T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

Hazırlayan
Eren YILDIZ

Danışman
Prof. Dr. Ebru AYKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ekim 2023, KAYSERİ

Eren YILDIZ İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI Yüksek Lisans Tezi 2023

T.C.

KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan

Eren YILDIZ

Danışman

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Ekim 2023, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Eren YILDIZ

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Program Adı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Başlığı : İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Ve İş Tatminlerine Etkisi

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 81 sayfalık kısmına ilişkin 17/08/2023 tarihinde ***Turnitin*** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı**: % 18'** dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1- Giriş dâhil
2- Ana Bölümler dâhil
3- Sonuç dâhil
4- Alıntılar dâhil
5- Kapak hariç
6- Önsöz ve Teşekkür hariç
7- İçindekiler hariç
8- Kaynakça hariç
9- Özet hariç
10- Yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Önerisi Hazırlama, Tez Yazma ve Teslim Yönergesini inceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 11/09/2023

Danışman: Prof. Dr. Ebru AYKAN Öğrenci: Eren YILDIZ

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Ve İş Tatminlerine Etkisi adlı Yüksek Lisans Tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan	**Danışman**
Eren YILDIZ	Prof. Dr. Ebru AYKAN

İnsan Kaynakları ABD Başkanı

Prof. Dr. Ebru AYKAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Ebru AYKAN danışmanlığında Eren YILDIZ tarafından hazırlanan **"**İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Ve İş Tatminlerine Etkisi**"** adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

11 /09/ 2023

JÜRİ :

Danışman	: **Prof. Dr. Ebru AYKAN**	İmza:
Üye	: **Doç. Dr. Yasemin HARMANCI**	İmza:
Üye	: **Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR**	İmza:

ONAY:
Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun ……...… tarih ve ……..…… sayılı kararı ile onaylanmıştır.

……. /……../ 2023

Doç.Dr.Ahmet TERZİ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca benden hiçbir desteğini esirgemeyen, değerli danışmanım Prof. Dr. Ebru AYKAN'a,

Bu süreçte hep yanımda olan canım eşim Hatice'ye ve ıslak burunlu kedim Fındık'a teşekkür ederim.

Eren YILDIZ, Kayseri, 2023

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

Eren YILDIZ

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2023

Danışman: Prof. Dr. Ebru AYKAN

KISA ÖZET

Bu tez çalışması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminlerine olan etkisini belirleme amacı taşımaktadır. Çalışmanın amacıyla paralel olarak ana problem, İSG uygulamalarının iş görenler üzerinde örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisinin hangi düzeyde olduğunun belirlenmesidir. Bu araştırma, Kayseri ilindeki bir kamu kurumunun; bakım, onarım ve işletme faaliyetlerini yürüten teşkilatında gerçekleştirilmiş olup, nicel yöntemlerden saha araştırması deseni kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın veri kaynağı 352 kurum çalışanının doldurduğu anket formları olmuştur. Elde edilen verilere göre İSG uygulamalarının örgütsel bağlılık ve iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca İSG'nin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa olan etkisi de incelenmiş ve diğer sonuçlara paralel olarak anlamlı ve pozitif ilişkilere sahip oldukları ortaya konmuştur. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar ile çalışmanın bütününün, benzer konularda yapılmış olan diğer çalışmalar gibi literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Aynı zamanda bu çalışmanın İSG uygulamaları konusunda hassasiyet taşıyan diğer işletmelerdeki bütün yöneticiler için de bilgi kaynağı olması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini.

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES

Eren YILDIZ
Kayseri University, Institute of Graduate Education
Master's Program Thesis, October 2023
Supervisor: Prof. Dr. Ebru AYKAN

ABSTRACT

This thesis aims to determine the effect of occupational health and safety practices on organizational commitment and job satisfaction of employees. In line with the purpose of the study, the main problem is to determine the level of the effect of OHS practices on organizational commitment and job satisfaction of employees. This research was conducted in the maintenance, repair and operation department of a public institution in Kayseri province and was conducted using a field research design as quantitative method. The data source of the research was the questionnaire forms filled out by 352 employees of the organization. According to the data obtained, it was determined that OHS practices have a significant and positive effect on organizational commitment and job satisfaction. The study also examined the effect of OHS on emotional commitment, continuance commitment and normative commitment, which are the sub-dimensions of organizational commitment, and revealed that they have significant and positive relationships in parallel with other results. In this context, it is considered that both the results obtained and the study will contribute to the literature like other studies on similar subjects. At the same time, this study is aimed to be a source of information for all managers in other enterprises that are sensitive about OHS practices.

Keywords: Occupational Health and Safety, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK ..... **i**
TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU…….……..…… **ii**
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI ..... **iii**
KABUL VE ONAY SAYFASI ..... **iv**
ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR ..... **v**
KISA ÖZET ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xiii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı 4
1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları 5
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 8
1.3.1. İşverenler İçin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 9
1.3.2. İş Görenler İçin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 13
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 14
1.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 15
1.4.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 16
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren ve İş Görenin Görev ve Sorumlulukları 18
1.5.1. İşverenin Görev ve Sorumlulukları 18
1.5.2. İş Görenin Görev ve Sorumlulukları 20
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sonuçları 21
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yapılan Çalışmalar 23

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı 27
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi 28
2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması 30
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 35
2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler 36
2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler 39
2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 41
2.6. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Çalışmalar 44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI

3.1. İş Tatmininin Tanımı 48
3.2. İş Tatmininin Önemi 49
3.3. İş Tatmininin Sınıflandırılması 52
3.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler 54
3.4.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler 54
3.4.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler 56
3.5. İş Tatmininin Sonuçları 58
3.6. İş Tatmini Konusunda Yapılan Çalışmalar 61

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 64
4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları 65
4.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları 65
4.3.1. Ölçme Araçlarının Güvenirliği 66
4.3.2. Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Tablosu 67
4.4. Araştırmanın Etik Boyutu 68
4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 68
4.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 69

4.7. Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi 71
4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 71
4.7.2. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerden Alınan Puanların Dağılımı 72
4.7.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular 75
4.7.4. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulgular 76
5.SONUÇ VE ÖNERİLER 80
KAYNAKÇA 83
ETİK KURUL ONAYI 104
EK. 1. ANKET FORMU 105
ÖZGEÇMİŞ 107
TEZ İNTİHAL RAPORU 108

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

GSYH : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG : İş sağlığı ve güvenliği

İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TMMOB : Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TDK : Türk Dil Kurumu

UNICEF : Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

D : Kabul edilebilir sapma toleransı

H : Hipotez

N : Evren büyüklüğü

n : Örneklem büyüklüğü

Ort : Ortalama

s : Evren için tahmin edilen standart sapma

SPSS : Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

Ss : Standart Sapma

t : Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0.05 için 1.96, 0.01 için 2.58 ve 0.001 için 3.28)

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. *İş kazası ve meslek hastalığı sayıları*.....7

Tablo 2. *Osmanlı ve Türkiye'de İSG' ye Yönelik Yasal Mevzuatlar* …….……16

Tablo 3. *Örgütsel Bağlılığın Evrimi*…….…..28

Tablo 4. *Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları*……..……41

Tablo 5. *Ölçme Araçlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları*.....65

Tablo 6. *Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Tablosu*…….……66

Tablo 7. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*……..……70

Tablo 8. *İSG Algısı Ölçeğinden Alınan Puanların Maddelere Göre Dağılımı*……...…71

Tablo 9. *İş Tatmini Ölçeğinden Alınan Puanların Maddelere Göre Dağılımı*……..….72

Tablo 10. *Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Puanların Maddelere Göre Dağılımı*.72

Tablo 11. *Değişkenler Arası Korelasyon Analizi*…….……..73

Tablo 12. *İSG Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*…….……74

Tablo 13. *İSG Algısının Duygusal Bağlılık Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*……..……75

Tablo 14. *İSG Algısının Devam Bağlılığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*……75

Tablo 15. *İSG Algısının Normatif Bağlılık Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*……...……..76

Tablo 16. *İSG Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*……..……76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. *Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi*……..…….9

Şekil 2. *İSG Paydaşları Yapısı*……12

Şekil 3. *Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı*……..30

Şekil 4. *Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı*……..……30

Şekil 5. 3 *Bileşenli Bağlılık Modeli*…….……33

Şekil 6. *İş Tatminsizliği Sonucu Oluşan Tutumlar*…….…….57

Şekil 7. *Araştırmanın Modeli*……..67

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusu son yıllarda işletmelerin üzerinde yoğun bir şekilde çalıştığı bir alan olmaktadır. Örgütler İSG uygulamalarını, çalışanlarının sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, hukuki yaptırımlardan kaçınmak ve işletme verimliliğini artırmak gibi amaçlarla kullanmaktadır. Bu amaçların yanı sıra İSG, modern insan kaynakları yönetimi bakış açısıyla ele alındığında iş görenler üzerinde başka etkilere de yol açabilmektedir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, İSG uygulamaları ile değişkenlik gösteren kavramlardan bazılarıdır.

Yapılan araştırmalar İSG uygulamalarının iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkilediğini göstermektedir (Wong & Wong, 2022; Kiani & Golparvar, 2020; Yıldız & Köseoğlu, 2019). Örgütlerde İSG uygulamalarının başarıyla yürütülmesi, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırmakta, işletme için sürdürülebilirlik ve yüksek rekabet gücü sağlamaktadır.

İSG uygulamaları iş görenlerce farklı algılanmakta ve bu uygulamaların, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde farklı etkileri olmaktadır. Bu nedenle İSG uygulamalarının işletme verimliliği, çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri üzerindeki etkileri araştırılmaya devam edilmektedir. Buna bağlı olarak, bu çalışmanın amacı, İSG uygulamalarının iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminlerine etkilerini belirlemek ve çalışanlarda meydana getirdiği farklı etkileri araştırmaktır.

Bu araştırma beş bölümden oluşmuş, birinci bölümde İSG, ikinci bölümde örgütsel bağlılık ve üçüncü bölümde iş tatmini hakkında teorik bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiş ve beşinci bölümde sonuç ve öneriler yazılmıştır.

Araştırmanın saha uygulaması Kayseri ilinde bir kamu kurumunda çalışan iş görenlere anket formu aracılığıyla yapılmıştır. Katılımcılar demografik özelliklerinin yanı sıra İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinden oluşan toplam 39 soruya cevap vermiştir. Anket; 5'li Likert tipi ölçeklerden oluşturulmuştur. Devam eden süreçte cevaplar SPSS programına yüklenerek analiz edilmiştir.

