 3- Örgüt içerisinde kalmak konusunda istekli olmak. Örgütüne duygusal olarak bağlı olan çalışanların kişisel amaçları ile örgütün amaç ve değerlerinin örtüştüğünü düşünürler.

Çalışanın içerisinde bulunduğu örgütten beklentileri ile kendi hayat tecrübelerinin eşleşiyor olması duygusal-örgütsel bağlılığın gücü olarak etkilenmektedir. Duygusal bağlılık; çalışan ile örgüt arasındaki değerler uyumu olarak tarif edilebilir (Tambay, 2018). Çalışan ile örgüt arasındaki özdeşleşme ve içselleştirme duygusal bağlılığı geliştiren öğelerdendir. Örgüt-birey arasındaki duygusal bağlılık öncelikle ödüllendirici ilişki ile özdeşleşir ve içselleştirme ile hem bireyin hem de örgütün hedeflerine atıfta bulunur.

Tutum; bireyi belirli bir davranışı yapmaya yönlendiren eğilim, etrafındaki kişi, nesne, olay ve faaliyetlere karşı yönelim gösterme durumu (Ceylan, 1998). Tutumlar, kişileri belirli davranışlara yönlendirirler. Tutum; bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak üç temel öğeden oluşur. Bilişsel öge; bilgiyi ve inancı, duygusal öge; bireyin gösterdiği duygu tepkilerini, davranışsal ögeyse fiili olarak gösterdiği hareketleri anlatır (Can, 1997). Tutumsal bağlılıkta, bireyde bazı davranışların var olmasını veya bu davranışları yapmak konusunda meyilli olduğu varsayılır. Bu davranışlar; işi bırakma, devamsızlık ve bağlı olunan örgüt için çaba sarf etme gibi davranışlardır. Tutumsal bağlılık sonuçları, örgüt bağlılığını etkileyecek olan faktörlerdendir.

Mottaz (1989)'a göre tutumsal bağlılık, çalışan ile kurum arasındaki bağlılığın ortaya çıkardığı duygusal bir eğilimdir. Tutumsal bağlılıkta odak, örgüttür. Yani tutumsal bağlılık birey-örgüt ilişkilerine dayanmaktadır. Tutumsal bağlılık, bireyin özelliklerinin örgütle uyum sağlaması, amaçlarının örtüşmesi ve bunu sonucunda ortak hareket sonucunu doğurmaktadır. Literatür incelemeleri göstermiştir ki, tutumsal bağlılık “Duygusal Bağlılık” olarak adlandırılmaktadır.

2.4.3. Çok Boyutlu Bağlılık Modelleri

Günümüz çalışma hayatında işe olan bağlılığın çok boyutlu olduğu kabul edilmektedir. Ancak 1960 (Becker) ve 1974 (Porter) yıllarında tek boyutlu bağlılık yaklaşımları kabul görüyor, 1980'lerden sonra ise O'Reilly ve Chatman (1986), Meyer ve Allen (1984) iki boyutlu yaklaşımı savunmuş ve büyük ölçekte kabul almıştır. O'Reilly ve Chatman (1986) ile Meyer ve Allen (1984) bağlılık

yaklaşımlarını daha çok duygusal-tutumsal bağlılık yaklaşımı bağlamında incelemişlerdir (Tambay, 2018).

2.5. Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı

Çalışan motivasyonunu etkileyen önemli unsurlardan biri de üst düzeydeki yönetim ve yöneticilerin güvenliğe olan bağlılığıdır. Proaktif güvenlik kültürü, çalışanın gönlünü ve aklını kazanmayı amaçlayan güçlü bir süreç olduğundan yönetimin liderliği, bağlılığı ve kaynaklarını kullandığını aktif olarak göstermesi elzem bir durumdur. Yönetimin güvenliğe öncelik vermesi ve güvenlik konularında etkili kararlar alıp uygulaması yönetimin güvenliğe bağlılığının göstergesidir. Bu bağlılık sayesinde örgüt içi faaliyetleri organize etmek, yapılanların kontrolü, çalışanların motivasyonu ve tüm bunlar için gerekli kaynaklar temin edilebilir. Etkin bir çalışma ile iş görenin güvenlik ve sağlığı sistemin temel taşı haline getirilebilir.

Çalışanın örgütüne olan güveni ve bağlılığı, örgütünün desteğini hissettiğinde artacaktır. Örgütünün kendisini desteklediğini hisseden iş gören içerisinde bulunduğu örgütüne sadakat, artan verimlilik ve daha fazla etkin olma gibi tavırlarla karşılık verecektir. Çalışanların kurumlarına karşı besledikleri duygusal bağlılık, katılım ve sadakat duyguları içselleşecektir (Tambay, 2018). Çalışanın yaptığı işi güven ortamında gerçekleştirmesiyle elde ettiği motivasyon ile hem kendi güvenliğinden duyduğu kaygı hem de yönetimin güvenlik konusunda duyduğu kaygı azalacaktır.

İş güvenliği açısından var olan problemleri çok boyutlu olarak değerlendirebilen ve bilgi kaynaklarını etkin olarak kullanan yöneticiler güvenliği olumlu yönde etkileyebilecek kararlar verebilecektir. Ve yöneticinin iş güvenliğine verdiği önem çalışanın kuruma olan bağlılığını artıracaktır (Tambay, 2018). Ortaya konan kapsamlı güvenlik politikaları çalışma koşulları içerisinde ne kadar çok çalışana iletilebilir ve uygulamaya geçirilebilirse iş güvenliğinin temel mantığı o kadar çok oturtulacak ve yönetime olan bağlılık algısının artması sağlanacaktır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair yapılan çalışmalar, olası tehlikenin kontrolü ya da riski yönetmek için yapılan yatırım artırıldıkça güvenlik ortamı büyüyecek ve kuruma karşı olan bağlılık algısı artacaktır. Böylesi bir uygulamada, “yapısı gereği en riskli çalışma alanı bile, kararlı bir liderlik ve etkin eğitim ile

sürdürülen doğru teşvik ve disiplinli sistemleri göz önüne alarak daha güvenli hale getirilebilir” (Tambay, 2018). Düşük kaza oranına sahip işletmelerde görülen en önemli unsurlardan birinin “yönetimin güçlü bir güvenlik bağlılığına sahip olması” olarak tespit edilmiştir. Üst kademe yönetimin güvenliğe olan bağlılığı; eğitimlerin düzenli olarak verilmesi, yönetimin güvenlik kurullarına katılımı, işin yapılışı ve iş temposu esnasında güvenliğe olan bağlılığı ile ölçülebilir (Tambay, 2018).

2.6. Örgütsel Bağlılıkta Motivasyon Kavramı

Çalışanların işlerini severek ve istekle yapmaları için ortaya konan çabaların bütünü “motivasyon” olarak adlandırılır (Aksu, 2012). Motivasyon; doğrudan ölçülemeyen, gözlemlenemeyen ama davranışlar üzerinde etkisi olan bir süreç (Uysal, 2014), çalışanın örgütteki verimli davranışlarının sebebi (Şahin, 2004), davranışı hedefe kilitleyen güç, kişisel ve örgütsel hedefler için istekli davranışların ortaya çıkması ve devamlılık göstermesi olarak tanımlanmıştır. Motivasyon kavramı tanımlanırken iki ortak nokta üzerinde durulur. Birisi, motivasyon herkesin içerisinde var olan gizil bir güçtür ve ortaya çıkarılabilir, ikincisi ise, motivasyon geçicidir yenilenmeye ihtiyaç duyar (Uysal, 2014).

Motivasyon ile davranışlar şekillendirilip performans artırılabilir (Mercanoğlu, 2012). Motivasyonu yüksek olan çalışan bağlı bulunduğu örgütü ile uyum içerisinde çalışabilmekte, kurumun değerlerine daha fazla sahip çıkmakta, performans artışı olmakta, işte devamsızlık azalmaktadır. Çalışanın motivasyonunu ortaya çıkarıp artırmak önemli liderlik davranışlarından biridir. Motivasyonu artıran çalışanın örgütü ile olan uyum ve bağlılığı artacaktır. Örgütsel bağlılığı artıran çalışanın performansı yükselir, verimi artar.

2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İş görenlerin, örgütlerine olan bağlılıklarının hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu sonuçları doğuran da yine örgütün belirlediği hedeflerdir. Şayet hedefler akılcı ve ulaşılabilir olmaktan uzakta çalışanların örgütsel bağlılığını zayıflatıp örgütün dağılmasına neden olabilir. Eğer hedefler ulaşılabilir nitelikteyse yüksek ve etkili bir örgüt bağlılığı kurulabilir (Balay, 2000). Kurum çalışanları tarafından kabul gören örgüt hedefleri sayesinde yönetimin istediği

örgütsel bağlılık kurulabilir ve örgüt lehine olan çalışmalar artar. Çalışanın örgütüne olan bağlılığı arttıkça da örgütten ayrılma isteği azalacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgüte karşı duyulan yüksek bağlılığın olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Bazı durumlarda görülen örgütüne olan bağlılığı yüksek olan çalışan daha iyi imkânları olan iş tekliflerini geri çevirebilmekte ve kariyerinde ilerleme şansını azaltmaktadır (Güçlü, 2006). Yüksek örgütsel bağlılığı olan kurumlar için bu tarz durumlar hassas noktalar olarak düşünülebilir. Örgütsel bağlılığın çalışan ve örgüt üzerinde meydana getirdiği olumlu ve olumsuz etkileri düşük, orta ve yüksek bağlılık dereceleri ve bunların olumlu ve olumsuz sonuçları;

1. Düşük Bağlılık Seviyesi ve Sonuçları: Çalışan örgütüne karşı güçlü bir bağlılık hissetmez. Bu tür çalışanın psikolojik aidiyeti zayıftır ve örgüt tarafından arzu edilmeyen çalışan olarak tanımlanır. Çünkü böylesi çalışanlar ilk fırsatta kurum değiştirebilme yatkınlığına sahiptirler. Bireysel çalışmalarında yetersiz çaba gösterirler ve grup bağlılıkları oldukça zayıftır. Örgüt içerisinde “duygusal olmayan çalışan” olarak adlandırılırlar. Düşük seviyeli bağlılıkta; dedikodu, her şeye şikâyet ve itiraz eğilimindedirler. Bu tutumları örgüt adına zarar verir.

2. Orta Bağlılık Seviyesi ve Sonuçları: Çalışan güçlü deneyimler edinmiştir yalnız bulunduğu örgütü ile bağlılık deneyimlerini bütünleştirme konusunda tam bir başarıya ulaşamamıştır. Orta bağlılık seviyesinde bulunan çalışan, örgütün amaçlarını, hedeflerini, politikalarını ve faaliyetlerini kabul eder ancak kendisini tam olarak örgütün bir parçası olarak görmezler. Orta bağlılık seviyesinde olan çalışanlar içinde bulunduğu örgütün talep ve beklentileri konusunda çoğunlukla olumlu olmalarına rağmen bireysel değerleriyle örgütsel değerler çakıştığında sorun olurlar.

3. Yüksek Bağlılık Seviyesi ve Sonuçları: Bu bağlılık seviyesindeki çalışanların örgütlerine karşı güçlü tutumları bulunmaktadır. Hem çalışan hem de örgüt açısından “bir” olma şansı yakalanmıştır. Yüksek bağlılıkta olan çalışanlar birlikte var olduğunu düşündüğü örgütü için ekstra çaba harcamak, örgüt hedef ve ilkelerini benimsemek gibi davranışlardan kaçınmazlar. Bu bağlılık seviyesi çalışanın kariyer yapmasını ve maddi-manevi tatminini sağlayacaktır. Çalışan, kurumunun gaye ve hedeflerini benimser, örgütüyle bir olma yolunu seçer,

değerlerini içselleştirir, kurumunun ilerlemesi için elinden geleni yapar ve örgütün bir mensubu olarak kalabilmeyi sürdürmek adına elinden gelen çabayı gösterir.

Yüksek seviyede örgütsel bağlılık ki bunu duygusal bağlılık olarak da adlandırabiliriz, çalışan değerleri ile örgüt değerleri arasında bir uzlaşma, duygusal bağ oluşturur ve bu durum iş göreni memnun edecektir. Yüksek bağlılık durumlarında, sağlık problemi gibi önemli bir durum olmadığı sürece devamsızlık olmamaktadır. Çalışan örgütüne yarar sağlamak için elinden geleni yapar. Verimlilik artış gösterir, kalite artar, etkili bir iletişim ortamı oluşur ve sadakat yüksek boyutlardadır. Elbette ki yüksek bağlılığın olumsuz tarafları da olabilir. Örgütsel esnekliğin azalması, var olan uygulamalara aşırı güven nedeniyle hep geleneksel kalmak gibi.

2.7.1. Bağlılık ve Performans

İş performansı sadece iş tanımı içerisinde bulunan faaliyetleri kapsamaz. Çalışanların kendi aralarındaki etkileşim ve ortaya konan tüm eylemler performans kapsamındadır. Ayrıca motivasyon da rol dışı performans olarak yerini alır. Rol dışı performans faaliyetleri şöyle sıralanabilir (Kurt, 2013);

- İş tanımında bulunmayan faaliyetler için gönüllülük,
- Sorumluluğundaki işler için fazladan gayret,
- İş arkadaşları ile yardımlaşma ve işbirliği,
- İşletmenin norm ve kuralları için her durumda bireysel takip,
- Kurumun amaçlarını onaylama, destekleme ve savunma.

Sosyal değişim kuramı, kişilerin sosyal hayattan aldıkları ile verdiklerini dengelemek için uğraşır. Rol dışı performansta çalışan-örgüt ilişkisi çift taraflı fayda esasına göre çalışır. Çalışan, yöneticisi ve iş arkadaşları tarafından adil bir muamele gördüğü inancında olursa rol dışı performans sergileyecektir. Yok eğer eşitsizlik algısına sahip olmuşsa rol dışı performans sergilemekten kaçınacaktır. Rol içi ve rol dışı performansın farklılıklarıyla ilgili üç varsayım vardır (Kurt, 2013):

- Rol içi performans yapılan işe göre farklılık gösterse bile rol dışı performans benzer özellikler gösterir.

- Rol içi performans çalışanın kabiliyetleri ile alakalı iken, rol dışı performans kişilik ve motivasyon ile ilgilidir.

- Rol içi performansı daha çok kurallar belirlerken, rol dışı performans isteğe bağlılık gösterir.

Organizasyonlar içerisinde performans değerlendirmesi yapılırken, yapılacak işin belirlenen zamanda, işin gerekliliklerine uyularak yapılıp yapılmadığına bakılır. Performans değerlendirmesi; iş görenlerin ortaklaşa çalışması, bilgi ve tecrübe paylaşımı, kazanılan başarı ve oluşan hatalarda sorumluluk kabulü, gelişme ve eğitime açık dinamik bir sistem olmasıdır. Organizasyonlar, bir işin belirli bir zamanda ve işin gereklerine uygun düzeyde yapılmasını isterler. Ortak bir çalışmayla, bilgi alış-verişine olanak veren, hataları ve başarıları paylaşan, eğitime ve gelişmeye olanak sağlayan dinamik yapılar performans değerlendirmesi konusunda başarıya ulaşırlar (Erkoç, 2015). Organizasyonlar kendi yapıları içerisinde performans değerlendirmelerini canlı tuttukları sürece kurum adına hızlı bir ilerleme her zaman görülecektir.

Performansı etkileyen bazı faktörler vardır ki işletmeler bunlara önem verdikleri sürece çitayı yükselteceklerdir (Camcı, 2013):

- **Moral ve Motivasyon:** Örgütler hedeflerini gerçekleştirmek için uyguladıkları stratejilerde en önemli kaynakları olan “insan” faktörünü öncelerler. İş görenin motivasyonunun yüksek oluşu kurum içi performansı yükseltecek ve örgüt hedeflerinin gerçekleştirme hızını artıracaktır. Çalışan güçlü bir moral ve motivasyona sahip ise beklenen performansı sergileyecektir. Güçlü bir moral ve motivasyon için; tatmin edici bir ücret, kendini gerçekleştirebileceği fırsatlar, terfi yolunun açık oluşu, çalışanlar arası yakınlık ve samimiyet gereklidir.

- **Ödül ve Ceza Yöntemi:** Çalışan motivasyonu için çeşitli yöntemler vardır ve yönetim bu yöntemleri kullanır. Bunlar çalışana besleyeceği düşünülen kaynaklardır. Bu kaynaklar maddi ve manevi nitelikte olabilirler ve çalışan için ödül olarak kabul edilir. Çalışan için güçlü bir motivasyon aracıdır ve genellikle olumlu geri dönüş alınır. En az ödül kadar etkili olan bir başka yöntemde ceza yöntemidir. Ceza yöntemi ile çalışana sınırları ve yapması gereken iş hatırlatılır, çalışanın örgüt

kültürü algısı tazelenir. Kurum çalışanından neyi bekleyip neyi beklemediğini hatırlatmış olur. Unutulmaması gereken cezanın istenmeyen davranışa karşı verilmesi gerektiğidir.

- **İş Sağlığı ve İş Güvenliği:** İSG kavramının ciddiyeti son yıllarda daha fazla anlaşılmaya başlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin ana temeli, tehlikeleri önlemenin yanında riskleri öngörebilmek, bunları değerlendirmek, ortadan kaldırmak ya da en azından kabul edilebilir bir seviyeye çekmektir.

İş sağlığı ve güvenliği algısına sahip çalışan, kendisine sağlanan imkanları görerek performansını artıracak, örgütüne olan bağlılığını olumlu yönde ilerletecektir. Çalışma koşullarında güvenliğin sağlanması, çalışanın kendisine değer verildiği duygusu uyandıracaktır. İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem çalışanın performansını artıran bir faktördür. Performans, örgütün ortaya koyduğu amaçların yine örgütün kaynaklarının verimlice kullanılarak başarılmasıdır. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, iş performansı ile ilişkilidir (Tambay, 2018). Locke vd. (1988) göre; çalışana verilen teşvik ve ödüller davranışsal bağlılığı olumlu yönde etkileyerek yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve performans sağlar.

2.7.1.1. Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Örgütlerin zamanın şartlarına uygun olarak ürettikleri güncel politikaları vardır. Bu politikalar arasında performans kavramı her zaman yer almaktadır. Çünkü örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri çalışanlarının verimliliği ile mümkündür. Günümüzde rekabet artan bir grafik sergilemektedir. Bu durum kurumların iş performansını iyileştirme yollarına sevk etmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, maddi-manevi imkânların yükseltilmesi performans konusunda olumlu geri dönüşler sağlamaktadır. Çalışanın, örgütünün desteğini algılaması performansının yükselmesi konusunda olumlu bir etki oluşturduğu gerçeği mevcuttur.

2.7.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi

Algı, duyularımızı uyarıp yorumlayarak çevremizdeki olup-biteni anlamlandırma sürecidir (Cüceloğlu, 2008). Algılar sayesinde; ne gördüğümüzü, bunları nasıl yorumladığımızı, neye inanıp, nasıl davrandığımızı görürüz. Algılarımız

sayesinde yeni değerler oluşturup problemler kurmakta ve yine bu problemlerimizi çözebilmekteyiz ki bu kadar güçlü olan algı birçok psikolog tarafından “gerçek” olarak isimlendirilir. Algı, kişinin beklenti ve motivasyonundan etkilenir. Başlangıçta edindiği bilgiyi yaşadıkları ile sürekli olarak güncelleyip algılama faaliyetini devamlı olarak taze tutar (Bakan ve Kefe, 2012).

Algılanan örgütsel desteğin çalışan üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. İş gören çalıştığı kurum tarafından sahiplenildiği, kariyer planlamasının önünün açıldığı, kişisel gelişimi için katkı sağlandığı hissine kapılacaktır. Bu durumda çalışanın performansını artıran bir durumdur. Örgütsel destek, performansı etkileyen çevresel bir faktördür. Algılanan örgütsel desteğin üç alt boyutu bulunur (Erkoç, 2015):

1- **Uyum desteği (işe uyum):** Çalışanın yapacağı işe adaptasyonu sürecinde kurumun bunu kolaylaştırması,

2- **Finansal destek (mali ödüller, emek, para):** Kurumun çalışanın finansal gereksinimlerine cevap verebilecek bir çerçeve sunması,

3- **Kariyer desteği (kariyer gereksinimlerini karşılama):** İş görenin kariyer planlamasında örgütün bu süreci desteklemesidir.

Örgütsel destek teorisine göre iş gören, mensubu bulunduğu örgütü kişileştirir ve işgören olarak örgüte sağlamış olduğu katkıları önemsemesi konusunda inanç üretir (Kaya, 2012). Yaşanan örgütsel süreçler, kurumun çalışanına sunduğu fiziksel ve psikolojik imkanların iş gören tarafından olumlu yönde algılanması ile kuvvetlenmiş olur.

Örgütünden gördüğü destek çalışanı, kurumuna karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemeye, kurumuna zarar verebilecek hal ve hareketlerden uzak tutmaya yönlendirecektir. Yine örgütsel destek ile çalışan kişisel çıkarlar yerine kurumun amaç ve çıkarlarını ön planda tutacak, sinik davranışlar sergilemekten geri duracak ve kendisini örgütünün bir parçası görerek kurumuyla bütünleşme sağlayacaktır.

2.7.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları

Karşılıklılık Normu Kuramı

Karşılıklılık Normu; çalışan ile kurum arasında algılanan temel anlayışları temsil eder. İş görenin çalıştığı kuruma karşı göstermiş olduğu çabalarının, örgüt tarafından çalışan lehine geri dönüşler olacağına olan sağlam inancın olduğu kayıtsız bir antlaşmadır. Bu antlaşmanın temelinde güven önemli bir yer tutar.

Çalışanın örgütsel destek algısı yüksekse, payına düşen işi en etkin bir şekilde yapacak, zorluk ve stresle karşılaştığında ise bağlı olduğu kurumun desteğini göreceğini bilecektir. İş gören ile kurum arasında beklenti dengesi kurulabilmiş ise çalışanın performansı olumlu yönde etkilenecektir (Akkoç vd., 2012). Beklenti dengesi içerisine; çalışanın ekonomik yönden desteklenmesi, takdir görerek psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması girerken kurum yönünden ise işin sahiplenilmesi ve verimin artması sayılabilir.

Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal Değişim Kuramı; karşılıklı iletişim ve etkileşimin önemi üzerine odaklanmış bir kuramdır. İş gören kendisi lehine bir tavırla karşılaştığı zaman bunun karşısında kendisi de yardım etme eğilimi içerisine girmektedir. Bağlılık, güven, memnuniyet çerçevesi içerisinde bir çeşit değiş-tokuş ilkesi içerisinde çalışan-işveren ilişkisi işler. Sosyal değişim teorisi bu konuyu sosyolojik olarak ele alır ve yapılan iyilik şartlar el verdiği zaman iyilik olarak geri döner der. Çalışan şayet örgütü tarafından desteklendiğini, değer gördüğünü, adil bir yaklaşımda bulunulduğunu hissederse yaptığı işi daha iyi yapmak için gayret sarf edecek, verimliliği ve bağlılığı artacaktır (Fındıklı, 2014).

2.7.1.4. İş Performansı Kavramı ve Tanımı

Fransızca bir sözcük olan “Performans”, yapılan işin başarımı olarak tercüme edilebilir. Performans; kişi için anlamlandırılmış amaçların adım adım gerçekleştirilmesi, standartları belirlenen görevler için amaçlara ulaşma olarak tanımlanabilir (Erkoç, 2015). Kurum açısından performans, belirlenen zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak anlamlandırılır. Çalışan boyutunda ise,

belirlenen hedeflere ulaşmak konusunda gösterilen verim ve etkinlik düzeyidir (Tutar ve Altıngöz, 2010).

Bir örgüt için çalışan performansı oldukça önemlidir. Yüksek çalışan performansı örgüt için kâr ve sektörel anlamda saygınlık anlamı taşır. Çalışan için ise kişisel doyum, iş tatmini ve uzmanlaşmanın bir yoludur. Çalışan kariyer planlaması içerisinde ise emek pazarında performans sergilemelidir (Kurt, 2013). Güvenlik Performansı; güvenli davranışların gözlenebilir halidir (Dursun 2011).Güvenlik performansını oluşturan iki ana unsur vardır: Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı. Güvenlik uyumu; güvenliğe dair süreçlere uyum sağlayarak yapılan işi güven ile tamamlamak, Güvenlik Katılımı; çalışma arkadaşları ile yardımlaşmak, iş ortamında güvenli bir program geliştirmek, işyerindeki çalışmalarını güvenli bir biçimde yürütebilmek adına gayret sarf etmektir (Erkoç, 2015).

Performans, yapılması gereken bir görev veya icrasıyla alakalıdır. Günümüz şartlarında örgütler rekabet ortamında bir adım önde olabilmek için çalışan performansına büyük önem vermektedirler (Turunç, 2010). İş yerindeki performans, örgütün hedeflerine ulaşmasında iş görenlerin gösterdiği çaba ve davranışlardır. Çalışan, örgüt içerisinde kendini güvende hissettiğinde daha fazla performans sergileyecektir.

2.7.2. Bağlılık – İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanın mensubu bulunduğu örgüte karşı duyduğu güven ve örgüt iklimi kendi üzerinde farklı algılara yol açmaktadır. Çalışan algısı olumlu yönde evrilmişse örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini yüksek düzeyde olacak ve çalışan işten ayrılma niyeti taşımayacaktır. Çalışanın işyerindeki şartlarından memnun olmaması karşısında vermiş olduğu yıkıcı ve aktif bir eylemdir işten ayrılma niyeti. İşten ayrılma niyetinin bilişsel ve davranışsal yönleri vardır; çalışanın herhangi bir nedenle ayrılma düşüncesine sahip olması bilişsel ya da tutumsal yönünü, bu düşüncüyü hayata geçirmesi ise davranışsal yönünü anlatır.