Bu çalışma ile örgütlerin İSG uygulamalarını daha etkin bir şekilde yönetmesi ve iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini arttırabilmeleri için katkı veren bir doküman olması amaçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Yurdumuzda ve bütün Dünya'da yıllardan beri süregelen teknolojik gelişmeler ve sanayileşme süreçleri beraberinde birçok kavramı da açığa çıkarmaktadır. Bu kavramlardan birisi de iş sağlığı ve güvenliğidir (İSG). İnsanların çalışma koşulları binlerce yıllık çalışma hayatından günümüze sürekli evrim geçirmiş ve günümüzdeki halini almıştır. Geçmişten kalan yönetim anlayışları artık yerini insana değer veren ve iş gören sağlığını gözeten sistemlere bırakmaktadır.

Üretimin devamlılığında ve karlılığın temelinde insan faktörünün yer aldığının kabul edildiği günümüz insan kaynakları anlayışı, bizlere bir çıktı olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramını sunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, iş görenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyi durumda olmasını ve bunun devamlılığını amaçlamaktadır.

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre sağlık, "bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet" olarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber sağlık her insanın ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi ve medeni nitelikli en temel haklarının başında gelmektedir (Demirbilek, 2005, s. 75). World Health Organization (WHO)-Dünya Sağlık Örgütü ve International Labour Organization (ILO)-Uluslararası Çalışma Örgütü ise işçi sağlığını ve güvenliğini; "işçi sağlığı, çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeyde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini, ayrıca işçinin fizyolojik ve psikolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaç olarak ele alan tıp bilimi" olarak tanımlamaktadır (Alli, 2008, s. 1; Baybora, 2016, s. 13).

ILO (2016) tarafından yayınlanan rapora göre Dünya'da her yıl 3,2 milyondan fazla kişi işle ilgili kaza ve hastalıklar sonucunda yaşamını yitirmektedir. Yine aynı rapora göre her yıl 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası kaydedilmektedir

Rakamların boyutları İSG konusuna verilmesi gereken önemi açıkça ortaya koymaktadır. Ülkemizde ve dünyada iş hayatını düzenleyen kanunlar çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği hususları yürütülmektedir. Denetim mekanizmalarının da önemli bir yer tuttuğu iş sağlığı ve güvenliği politikaları devletlere, işverenlere ve iş görenlere farklı ödevler vermektedir. Bu başlık altında İSG kavramının tanımından başlamak üzere detaylı incelemesi yapılmaktadır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği bir bütün olarak ifade ediliyor olsa da "sağlık" ve "güvenlik" kavramlarını bağımsız olarak da ele almak gerekmektedir. WHO anayasasında sağlık için "sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir" şeklinde tanımlama yapılmaktadır. Yapılan tanımlamada beden ve ruh sağlığının yanı sıra "sosyal yönden iyilik hali" kavramı dikkat çekmektedir. Bu ifadeden sağlığın sadece bireysel olarak ele alınamayacağı, toplumsal açıdan da karşılığı olduğu anlaşılmaktadır.

Güvenlik kavramına ise TDK: "toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet" şeklinde bir tanımlama getirmektedir. Bu ifadeden güvenliğin toplumsal bir kavram olarak yasal boyutlarının olduğu ve kişilerin kaygılardan arınmış hallerini ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Genel bir kavram olarak İSG'nin literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Bugüne kadar yapılmış olan tanımlamalardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır.

- Bingöl (2003) İSG'yi, "çalışanların sağlıklarını koruma ve bu sağlığı bozma ihtimali olan tehlikelerin yok edilmesi'' olarak ifade etmektedir.
- Alli'ye (2008) göre İSG, iş görenlerin sağlığını ve esenliğini bozabilecek tehlikelerin önceden tanınması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi bilimi olarak tanımlanmaktadır.

- Yiğit (2013) İSG'yi, çalışanların, çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden ayıklanması ve yapılan iş ile iş gören arasındaki uyumun sağlanmasının amaçlandığı bir tıp bilimi olarak açıklamaktadır.
- Şen (2015) İSG'yi, temelinde iş, sağlık ve güvenlik kavramları olan, işin yapılması esnasında farklı sebeplerden dolayı doğabilecek, fiziksel ve psikolojik zararlar verme ihtimali olan durumlardan korunmak için yapılan çalışmalar olarak tanımlamaktadır.
- Nişancı ve Demirören'e (2020) göre İSG, iş boyunca iş görenlerin karşılaşabileceği tehlikelerin yok edilebilmesi ya da olabilecek en düşük seviyeye indirilebilmesi için yapılan teknik çalışmalar olarak görülmektedir.
- Suparna ve Jaiswal (2021) İSG'yi, mesleki sağlık ve güvenlik tehlikelerinin ortadan kaldırılması için yürütülen veya en aza indirgenmesine yardımcı olan faaliyetler olarak tanımlamaktadır.
- Durukan'a (2023) göre İSG, bir kaza, sağlık bozulması veya maddi hasar oluşmadan, işletmelerde oluşabilecek risk ve tehlikelerin öngörülerek, bunların kabul edilebilir olup olmadıkları hakkında karar verilen sistematik ve bilimsel bir çalışma olarak ifade edilmektedir.

Yapılmış olan tanımlar incelendiğinde İSG, "iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önce alınabilecek bütün tedbirlerin alınması için yapılacak olan çalışmaları, bilimsel bir altyapıyla beraber hayata geçirilmesi'' olarak ifade edilebilir. Çalışma hayatında her işin kendine has riskleri bulunmaktadır. Bu nedenle örgütler, proaktif bir yaklaşımla olası zararları ancak İSG uygulamaları ile en aza indirebilmekte hatta önleyebilmektedir.

1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları

Sanayileşmenin büyüklüğü ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle doğru orantılı olmaktadır. Son yıllarda gelişmiş olan ülkelerin sanayi sektörü hacimlerini hizmet sektörüne kaydırdığı da bilinmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise hızla sanayileşme devam etmektedir. Hızla sanayileşen ülkelerde köylerden kentlere hızlı bir göçün yaşandığı ve yeterince nitelik kazanmamış işçilerin çalıştıkları işlerde uyum sorunu yaşadığı görülmektedir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıklarının artışı ile karşılaşılmaktadır. Ayrıca hizmet sektörüne yönelmiş olan gelişmiş ülkelerde

de çalışma koşullarına bağlı olarak farklı risklerin ortaya çıktığı bilinmektedir (Songur & Songur, 2018, s. 43).

- **İş Kazası**: Önleyici tedbirler açısından ve olayın meydana gelmesiyle birlikte mağduriyet yaşayan işçilerin hakları açısından iki yönlü ele alınan bir kavramdır. Önleyici tedbirler açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), kaza sonrası mağduriyetlerin giderilmesi açısından da Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) öne çıkmaktadır (Yaman & Çoşkun, 2020, s. 367). İş kazası İSGK'da (2012): "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay" olarak tanımlanmaktadır. İşyerine ait dinlenme odası, tuvalet, spor salonu vb. gibi çalışma sahasına ait olmayan diğer eklentiler içinde olan kazalar da iş kazası olarak değerlendirilmektedir (Kılkış, 2014, s. 7; Yaman & Çoşkun, 2020, s. 367).

  SSGSSK'ya göre ise iş kazası:

  - Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
  - İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalının kendi adına ve hesabına bağımsız çalıştığında,
  - Sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
  - Emziren sigortalı kadınların çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
  - İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş yapıldığı sırada,

  meydana gelen ve sigortalıyı bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlanmaktadır (SSGSSK, 2006, Madde. 13).

  Gelişen teknolojiler, işyerinde kullanılan makine ve teçhizatların çeşitliliği, gerekli önlemlerin alınmamış olması, hatalı davranışlar, bireylerin işinde ehil olmaması ve teknik arızalar gibi nedenlerle iş kazaları meydana gelebilmektedir. Bu kazalar örgütlerin imajına zarar verdiği gibi verimliliklerini de azaltmaktadır (Aybek, Güvercin & Hurşitoğlu, 2003, s. 92).

İş kazaları kök neden olarak insan, makine ve çevresel koşullardan ötürü meydana gelmektedir. Bu nedenle iş kazalarının nedenleri "insana bağlı nedenler" ve "fiziki ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler" olmak üzere 2 grupta incelenmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 46-47). Bir başka deyişle, iş kazalarına; yüksek gürültü, uygun olmayan ışık vb. gibi iş ortamının fiziksel özellikleri ile yaş, sağlık, stres ve uyumsuzluk gibi işçinin kişisel özellikleri neden olabilmektedir (Holcom vd., 1993, s. 205).

- **Meslek Hastalığı:** İş, insanlara bir alan yaratan, tatmin sağlayan ve toplumla kaynaşmalarına imkân veren sosyal bir kavram olduğu gibi fiziksel, kimyasal, psikolojik ve ekonomik boyutlarıyla da sağlıklarına etki eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenler; makineler, zehirli maddeler ve uygun olmayan çalışma koşulları gibi nedenlerle çeşitli mesleki tehlikelerle karşılaşmaktadır (İlhan vd. 2006, s. 433). Meslek hastalığı İSGK'da (2012): "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlanmaktadır. SSGSSK'da (2006) ise "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya süreli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir" şeklinde tanımlanmaktadır.

  Meslek hastalıkları bir meslek grubu veya sanayi ile ilişkili hastalıklardır. Çalışma ortamında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik faktörler meslek hastalıklarını meydana getirmektedir. Tehlikeye maruz kalma durumu ortadan kaldırılır veya iş görenlere tehlike yaratmayacak bir seviyeye indirgenirse bu hastalıklar önlenebilmektedir (Tsıng & Koh, 2001, ss. 300-301).

  Bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi için meslek ve hastalık arasında nedensellik bağı olması gerekmektedir. Meslek hastalıklarının türleri ve sınıflandırılması, nedensellik ilişkisine ve hastalığın işin yürütülmesi için gereken şartlardan kaynaklı olup olmadığının anlaşılmasına yardımcı olması bakımından önem arz etmektedir (Akarsu vd., 2013, s. 13). Türkiye'de meslek hastalıkları beş ayrı grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar:

  - Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
  - Mesleki cilt hastalıkları,

- Pnömokonyozlar (Tozlu ortamlarda yapılan çalışmalar sırasında solunum yoluyla akciğerlere alınan inorganik tozların ve dumanların, akciğerlerde yıllar içerisinde birikmesi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan hastalıklar) ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
- Mesleki bulaşıcı hastalıkları,
- Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıklarıdır (Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1972, Madde.5).

Tablo 1. *İş kazası ve meslek hastalığı sayıları*

	İş Görmezlik Sürelerine Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayıları	Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayıları
2021	511.084	1.207
2020	384.262	908
2019	422.463	1.088
2018	430.985	1.044
2017	359.653	691

Kaynak: SGK (2023), sgk.gov.tr (İstatistik Yıllıkları)

Ülkemizde son beş yılda SGK tarafından kayıt altına alınmış iş kazası ve meslek hastalığı sayıları tablosu yukarıda görülmektedir. Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarına dair bilinç düzeyi halen istenilen seviyede değildir. İş görenlerin bu konuda eğitilmeleri ve işverenlerin onlara yardımcı olmaları ve rehberlik etmeleri meydana gelen kaza ve meslek hastalıkları sayılarının düşmesine olanak sağlamaktadır.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği en temel hak olan yaşama hakkıyla doğrudan ilişkili, kapsama alanı itibariyle çok fazla uzmanlık alanını ilgilendiren küresel bir konu olarak ele alınmaktadır. Tarihi, profesyonel çalışma hayatının başladığı ilk güne kadar giden, sanayi devrimine kadar ise çok fazla karşılığı olmayan bu konu, günümüz şartlarında özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için büyük önem taşımaktadır.

Dünya'da her yıl 3,2 milyon insanın iş kazası veya meslek hastalığı kaynaklı yaşamını yitirdiği (ILO, 2016) resmi kaynaklarca bildirilmektedir. Ülkemiz ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, Dünya'da ise üçüncü sırada yer almaktadır (TMMOB, 2017, s. 1).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2021 yılı raporuna göre Türkiye'de 1382 sigortalı iş kazaları sonucu, 35 kişi ise meslek hastalıkları sonucu vefat etmiştir. Bunun yanı sıra ölümlerin ve meslek hastalıklarından kaynaklı ortaya çıkan ekonomik yük, küresel GSYH'nin %4'ü olarak hesaplanmaktadır. Sonuçları bu kadar çarpıcı olan bir konunun ülkemizde ve Dünya'da hala arzu edilen bir seviyede önemsenmediği yapılan akademik çalışmalarda ve uluslararası örgütlerce yayınlanan raporlarda açıkça görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, işyeri sınırlarına giren her yerde; fiziki koşullardan, diğer çalışanlardan ve makinelerden kaynaklı bir iş görenin yaşayabileceği riskli durumlardan korunması için alınabilecek tedbirleri ifade etmektedir (Bostancı, 2004, s. 68). Sanayi devrimi ile beraber ortaya çıkan kötü çalışma koşullarının olumsuz sonuçları, devletlerin bazı düzenlemeler yapmasını zorunlu kılmıştır. Kadın ve çocuk işçiler lehine yapılan çalışmalar ile başlayan bu süreç, hızlı sanayileşmenin faturasını iş görenlere ödetmeme kaygısı ve işçi sağlığının korunması gibi en temel konuların yasalaştırılması ile devam ettirilmiştir (Ulusoy, 2013, s. 12). Kanuni düzenlemeler Dünya'da ve Türkiye'de sürekli olarak güncellenmektedir; fakat iş kazaları ve meslek hastalıklarının halen iş dünyasının önemli bir sorunu olarak devam etmesi, İSG'nin öneminin hem işverenler hem de işçiler tarafında yeterince anlaşılamadığını gözler önüne sermektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), ülkemizde İSG çalışmalarının en önemli dayanaklarından biri olarak görülmektedir. 6331 sayılı kanun hükümleri İSG konusunda işverenler ve işçiler için ayrı ayrı görev, yetki ve yükümlülükler tanımlamaktadır. Bu çalışmada da İSG konusunun önemi; işverenler ve işçiler açısından iki başlık altında incelenmektedir.

1.3.1. İşverenler İçin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (2012) göre işveren: "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları'' şeklinde tanımlanmaktadır. İşverenler öncelikli amaçları genel olarak oluşturdukları fiziki ortamda ücretli olarak çalıştırdıkları iş görenler ile birlikte bir ürün ortaya koyup kâr elde etmektedir. Oluşturulan bu iş süreçlerinde işverenler açısından uyulması gereken kanuni hükümlerden bazıları da İSG mevzuatları olarak karşımıza çıkmaktadır. İSG mevzuatlarının iş görenler açısından koruyuculuk özellikleri ön planda gözükse de doğrudan ve dolaylı olarak işverenleri de gözettiği görülmektedir.

İSG uygulamalarının işverenlere sağladığı birçok fayda bulunmaktadır. İSG uygulamaları; iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve maddi getiriler olarak örgüte ve dolayısıyla işverenlere katkı sağlamaktadır (Kördeve & Gümüş, 2018, ss. 51-64; Ovacıllı & Pekiner, 2014, s.95).

- **İş Tatmini**: İş tatmini; işin kendisiyle ilgili algı ve yargılara dayalı zihinsel değerlendirmelerin yanı sıra duygusal tepki ve davranışları da içinde barındıran çok boyutlu bir kavramdır (Hulin & Judge, 2003, s. 255). İnsanların içinde bulunduğu durumlardan ve yaşadığı çevreden tatmin olması için ihtiyacı olan şeylerin karşılanmış olması gerekmektedir. Bu noktada Maslow'un (1943) ''İhtiyaçlar Hiyerarşisi'' akademik çevrelerce bir yapıtaşı olarak kabul edilmektedir. Maslow'a göre bireyler hiyerarşi basamaklarında yukarı doğru tırmandıkça tatmin yaşamaktadır.

Şekil 1. *Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi*



Kaynak: Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

Şekil 1'de görüldüğü üzere beş basamaktan oluşan İhtiyaçlar Hiyerarşisi' nin ilk basamağını beslenme ve barınma gibi temel fiziki ihtiyaçlar oluştururken hemen ardından gelen ikinci basamakta insan hayatının sürdürülebilmesi için zaruri

olan güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Oldukça önem arz eden bu ikinci basamak iş hayatında büyük bir yere sahip olmaktadır. İSG uygulamalarının işverenler tarafından önemsenmesi gerekliliği tam da bu noktada değinilmesi gereken bir konu olmaktadır. İş görenler, çalışma alanlarının işverenler tarafından güvenli hale getirilmesini beklemektedir. Çalışma ekipmanlarının bakımlı olması, koruyucu ekipmanların sağlanması, ortam sıcaklığının uygun hale getirilmesi gibi koşulların sağlanması iş görenlerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Bu da iş gören için iş tatmini algısına dönüşmektedir. Örgütte iş görenlerin güvende olmaları ve bunun iş tatminine dönüşmesi işverenler için de avantaj sağlamaktadır. İş tatmini sağlanmış çalışanlar, örgütler ve işverenler için yüksek performans ve dolayısıyla maddi manevi kazanç anlamına gelmektedir.

- **Örgütsel Bağlılık**: İş görenlerin örgütleri için hissettikleri psikolojik bağ örgütsel bağ olarak adlandırılmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 495). İşveren ile iş gören arasında olumlu bağlar kurmak ve örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için birçok faktörün bir araya gelmesi gerekmektedir. Bunlardan birisi de iş görenin işverenler tarafından önemsendiğini ve gözetildiğini bilmesi hususudur. İş görenler kendilerinin bir makineden farklı olarak her şeyden önce insan olmaları sebebiyle can güvenliklerinin sağlanmasını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini işverenlerinden talep etmektedirler. Bu taleplerin dinlenmesi ve karşılanması iş görenlerde örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Örgütte örgütsel bağlılığın yüksek seviyede olması iş gören devir oranını azaltması ve yetişmiş iş gücünün örgütte kalması gibi nedenlerden dolayı işveren açısından önem taşımaktadır.
- **Performans**: Performans, örgütlerin devamlılığı ve verimliliği için işverenler tarafından düzenli olarak takip edilmesi gereken ve düşüş tespit edildiğinde mutlaka çeşitli enstrümanlar ile müdahale edilmesi gereken bir kavram olarak kabul edilmektedir. Örgütlerde performans düşüklüğünün sebeplerinden biri de İSG uygulamalarında yaşanılan aksamalar olabilmektedir. İş görenler, çalıştıkları makinelerin tehlikeleri için tedbir alınmaması, çalışma ortamlarındaki kimyasal madde tehlikeleri gibi yöneticiler tarafından müdahale edilmesini bekledikleri tehditlere cevap alamadıkları durumlarda örgüte karşı motivasyonlarını ve güvenlerini kaybetmektedir. Bu motivasyon ve güven kaybı iş görenlerin performanslarını olumsuz olarak etkilemektedir (Koç vd., 2009, ss.

21-22; Çevik, Taşdemir, 2019, s. 42). Sonuç olarak güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş görenlerde performans artışı sağlamakta, örgütün yapılan işten aldığı verimi arttırmakta ve olası kazaların önüne geçildiği için örgütsel güven ortamına da olumlu yansımaktadır.

- **Maddi Getiri**: İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla yapılacak olan çalışmaların işletmeler açısından mali bir külfeti bulunmaktadır. Örgütlerin bu konuda yaptıkları yatırımların hem değer hem de kar olarak geri döndüğü bilinmektedir. İşletmelerin İSG uygulamaları ile beraber doğrudan veya dolaylı olarak kazanç sağladıkları bazı konular Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yayınlanmış olan İSG Fayda-Maliyet Analizi Raporu'nda (2010) şu şekilde sıralanmaktadır (ÇSGB Raporu, 2010, ss. 4-22):
  - Üretim planlamalarının daha sağlıklı yürütülmesi,
  - Ar-ge ve pazarlama konularında olumlu gelişmeler yaşanması,
  - Yasal ihlallerin azalması,
  - Devamsızlıkların azalması,
  - Üretim kesintilerinin azalması,
  - İş görmezlik kayıp sürelerinin azalması,
  - Müşteri memnuniyetini arttırması,
  - Şirket imajına olumlu katkı sağlaması

  gibi konularda işletmeye katkıları olduğu görülmektedir.