İşten ayrılma niyeti sadece çalışan için değil örgüt açısından da önemlidir. Mesela işten ayrılmayı düşünen çalışanın performansı düşecektir (Yürür ve Ünlü, 2011). İşten ayrılmalar işgücü devri kavramını gündeme getirecektir. İşgücü veya iş

gören devri, işe giriş ve işten çıkış arasındaki ilişkiyi anlatır. Sık görülen işten ayrılmalar işgücü devrinin yüksek olduğunu gösterir. İşgücü devrinin yüksek olması ise maliyeti artıran bir unsurdur ve bu da işyerinin verim ve karlılığını düşürecektir. Bu da çalışan açısından performansın düşmesine ve memnuniyetsizliğe yol açar (Yılmaz ve Halıcı, 2010). Bir işyerindeki yetenekli ve yüksek performanslı personelin işten ayrılması ciddi bir maliyet kalemidir. Bu maliyet, hem kaybedilen yetenekli insan kaynağı kaybı hem de bozulan iş akışı açısından düşünülmelidir (Yıldız, 2013).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisini tespit etmeye yönelik olan çalışmada bağımsız değişken iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır. İSG uygulamaları performans ölçeği; Üngören ve Koç (2015) tarafından geliştirilen, Alanya konaklama işletmelerinde uygulanmış olan İSG uygulamaları performans ölçeğidir. İSG uygulamaları performans ölçeğinde beş alt boyut bulunmuştur. Bu alt boyutlar orijinal ölçekten alınan:

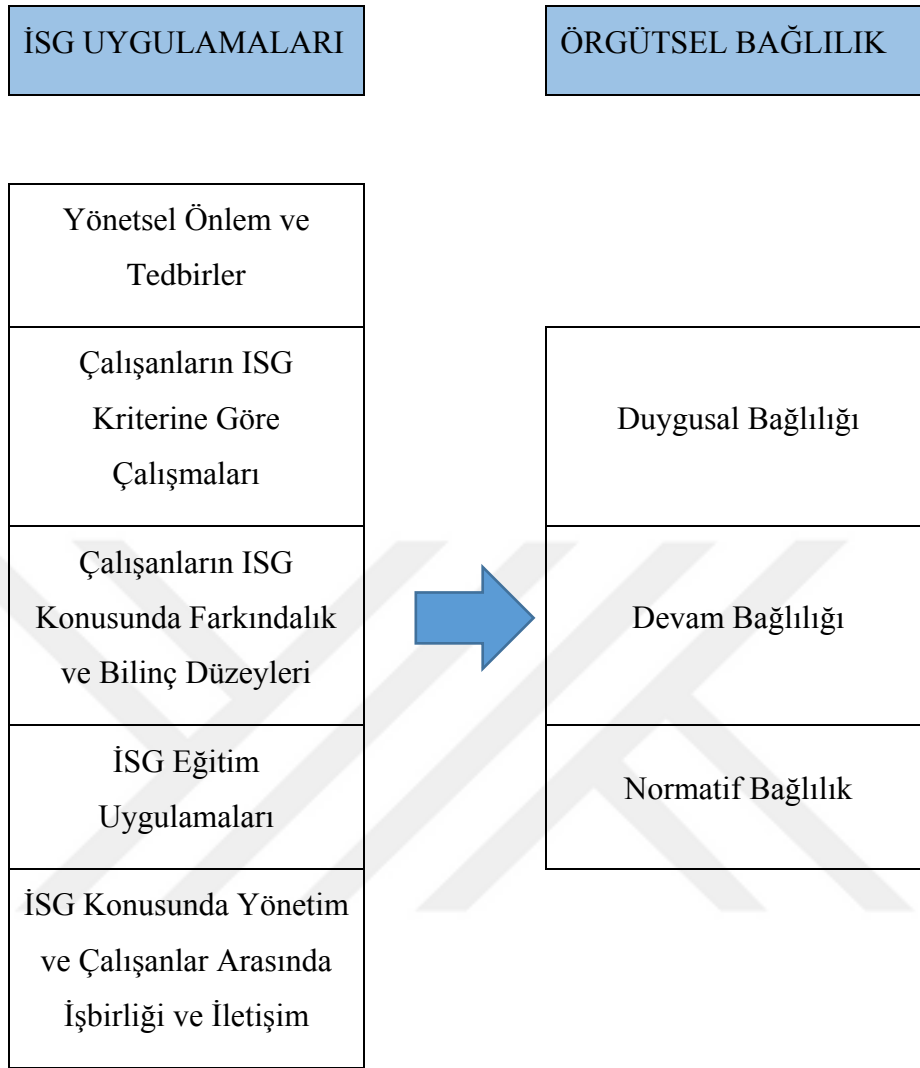
- İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Yönetmelik ve Tedbirler,
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması,
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim boyutlarıdır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni 1990 yılında Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Bu ölçekte üç alt boyut bulunmaktadır. Bunlar:

- Duygusal Bağlılık
- Devam Bağlılığı
- Normatif Bağlılık

Araştırmanın teorik modeli Şekil 4.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri modelde belirlenen beş İSG ve üç ÖB boyutlarının ilişkilerine göre kurulmuştur. Çalışmada dört ana hipotez kurulmuştur. Ayrıca İSG performans boyutları ile örgütsel bağlılık boyutlarının ilişkileri tek tek incelenerek her bir hipotezin beş alt hipotezi oluşturulmuştur.

İSG uygulamaları ve alt boyutlarının ÖB ile olan ilişkisini incelemek üzere H1 ve buna bağlı beş alt hipotez oluşturulmuştur.

H₁: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1a}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1c}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1d}: İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1e}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve boyutlarının (örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan) duygusal bağlılık ile olan ilişkisini test etmek amacıyla Hipotez 2 ve buna bağlı beş alt hipotez oluşturulmuştur.

H₂: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2a}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2b}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2c}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2d}: İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2e}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ve boyutlarının (örgütsel bağlılığın alt boyutu olan) devam bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemek üzere Hipotez 3 ve buna bağlı beş alt hipotez oluşturulmuştur.

H₃: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının çalışanların devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3a}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin çalışanların devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3b}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3c}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3d}: İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3e}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimin devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ve boyutlarının (örgütsel bağlılığın alt boyutu olan) normatif bağlılık üzerindeki ilişkiyi belirlemek üzere kurulan Hipotez 4 ve buna bağlı beş alt hipotez oluşturulmuştur.

H₄: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_{4a}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4b}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4c}: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4d}: İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4c}: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimin normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Konusu

Bu araştırma ile iş sağlığı ve güvenliğinin aslında insan hayatı için ne kadar önemli olduğu araştırılmıştır. İSG'nin sadece çalışanı değil onun ailesini, sosyal çevresini, bağlı bulunduğu kurumu, ülkeyi ve hatta dünya standartlarını etkileyecek bir güç olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların geçirmiş olduğu kaza sadece iş göreni değil aynı zamanda işletmeyi, diğer çalışanları, ülke ekonomisini de etkileyecek bir domino etkisi oluşturmaktadır. Araştırma Malatya Yeşilyurt Belediyesi'nde çalışan, tehlike gruplarına göre 6 Nace kodu altında sınıflandırılmış temizlik, yol-asfalt, teknik personel, büro çalışanları, hizmet alımı ve idari büro bünyesinde çalışan personel ile yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı İSG algısı, “iş sağlığı ve güvenliği” ile “örgütsel bağlılık” arasında bir ilişki var mıdır bunu belirlemektir. Araştırma esnasında “iş sağlığı ve güvenliği” ile “örgütsel bağlılık” arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın sorusuna cevap verebilmek için ihtiyaç duyulan veriler Malatya-Yeşilyurt Belediyesi'nin çalışanlarına uygulanan anketten elde edilmiştir. Çalışanlarının sağlığı ve güvenliği demek hizmetin, üretimin ve kalitenin artması demektir. Belediyecilik hizmetlerinin vatandaşın hayatına doğrudan veya dolaylı olarak dokunan bir yönü olduğu dikkate alınacak olursa, bu örgüt içerisinde var olan bağlılığın güçlenmesi büyük önem taşımaktadır. İş kapsamındaki çeşitlilik İSG konusunda çok daha dikkatli olmayı gerektirecek ve İSG'ye verilen önem de çalışanlarının örgütüne olan bağlılığını perçinleyecektir.

Diğer yandan iş kazalarının önemli bir bölümünün insan davranışlarından kaynaklandığı da bir gerçektir. Bu kazalar her ne kadar insan menşeli olsa bile oluşturulacak olan “iş sağlığı ve güvenliği” kültür ve iklimi, güvenli iş koşulları oluşturulması ve bunların takibi, ulusal ve uluslararası prosedürlere uyulma konusunda gösterilen hassasiyet, çalışanın işyerine karşı sağlıklı ve güçlü bir

bağlanma meydana getirecek ve örgütsel bağlılık algısının oluşmasına olanak sağlayacaktır. Bu araştırma; iş ortamında gerçekleştirilen ve güçlendirilen İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığı pekiştirip-pekiştirmediğine dair verileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu araştırmada ulaşılabilecek sonuçlar hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumlara; kurum-çalışan ilişkilerinde İSG çalışmalarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koyması ve bunun sonucunda güçlenen örgütsel bağlılıkla ilgili veriler sağlaması açısından önemlidir.

3.5. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ait 5 alt boyut ve örgütsel bağlılığa ait 3 alt boyut kullanılmıştır. 5’li likert skalası ile anket soruları derecelendirilerek değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Anket sorularının 7 tanesi demografik özellikler, 30’u iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, 18’i örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için “pearson korelasyon analizi ve lineer regresyon analizi”, demografik soruların değerlendirmesi için “bağımsız örneklem t-testi ve anova testi”, iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ait değerlendirme sonuçları için “Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) testi”, veri matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını ve değişkenler arası korelasyon yeterliliğini sınamak için “Bartlett testi”, anket sorularının geçerlik ve güvenilirlik tespiti için “Cronbach’s Alpha testi”, verilerin normal dağılımlarının incelenmesi için “ Kolmogorov-Smirnov testi” uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ait istatistiksel verilerin toplanması amacıyla oluşturulmuş kişisel bilgi formu, ikinci bölüm iş sağlığı güvenliği uygulamaları performans ölçeği ve üçüncü bölüm de örgütsel bağlılık ölçeklerine ait soruları içermektedir.

İlk bölüm, ankete katılan katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edildiği bölümdür. Bu bölümde toplam 7 soru sorulmuştur. Bu bölümdeki sorular ile katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki çalışma

süresi, işletme içerisindeki unvan ve gelirlerine ilişkin genel bilgilerin toplanması amaçlanmıştır. İkinci bölüm iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği ve üçüncü bölüm örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin önermelerin bulunduğu bölümlerdir. Bu bölümde 48 madde bulunmaktadır.

İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans ölçeği 30 sorudan oluşmaktadır. Literatürde İSG ölçeğinin 5 boyutlu yapısının kullanılmakta olduğu belirlenmiştir. Bu boyutlar; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim'tir. Örgütsel bağlılık ölçeği ise 18 soru ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık'tır.

3.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Malatya-Yeşilyurt Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Belediye çalışanlarına 305 anket dağıtılmış ve eksiksiz doldurulan 299 anket üzerinden veri analizleri yapılmıştır.

Evrenin bilindiği koşullarda örneklem büyüklüğünün hesaplanması üzerine aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane, 2001: 116-117). Araştırma kapsamında 0.05 anlamlılık düzeyinde, $t=1,96$, $d=\pm 0.03$ örnekleme hatası ile örneklemin demografik özellikler bakımından heterojen yapıda olduğu düşünülerek $p=0,10$ ve $q=0,90$ alınarak formül örneklem üzerinde uygulanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmanın evren büyüklüğü 731'dir.

N = Evren büyüklüğü

n = Örneklem büyüklüğü

p = İncelenecek olayın görülme sıklığı

q = İncelenecek olayın görülmemesi sıklığı (1-p)

t = t tablosunda belirlenen değerlere göre atanan teorik değer

d = Olayın görülme sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma değeri

$$n = \frac{N(t^2pq)}{(d^2(N-1)) + (t^2pq)}$$

$$n = \frac{(731 * 1,96^2 * 0,90 * 0,10)}{(0,03^2(730) + 1,96^2 * 0,90 * 0,10)}$$

$$n = \frac{176,948784}{0,6812064}$$

$$n = 259$$

Elde edilen sonuçlara göre; belirlenen evren büyüklüğünde 259 örneklemin çalışma için yeterli olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada 305 katılımcıdan veri toplanmıştır. Ancak 6 katılımcının anketin ölçek bölümlerinde soruların büyük çoğunluğuna ilişkin görüş belirtmediği görüldüğünden çalışma dışı bırakılmıştır. Toplamda 299 katılımcının verileri üzerinden veri analizi gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın analiz aşamasında, betimsel tanımlamaları belirlemede; frekans analizi, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmanın veri çözümlene sürecinde 5'li likert şeklinde derecelendirilen anket soruları; Hiç Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılarak değerlendirilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere pearson korelasyon analizi ve lineer regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada demografik değişkenlere göre ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarını tespit etmek üzere bağımsız örneklem t testi ve anova testinden yararlanılmıştır.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma verileri toplanırken katılımcılara anket sonuçlarının akademik çalışmalar için kullanılacağı belirtilmiştir. Bundan dolayı anket cevaplamalarının tarafsız bir şekilde cevaplandığı kabul edilmiştir. Araştırmanın temeli insan unsuruyla kesiştiği için sosyal bilimler alanındaki araştırmalara mahsus sınırlılıklar bu araştırma içinde kabul edilecektir.

Bu araştırmanın evreni ve örneklemini Malatya-Yeşilyurt Belediyesi'nde çalışan büro ve saha personellerini kapsamaktadır. Bu nedenle araştırmanın bulgu ve sonuçlarının tüm hizmet sektörlerine genellenmesi mümkün değildir. Araştırma sonuçlarının hizmet sektörlerine uyarlanması bu hususun dikkate alınması gerekmektedir.