  ÇSGB raporunda değinilen başlıklara ilave olarak Gerek (1989) yaptığı çalışmasında İSG uygulamaları ile beraber, işletmelerin kasasından çıkması engellenen kalemleri şu şekilde sıralamaktadır:

  - Hasara uğrayan alet ve makinelerin bakımı,
  - Çalışanın tedavi masrafları,
  - Soruşturma giderleri,
  - Tazminatlar,
  - İşletmelerin yaşayacakları prestij kayıplarının getireceği mali sonuçlar

  açısından da işletmeye fayda sağlamaktadır.

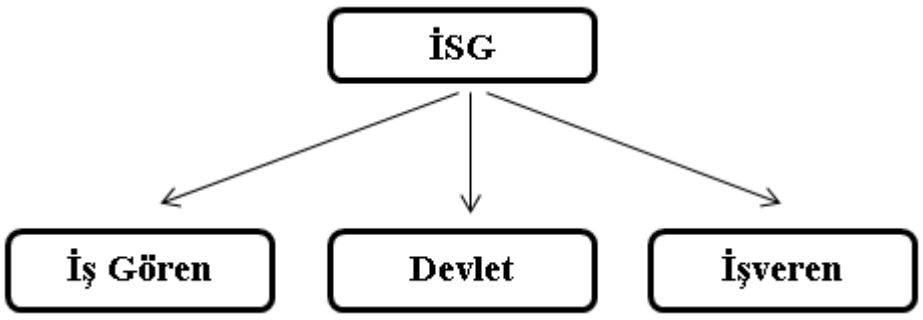
İşverenler, yukarıdaki başlıklarda bahsedildiği üzere hem kendi çıkarlarını hem de iş gören çıkarlarını gözettikleri takdirde iş hayatlarında daha başarılı olmaktadırlar. Kanuni düzenlemelerin getirdiği yaptırımlar da göz önüne alındığında İSG uygulamalarının işverenlerce yok sayılması her şekilde zararlarına olmaktadır. Çalışılan iş kolunda devamlı var olmak ve rekabetçi kalmak isteyen işverenlerin, iş hayatları boyunca İSG mevzuatları çerçevesinde hareket etmesi ve konuya insan kaynakları yönetimi bakış açısıyla yaklaşmaları faydalarına olmaktadır.

1.3.2. İş Görenler İçin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş gören kavramı, işçi ve çalışan gibi farklı kullanımlar ile de ifade edilebilmektedir. 6331 sayılı İSGK'da (2012) çalışan: "kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu ve özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi'' olarak tanımlanmaktadır. TDK (2023) ise işçinin tanımını: "başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimse'' şeklinde yapmaktadır.

İş görenler çalıştıkları yerlerde birçok risk faktörü ile karşı karşıya kalmaktadır. Uygun olmayan sıcaklık, yüksek ses, titreşim, basınç, kimyasal sıvı ve gazlar, biyolojik faktörler ve yüksekte çalışma bu risklerin başında gelmektedir (Çevik, Taşdemir, 2019, s. 24). Bunca tehdit altında mesai geçiren ve işletmelerine katkı sağlayan iş görenler İSG konusunun baş aktörleri olarak kabul edilmektedir. İSG'nin diğer paydaşları ise işverenler ve devletler olarak karşımıza çıkmaktadır. İSG paydaşları yapısı Şekil.2 de gösterilmektedir.

Şekil 2. *İSG Paydaşları Yapısı*



Kaynak: Çevik, Taşdemir, D. (2019). İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık yönü. (Tez No. 603116) [Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. s. 28.

Şekil 2'de görüldüğü üzere İSG'nin üç paydaşı bulunmaktadır. İş görenler ve işverenler örgütlerindeki İSG faaliyetlerinde beraber çalışırken, konunun yasal dayanağı ise devlet tarafından yürürlüğe konmuş olan kanunlardır.

İSG'nin işverenler için önemli olduğu kadar iş görenler için de önemi büyüktür. Yeterli düzeyde İSG önleminin alınmaması sonucu yaralanma, ölüm ve meslek hastalığı riskleri en çok iş görenlerin başına gelmektedir. İş görenler iş kazası geçirmeleri durumunda iş güçlerini kısmen veya tamamen kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kayıp gelir azalması anlamına gelmektedir (Kılıç, 2012, s. 9). İlaveten iş kazası geçiren iş görenin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin maddi manevi kayıpları da doğal olarak artmaktadır (Odaman, 2005, s. 24).

İş kazası sonucu yaşanabilecek bir diğer durum da iş görenin işini kaybetmesidir. İşi kaybetmesiyle beraber maddi kayıpların yanı sıra iş görenin psikolojik olarak da rahatsızlıklar yaşadığı görülmektedir. Aile ve arkadaş çevresiyle kavga etme, statü kaybı, yaşam tarzını değiştirmek zorunda kalma iş görenlerin yaşayabileceği sorunlar arasındadır (Kılıç, 2012, s. 9).

İnsanlar hayatlarına devam edebilmek için çalışmak zorundadır. Bir insan hayatının neredeyse yarısı iş yerinde geçmektedir. Bu kadar uzun süreler geçirilen bir ortamın koşullarının sağlıklı ve güvenli olması iş görenlerce arzulanmaktadır. Yasal mevzuatla güvence altına alınmış olan İSG uygulamaları için iş görenlerin bilinçli ve talepkâr olması bu noktada önemlidir. Kaybedilecek bir canın veya uzvun telafi edilmesi maalesef mümkün olmamaktadır. O sebeple her şeyden önce bir iş görenin kendi can güvenliği için İSG bilincine sahip olması ve iş yerinde gerekli olan donanım ve teçhizatı işvereninden talep etmesi gerekmektedir.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Çalışma hayatının başlangıcının tarih öncesi dönemlerde avcı toplayıcı insanlara dayandığı ifade edilmektedir. Bu süreç tarım devrimiyle devam etmiş ve yerleşik hayata geçen köleci toplumları meydana getirmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, s. 111). Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle beraber fabrikalaşma ve seri üretim mantığının gelişmesi işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. İşçi sınıfının başlarda kötü koşullarda çalıştırılması ve ekonomik şartların zorluğu gibi sorunlar için başvuracakları resmi bir kurum bulunmamaktaydı. Bu dönemde işçilerin haklarını savunacak mekanizmaların olmaması ve devletlerin bu durumu tespit etmesiyle birlikte devlet - işveren - iş gören

ilişkisi ortaya çıkmıştır. Zaman geçtikçe devlet, yasal düzenlemeler yoluyla iş görenlerin korunmasını amaçlarından biri haline getirmiştir (Güzel, 1997, ss. 83-84).

İş sağlığı ve güvenliği toplumların yapısına göre ve iş hayatının getirdikleriyle beraber belli aşamalardan geçerek günümüzdeki şeklini almıştır. İSG'nin tarihsel gelişimi bu çalışmada Türkiye ve dünyada olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

1.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Dünyada İSG'nin ilk adımlarını görmek için araştırmacıların milattan önceki yıllara kadar gitmesi gerekmektedir. Avcı toplayıcı yaşayışın yerini tarıma bırakmasıyla iş hayatı da dönüşüme uğramakta ve insanların daha belirli sınırlarda çalışıp bir işveren altında çalışmaya başladıkları dönemler tarım devrimi sonrasına işaret etmektedir.

İş görenlerin çalıştıkları işten dolayı hastalanmalarını tespit eden ilk kişi M.Ö.2600'lü yıllarda yaşamış olan Antik Mısır'lı İmhotep olmuştur. İmhotep Mısır piramitlerinin inşaatı sırasında çok sayıda işçinin ölmesi ve bel bölgesi sakatlanmalarının çok fazla olduğunu aktaran mimar ve mühendistir. M.Ö.2000lerde Babil'lilerin çıkardığı Hammurabi Kanunları ile İSG'nin temelleri atılmıştır. Heredot ise M.Ö. 500'lü yıllarda iş görenlerin verimli çalışması için yüksek enerjili gıdalar tüketmesi gerektiğini söylemiştir. M.Ö.370'li yıllara geldiğimizde Hipokrates kurşun maddesinin insana verebileceği zararlardan bahsetmiştir. Tarihsel süreçte, Plini, M.S. 23-79 yılları arasında işçilerin tozlardan korunması için toz maskesi niteliğinde torbalar kullanmasını önermiştir (Selek, 2018, ss. 14-15).

Rönesans ve reform dönemleriyle birlikte İSG alanlarına atıflar bulunan yazılı kaynaklar da ortaya çıkmaya başlamıştır. 1400'lü yıllarda Paracelsus "De Morbis Metallici" kitabında kurşun ve civa zehirlenmelerinden bahsetmiştir. Agricola 1556 yılında yayınlanan "De Re Metallica" kitabında maden ocaklarında tozu önlemek için havalandırma gerektiğini yazmıştır. 1713 yılında Ramazzini "De Morbis Articicum Diatriba" ismiyle meslek hastalıkları kitabını yazmıştır (Gerek, 2008; Çiçek, Öçal, 2016).

Sanayi Devrimi ile birlikte İngiltere'de İSG kapsamında bazı çalışmalar devlet tarafından yapılmıştır. Baca temizleme işlerinde çocukların yoğun olarak kullanılması üzerine 1788 tarihinde "Baca Temizleyicileri Kanunu" yürürlüğe koyulmuştur. Sonrasında 1833 yılında "Fabrikalar Yasası" çıkarılmıştır. Bu yasayla birlikte dokuz

yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları ve 18 yaşından küçük çocukların ise bir günde 12 saatten daha fazla çalışmaları yasaklanmıştır. 1895 yılında ise tehlikeli meslek hastalıklarının bildirilmesi zorunlu kılınmıştır (Selek, 2018, ss. 17-18).

İngiltere'nin yanı sıra 1834 ve 1884'de Almanya, 1877'de İsviçre, 1832'de İtalya ve 1903'de Fransa ve Danimarka'da İSG kapsamına alınabilecek maddeler içeren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Dünya çapında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla 1932 yılında ILO, 1946 yılında WHO kurulmuştur. İSG ile ilgili ilk bağımsız yasal düzenleme ise "Occupational Safety and Healt - Çalışma Güvenliği ve Sağlığı Yasası" ABD'de yürürlüğe sokulmuştur (Gündüz, 2004, s. 20).

Günümüzde her ülke kendi yasal mevzuat çalışmalarının yanı sıra uluslararası örgütlere olan üyelikleri ve onların İSG alanında öneri anlamında yayınladıkları sözleşmelere taraf olarak İSG alanında çalışmalarına devam etmektedir. Teknolojik gelişmeler, uzay çalışmaları ve endüstrinin sürekli kendini yenilemesi, devletleri de bu konuda güncel kalmak için gelişmeleri takip etmek zorunda bırakmaktadır. İnsan sağlığını gözeten ve ülkesinin iş hayatını denetim altında tutan sosyal devletler İSG konusunda diğer ülkelere göre bir adım önde gözükmektedir.