3.8. Veri Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar tablolar haline getirilerek yorumlanmıştır.

3.8.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların genel demografik profillerine bakılmıştır. Çalışmada 5 katılımcı cinsiyet belirtmezken, katılımcıların %81,9'unun erkek, %16,4'ünün kadınlardan oluştuğu belirlenmiştir. Katılımcıların %71,2'si evli, %18,7'si ise bekar ve %10'u ise medeni durum belirtmemiştir. Katılımcılardan yalnızca biri yaşını belirtmezken, %45,5'i 30-39 yaş grubunda, %28,8'i ise 40-49 yaş grubunda yer almaktadır. Eğitim durumlarına bakıldığında; %5,7'sinin eğitim durumunu belirtmediği, %31,4'ünün lise, %32,8'inin lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Temel Demografik İstatistikler

		n	%
Cinsiyet	Yanıtsız	5	1,7
	Erkek	245	81,9
	Kadın	49	16,4
	Total	299	100,0
Medeni Durum	Yanıtsız	30	10,0
	Evli	213	71,2
	Bekar	56	18,7
	Total	299	100,0
Yaş	Yanıtsız	1	,3
	18-29	51	17,1
	30-39	136	45,5
	40-49	86	28,8
	50-59	22	7,4
	60+	3	1,0
	Total	299	100,0
	Eğitim Durumu	Yanıtsız	17
İlköğretim		29	9,7
Lise		94	31,4
Önlisans		44	14,7
Lisans		98	32,8
Yükseklisans		15	5,0
Doktora		2	,7
Total		299	100,0

Katılımcıların 2 si işletmedeki çalışma sürelerini belirtmemiştir. Buna karşılık katılımcıların %38,5'i 1-5 yıldır, %40,1'i 6-10 yıldır, %5,4'ü ise 21 yıl ve üzeri süredir bu kurumda çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların %33,4'ü büro personeli, %29,1'i işçi olduğunu belirtmiştir. Gelir düzeyleri bakımından incelendiğinde

%40,5'i asgari ücret alırken, %45,8'i 3001-5000 TL arası gelire sahip ve %3,7'si ise 7001 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Tablo 3.2. Temel Çalışma Profili İstatistikleri

		n	%
Çalışma Süresi	Yanıtızsız	2	,7
	1-5	115	38,5
	6-10	120	40,1
	11-15	32	10,7
	16-20	14	4,7
	21+	16	5,4
	Total	299	100,0
	Unvan	Yanıtızsız	4
İdari Müdür		10	3,3
Şef		38	12,7
Büro Personeli		100	33,4
Ustabaşı		10	3,3
İşçi		87	29,1
Diğer		50	16,7
Total		299	100,0
Gelir	Yanıtızsız	4	1,3
	Asgari ücret-3000	121	40,5
	3001-5000	137	45,8
	5001-7000	26	8,7
	7001 +	11	3,7
	Total	299	100,0

3.8.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında değerlendirilen ölçekler bağlamında verilen cevaplara ilişkin temel dağılımlar incelenmiştir. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği alt boyutu olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere

ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00'ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır.” ifadesine; en düşük katılımın ise “İşletmemizde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır.	299	3,51	1,18
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır.	299	3,61	1,14
İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır.	299	3,45	1,22
İşletmemizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılmaktadır.	299	3,51	1,23
İşyerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli ekipmanlar bulunmaktadır.	299	3,54	1,17
İşletmemizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınmaktadır.	299	3,45	1,17
İşletmemizde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.	299	3,44	1,2
İşletmemizde gerekli yerlere iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere yönelik sağlık ve güvenlik işaretleri ve uyarı levhaları yerleştirilmiştir.	299	3,53	1,15
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır.	299	3,61	1,14

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği bir diğer alt boyutu olan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.” ifadesine; en düşük katılımın ise “Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.4. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	299	3,72	1,14
Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanır ve korur.	299	3,57	1,12
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken sağlık ve güvenliklerini riske atmaz.	299	3,69	1,1
Çalışma arkadaşlarım işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal tesis yönetimine veya işveren temsilcisine haber verir.	299	3,66	1,19
Çalışma arkadaşlarım, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular	299	3,53	1,09
Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.	299	3,73	1,03
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	299	3,63	1,11

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği üçüncü alt boyutu olan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.” ifadesine; en düşük katılımın ise “Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	299	3,35	1,26
Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	299	3,46	1,16
Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	299	3,56	1,13
Çalışma arkadaşlarım koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	299	3,54	1,11
Çalışma arkadaşlarım patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgi sahibidirler.	299	3,4	1,2
Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	299	3,46	1,17

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği dördüncü alt boyutu olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm

maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.” ifadesine; en düşük katılımın ise “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat yapılarak) olarak gerçekleştirilir.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.	299	3,79	1,14
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat yapılarak) olarak gerçekleştirilir.	299	3,51	1,16
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, açık ve anlaşılır bir dille sunulur.	299	3,62	1,14
İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.	299	3,6	1,15
İşyerine yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	299	3,52	1,17

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği beşinci alt boyutu olan “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.” ifadesine; en düşük katılımın ise “İşletmemizde Risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle

ilgili hazırlanan raporlar çalışanlarla paylaşılmaktadır.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
İşletmemizde Risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar çalışanlarla paylaşılmaktadır.	299	3,18	1,3
İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	299	3,44	1,2
İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.	299	3,5	1,24
İşyerimizde; uzmanlar, iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri ile yönetim arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında iş birliği bulunmaktadır.	299	3,42	1,26

Örgütsel bağlılık ölçeği ilk alt boyutu olan “*Duygusal bağlılık*” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.” ifadesine; en düşük katılımın ise “Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.8. Duygusal Bağlılık Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	299	3,43	1,34
Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	299	3,82	1,23
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	299	3,65	1,27
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissediyorum	299	3,56	1,29
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.	299	3,58	1,31
Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	299	3,5	1,29

Örgütsel bağlılık ölçeği ikinci alt boyutu olan “*Devam bağlılığı*” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan tüm maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.” ifadesine; en düşük katılımın ise “Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.9. Devam Bağlılığı Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	299	3,77	1,23
Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	299	3,56	1,28
Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	299	3,31	1,35
Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	299	3,36	1,33
Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	299	3,36	1,23
Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	299	3,07	1,34

Örgütsel bağlılık ölçeği üçüncü alt boyutu olan “*Normatif bağlılık*” faktöründe yer alan alt maddeler incelendiğinde; maddelere ilişkin katılımcıların değerlendirmelerinin çoğunlukla 3,00’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yalnızca 15. madde “Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim” maddesi 2,92 ortalama ile en düşük olumlu katılım alan madde olmuştur. Katılımcıların genel olarak bu faktörde yer alan maddelere ilişkin olumlu değerlendirmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutu içerisinde yer alan ortalama değerlere bakıldığında en yüksek katılımın “Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.” ifadesine; en düşük katılımın ise “Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.” ifadesine yapıldığı görülmüştür.

Tablo 3.10. Normatif Bağlılık Faktörü Maddelerine İlişkin İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. Sapma
Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissediyorum.	299	3,08	1,4
Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	299	3,44	1,35
Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	299	2,92	1,42
Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	299	3,35	1,37
Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.	299	3,23	1,39
Bu kuruma çok şey borçluyum.	299	3,27	1,34

3.8.3. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırma kapsamında uygulanan iş sağlığı ve güvenliği performans ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizinde (Çini, 2016) öncelikle örneklem yeterliliğinin saptanması için Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) Testi: Verilerin değer tutarlılığı için geliştirilen

yaklaşım istatistiğidir. KMO; 0 ile 1 arasında değer alır. KMO değeri 0,50 den büyük olmalıdır (Çini, 2016). Elde edilen sonuçlara göre KMO değeri 0,959 olarak belirlenmiş ve örneklem büyüklüğünün bu ölçek için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett testi ise veri matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını ve değişkenler arasındaki korelasyon yeterliliğini sınamak üzere gerçekleştirilmektedir. p değeri $< 0,05$ ise veri seti faktör analizi için uygundur (Saylan, 2008). Çalışmada Bartlett testi p değeri 0,001 olarak belirlenmiş ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinde (AFA) maddelerin faktör yük değerlerinin 0.30-0.59 arası olması orta düzeyde, 0.60 ve üstü olması yüksek yük değeri olarak değerlendirilmektedir. Faktör yüklerinin 0,30'dan büyük olması ve iki faktör arasındaki yük değerinin 0,10 dan az olmaması (binişik madde) şartıyla maddeler belirlenen faktörün altında değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2002).

Açımlayıcı faktör analizi sonunda, orijinal ölçeği destekler nitelikte 5 boyutlu yapı test edilmiştir (Üngören ve Koç, 2015). Varimax döndürme uygulanarak gerçekleştirilen analiz sonuçları tablo 5.11'de sunulmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre özdeğeri 1'in üzerinde olan 5 boyutlu yapının toplam varyans açıklama oranı %76,55 olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin faktör yük değerlerinin 0,4'ün üzerinde olması maddelerin yer aldıkları boyutlarda yüksek derecede uyum gösterdiklerine işaret etmektedir. Maddeler arasında binişik maddeye rastlanmamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeğinin birinci faktöründe öz değer 5,77 ve varyansı açıklama oranı ise %19,23 olarak hesaplanmıştır. Sekiz maddeden oluşan birinci faktör, literatürde bahsi geçen "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler" faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir. İkinci faktöründe ise öz değer 4,65 ve varyansı açıklama oranı %15,49 olarak hesaplanmış ve yedi maddeden oluşan ikinci faktör literatürde bahsi geçen "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması" faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir. Altı maddeden oluşan üçüncü faktörünün öz değeri 4,52 ve varyansı açıklama oranı %15,06 olarak hesaplanmış ve literatürde bahsi geçen "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç

Düzeyleri” faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir. Beş maddeden oluşan dördüncü faktörün öz değeri 4,06 ve varyansı açıklama oranı %13,54 düzeyinde hesaplanmış ve literatürde bahsi geçen “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir. Ölçeğin son faktörünü oluşturan ve dört maddeden oluşan faktörün öz değeri 3,97 ve varyansı açıklama oranı %13,23 olarak hesaplanmış ve literatürde bahsi geçen “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir.

Testler her zaman “ doğru” ya da “yanlış” gibi net cevaplardan oluşmaz. Daha çok dereceli ölçekler kullanılır. “Katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım” gibi. Bu tür testlerin cevabı kişiye özel olduğu için güvenilirliği belirlemede “ Cronbach Alpha Yöntemi” geliştirilmiştir. Bu yöntem iç tutarlılığı belirler. Doğrudan iç tutarlılık hesaplanırken dolaylı olarak da güvenilirlik bulunur (Saylan, 2008).

$0 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte (Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

Ölçeğin alt boyutlarının cronbach alpha değeri 0,917 ve 0,946 arasında değişmektedir. Genel güvenilirlik değeri ise 0,978 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.11. İş Sağlığı Güvenliği Performans Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi
Sonuçları

	Faktör				
	1	2	3	4	5
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır	0,755				
İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır.	0,742				
İşletmemizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılmaktadır.	0,699				
İşyerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli ekipmanlar bulunmaktadır.	0,693				
İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır.	0,661				
İşletmemizde gerekli yerlere iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere yönelik sağlık ve güvenlik işaretleri ve uyarı levhaları yerleştirilmiştir.	0,647				
İşletmemizde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.	0,641				
İşletmemizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınmaktadır.	0,622				
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken sağlık ve güvenliklerini riske atmaz.		0,758			
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.		0,726			
Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanır ve korur.		0,649			
Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.		0,624			

Çalışma arkadaşlarım işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal tesis yönetimine veya işveren temsilcisine haber verir.	0,62
Çalışma arkadaşlarım, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular	0,598
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	0,579
Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	0,733
Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	0,727
Çalışma arkadaşlarım koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	0,713
Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	0,664
Çalışma arkadaşlarım patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgi sahibidirler.	0,662
Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	0,629
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, açık ve anlaşılır bir dille sunulur.	0,698
İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.	0,690
İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.	0,657
İşyerine yeni bir araç veya ekipman alınır, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	0,591
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat yapılarak) olarak gerçekleştirilir.	0,505

İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.	0,742				
İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	0,732				
İşyerimizde; uzmanlar, iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri ile yönetim arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında iş birliği bulunmaktadır.	0,724				
İşletmemizde risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar çalışanlarla paylaşılmaktadır.	0,657				
Özdeğer	5,768	4,648	4,518	4,061	3,968
Açıklama Oranı	19,23	15,49	15,06	13,54	13,23
KMO	0,959				
Bartlett's Test of Sphericity	0,001				
Cronbach Alpha	0,944	0,917	0,941	0,946	0,933
Genel Cronbach Alpha	0,978				

3.8.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında uygulanan iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizinde (AFA) öncelikle örneklem yeterliliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre KMO değeri 0,953 olarak belirlenmiş ve örneklem büyüklüğünün bu ölçek için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett testi ise veri matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını ve değişkenler arasındaki korelasyonunun yeterliliğini sınamak üzere gerçekleştirilmektedir. p değeri $< 0,05$ ise veri seti faktör analizi için uygundur. Çalışmada Bartlett testi p değeri 0,001 olarak belirlenmiş ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Faktör analizinde literatürde geçen 3 boyutlu yapı test edilmiştir (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018). Varimax döndürme uygulanarak gerçekleştirilen analiz sonuçları tablo 5.12'de sunulmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 3 boyutlu yapının toplam açıklama oranı %72,1 olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin faktör yük değerlerinin 0,4'ün üzerinde olması maddelerin yer

aldıkları boyutlarda yüksek derecede uyum gösterdiklerine işaret etmektedir. Maddeler arasında binişik maddeye rastlanmamıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin birinci faktöründe öz değer 5,42 ve varyansı açıklama oranı ise %30,12 olarak hesaplanmıştır. Altı maddeden oluşan birinci faktör, literatürde bahsi geçen “Duygusal Bağlılık” faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir. İkinci faktöründe ise öz değer 4,11 ve varyansı açıklama oranı %22,86 olarak hesaplanmış ve altı maddeden oluşan ikinci faktör literatürde bahsi geçen “Normatif Bağlılık” faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir. Altı maddeden oluşan üçüncü faktörün ise öz değeri 3,44 ve varyansı açıklama oranı %19,12 olarak hesaplanmış ve literatürde bahsi geçen “Devam bağlılığı” faktörü ile uyumlu olduğu için bu isim verilmiştir.