1.4.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizin İSG tarihine bakıldığında ilk düzenlemelerin Osmanlı Devleti zamanda yürürlüğe konulduğu görülmektedir. Tanzimat'tan önceki dönem incelendiğinde, üretim zanaatkârlarca el emeğine dayalı bir şekilde yapılmaktadır. Bu zanaatkârların kendi sorunlarını konuşup karara bağladıkları lonca teşkilatları bulunmaktadır (Altan, 2007, s. 61). Loncaların aldıkları kararlarda doğrudan bir İSG düzenlemesi yer almasa da usta çırak ilişkilerini düzenlemesi ve ustaların çıraklarından sorumlu olduklarının belirtilmesi açısından dolaylı olarak İSG' ye katkı verdiği düşünülmektedir (Arıcı, 1999, ss. 30-33). 1.Tanzimat dönemi öncesinde 1502 yılında "Bursa Belediye Kanunu" ve 1766 yılında "Kütahya Fincancılar Sözleşmesi" Osmanlı'da İSG'nin ilk adımları olarak kabul edilmektedir. Devam eden süreçte Tanzimat ve Meşrutiyet'in ilanlarıyla Osmanlı Devleti'nde başlayan sanayileşme ile birlikte İSG' ye yönelik düzenlemeler kısıtlı da olsa bu dönemde devam etmektedir. Farklı yıllarda ve iş kollarında çıkarılan nizamnameler ile iş hayatı düzenlenmeye çalışılmaktadır (Selek, 2018, s. 21). Sonuç

olarak sanayileşmenin Osmanlı topraklarına geç gelmesi doğal olarak modern İSG çalışmalarının da gecikmesine neden olmaktadır (Yiğit, 2013, s. 5).

Cumhuriyet döneminde hız kazanan sanayileşme ile birlikte İSG'ye yönelik çalışmalar da yoğunlaşmaktadır. 1921 Kömür Havza Yasası yeni Türkiye'nin İSG alanında yaptığı ilk mevzuat olarak kabul edilmektedir (Gerek, 2008, ss. 6-7; Arıcı, 1999, ss. 41-42). İktisat Kongresi kararları (1923), Hafta Tatili Kanunu (1924), Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu (1925), Borçlar Kanunu (1926) ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930) sırasıyla İSG' ye katkı veren diğer mevzuatlar olarak kabul edilmektedir (Çiçek & Öçal, 2016, s. 125). Bu kanun çalışmalarının ardından 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu ise Türkiye'de iş hayatını düzenleyen ilk İSG yasası olarak kabul edilmektedir. 1971 ve 2003 yılında çıkarılan diğer İş Kanunlarından sonra 2012 yılında İSG Kanunu çıkarılarak günümüz itibariyle mevzuat çalışmalarının son halini aldığı görülmektedir. Ayrıca 1987 yılından beri ülkemizde 4-10 Mayıs tarihleri arası "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası" olarak kutlanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti tarihi boyunca İSG' ye yönelik olarak çıkarılan yasal mevzuatlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2. *Osmanlı ve Türkiye'de İSG' ye Yönelik Yasal Mevzuatlar*

Yıl	Mevzuat	Dönem
1502	Bursa Belediye Kanunu	1.Tanzimat ve Öncesi
1766	Kütahya Fincancılar Sözleşmesi	1.Tanzimat ve Öncesi
1850	Polis Nizamnamesi	2.Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
1865	Dilaverpaşa Nizamnamesi	2.Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
1869	Maadin Nizamnamesi	2.Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi
1921	Ereğli Kömür Havza Yasası	T.C. Dönemi
1926	Borçlar Kanunu	T.C. Dönemi
1930	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	T.C. Dönemi
1936	3008 Sayılı İş Kanunu	T.C. Dönemi
1971	1475 Sayılı İş Kanunu	T.C. Dönemi
2003	4857 Sayılı İş Kanunu	T.C. Dönemi
2012	6331 Sayılı İSG Kanunu	T.C. Dönemi

Kaynak: Selek, H. S. (2018). İş sağlığı ve güvenliği. Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.21.

Türkiye, kendi yasal mevzuatlarını yürürlüğe koymanın yanı sıra üye olduğu uluslararası örgütlerin de tavsiye niteliğindeki sözleşmelerine dahil olmaktadır. Bu uluslararası örgütlerden biri ILO' dur. Türkiye 1932 yılından beri ILO üyesidir ve ILO' nun 8'i direkt İSG ile alakalı 59 sözleşmesine taraf olarak imza atan ülkeler arasında

bulunmaktadır. Çocuk işçi sorunu için de adımlar atan Türkiye, IPEC (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi İçin Uluslararası Programı) Programına dahil olan ilk ülkelerden biridir. Ülkemizin çocuk işçiliğinin son bulması için WHO ve UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu) gibi diğer örgütlerle de iş birlikleri bulunmaktadır (ILO, 2016, s. 82).

Sonuç olarak ülkemiz, Osmanlı'da filizlenme döneminde olan İSG kültürünü Cumhuriyetin ilk yıllarında yeşertmiş, 2000li yıllarda ise olgunlaştırmaya başlamıştır. Son yirmi yılda İş Kanunu ve İSG kanunlarının da kapsayıcılığı ve iş hayatına belli oranda tatbik edilmesi olumlu gelişmelerdir. Türkiye' de iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle ölüm ve yaralanmalar rapor edilmeye devam etse de İSG konusundaki çabaların devamı ve uluslararası standartların takip edilmesi önümüzdeki yıllar için umut vermektedir.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren ve İş Görenin Görev ve Sorumlulukları

İSG'nin kapsamı dolayısıyla birçok yönden önemi olsa da esas amaç iş görenin sağlığının korunmasıdır (Ekmekçi, 2005, s. 5). Türkiye'de iş gören sağlığını korumak ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak adına İSGK 2012 yılında yürürlüğe koyulmuştur. İSGK (2012) 1.maddesi şu şekildedir: "Bu kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir."

1. Maddeden de anlaşılacağı üzere İSG kapsamında işveren ve iş görenlere düşen bazı görevler bulunmaktadır. İSGK da detaylı şekilde yer alan işveren ve iş görenlere verilen sorumluluklar bu başlık altında incelenmektedir.

1.5.1. İşverenin Görev ve Sorumlulukları

İş görenlerin sağlık ve güvenliklerinin yönetilmesi tıbbi, teknik, sosyolojik vb. gibi farklı uzmanlık alanlarını içine alan bir bilim dalı haline geldiği görülmektedir. Bu bilim dalı fiziksel koşulların yanında zihinsel ve duygusal sağlığı da kapsayan bir koruma içermektedir (Özaslan, 2011, s. 10).

İSGK hükümleri işverenin işyerindeki yükümlülüklerini ortaya koymasının yanında kapsamını da belirlemektedir. Dahası İSG sağlama yükümlülüğünün asıl muhatabını ortaya koymaktadır (Akın, 2014, s. 658). İSG konusunda şüphe yok ki en büyük

yükümlülük işverene düşmektedir. İşverenin yanı sıra iş gören ve devletin de bir takım sorumlulukları bulunmaktadır (Arslan, 2014, s. 801).

İSGK'na (2012) göre:

- Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak,
- Risklerin önlenmesi, eğitim verilmesi, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması gibi tedbirleri almak,
- İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını gözetlemek,
- Risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak,
- Çalışana görev verirken çalışanın işe uygunluğunu göz önüne almak,
- Yeterli bilgisi olmayanların tehlikeli yerlere girmesini engellemek,
- İSG tedbirlerinin maliyetlerini iş görenlere yansıtmamak,
- İşyerinde gerekli belge ve yetkinliğe sahip kişilerce İSG ve işyeri hekimi hizmeti sunmak,
- İşyeri tehlike sınıfını belirlemek,
- Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapmak,
- İSG tedbirleri için koruyucu ekipmanı belirlemek ve sağlamak,
- Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım hizmetleri için çalışmalar yürütmek,
- İş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt altına almak ve bildirmek,
- Çalışanlarını, işyerindeki riskler, hakları, sorumlulukları hakkında bilgilendirmek,
- Çalışanların İSG eğitimleri almasını sağlamak,
- Çalışanların görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak

gibi konular işverenin görev ve sorumlulukları arasında yer almaktadır.

İşverenin her türlü önlemi almakla sorumlu tutulması sadece mevzuatlarda geçen önlemlerle sınırlı olmadığı aynı zamanda mevzuatların da öngörmediği bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte oluşan yeni koşullar için geliştirilen teknikleri de takip edip uygulamaya sokması gerektiği anlamına gelmektedir (Tiftik & Adıgüzel, 2016, s. 336).

İşverenlerin "sağlıklı ve güvenli bir işyeri tesis etmeleri" en temel görevlerinden biri kabul edilmektedir. Bununla da yetinmeyip çalışanlarının sağlıklarını gözetmeyi kanuni

ve vicdani bir ödev olarak bırakmamaları gerekmektedir. İyi bir örgüt ikliminin sağlanmasında örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın büyük katkısı bulunmaktadır. İş görenlerin gözünde işverenin güven vermesinin ilk emaresi de şüphesiz ki örgütünde sağladığı İSG'dir. Bu bilinçle İSG için mesai harcayıp, uygulanması için uğraşan işverenler verim, performans ve güven gibi birçok yönden geri dönüşünü almaktadır.

1.5.2. İş Görenin Görev ve Sorumlulukları

İSG hem iş gören hem de işveren için önemlidir. Örgütlerin çalışma sahalarında daha çok zaman harcamaları ve işin icrasını yaptıkları için iş görenler açısından daha fazla önem arz etmektedir. Olası bir iş kazası veya meslek hastalığı konusunda zarar görecek olanın iş gören olması sebebiyle işverenler için önlemler almak yasal zorunluluğun dışında verimli bir çalışma ortamı için de gerekliliktir (Karacan & Erdoğan, 2011, s. 104).