Ölçeğin alt boyutlarının cronbach alpha değeri 0,878 ve 0,940 arasında değişmektedir. Genel güvenilirlik değeri ise 0,957 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Faktör		
	1	2	3
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	0,864		
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissediyorum	0,829		
Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	0,812		
Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	0,766		
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissediyorum	0,761		
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	0,623		
Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.		0,816	
Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.		0,814	
Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissediyorum.		0,775	
Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.		0,615	
Bu kuruma çok şey borçluyum.		0,614	
Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum		0,561	
Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.			0,809
Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.			0,728
Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.			0,69
Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.			0,637
Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.			0,579
Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.			0,454
Özdeğer	5,422	4,114	3,442
Açıklama Oranı	30,12	22,86	19,12
Cronbach Alpha	0,94	0,916	0,878
Genel Cronbach Alpha		0,957	

3.8.5. Normallik Testleri

Uygulanacak olan testlere karar vermek için Kolmogorov- Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test verilerin normal dağılımının incelenmesi amacıyla kullanılır. Bu testte anlamlılık düzeyi $p \leq 0,05$ ise hipotez reddedilerek normal bir dağılım olmadığı sonucuna ulaşılır. Şayet anlamlılık düzeyi $p > 0.05$ ise normal bir dağılım olduğuna karar verilerek hipotez kullanılır. Elde edilen sonuçlara göre tüm ölçek alt maddeleri için dağılımın $0,001 \leq 0,05$ sonucu çıktığı için normal olmadığı saptanmıştır. Ancak incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 değerleri arasında olduğu belirlenmiş ve genel örneklem büyüklüğünün 30'un üzerinde olduğu göz önünde bulundurularak parametrik testlerin kullanımına karar verilmiştir ve örneklemin normallığı için yeterli sayılmaktadır (Çil, 2008). Bu sebeple 299 örnek ile gerçekleştirilen çalışmada parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3.13. Normallik Testi Sonuçları

	Ort.	SS.	Çarpıklık		Basıklık		Kolmogorov-Smirnov ^a		
			İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Serbestlik derecesi	p
Duygusal Bağlılık	3,59	1,13	-,834	,141	,045	,281	0,15	299	0,001
Devam Bağlılığı	3,42	1,00	-,709	,141	,379	,281	0,106	299	0,001
Normatif Bağlılık	3,22	1,16	-,404	,141	-,600	,281	0,091	299	0,001
İSG Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	3,51	1,00	-,644	,141	-,039	,281	0,118	299	0,001
Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	3,64	0,91	-,735	,141	,457	,281	0,115	299	0,001
Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	3,46	1,03	-,578	,141	-,201	,281	0,134	299	0,001
İSGEğitim Uygulamaları	3,61	1,05	-,778	,141	,080	,281	0,198	299	0,001
"İSG Konusunda Yönetimve Çalışanlar Arasında Birliğin İletişim	3,39	1,14	-,524	,141	-,486	,281	0,142	299	0,001

Çalışmamızda boyutlar arası ilişkileri ölçmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Bu analiz sayısal olan iki ölçüm arasında doğrusal bir ilişki var

mıdır eğer doğrusal bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünü belirleyen istatistiki bir yoldur. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Boyutlar arasındaki korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır sonucuna ulaşılmıştır.

Detaylı olarak incelendiğinde; duygusal bağlılık ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,553$; $p \leq 0,001$). Duygusal bağlılık ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,631$; $p \leq 0,001$). Duygusal bağlılık ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,565$; $p \leq 0,001$). Duygusal bağlılık ile iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,548$; $p \leq 0,001$). Duygusal bağlılık ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,566$; $p \leq 0,001$).

Devam bağlılığı ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,464$; $p \leq 0,001$). Devam bağlılığı ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,546$; $p \leq 0,001$). Devam bağlılığı ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,469$; $p \leq 0,001$). Devam bağlılığı ile iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,503$; $p \leq 0,001$). Devam bağlılığı ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,483$; $p \leq 0,001$).

Normatif bağıllık ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,470$; $p \leq 0,001$). Normatif bağıllık ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,506$; $p \leq 0,001$). Normatif bağıllık ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,502$; $p \leq 0,001$). Normatif bağıllık ile iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,491$; $p \leq 0,001$). Normatif bağıllık ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede güçlü yönde istatistiksel bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,510$; $p \leq 0,001$).

Tablo 3.14. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
				İSG Konusunda Yöneltilen Önlem ve Tedbirler	Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İSG Eğitim Uygulamaları	İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim
1 Duygusal Bağıllık (r)	1	,742**	,748**	,553**	,631**	,565**	,548**	,566**
2 Devam Bağıllığı (r)		1	,754**	,464**	,546**	,469**	,503**	,483**
3 Normatif Bağıllık (r)			1	,470**	,506**	,502**	,491**	,510**
4 r				1	,770**	,751**	,789**	,763**
5 r					1	,753**	,773**	,720**
6 r						1	,793**	,771**
7 r							1	,775**
8 r								1

3.8.6. Hipotez Testleri

Çalışmanın hipotezlerini test etmek üzere doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Doğrusal (linear) regresyon analizi, bir değişkenin değerini diğer değişken değerine göre tahmin etme yöntemidir. Tahminde bulunmak istenilen değişken bağımlı, tahmin edilecek değişkeni bulmak için kullanılan değişken ise bağımsız değişkendir.

Tablo 3.15. Hipotez Kabul Red Tablosu

NO	HİPOTEZLER	KABUL	RET
H1	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları performans boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H1a	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin performans boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H1b	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H1c	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin performans boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H1d	İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ilişkin performans boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H1e	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H2	İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H2a	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin performans boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H2b	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H2c	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin performans boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H2d	İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ilişkin performans boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H2e	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H3	İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H3a	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin performans boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H3b	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H3c	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin performans boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H3d	İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ilişkin performans boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H3e	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H4	İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H4a	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin performans boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H4b	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	
H4c	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin performans boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H4d	İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ilişkin performans boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.		-
H4e	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	+	

H1: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F= 42,137$, $p=0,001$). Kurulan modele göre iş sağlığı güvenliği uygulamaları performans alt boyutlarının örgütsel bağlılığı %41,8 oranında açıkladığı belirlenmiştir (Adjusted $R^2= 0,418$). Modelden elde edilen

sonuçlara göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans değerlendirmesinin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,388$, $p = 0,001$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağlılık değerlendirmesini de arttırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans değerlendirmesinin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,165$, $p = 0,021$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağlılık değerlendirmesini de arttırmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre H1b ve H1e hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3.16. İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Doğrusallık İstatistikleri	
	β	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	0,874	0,187		4,666	0,001		
F1	0,006	0,084	0,006	0,076	0,940	0,28	3,577
F2	0,388	0,088	0,353	4,402	0,001*	0,309	3,239
F3	0,094	0,082	0,097	1,154	0,249	0,282	3,55
F4	0,06	0,085	0,063	0,703	0,483	0,249	4,015
F5	0,165	0,071	0,189	2,324	0,021*	0,301	3,32

F1: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”

F2: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”

F3: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri”

F4: “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları”

F5: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim”

H2: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F = 44,120$, $p = 0,001$). Kurulan modele göre iş sağlığı güvenliği uygulamaları performans değerlendirme alt boyutlarının duygusal

bağıllığı %42,9 oranında açıkladığı belirlenmiştir (Adjusted R²= 0,429). Modelden elde edilen sonuçlara göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans değerlendirmesinin duygusal bağıllık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta= 0,510$, $p= 0,001$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağıllık değerlendirmesini de arttırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans değerlendirmesinin duygusal bağıllık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta= 0,170$, $p= 0,033$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağıllık değerlendirmesini de arttırmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre H2b ve H2e hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3.17. İSG Uygulamalarının Duygusal Bağıllık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Doğrusallık İstatistikleri	
	β	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	0,668	0,21		3,185	0,002		
F1	0,044	0,094	0,039	0,464	0,643	0,28	3,577
F2	0,510	0,099	0,411	5,174	,001*	0,309	3,239
F3	0,12	0,091	0,109	1,316	0,189	0,282	3,55
F4	-0,022	0,096	-0,021	-0,233	0,816	0,249	4,015
F5	0,170	0,08	0,172	2,14	,033*	0,301	3,32

F1: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”

F2: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”

F3: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri”

F4: “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları”

F5: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim”

H3: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının devam bağıllığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F= 27,681$, $p=0,001$). Kurulan modele göre iş sağlığı güvenliği uygulamaları performans alt boyutlarının devam bağlılığını %31,1 oranında açıkladığı belirlenmiştir (Adjusted $R^2= 0,321$). Modelden elde edilen sonuçlara göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans değerlendirmesinin devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta= 0,397$, $p= 0,001$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağlılık değerlendirmesini de arttırmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.18. İSG Uygulamalarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Doğrusallık İstatistikleri	
	β	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,18	0,203		5,826	0		
F1	-0,031	0,091	-0,031	-0,343	0,732	0,28	3,577
F2	0,397	0,095	0,361	4,169	,001*	0,309	3,239
F3	0,007	0,088	0,007	0,078	0,938	0,282	3,55
F4	0,133	0,092	0,139	1,44	0,151	0,249	4,015
F5	0,117	0,077	0,134	1,526	0,128	0,301	3,32

F1: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler”

F2: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”

F3: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri”

F4: “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları”

F5: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim”

H4: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları performans boyutlarının normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F= 26,231$, $p=0,001$). Kurulan modele göre iş

sağlığı güvenliği uygulamaları performans alt boyutlarının normatif bağlılığı %30,9 oranında açıkladığı belirlenmiştir (Adjusted $R^2= 0,309$). Modelden elde edilen sonuçlara göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin performans değerlendirmesinin normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta= 0,255$, $p= 0,001$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağlılık değerlendirmesini de arttırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin performans değerlendirmesinin normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta= 0,208$, $p= 0,033$). Bu faktöre ilişkin değerlendirmedeki olumlu artış örgütsel bağlılık değerlendirmesini de arttırmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre H4b ve H4e hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3.19. İSG Uygulamalarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Doğrusallık İstatistikleri	
	β	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	0,773	0,236		3,277	0,001		
F1	0,007	0,106	0,006	0,062	0,951	0,28	3,577
F2	0,255	0,111	0,201	2,301	,022*	0,309	3,239
F3	0,155	0,103	0,138	1,511	0,132	0,282	3,55
F4	0,069	0,107	0,063	0,644	0,52	0,249	4,015
F5	0,208	0,09	0,205	2,32	,021*	0,301	3,32

3.9. Demografik Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre;

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının herbirinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği alt boyutlarından “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin değerlendirme sonuçlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmaktadır ($p = 0,05$). Erkeklerin ($\bar{x} = 3,56$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirme ortalamaları kadınlardan ($\bar{x} = 3,25$) yüksektir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin değerlendirme sonuçlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmaktadır ($p = 0,04$). Erkeklerin ($\bar{x} = 3,69$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirme ortalamaları kadınlardan ($\bar{x} = 3,40$) yüksektir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin değerlendirme sonuçlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmaktadır ($p = 0,04$). Erkeklerin ($\bar{x} = 3,51$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirme ortalamaları kadınlardan ($\bar{x} = 3,18$) yüksektir.

Tablo 3.20. Ölçek Boyutlarının Cinsiyete Göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	245	3,66	1,12	1,693	0,092
	Kadın	49	3,36	1,11		
Devam Bağlılığı	Erkek	245	3,43	1,04	0,161	0,872
	Kadın	49	3,41	0,76		
Normatif Bağlılık	Erkek	245	3,24	1,17	0,451	0,653
	Kadın	49	3,16	1,08		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	Erkek	245	3,56	1,03	1,956	0,050*
	Kadın	49	3,25	0,89		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Erkek	245	3,69	0,92	2,061	0,040*
	Kadın	49	3,40	0,82		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Erkek	245	3,51	1,04	2,058	0,040*
	Kadın	49	3,18	0,99		
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Erkek	245	3,65	1,05	1,404	0,161
	Kadın	49	3,42	1,03		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Erkek	245	3,43	1,18	1,649	0,100
	Kadın	49	3,14	0,99		

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans ölçeği alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 3.21. Ölçek Boyutlarının Medeni Duruma göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	213	3,63	1,13	,169	,866
	Bekar	56	3,60	1,10		
Devam Bağlılığı	Evli	213	3,49	0,97	1,774	,077
	Bekar	56	3,23	0,98		
Normatif Bağlılık	Evli	213	3,23	1,17	,146	,884
	Bekar	56	3,21	1,11		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	Evli	213	3,55	0,99	,963	,336
	Bekar	56	3,40	1,08		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Evli	213	3,67	0,89	,452	,651
	Bekar	56	3,60	0,93		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Evli	213	3,52	1,00	1,559	,120
	Bekar	56	3,27	1,16		
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Evli	213	3,68	1,03	1,836	,068
	Bekar	56	3,39	1,10		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Evli	213	3,42	1,13	1,221	,223
	Bekar	56	3,21	1,23		

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarına göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamının yaş kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde yaş kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 3.22. Ölçek Boyutlarının Yaşa Göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	18-29	51	3,55	1,03	0,559	0,693
	30-39	136	3,64	1,09		
	40-49	86	3,48	1,26		
	50-59	22	3,63	1,09		
	60+	3	4,28	0,35		
	Toplam	298	3,59	1,13		
Devam Bağlılığı	18-29	51	3,40	0,93	0,38	0,823
	30-39	136	3,43	1,00		
	40-49	86	3,40	1,03		
	50-59	22	3,52	0,85		
	60+	3	4,06	0,59		
	Toplam	298	3,43	0,98		
Normatif Bağlılık	18-29	51	3,37	1,04	1,172	0,323
	30-39	136	3,20	1,14		
	40-49	86	3,09	1,26		
	50-59	22	3,38	1,04		
	60+	3	4,22	0,54		
	Toplam	298	3,22	1,15		
İSG Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	18-29	51	3,53	0,88	0,483	0,748
	30-39	136	3,46	1,07		
	40-49	86	3,47	1,04		
	50-59	22	3,76	0,71		
	60+	3	3,71	0,51		
	Toplam	298	3,50	1,00		
Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	18-29	51	3,72	0,89	0,828	0,508
	30-39	136	3,66	0,88		
	40-49	86	3,50	1,00		
	50-59	22	3,73	0,73		
	60+	3	4,06	0,84		
	Toplam	298	3,64	0,91		
Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	18-29	51	3,43	1,06	0,59	0,670
	30-39	136	3,51	1,03		
	40-49	86	3,34	1,06		
	50-59	22	3,57	0,78		
	60+	3	3,89	0,79		
	Toplam	298	3,46	1,03		

İSG Eğitim Uygulamaları	18-29	51	3,53	1,00	0,185	0,946
	30-39	136	3,65	1,06		
	40-49	86	3,55	1,12		
	50-59	22	3,66	0,79		
	60+	3	3,67	0,58		
	Toplam	298	3,60	1,04		
İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	18-29	51	3,36	1,10	0,137	0,969
	30-39	136	3,40	1,20		
	40-49	86	3,34	1,13		
	50-59	22	3,45	1,04		
	60+	3	3,75	0,66		
	Toplam	298	3,38	1,14		

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumlarına göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans ölçeği alt boyutlarından “İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ilişkin değerlendirme sonuçlarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmaktadır ($p = 0,04$). Yapılan Levene’s Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağıldığı belirlenmiştir ($p=0,775$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Bonferroni testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yalnızca ilköğretim ve lise mezunları arasında farklılık bulunmuştur. İlköğretim mezunlarının ($\bar{x} = 3,07$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, lise mezunlarının ($\bar{x} = 3,65$) ise en yüksek değeri almıştır.

Tablo 3.23. Ölçek Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	29	3,42	1,43	0,855	0,491
	Lise	94	3,60	1,22		
	Önlisans	44	3,64	0,99		
	Lisans	98	3,65	0,97		
	Yükseklisans	17	3,16	1,32		
	Toplam	282	3,58	1,14		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	29	3,28	1,23	1,232	0,297
	Lise	94	3,51	1,08		
	Önlisans	44	3,54	0,77		
	Lisans	98	3,43	0,86		
	Yükseklisans	17	3,02	0,97		
	Toplam	282	3,43	0,98		
Normatif Bağlılık	İlköğretim	29	2,85	1,30	1,948	0,103
	Lise	94	3,38	1,25		
	Önlisans	44	3,34	1,07		
	Lisans	98	3,20	1,03		
	Yüksek lisans	17	2,77	1,10		
	Toplam	282	3,22	1,16		
İSG Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	İlköğretim	29	3,33	1,11	0,307	0,873
	Lise	94	3,53	1,00		
	Önlisans	44	3,41	0,98		
	Lisans	98	3,52	0,97		
	Yükseklisans	17	3,46	1,05		
	Toplam	282	3,48	1,00		
Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	İlköğretim	29	3,29	1,11	1,924	0,107
	Lise	94	3,75	0,92		
	Önlisans	44	3,64	0,84		
	Lisans	98	3,63	0,81		
	Yükseklisans	17	3,33	0,99		
	Toplam	282	3,62	0,90		
Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İlköğretim	29	3,07	1,05	2,757	0,028*
	Lise	94	3,65	1,01		
	Önlisans	44	3,24	1,04		
	Lisans	98	3,48	0,96		
	Yükseklisans	17	3,14	1,20		
	Toplam	282	3,44	1,03		

İSG Eğitim Uygulamaları	İlköğretim	29	3,26	1,16	1,267	0,283
	Lise	94	3,71	1,05		
	Önlisans	44	3,46	0,94		
	Lisans	98	3,61	1,00		
	Yüksek lisans	17	3,66	1,13		
	Toplam	282	3,59	1,04		
İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	İlköğretim	29	3,26	1,15	0,347	0,846
	Lise	94	3,42	1,20		
	Önlisans	44	3,23	1,06		
	Lisans	98	3,39	1,08		
	Yüksek lisans	17	3,21	1,37		
	Toplam	282	3,35	1,14		

Araştırmaya katılan katılımcıların çalışma süresine göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; duygusal bağlığa ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,026$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağıldığı belirlenmiştir ($p=0,264$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Bonferroni testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 3,16$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 4,21$) ise en yüksek değeri almıştır.

Devam bağlığın ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,015$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağıldığı belirlenmiştir ($p=0,336$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Bonferroni testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 3,22$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri

alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 3,94$) ise en yüksek değeri almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,018$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,014$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 3,07$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 4,04$) ise en yüksek değeri almıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,001$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,004$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 3,16$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 4,24$) ise en yüksek değeri almıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,040$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,002$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 3,11$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri

alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 4,03$) ise en yüksek değeri almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,015$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,004$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 11-15 yıl arası çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 3,06$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 3,90$) ise en yüksek değeri almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,010$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,006$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma süreleri bakımından grup içi karşılaştırmada 11-15 yıldır çalışanlar diğer tüm çalışanlar arasında ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ile diğer tüm çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların ($\bar{x} = 2,83$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, 21 yıl ve üzeri çalışanların değerlendirmesi ($\bar{x} = 4,00$) ise en yüksek değeri almıştır.

Tablo 3.24. Ölçek Boyutlarının Çalışma Süresine göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5	115	3,55	1,09	2,797	0,026*
	6-10	120	3,68	1,09		
	11-15	32	3,16	1,25		
	16-20	14	3,33	1,43		
	21+	16	4,21	0,89		
	Toplam	297	3,58	1,13		
Devam Bağlılığı	1-5	115	3,27	0,99	3,152	0,015*
	6-10	120	3,58	0,92		
	11-15	32	3,22	1,17		
	16-20	14	3,25	0,97		
	21+	16	3,94	0,75		
	Toplam	297	3,43	0,98		
Normatif Bağlılık	1-5	115	3,16	1,14	2,316	0,057
	6-10	120	3,34	1,16		
	11-15	32	2,91	1,14		
	16-20	14	2,80	1,29		
	21+	16	3,75	0,97		
	Toplam	297	3,22	1,15		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	1-5	115	3,58	0,95	3,032	0,018*
	6-10	120	3,48	1,00		
	11-15	32	3,07	1,23		
	16-20	14	3,31	0,80		
	21+	16	4,04	0,69		
	Toplam	297	3,50	1,00		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	1-5	115	3,68	0,88	5,167	0,001*
	6-10	120	3,68	0,84		
	11-15	32	3,16	1,16		
	16-20	14	3,20	0,95		
	21+	16	4,24	0,48		
	Toplam	297	3,63	0,91		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	1-5	115	3,45	1,10	2,542	0,040*
	6-10	120	3,51	0,88		
	11-15	32	3,11	1,27		
	16-20	14	3,18	1,01		
	21+	16	4,03	0,71		
	Toplam	297	3,45	1,03		

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	1-5	115	3,66	1,02	3,156	0,015*
	6-10	120	3,69	0,96		
	11-15	32	3,06	1,38		
	16-20	14	3,30	1,05		
	21+	16	3,90	0,77		
	Toplam	297	3,60	1,05		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	1-5	115	3,46	1,08	3,381	0,010*
	6-10	120	3,39	1,14		
	11-15	32	2,83	1,39		
	16-20	14	3,20	0,97		
	21+	16	4,00	0,84		
	Toplam	297	3,38	1,14		

Araştırmaya katılan katılımcıların çalışan unvanına göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; duygusal bağlığa ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışan unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,026$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,021$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre grup içi karşılaştırmada yalnızca büro personelleri ve işçiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ustabaşlarının ($\bar{x} = 3,27$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, şeflerin değerlendirmesi ($\bar{x} = 3,88$) ise en yüksek değeri almıştır.

Normatif bağlılığa ilişkin değerlendirme sonuçlarının kişilerin çalışan unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p = 0,038$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,013$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre grup içi karşılaştırmada yalnızca büro personelleri ve işçiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. İşçilerin ($\bar{x} = 2,97$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, büro personellerinin değerlendirmesi ($\bar{x} = 3,48$) ise en yüksek değeri almıştır. İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği alt

boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde çalışan unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 3.25. Ölçek Boyutlarının Çalışan Unvanına göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	İdari Müdür	10	3,67	1,06	2,598	0,026*
	Şef	38	3,88	1,00		
	Büro Personeli	100	3,77	1,01		
	Ustabaşı	10	3,27	0,97		
	İşçi	87	3,28	1,32		
	Diğer	50	3,56	1,03		
	Toplam	295	3,58	1,13		
Devam Bağlılığı	İdari Müdür	10	3,35	0,72	1,248	0,287
	Şef	38	3,58	0,97		
	Büro Personeli	100	3,58	0,79		
	Ustabaşı	10	3,20	0,94		
	İşçi	87	3,28	1,20		
	Diğer	50	3,36	0,94		
	Toplam	295	3,43	0,98		
Normatif Bağlılık	İdari Müdür	10	3,30	0,96	2,394	0,038*
	Şef	38	3,41	1,12		
	Büro Personeli	100	3,48	0,95		
	Ustabaşı	10	2,98	1,13		
	İşçi	87	2,97	1,32		
	Diğer	50	3,04	1,16		
	Toplam	295	3,22	1,15		
İSG Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	İdari Müdür	10	4,10	0,60	1,201	0,309
	Şef	38	3,57	0,91		
	Büro Personeli	100	3,55	0,99		
	Ustabaşı	10	3,38	0,50		
	İşçi	87	3,36	1,07		
	Diğer	50	3,54	1,04		
	Toplam	295	3,51	1,00		
Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	İdari Müdür	10	3,45	0,81	0,423	0,833
	Şef	38	3,78	0,76		
	Büro Personeli	100	3,67	0,88		
	Ustabaşı	10	3,60	0,57		
	İşçi	87	3,56	1,03		
	Diğer	50	3,63	0,94		
	Toplam	295	3,63	0,91		

Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İdari Müdür	10	3,95	0,71	0,726	0,604
	Şef	38	3,52	1,06		
	Büro Personeli	100	3,49	1,01		
	Ustabaşı	10	3,47	0,88		
	İşçi	87	3,34	1,08		
	Diğer	50	3,44	1,05		
	Toplam	295	3,46	1,03		
İSG Eğitim Uygulamaları	İdari Müdür	10	4,24	0,76	1,729	0,128
	Şef	38	3,74	0,87		
	Büro Personeli	100	3,68	0,96		
	Ustabaşı	10	3,84	0,67		
	İşçi	87	3,42	1,14		
	Diğer	50	3,50	1,19		
	Toplam	295	3,60	1,04		
“İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim”	İdari Müdür	10	3,98	0,91	0,654	0,658
	Şef	38	3,44	0,98		
	Büro Personeli	100	3,39	1,10		
	Ustabaşı	10	3,40	1,01		
	İşçi	87	3,35	1,25		
	Diğer	50	3,28	1,19		
	Toplam	295	3,39	1,14		

Araştırmaya katılan katılımcıların gelir durumlarına göre uygulanan ölçeklere ilişkin değerlendirme farklılıklarının bulunup bulunmadığını analiz etmek üzere Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). İş sağlığı güvenliği uygulamaları performans ölçeği alt boyutlarından “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde eğitim duruma göre istatistiksel olarak anlamlı değerlendirme farklılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere ilişkin değerlendirme sonuçlarının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı

değerlendirme farklılığı bulunmaktadır ($p = 0,031$). Yapılan Levene's Varyansların Homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen dağılmadığı belirlenmiştir ($p=0,026$). Homojenlik testi sonucuna göre Post-Hoc testi olarak Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre grup içi karşılaştırmada 7000 TL ve üzeri kazananlar ile diğer tüm gruplar anlamlı farklılık bulunmuştur. Asgari ücrete sahip olanların ($\bar{x} = 3,40$) bu alt boyuta ilişkin değerlendirmesi en düşük değeri alırken, 7001 TL ve üzeri gelire sahip olanlar ise ($\bar{x} = 4,32$) ise en yüksek değeri almıştır.

Tablo 3.26. Ölçek Boyutlarının Gelir Durumuna göre Kıyaslanması

		N	\bar{X}	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	Asgari ücret-3000	121	3,47	1,21	1,21	0,306
	3001-5000	137	3,69	1,09		
	5001-7000	26	3,79	0,91		
	7001 +	11	3,35	1,14		
	Toplam	295	3,60	1,13		
Devam Bağlılığı	Asgari ücret-3000	121	3,35	1,11	1,265	0,287
	3001-5000	137	3,49	0,94		
	5001-7000	26	3,58	0,78		
	7001 +	11	3,00	0,76		
	Toplam	295	3,42	1,00		
Normatif Bağlılık	Asgari ücret-3000	121	3,24	1,24	0,5	0,683
	3001-5000	137	3,22	1,11		
	5001-7000	26	3,33	1,07		
	7001 +	11	2,83	0,94		
	Toplam	295	3,22	1,16		
İSG Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	Asgari ücret-3000	121	3,40	1,05	3,001	0,031*
	3001-5000	137	3,54	1,00		
	5001-7000	26	3,60	0,76		
	7001 +	11	4,32	0,57		
	Toplam	295	3,52	1,00		
Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	Asgari ücret-3000	121	3,56	1,03	0,707	0,549
	3001-5000	137	3,70	0,85		
	5001-7000	26	3,76	0,72		
	7001 +	11	3,53	0,80		
	Toplam	295	3,64	0,91		

Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Asgari ücret-3000	121	3,36	1,12	2,391	0,069
	3001-5000	137	3,48	0,99		
	5001-7000	26	3,62	0,89		
	7001 +	11	4,17	0,61		
	Toplam	295	3,47	1,03		
İSG Eğitim Uygulamaları	Asgari ücret-3000	121	3,47	1,10	2,412	0,067
	3001-5000	137	3,69	1,02		
	5001-7000	26	3,72	0,87		
	7001 +	11	4,22	0,76		
	Toplam	295	3,62	1,04		
“İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Asgari ücret-3000	121	3,30	1,18	1,209	0,307
	3001-5000	137	3,43	1,13		
	5001-7000	26	3,46	1,02		
	7001 +	11	3,95	1,08		
	Toplam	295	3,40	1,14		

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Bu araştırma ile bir hizmet sektörü olan belediyelerde, çalışanlara uygulanan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının örgütsel bağlılık üzerindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma iki ana boyuttan oluşmuştur. Birinci boyut; teorik çalışmalardır. Burada literatür taramaları yapılmış ve konuyla ilgili açıklamalara yer verilmiştir. İkinci boyut ise; araştırma kısmıdır. Malatya-Yeşilyurt Belediyesindeki alan çalışmasına yer verilmiştir.