İSG konusunda kanun ve mevzuat anlamında ülkemizin iyi durumda olduğu söylenebilir; fakat eğitim ve denetim uygulamaları açısından halen istenilen seviyede bulunmamaktadır. Denetim elemanı sayısının yetersiz olması, donanım azlığı ve eğitime ayrılan bütçenin düşüklüğü buna sebep olan bazı faktörler olarak görülmektedir. İş görenin İSG sorumluluğu, kendisine verilen eğitimleri almak, uyarı ve ikazları dinlemek ve işi savsaklamadan kaçınmaktır. İSG açısından iş görenin sorumluluğu pasif sorumluluk gibi görünse de bir iş kazasından en çok etkilenecek olan taraf olması açısından, yetki ve sorumluluklarını bilmesi ve iş hayatına uygulaması önem arz etmektedir (Gündüz, 2005, s. 124).

İSGK'nın (2012) 19. Maddesi'nde çalışanların yükümlülükleri;

- İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek,
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak,
- Kendi görev alanında, İSG'nin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak

şeklinde açıklamaktadır.

İlgili maddede görüldüğü üzere iş görenlerin ilk görevi önce kendisinin sonra da çalışma arkadaşlarının sağlığını ve can güvenliğini korumaktır. İşverenin adımlar atmasını beklemeden her sorumlu iş gören, korucu donanım ve güvenli koşulları işvereninden talep etmeli ve gerekirse çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması gerekmektedir.

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sonuçları

İSG'de eğitime önem verilmesiyle iş memnuniyeti ve tatmini arttırılıp kaliteli bir çalışma ortamı yaratılması amaçlanmaktadır. Ülkemizde İSG iş görenlerin can güvenliklerinden çok evrak işi olarak görülmektedir. Bu bakış açısından uzaklaşmak ve konunun ciddiyetinin anlaşılmasını sağlayacak eğitimlerle gereken önlemlerin alınması gerekmektedir (Eraslan & Cansaran, 2020, s. 366). Tarafların alacakları eğitimler ile İSG zafiyetlerinden dolayı kendileri ve başkalarının yaşayacağı sorunların bilinmesi de sürece katkı sağlamaktadır.

İSG uygulamalarının iş görenler için;

- Tüm iş görenlerin, fiziksel, ruhsal ve toplumsal sağlıklarının korunması ve düzenli olarak muhafaza edilmesi,
- İşyerinde insan sağlığını tehdit eden faktörlerin ortadan kaldırılması,
- İş görenlerin kazaya uğramalarına neden olacak risklerin önüne geçilmesi,
- İş görenlerin fiziksel ve ruhsal özelliklerine uygun olan pozisyonlarda çalıştırılması,
- İş performansı ve örgütsel bağlılığın artması

gibi olumlu sonuçları olduğu ifade edilmektedir (Kağnıcıoğlu vd., 2008, s. 231).

İSG uygulamalarının örgütler için maliyet getirdiği bilinse de uzun vadede kaza ve hastalıkların örgüte vereceği maddi zararların toplamından daha az olacağı kabul edilmektedir (Kılıç, 2012, s. 10). Ayrıca Gerek'e (1989) göre iş kazası ve meslek hastalıkları sonrasında örgüt tarafından karşılanan maliyetlerle birlikte zarar gören ekipmanlar, verimliliğin düşmesi, yaşanan iş gücü kayıpları, kaybedilen prestij ve güven işverenler için kayıp hanesine yazılan diğer kalemler olarak görülmektedir.

İşverenlerin kanunlarca belirtilen çerçevede İSG önlemleri almaması sonucu iş görenlerin fiziksel ve ruhsal zararlara uğramalarının idari, hukuki ve cezai sonuçları olmaktadır. İSGK'da, işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenlere idari, hukuki ve cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

- **İdari Yaptırımlar:** İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonulması, idari para cezaları işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işveren ve işveren vekilleri için uygulanan idari yaptırımlar olarak ifade edilmektedir (Karabal, 2021, s. 3).
- **Hukuki Yaptırımlar:** Mevzuatta belirtilen İSG'de işverene düşen görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyenler için, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan zarar ve sorumluluğun, işçinin korunması ve gözetilmesi borcuna aykırılıktan kaynaklanan "kusur sorumluluğu" esasına dayandığı açıklanmaktadır. Bu bağlamda sorumluluklarından kaçan işverenler için, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ortaya çıkan zararların tazmin edilmesine yönelik yaptırımlar olmaktadır (Akın, 2017, ss. 9-10; Karabal, 2021, s. 13).
- **Cezai Yaptırımlar:** İş kazaları sebebiyle ortaya çıkan cezai sorumluluklar kusur esasına dayandırılmaktadır. İş kazalarında tespit edilmiş bir kusur yok ise cezalandırma olmayacaktır (Kovancı, 2018, s. 281). Eğer kusur var ise Türk Ceza Kanunu'nun (2004) ilgili "taksirle öldürme" ve "taksirle yaralama" maddelerince işverenlere 2 ile 15 yıl arası hapis cezaları verilebileceği hükümleri yer almaktadır (Karabal, 2021, s. 14).

İSG'de varılmak istenen sonuç iş görenlerin sağlık ve güvenliklerini en üst seviyede korumak ve bunu sürekli hale getirmektir. İSG'de, yapılan işten kaynaklı olarak sağlık ve güvenlik risklerinden korunma tedbirleri, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile

sosyal güvenlik hukukunu da kapsayan bir alanı düzenlemektedir. İş kazası sonucu meydana gelebilecek ölüm ve yaralanma durumlarında konu İSG hukukunun kapsamından çıkıp artık tazmin hukuku kapsamına girmektedir. İSG'nin en önemli amacı ve ulaşılmak istenen sonuç, iş görenlerin hayatlarını ve vücut bütünlüklerini korumaktır. (Kabakçı, 2009; Centel & Demircioğlu, 2005; Pınar, 2013).

Sonuç olarak İSG uygulamaları ile birlikte hem maddi hem de manevi anlamda kazanımlar bulunmaktadır. İSG uygulamaları iş görenlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağladığı için performans ve bağlılıklarını arttırmaktadır. Diğer taraftan işverenlerin kanuni yükümlülüklerinin yanı sıra vicdani yükümlülüklerinin de yerine getirilmesine vesile olmaktadır. Örgütler, iş görenlerin ve işverenlerin emekleriyle ayakta kalan ve iki tarafa da maddi-manevi getiri sağlayan yerlerdir. Bu anlamda karşılıklı güvenin tesis edilebilmesi için İSG önemli bir konudur.

1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yapılan Çalışmalar

Bryce ve Manga (1985) Kanada'da yürüttükleri çalışmada işyerinde kurulan İSG kurullarının sorunların tespitinde olumlu katkı sağladığını ve iş gören ile yönetim arasında işbirliği kurulmasında önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Walters ve Denton (1990) yaptıkları çalışmada; örgütlerde oluşturulan İSG kurullarının etkinliği ile kaza verileri arasında anlamlı bir sonuç bulamamıştır. Ancak sendika üyesi iş görenlerin ve büyük çaplı endüstriyel işletmelerde çalışanların sahip oldukları hakları daha iyi bildiğini dile getirmektedir.

Matias ve Coelho (2002) bir işletmede çalışan iş görenler üzerinde yürüttüğü çalışmada İSG uygulamalarına odaklanan işletmenin, iş görenlerinde iş doyumu artışı ve buna bağlı olarak verimlilikte artış olduğunu ifade etmektedir.

Kılıç (2012), Sakarya'da bulunan metal-çelik işletmesinde yaptığı çalışmada; iş görenlerin İSG algısı ve iş tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmada iş görenlerin İSG algı seviyelerinin iş tatmin seviyeleriyle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmaktadır.

Dönmez (2015) çalışmasında; Türkiye'de ve Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin nasıl yürütüldüğü ve tarihsel gelişim süreçlerini ele almaktadır.

Tuygun, Toklu (2016) çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına olan etkisinin incelenmesi başlıklı

çalışmasında; iş kazalarının önlenmesinin örgütsel bağlılığı artırmasında anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmektedir. Ulaşılan sonucun sebebini ise örneklemi beyaz yakalıların oluşturması olarak yorumlamaktadır.

Maryjoan ve Tom (2016) iş görenlerin performanslarını arttırmak için örgütlerin yeterli güvenlik ve sağlık uygulamalarına sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Touitou vd. (2017) de yaptığı çalışmada vardiyalı çalışma sistemini İSG açısından değerlendirerek melatonin değişikliği ile sirkadiyen ritim bozukluğuna (doğal uyku–uyanıklık döngüsü bozukluğu) yol açtığını aktarmıştır.

Çevik, Taşdemir (2019) İSG'nin iş gören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık rolünü araştırdığı çalışma Gaziantep ilinde Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü çalışanlarına uygulanmaktadır. Araştırma sonucunda iş doyumunun iş gören performansına pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ancak İSG uygulamalarının iş gören performansına pozitif bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İSG ile ilgili sonuçların konuyla ilgili yapılmış araştırmaların genelinin aksine sonuçlandığı da not olarak ifade edilmektedir.

Ünlü (2019) İSG'nin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye etkisini incelediği, örneklemini Ankara ilindeki sağlık sektörü çalışanlarının oluşturduğu çalışmada İSG uygulamalarının çalışanların iş tatminlerini ve örgütsel özdeşleşmelerini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucuna varmaktadır.

Karadağ (2022) Türkiye'de askeri iş kazalarının nedenlerinin bulunabilmesi ve çözüm önerileri getirilmesi amacıyla yaptığı araştırmasında 2016 ve 2019 yılları arasında basına yansıyan askeri iş kazaları vakalarını incelemektedir. Buna göre anılan yıllar arasında 267 adet kazada 162 şehit ve 1210 yaralı olduğu bilgisine ulaşmaktadır. Eğitim eksikliği, ihmal ve dikkatsizlik analizler sonucunda askeri kazaların ana nedenleri olarak tespit edilmektedir.

İSG konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde konunun çok yönlü olduğu dikkat çekmektedir. İSG, insan kaynakları yönetimi açısından olduğu gibi mühendislik, hukuk, sağlık vb. disiplinler için de önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Ülkemizin İSG konusunda daha iyi seviyelere ulaşması için konunun bütün paydaşlarının bu geniş çerçevede değerlendirmelerde bulunması faydalarına olacaktır. Bunun yanı sıra çalışılan iş yerinin fiziki özellikleri ve iş gören kitlesinin kendine has davranış özellikleri de ne

kadar incelenip hususi önlemler alınabilirse İSG çalışmalarından alınacak verim daha da artacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık rekabet ortamının çok fazla olduğu günümüz endüstri dünyasında örgütlerin iş görenlerini bünyesinde tutabilmeleri bağlamında önemli bir kavram olarak görülmektedir (Mowday, Porter & Steers, 1982). 1970 yılından sonra üzerinde önemle durulan örgütsel bağlılık kavramının tanımı üzerinde, farklı disiplinlerde çalışan birçok araştırmacının kendi alanlarıyla ilgili tanımlar türetmesi sebebiyle fikir birliği sağlanmış bir tanım yapılamamaktadır (Oliver, 1990, s. 21). Buna rağmen yapılan bütün tanımların ortak noktası, örgütsel bağlılığın işveren ve iş gören ile doğrudan bağlantısı olduğu (Gül, 2003, s. 74) ve çalışanın örgütte kalma çabalarını içermesidir (Bozkurt & Yurt, 2013, s. 123).

Örgütün devamlılığı iş görenlerin bağlılık duygusu taşımasına ve işten ayrılmama fikrine sahip olmasına bağlıdır. Bağlılık kavramı sırayla 3 aşamayı takip etmektedir. Bunlar itaat, dahil olma ve kimlik kazanma süreçleridir. Süreç iş görenin kendini tanıtma maksadıyla başkalarının etkisini kabul etmesiyle başlamakta, örgütün değerlerinin övgüye değer olduğu ve kendi fikirleriyle örtüştüğü kanısıyla son aşamaya varmaktadır (Ölçüm, 2004, s. 90).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüt etkinliklerine katılımını sağlayan bir olgu olarak kabul edilmektedir. Örgüt değerlerinin benimsenmesi, örgüt lehinde çalışmalar yapılması ve iş görenler arasında bağlılıklar oluşturulması olarak ifade edilen 3 boyutu içermektedir. Kişilik, katılım ve bağlılık olarak sadeleştirilen bu temeller, iş göreni örgüte bağlayan özellikler olarak da dile getirilmektedir (Gümüştekin & Emet, 2007, s. 17).

Günümüzde örgütlerin ayakta kalması sadece iş görenlerin nitelikleri ile mümkün olmamaktadır. Bunun yanında rekabetin yoğun olduğu piyasalarda güçlü olmak için iş görenlerin örgütlerine karşı güçlü duygusal bağlar taşımaları ve bunu mesailerine yansıtmaları gerekmektedir. Hem yüksek nitelikli hem de örgütüne bağlı iş görenler ile çalışmak örgütlerin güçlenerek büyümesi için önem arz etmektedir (Bolat & Bolat, 2008, s. 76).

Küresel rekabet koşullarında ayakta kalmak isteyen ve istikrarlı bir büyüme hedefleyen bütün örgütlerin iş görenlerinin bağlılık seviyelerini belli aralıklarla ölçümlemesi faydalarına olmaktadır. Örgütsel bağlılığın istenen seviyelere ulaşması için güncel iş gücü piyasası taleplerini dikkate alarak konunun ele alınması örgütün arzu edilmeyen durumlara düşmesinin önüne geçecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde örgüt; "Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat'' (TDK) olarak, bağlılık kelimesinin türemiş olduğu kök kelime olan ''bağ'' kelimesi ise; "ilgi, ilişki, rabıta" (TDK) olarak tanımlanmaktadır. Günümüze kadar örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde yer almış bazı tanımlara aşağıda yer verilmektedir.

- Örgütsel bağlılık konusunda ilk karşılaşılan çalışmalardan olan (Becker, 1960); "örgütsel bağlılık, sağladığı yan faydalarla birlikte bireyin ilgi duyduğu alanları ve hali hazırda yürütülen faaliyetleri birbirine bağlar" şeklinde tanımlamaktadır.
- Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığı, iş görenin çalıştığı örgütün amaç ve normlarını kabul etmesi, bu amaç ve hedefler için gönüllü şekilde çabalaması, örgüte olan aitliğini sürdürmek için güçlü biçimde istek duyması olarak ifade etmektedir. Aynı zamanda, örgütün ulaşmak istediği hedef ve çıktılara gitme yolunda özümsenmiş olan normların bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Wiener, 1982, s. 421).
- Örgütsel bağlılık, iş gören performansının artması, işten ayrılma düşüncesinin azalması ile verimin artmasına neden olan örgüt faaliyetlerinin bir parçası olarak da görülmektedir (Al-Hussami, 2008, ss. 286-295).
- Ölçüm (2004, s.90) Örgütsel bağlılığı tanımlarken konunun psikolojik boyutlarını göz önünde tutmaktadır. Ölçüm'e (2004) göre örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütten ayrılmadan istikrarlı bir şekilde çalışmasına bağlı

olmaktadır. İş görenlerin örgüte bağlılığı arttıkça örgüt de o derece güçlenmektedir. Başarılarını ve devamlılıklarını koruyabilmek için örgütler iş görenlerin işe olan bağlılığını artırmaya çalışmaktadır.

Literatüre konu hakkında büyük katkıları olan Meyer ve Allen'e (1997) göre, her şartta örgüte bağlılığı devam eden, mesai devamlılığı tam olan hatta fazlasını verebilen, örgütün maddi varlıklarını koruyan, vizyon ve misyonunu benimsemiş iş görenlerde örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Çekmecelioğlu'na (2006) göre ise örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüte olan psikolojik bağlılıklarını içermektedir. Bağlılık hissi, kuruma olan sevgi, kurumla çalışma içgüdüsü ve kurumun normlarına duyulan saygıdan kaynaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan tanımlar incelendiğinde örgütsel bağlılığın iş görenin çalıştığı örgütüyle amaç ve hedef olarak bütünleşmesi, içinde psikolojik boyutların bulunması ve iş performansına etkilerinin olması değinilen ortak noktalar olarak göze çarpmaktadır.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Bütün örgütlerin ana amacı kaynak ve maliyet kalemlerini optimize etmek ve sonucunda yüksek karlılığa erişmektir. Kaynakların en önemlisini ve maliyetlisini ise insan kaynağı oluşturmaktadır. Yetişmiş işgücünün önemli bir kaynak olması ve diğer kaynakları da onun yönetmesi, örgüt yöneticileri için daha fazla önem arz etmekte ve onların örgütte kalmasını sağlamak, bağlılıklarını kazanmak üzerinde durulması gereken hassas konular arasında yer almaktadır (Çetin, 2004, s. 93).

Bireyin örgüt ile bütünleşmesi olarak tanımlanabilen örgütsel bağlılık, kaynakların doğru kullanılması, yüksek verimlilik, yetişmiş iş gücünün elde tutulması gibi örgütler açısından çok önemli çıktıların elde edilebilmesi için önem arz etmektedir (Gürkan, Çetin, 2006, ss. 28-30).

Dünya ile rekabet halinde olan örgütlerin çözmeleri gereken pek çok problem bulunmaktadır. Üretim maliyetlerini düşürebilmek, örgüt performansını artırmak, kalite ve verimliliği yükseltmek gibi konularda rekabet üstünlüğü sağlamak gerekmektedir. Örgütsel bağlılık bu bağlamda örgütler için anlam kazanmaktadır (İnce & Gül, 2005, ss. 55-56).

Örgütlerin başarısında iş gören etkisinin yüksek olmasından dolayı iş gören-örgüt ilişkisi hayli önemlidir. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin sağlıklı olmasının şartlarından en önemlisi işbirliği ve bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın çalışanın işverene olan bağını artırması ayrıca devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz fikirlerin iş görende olmaması, yetişmiş kalifiye çalışanların örgütte kalmasını ve sonuç olarak da örgüte verim, kalite ve başarı getireceği düşünülmektedir (Bayram, 2005, s. 125).

Örgütsel bağlılık olgusunun örgütlerde yerleştirebilmenin ilk adımlarından birisi iş görenlerin aidiyet duygularını geliştirmektir. İş görenler ast ve üst ilişkilerinde eşitlik ve saygı beklemekte, aynı zamanda örgütün desteğinin arkalarından olduğunu bilerek çalışmak istemektedirler. Bu koşullar sağlandığında iş görenlerin işlerini benimseyerek yaptıkları ve performanslarında gelişme sağladıkları gözlemlenmektedir. Motivasyon ve performans çıktıları haricinde, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerin muadilleriyle rekabette de bir adım önde olması örgütsel bağlılığın bir başka sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Eren, 2012, s. 24).

Örgütsel bağlılık ve örgüt içi iletişim karşılıklı olarak birbirinden beslenmektedir. Hem iş kollarında hem de sosyal alanlarda iletişimin iyi olduğu örgütlerde iş görenlerin kararlara katılımları ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Kutlu, 2019, s. 76). Katılımın ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde ise örgütsel sadakat oluşmaktadır.

2000'li yılların kötü ekonomik şartları sırasında bazı araştırmacılar örgütsel bağlılık konusunda işverenlerin çok fazla enerji harcamak istemeyeceği, hayatını kazanma önceliği olan iş görenlerin kariyer planlarını iş yerlerinden önce tutacağı görüşlerini savunan çalışmalar bulunmaktadır. Buna rağmen tam tersi tezi savunan araştırmacılar ise, yeni yüzyılda örgütsel bağlılık konusunun işverenler açısından en önemli konu başlıklarından biri olacağını dile getirmektedir (Suliman & Iles, 2000, s. 71).

Örgütlerin sahip olduğu insan kaynağı, üretimin herhangi bir faktörü olmaktan çok, diğer üretim araçlarından sorumlu, yönetici, yaratıcı, rekabeti sağlayan, üretkenlik gösteren bir olgu olmaktadır. Tüm bu zenginlikleri sağlayan insan kaynağının örgütsel bağlılığının sağlanması devamlı bir başarı için önem arz etmektedir (Telli, 2022, s. 63).

Örgütsel bağlılığı olan bir iş gören örgüt değerlerine olumlu tutumlar geliştirmektedir. Aksi durumlarda bağlılığı düşük olan iş görenler düşük iş performansı, örgüt çıktılarına düşük katkı verme ve örgüt itibarına katkı vermeme gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Örgütlerin, devamlılıkları ve karlılıklarını devam ettirmeleri için çalışanlarının iş

yerlerine olan bağlılıklarını sağlamaları zaruri olmaktadır. İş görenlerin düşük performans, devamsızlık, geç kalma, işten ayrılma niyeti gibi örgüte maddi manevi zarar verebilecek davranışlarıyla karşılaşılmaması için yöneticilerin bu konuya hassasiyetle yaklaşmaları öncelikli işlerinden biri olmalıdır.