Bu çalışma bir hizmet sektörü olan Malatya-Yeşilyurt Belediyesi'nde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği alt boyutları olan “yönetmelik ve tedbirler”, “İSG kriterlerine göre çalışma”, “İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri”, “eğitim uygulamaları” ve “yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” in örgütsel bağlılık tipleri olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” üzerine olan etki ve katkısı ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Günümüz dünyasında “insan kaynağı”nın örgütler için önemi her geçen gün artmaktadır. Çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilmesi sadece çalışan açısından değil aynı zamanda üretkenliğin artması, çıkan ürünün kalitesinin yükselmesi, çalışanın mensubu bulunduğu örgütüne karşı bağlılığının artması açısından da önemi büyüktür. Sağlıklı iş görenin motivasyonunun yükselmesi, iş doyumunun artması, vermiş olduğu hizmetin kalitesinin yükselmesi beklenir.

Bu çalışmada, 5'i iş sağlığı ve güvenliği alt boyutu, 3'ü örgütsel bağlılık alt boyutu olmak üzere 8 temel boyut bulunmuştur. 5'li likert skalası ölçeği kullanılarak 7 soru demografik özellikler, 30 soru iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, 18 soru örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin toplamda 55 soruluk anket uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için “ Pearson Korelasyon Analizi ve Lineer Regresyon Analizi” , demografik soruların değerlendirmesi için “Bağımsız Örneklem T-Testi ve Anova Testi” , iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ait değerlendirme sonuçları için “Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) Testi”, veri matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını görmek için “Bartlett Testi”, anket sorularının güvenilirlik tespiti için

“Cronbach’s Alpha Testi”, verilerin normal dağılımlarının incelenmesi için “Kolmogorov- Smirnov Testi” uygulanmıştır.

Yapılan analizler göstermiştir ki kurulan ana hipotezlerin tamamı doğrulanmıştır. Alt hipotezlerde ret sonucunun çıktığı durumlar mevcuttur. Bu sonuçlar bizi; iş sağlığı ve güvenliğine etki eden boyutlar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna götürmektedir.

Yapılan literatür taramaları ve uygulanan anket çıktılarına göre iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki rolüne ilişkin aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- İş sağlığı ve güvenliği, çalışanın en önemli haklarından ve ihtiyaçlarındandır. Bu asli ihtiyacın zarara uğramaması için gerekli eğitim ve denetimlerle desteklenmelidir. Bu faaliyetler çalışanı memnun edecek ve örgütüne olan bağlılığını olumlu yönde güçlendirecektir.
- Güvenli bir çalışma ortamı ve sağlıklı çalışanlarla birlikte devam ettirilen üretimin daha yüksek verim ve daha iyi kalite ile sonuçlanacaktır.
- Hangi iş kolu ve hangi pozisyonda olursa olsun çalışana fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak en iyi şartları sunmak ve bu şartları geçici değil kalıcı kılmak önemlidir.
- İşyerlerinde oluşturulacak çalışma kültürü ile; yönetim sistemleri, çalışan politikaları, kalite yönetimi gibi hem işveren hem de işgören açısından olumlu gelişmeler sağlanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem, alınan tedbirler, düşen iş kazası ve meslek hastalıkları oranı bir ülkenin gelişmişlik göstergelerindedir.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ne kadar çok önem verilirse; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne o kadar çok geçilmiş olur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi sadece çalışan lehine düşünülmemeli, aynı zamanda işyeri ve ülke ekonomisi, günlük hayatta insanların psikolojik-sosyal rahatlığı açısından da çok önemli bir etmen olacaktır.
- İş güvenliğini önemseyen ve gerekli tedbirleri alan işletmelerde çalışanın verimliliğinin artması beklenmektedir. Çünkü çalışan kendini güvende hissedecektir.

- Çalışanın bir parçası olduğu örgütüne karşı kendisini ait hissetmesi ve mensubu bulunduğu örgütünün de çalışanına kendisini değerli hissettirmesi örgüt-çalışan arasında güçlü bir bağ oluşturacaktır.

- Yönetim; ILO, WHO, OHSAS, AB direktifleri olan global kurallara ve Türkiye Cumhuriyetinin çıkarmış olduğu 6331 sayılı “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”na ve ilgili yasal düzenlemelerin tümüne uymak zorundadır. Bu zorunluluk çalışanların örgütsel bağlılığını artıracak ve kurumuna karşı olan aidiyet hissini perçinleyecektir.

- Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığı güçlendirdiği savını savunmaktadır.

- Teknolojinin zirve yaptığı ve rekabetin çok güçlü olduğu günümüzde, çalışanın beklentileri ve işgücünün yapısında meydana gelen değişiklikler işletmelerin hedeflerini gerçekleştirmelerinde psiko-sosyal etmenleri de dikkate almaya mecbur kılmıştır. İşgören, çalıştığı ortamın sağlık ve güvenliğinin korunmasını örgütüne karşı duyduğu bağlılığın pekiştireci olarak algılamaktadır.

- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaların, çalışanın örgütüne olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının güçlenmesine yol açtığı düşünülmektedir.

Çalışmamız bir hizmet sektörü olan Malatya-Yeşilyurt Belediyesi’nde uygulanmıştır. Her ne kadar çalışma sahası çeşitliliği fazla olsa bile belirli sayıda katılımcı ile yapılmış bir çalışmadır. Bu durum çalışmanın temel kısıtlılığıdır. Bu sektörde faaliyet gösteren çalışanlar “çok tehlikeli”, “tehlikeli” ve “az tehlikeli” sınıflarda görev almaktadırlar. Farklı coğrafya ve kültürlerin olduğu değişik sektörlerde yapılacak diğer çalışmalar buna benzer araştırmaları daha da genelleştirecektir.

4.2. Tartışma

Yaptığımız araştırmalarda, iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki rolü’ne ait bağımsız bir çalışmaya rastlanmamış olmakla beraber;

Çınar ve Gündoğdu (2019), “İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması” adlı

çalışmasında İstanbul ve Erzurum’da ki çimento ve tekstil işletmelerinde yaptığı çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edip; çalışanların İSG algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır sonucuna varmışlardır. İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Tambay (2018), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma” adlı tezinde iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Balık ve Şengül (2016), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama” adlı çalışmasında İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığı desteklediği, örgütsel bağlılıkla iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunun gözlemlendiğini ortaya koymuştur.

Bazı araştırmalardan örnekler verildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bizim çalışmamızı diğer çalışmalardan ayıran noktalardan biri İSG ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tek başına ele alan bir çalışma olması, bir diğeri araştırmanın bir hizmet sektörü olan belediye de yapılmış olmasıdır. Bu çalışma ile hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumlara; iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kurum-çalışan açısından ne kadar önemli olduğunun ortaya konulmuş olması ve bunun sonucunda örgütsel bağlılığın güçlendiği ve bunun verilerle ortaya konulmasıdır.

4.3. Çalışan’a Öneriler

- 1- Çalışanın sağlık ve güvenliği her şeyden önce gelmektedir. Yönetimin düzenlemiş olduğu İSG eğitimlerine tam katılım sağlanmalıdır.
- 2- Eğitimlerde verilen İSG yönerge ve talimatlarına mutlaka uyulmalıdır.
- 3- İşveren tarafından temin edilen kişisel koruyucular kullanılarak, tedbirler alınmalıdır.
- 4- ‘Ramak kala’ lar mutlaka yönetim ile paylaşılmalıdır.

4.4. İşletmeler'e Öneriler

1- Çalışma ortamında ki İSG önlemleri geliştirilerek üretkenlik artırılabilir, kalite yükseltilir, çalışanın örgütüne olan bağlılığı artırılabilir.

2- İSG uygulamaları çalışanın motivasyonunu yükseltir, iş doyumunu artırır.

3- İSG uygulamaları çalışanın Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılıklarını güçlendirecektir.

4- İSG uygulamaları ile çalışan kendini güvende hissedecek ve bu durumda örgütüne karşı olan bağlılığı artacaktır.

4.5. Araştırmacılar'a Öneriler

Bu çalışma yerel bir hizmet sektörü olan Malatya Yeşilyurt Belediyesi'nde yapılan bir çalışmadır. Malatya-Yeşilyurt Belediyesinin tüm birimlerinde çalışanlardan katılımcılar olmalarına rağmen yine de kısıtlı bir çerçevedir.

Araştırmacılar bu çalışmayı farklı kültür ve hizmet birimlerinin karşılaştırılması şeklinde detaylı bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AĞCA**, Veysel ve Hayrettin Ertan (2008). "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 22, 389-408.
- AKKOÇ**, İrfan, Abdullah Çalışkan ve Ömer Turunç (2012). "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19(1), 105-135.
- AKPINAR**, Teoman ve Eren Ögütoğulları (2016). "Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi", **Balkan ve Yakınoğu Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(3), 97-104.
- AKSU**, Gündüz (2012). "Takım Liderinin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Çağrı Merkezi İncelemesi", **Akademik Bakış Dergisi**, 32, 1-21.
- AKYÜZ**, Kadri Cemil ve diğerleri (2018). "Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışan Algısının İncelenmesi", **Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, 2, 154-166.
- ALTAN**, Zühtü, Nüvit Gerek ve Ercan Güven (1998). **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ANDAÇ M**, Risk Analizi ve Yönetimi (Çevrimiçi) <http://www.csgb.gov.tr/csgbportal/showproperty/wlp%20repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskanaliziveyonetimi>, (Erişim Tarihi: 27 Kasım 2013).
- Ata Büyük Türkçe Sözlük**, (2014). Ankara: Ata Yayıncılık
- BAKAN**, İsmail ve İlker Kefe (2012). "Kurumsal açıdan algı ve algı yönetimi", **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(1), 19-34.
- BALAY, R.** (2000). **Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- BALIK**, Erdinç ve Ümran Şengül (2016). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 8(13), 115-125
- BAYRAM**, Levent (2006). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, (59), 125-139.
- BERK**, Mehmet, Buhara Önal ve Rana Güven (2011). **Meslek Hastalıkları Rehberi, ÇSGB, İSGGM**, Ankara: Matsa Basımevi.
- BİNGÖL**, Dursun (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- BİNGÖL**, Dursun (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- BLAU**, Gary J. (1985). “The Measurement And Prediction of Career Commitment”, **Journal of Occupational Psychology**, 58(4), 277-288
- BOLAT**, Oya İnci ve Tamer Bolat (2008). “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(19), 75-94.
- BROCKNER**, Joel, ve diğerleri (1992). “Layoffs, Job Insecurity, And Survivor’s Work Effort: Evidence Of An Inverted U Relationship”, **Academy of Management Journal**, 35(2), 413-425.
- BÜYÜKÖZTÜRK**, Şener (2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 32(32), 470-483.
- CAMCI**, Veli (2013). **Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- CAMKURT**, Mehmet Zülfi (2007). “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 21(1), 80-116.
- CAN**, Halil (1997), **Organizasyon ve Yönetim**, 4. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CEYLAN**, Adnan (1998). **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu**, Sayı: 2, Ankara: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- CÜCELOĞLU**, Doğan (2008). **İnsan ve Davranışı**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇASGEM** (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi), 2017 <https://www.casgem.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 12.05.2021)
- ÇETİN**, Münevver Ölçüm (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇINAR**, Orhan ve Mine Gündoğdu (2019). “İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, 5(9), 231-247.
- ÇİL**, Burhan (2008). **İstatistik**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- ÇİNİ**, Mehmet Akif (2016). **Aile İşletmelerinde Paydaşların Önceliği Teorisi İşletme Performansı ve Sürdürülebilirliğine Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇİSGUEY** (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik). T.C. Resmî Gazete.24.05.2018 <https://www.resmigezete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180524-1.htm> (Erişim Tarihi: 12.06.2021).
- ÇOLAKOĞLU**, Ülker, Tuğrul Ayyıldız ve Serhat Cengiz (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, **Anatolia/Turizm Araştırmaları Dergisi**, 20(1), 77-89.
- ÇSGB** (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). (Nisan 2016). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Yayın No: 52). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (Erişim Tarihi: 03.06.2021).

- DAĞLI**, Abidin, Zakir Elçiçek ve Bünyamin Han (2018). “Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Electronic Journal of Social Sciences**, 17(68), 1765-1777.
- DEDE**, Sinem (2012). **Toplam Kalite Yönetimi ve İnovasyon Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- DEMİR**, Mahmut (2011). “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algulamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, **Ege Akademik Bakış**, 11(3), 453-464.
- DOĞAN**, Selen ve Selçuk Kılıç (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 29, 37-61.
- DPT**, (2001). **Sekizinci 5 Yıllık Kalkınma Planı Ormanlık Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Ankara.
- DURDU**, Asuman (2006). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İş Görenlerin Tutumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DURSUN**, Salih (2011). **Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EREN**, Erol (2014). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ERKOÇ**, İdil Çağıl (2015). **Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- ERSOY**, Sevdıye (2007). **Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERTÜRK**, Şahin (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 7(27), 13-24.
- FINDIKLI**, Mine Afacan (2014). “Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 25(77), 136-157.
- FİŞEK**, Nusret, (1982). **Sağlık Hizmetleri Ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları**, Modern Yönetim Semineri, Türk-İş Yayınları No:144 https://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html#:~:text=D%C3%BCnya%20Sa%C4%9Fl%C4%B1k%20%C3%96rg%C3%BCt%C3%BC%20anayasas%C4%B1nda%20sa%C4%9Fl%C4%B1k,ve%20a%C3%A7%C4%B1klanmas%C4%B1%20gereken%20bir%20kavramd%C4%B1r. (Erişim Tarihi: 13.04.2021)
- GOULET**, Laurel R. and Parbudyal Singh (2002). “Career Commitment: A Reexamination And An Extension”. **Journal of Vocational Behavior**, 61(8), 73-91.
- GÜÇLÜ**, Hatice (2006). **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜMÜŞ**, Sefer ve Beşir Sezgin (2011). **Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi**, İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- GÜMÜŞTEKİN**, Gülten Eren ve A. Bircan Öztemiz (2005) “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(1), 271-288.
- IEA**, www.iea.cc/whats/index.html, (Erişim Tarihi: 21.11.2021).

- ILO** (2009) **ILO Standards on Occupational Safety and Health: Promoting A Safe and Healthy Working Environment**, Geneva: International Labour Office.
- ILO** (2015). Official Webcrite of ILO, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.html> (Erişim Tarihi: 12.07.2021).
- İNCE**, Mehmet ve Hasan Gül (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İPEK**, Cemalettin (1999). **Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İSGGM** (2017). Kuruluş ve Görevlerimiz. <https://www.csgeb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.11.2021).
- İSGK** 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu. T.C. Resmî Gazete, 28339, 30.06.2012, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm> (Erişim Tarihi: 12.07.2021).
- İŞ KANUNU VE SOSYAL GÜVENLİK KANUNLARI** (2012). İstanbul: Beta Yayıncılık
- İŞCAN**, Ömer Faruk ve M. Kürşat Timuroğlu (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 21(1), 119-135.
- İŞLER**, Mesut Cemil (2013). **İSG Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi**. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- İŞLER**, Mesut Cemil (2014). “Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 2(2), 53-65.
- İTKB** (İş Teftiş Kurulu Başkanlığı). İş Teftiş Kurulunun Tarihçesi. <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263048/teftis-kurulunun-kisa-bir-tarihcesi.html> (Erişim Tarihi: 16.09.2021)

- KAPLAN**, Gülfem (2013). **KOBİ’lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi ve Bir Risk Analizi Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARACAN**, Esin ve Özlem Nazan Erdoğan (2011). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21, 102-116.
- KARAHAN**, Atilla ve Hüseyin Yılmaz (2014). “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık ilişkisine Yönelik Bir Çalışma”, **Journal Of Yaşar University**, 9(33), 5692-5715.
- KAYA**, Burcu (2012). **Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KILINÇ**, Tanıl (1985), “Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri”, **İ.Ü. İşletme Dergisi**, 14(1), 103-124.
- KILKIŞ**, İlknur (2013). “İş sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, “**İş, Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 15(1), 19-42.
- KOŞAR**, Murat (2015). **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- KURT**, Esra (2013). **Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İş Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LEE**, Kibeom, Julie J. Carswell, and Natalie J. Allen (2000). “A Meta-Analytic Review Of Occupational Commitment: Relations With Person-And Work-Related Variable”, **Journal of Applied Psychology**, 85 (5), 799-811.
- LOCKE**, Edwin A, Gary P. Latham, and Miriam Erez (1988). The Determinants of Goal Commitment. **The Academy of Management Review**, 13(1), 23-39.

- MELEMEZ**, Kenan ve diğerkleri (2012). “Ormancılık Üretim İşlerinde Orman İşçilerinin Sağlık Muayenelerine İlişkin Örnek Olay İncelenmesi”, **Bartın Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, 14(21), 37-46.
- MERCANOĞLU**, Çiğdem (2012). “Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(1), 41-52.
- MEYER**, Jean P. ve Allen, Natalie J. (1984). “Testing The “Side-Bet Theory” Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372 378.
- MEYER**, Jean P. ve Allen, Natalie J. (1997). **Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application**. California: Sage Publications, Inc.
- MOTTAZ**, Clifford J. (1989). “An Analysis Of The Relationship Between Education And Organizational Commitment in A Variety Of Occupational Groups”, **Journal Of Vocational Behavior**, 28(3), 214-228.
- ÖÇAL**, Mehmet ve Çiçek, Özal (2016). “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 5(11), 106-129.
- ÖKTEM**, Şükran, Burçak Kızıltan ve Menekşe Öztoprak (2016). “Örgütsel Güven İle Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 8(4), 162-186.
- ÖZDEMİR**, Cumhuri Sinan (2016). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine İşçinin Uymaması ve İş Sözleşmesinin Feshi”, **Mali Çözüm Dergisi**, 26, 189-196.
- ÖZDEVECİOĞLU**, Mahmut (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü**, 18(2), 113-130.

- ÖZKAYA**, Meltem Onay, İpek Deveci Kocakoç ve Emre Karaa (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(2), 77-96.
- ÖZKILIÇ**, Özlem (2014). **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, Ankara: ÇSGB, İş Teftiş Kurulu İstanbul Grup Başkanlığı.
- ÖZMEN**, Melis (2014). **Dökümhaneler Özelinde Yönetim Sistemlerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- ÖZVERİ**, Murat (2005-2009 Dönemi Çalışma Raporu). **İşverenlerin İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yerine Getirmedikleri Yükümlülükleri, Selüloz-İş Sendikası Çalışma Raporu, 17. Olağan Genel Kurulu, 2005-2009 Dönemi Çalışma Raporu**, İzmit: Çınar Tanıtım Matbaacılık.
- ÖZVERİ**, Murat (2015). **İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, Birleşik Metal-İş Yayınları**, İstanbul: Başka Serigrafi Baskı ve Reklam Hizmetleri.
- PORTER**, Leyman W. ve diğerleri (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59(5), 603-609.
- SABUNCUOĞLU**, Ebru Tolay (2007). “Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**,7(2), 613-628.
- SAYLAN**, Tolga (2008). **Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞAHİN**, Ali (2004). “Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi.”, **Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi**, 11, 523-542.

- ŞAHİN**, Levent (2015). “Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 17(2), 28-44.
- ŞAHİN**, Serenay (2010). **OHSAS-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İnsan Kaynaklarının Yeri ve Önemi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞARDAN**, H. Serdar (2005). **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar: Risk Değerlendirmesi ve OHSAS18001**, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası.
- ŞEN**, Murat (2004). “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış”, **Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, 26. <http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-5.htm> (Erişim Tarihi: 28.06.2021).
- ŞERİFOĞLU**, Ulus Kürşat ve Elif Sungur (2007). “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 58(18), 1-17.
- ŞİŞMAN**, Mehmet ve Bahaddin Acat (2003). “Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(1), 235-250.
- T.C. DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI**, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), <https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa> (Erişim Tarihi: 11.03.2021).
- TAK**, Bilcin ve B. Aydemir Çiftçioğlu (2009). “Üç Boyutlu Meslekî Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi**, 10(1), 35-54.

- TAMBAY**, Ahmet (2018). **İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TAN**, Çetin ve Suriye Tan (2016). “Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri İle Sınıfı Yönetme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Kafkas Üniversitesi, e-kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi**, 3(1), 1-14.
- TBK** (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu). T.C. Resmî Gazete, 27836, 04.02.2011, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> (Erişim Tarihi: 04.06.2021)
- TMMOB** (2018). **Makina Mühendisleri Odası Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara: Yayın No: MMO/689.
- TORAMAN**, Öznur (2009). **İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TOZKOPARAN**, Güler ve Jale Taşoğlu (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi**, 30(1), 181-209.
- TS** ISO 45001, Birinci baskı 2018-03. http://kalite.kavram.edu.tr/Content/Photos/files/TS_ISO_45001.pdf (Erişim Tarihi: 03.08.2021)
- TURUNÇ**, Ömer (2010). “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 11(1), 251-269.
- TUTAR**, Hasan (2007). “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 12(3), 97-120.

- TUTAR**, Hasan ve Mehmet Altıngöz (2010). “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 65(2), 196-218.
- TÜRKMEN**, Fatma (2016). **Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- TÜZÜNER**, Vala ve Burcu Özaslan (2008), “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 40(2), 138-154.
- USLU**, Volkan (2014). **İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- US-OSHA**. About OSHA. [https:// www.osha.gov/about.html](https://www.osha.gov/about.html), (Erişim Tarihi: 10.10.2017).
- UYGUR**, Akyay (2009). **Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık**, Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- UYSAL**, H. Tezcan ve Mehmet Selami Yıldız (2014). “İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 7(29), 835-849.
- ÜNGÖREN**, Engin ve Tayfur Süleyman Koç (2015). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 5(2), 124-144.
- YAMANE**, T., (2001). **Temel Örneklem Yöntemleri**. Çeviren: Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel, İstanbul: Literatür Yayıncılık.

- YAVAŞ**, Tuba, Bahar Aygün ve Hüseyin Ulak (2021). “Türk Milli Eğitim Sisteminin Amaçladığı İnsan Profili: Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Temelinde Bir Değerlendirme”, **Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi (JOSSE)**, (4)1, 42-56.
- YAZICIOĞLU**, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2004). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- YILDIZ**, Doğan ve Ece Uzunsakal (2018). “Alan Araştırmalarında Güvenirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, 1, 1-15
- YILDIZ**, Süleyman Murat (2013). “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Ege Akademik Bakış**, 13(3), 317-324.
- YILMAZ**, Burcu ve Ali Halıcı (2010). “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Uygulama”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 2(4), 93-108.
- YİĞİT**, Abdulvahap (2005). **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, İstanbul: Alfa Akademi.
- YİĞİT**, Abdulvahap (2008). **İş Güvenliği ve İş Sağlığı**, Bursa: Aktüel Yayınları, Bursa.
- YİĞİTER ÇELİKER**, Sibel (2019). **Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci, Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar**, (editörler: İslamoğlu, E. ve Yıldırım, S.), Ankara: Berikan Yayınevi.
- YÜRÜR**, Senay ve Onur Ünlü (2011). “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(2), 81-104.

EKLER

EK-1: UYGULANAN ANKET

Anket Formu

Aşağıdaki anket, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Karayel'in danışmanlığında yürütmekte olduğum "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü: Malatya- Yeşilyurt Belediyesinde Ampirik Bir Çalışma" başlıklı yüksek lisans çalışmamın uygulama kısmına yönelik olarak hazırlanmıştır. Anket sonuçları, akademik çıktılar elde etmek amaçlı kullanılacaktır.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Danışman

Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Karayel

Huriser BOLAT

I- ANKETE KATILANLAR VE İŞLETMELERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	Medeni Durum:	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
Yaş Grubunuz:	<input type="checkbox"/> 18-29 <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59 <input type="checkbox"/> 60 ve üzeri		
Eğitim Durumunuz:	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora		
Toplam kaç yıldır bu işletmede çalışıyorsunuz:	<input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21 ve üzeri		
İşletmedeki ünvanınız/konumunuz:	<input type="checkbox"/> İdari Müdür <input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> Büro Personeli <input type="checkbox"/> Ustabaşı <input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Diğer		
Gelir durumunuz:	<input type="checkbox"/> asgari ücret-3000 <input type="checkbox"/> 3001-5000 <input type="checkbox"/> 5001-7000 <input type="checkbox"/> 7001 ve üstü		

II- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi faaliyetleridir. Aşağıda “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz. (1=Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)						
1	İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
2	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır	1	2	3	4	5
3	İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
4	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	1	2	3	4	5
5	Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
6	Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanır ve korur.	1	2	3	4	5
7	İşletmemizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
8	İşletmemizde Risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar çalışanlarla paylaşılmaktadır.	1	2	3	4	5
9	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken sağlık ve güvenliklerini riske atmaz.	1	2	3	4	5
10	İşyerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli ekipmanlar bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
11	Çalışma arkadaşlarım işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal tesis yönetimine veya işveren temsilcisine haber verir.	1	2	3	4	5
12	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.	1	2	3	4	5
13	Çalışma arkadaşlarım, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular	1	2	3	4	5
14	İşletmemizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınmaktadır.	1	2	3	4	5

15	Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
16	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat yapılarak) olarak gerçekleştirilir.	1	2	3	4	5
17	İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	1	2	3	4	5
18	İşletmemizde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.	1	2	3	4	5
19	Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
20	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, açık ve anlaşılır bir dille sunulur.	1	2	3	4	5
21	Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
22	İşletmemizde gerekli yerlere iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere yönelik sağlık ve güvenlik işaretleri ve uyarı levhaları yerleştirilmiştir.	1	2	3	4	5
23	Çalışma arkadaşlarım koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
24	İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.	1	2	3	4	5
25	Çalışma arkadaşlarım patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgi sahibidirler.	1	2	3	4	5
26	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	1	2	3	4	5
27	İşyerine yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	1	2	3	4	5
28	İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.	1	2	3	4	5
29	Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
30	İşyerimizde; uzmanlar, iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri ile yönetim arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında iş birliği bulunmaktadır.	1	2	3	4	5

III- ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel Bağlılık: İşgörenin, çalıştığı örgütün hedefine ulaşması için gösterdiği çaba ve örgüte sadakatidir. Aşağıda “Örgütsel Bağlılık” ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz. (1=Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)						
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissediyorum	1	2	3	4	5
5	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
7	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	1	2	3	4	5
8	Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
9	Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5
10	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
15	Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5
17	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.	1	2	3	4	5
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5