2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

1960 yılından günümüze örgütsel bağlılık kavramı hakkında çok fazla tanım yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılar bu güne kadar örgütsel bağlılık kavramını; yan fayda, ödüllendirme, devamlılık, uyumluluk, kontrol, sosyalleşme, duygusallık, hesapçılık, zorunluluk ve tutumsallık gibi kavramlar ile ilişkilendirmektedir (Yağcı, 2007, s. 116). Literatürde üzerine çok fazla çalışma yapılmış olması ve çok geniş alanlarla ilişkilendirilmiş olması örgütsel bağlılık konusunun sınıflandırılmasını gerekli kılmaktadır.

Tablo 3. *Örgütsel Bağlılığın Evrimi*

Araştırmacılar	**Tarih**	**Önerme**		
		1	**2**	**3**
Becker	1960	-	Yan Fayda	-
Grusky	1966	-	Ödüllendirme	-
Kanter	1968	Devam	Uyum	Kontrol
Sheldon	1971	Sosyalleşme	Yatırım	-
Porter vd.	1974	Duygusal	Devam	-
Weiner & Gecheman	1977	Sosyalleşme	-	Zorunlu
Salanick & Staw	1977	Tutumsal	Davranışsal	-
Mathieu & Zajac	1990	Tutumsal	Hesapçı	-
Allen & Meyer	1990	Duygusal	Devam	Zorunlu

Kaynak: Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş Görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. s. 117.

Tablo 3 incelendiğinde araştırmacıların örgütsel bağlılığı açıklarken zaman içinde farklı boyutları ele aldığı görülmekle beraber günümüzde Allen & Meyer'in (1990) duygusal, devam ve zorunluluk boyutlarını ön planda tuttuğu çalışmaları güncelliğini korumaktadır. Aşağıda örgütsel bağlılık kavramı için yapılan sınıflandırmalardan birkaçına yer verilmiştir.

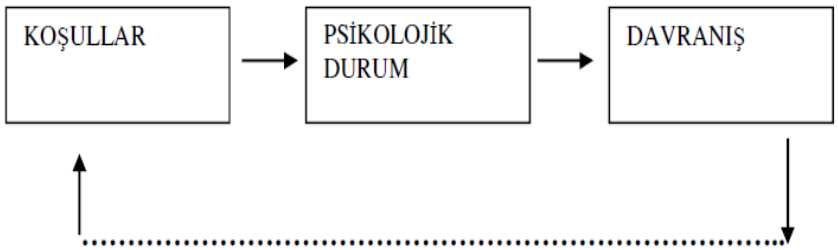
- **Kanter'in (1968) Sınıflandırılması:** Örgütsel bağlılığı, iş görenlerin tecrübeleri ile örgüt kabiliyetlerinin kesişim kümesi olarak tanımlayan Kanter (1968) bunun

örgüt ve iş gören ihtiyaçlarının organize edilmeleri sonucunda kişilerin olumlu veya olumsuz duyguları yaşamaları süreci olduğunu ifade etmektedir (Diker, 2014, s.32). Kanter, 1968 yılında yaptığı çalışmada devam bağlılığı, uyum bağlılığı, denetim bağlılığı olmak üzere 3 başlıkta örgütsel bağlılığı incelemektedir (Yağcı, 2007, s. 118). Örgütün sürekliliği için iş görenin örgüte bağlı kalması durumunu devam bağlılığı, kişinin örgüt içinde gruplara veya kişilere olan bağından kaynaklanan durumu uyum bağlılığı, kişinin örgüt kurallarına riayet etmesinden kaynaklanan durumları ise denetim bağlılığı olarak açıklamaktadır (Kanter, 1968, s. 499).

- **Etzioni'nin (1975) Sınıflandırılması:** 1975 yılında yaptığı çalışmada Etzioni, örgütsel bağlılığı; negatif (yabancılaşmaya dayalı), nötr (hesapçı) ve pozitif (ahlaki) bağlılık olarak sınıflandırmaktadır (Balay, 2000, s. 15). Negatif (yabancılaşmaya dayalı) bağlılıkta, iş görenin örgüte bağlılık duygusu hissetmediği ve hatta sınırlandırıldığını düşündüğü ancak örgütte kalma baskısıyla bağlılık oluşturduğu durumlar ifade edilmektedir (Sürücü & Maşlakçı, 2018, s. 54). Nötr (hesapçı) bağlılıkta, örgüt ve çalışanlar arasında karşılıklı çıkar ilişkisi başka bir deyişle alışveriş olduğu kabul edilmektedir. İş görenin örgüte verdiği emeklerin karşılığı olarak alacağı ödülün onun örgütsel bağlılığının sebebi olduğu düşünülmektedir (Sürücü & Maşlakçı, 2018, s. 54). Pozitif (ahlaki) bağlılıkta ise kişi örgüt faaliyetleriyle kendini bağdaştırdığında örgüt için yaptıklarını kıymetli görmeye başlamaktadır (Schein, 1978, s. 66).
- **Katz ve Khan'ın (1977) Sınıflandırılması:** Katz ve Khan (1977) örgütlerin çalışma sistemini, iş görenlerin örgütün genelini ve çalışma sistemini nasıl algıladıklarını ve örgütlerin iş görenlerin ihtiyaçlarını yeterince karşılayıp karşılamadığının önemine vurgu yapmaktadır. Örgütte herkesin rollerini yerine getirdiğini, bu roller kapsamında hayatına devam ederken örgütsel bağlılığına katkı sağlayacak ödül sistemlerinin varlığına dikkat çekmektedir (Köse, 2014, s. 60). Katz ve Khan'a (1977) göre iş görenlerin eylemlerini bir takım içsel ve dışsal ödüller oluşturmaktadır. İçsel ödüller anlatımsal boyutu, dışsal ödüller ise araçsal boyutu ifade etmektedir. Bu iki boyutu birbirinden ayıran etmen ise iş görenin kendini örgüte ne kadar adadığıyla alakalı olmaktadır. Kendini örgüte adamış iş gören içsel ödüller ile motive olabiliyorken, aksi hallerde dışsal ödüller güdüleyici olarak devreye girmektedir (Bayram, 2005, s. 131).

- **Mowday'ın (1982) Sınıflandırılması:** Mowday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki ayrı boyutta incelemektedir. Tutumsal bağlılıkta, iş gören örgütü ve amaçlarını özümsediği için örgütün amaçları paralelinde hareketlerde bulunmaktadır ve örgütsel bağlılığı daha içselleşmiş olmaktadır (Sürücü & Maşlakçı, 2018, s. 54).

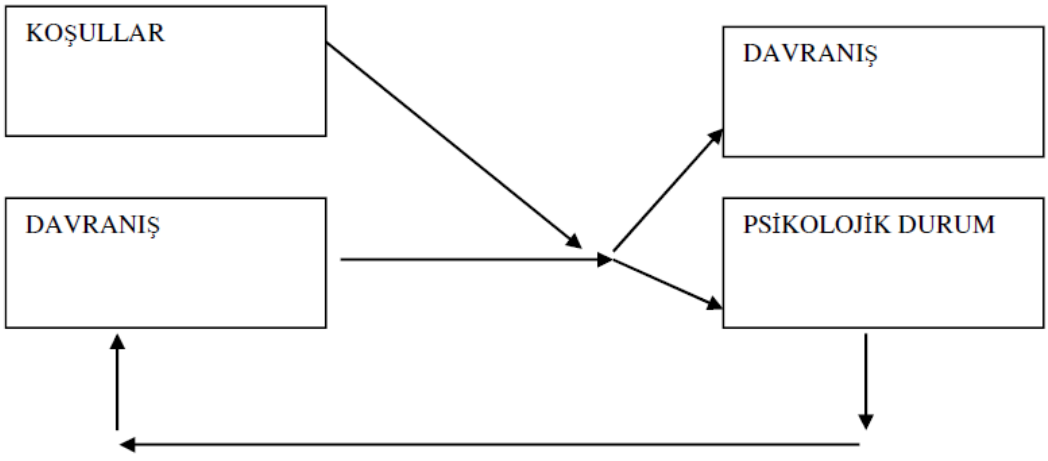
Şekil 3. *Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı*



Kaynak: Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi,. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(29), s. 41

Davranışsal bağlılık ise, iş gören geçmişten beri verilen emek ve kazançları kaybetmeme arzusu, bugünkü bağları oluşturan uyum süreçleri ve diğer etmenler sebebiyle var olan bağlardır (Çöl, 2004, s. 2).

Şekil 4. *Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı*



Kaynak: Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi,. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(29), s. 42.

- **Allen ve Meyer'in Sınıflandırılması:** Allen ve Meyer'in (1998) sınıflandırmasında örgütsel bağlılığı üç boyutta incelediği görülmektedir. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Meyer, Irving &

Allen, 1998, s.32). Allen ve Meyer modeli iş gören ile örgüt arasındaki ilişkilere ayrıntılı açıklamalar getirmektedir. Bir iş görenin örgütte kalmamayı istediği, kalmaya ihtiyaç duyduğu ve zorunlu olarak kaldığı durumları ayrı ayrı anlatmaktadır (Zangaro, 2001, s. 16). Bu boyutlar aşağıda özetlenmektedir.

- **Duygusal Bağlılık:** Allen ve Meyer' e (1997) göre duygusal bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal bağlılığını ifade etmektedir (Chen & Frencesco, 2003, s. 499). Duygusal bağlılıkta iş görenin örgütte kalma sebebi kişinin örgüte olan duyguları ile örgüt amaçlarıyla kendini özdeşleştirmesidir. Güçlü bir duygusal bağlılığı olan iş görenin örgütte kalması zorunluluktan çok kendi isteği ile olmaktadır (Gürkan, 2006, s. 28). Duygusal bağlılığı olan iş görenler örgüt üyeliklerini çok kıymetli görmektedir (Colquitt vd., 2015, s. 67). Allen ve Meyer (1990), duygusal bağlılığa etki eden faktörleri:
  - Örgütteki işin çekiciliği ile bireye heyecan vermesi,
  - Örgüt iş gören arası kuvvetli iletişim olması, iki tarafın beklentilerini açıkça ifade etmesi,
  - İş görenin hedefleri yolunda tutum ve davranışlarda bulunması,
  - Örgütün iş görenden işi doğrultusunda talepkâr olması,
  - Örgüt yöneticilerinin iş görenin fikirlerine önem vermesi,
  - Örgüt içinde iş görenler arasında yakınlık ve içtenlik olması,
  - İş görenin örgütüne inanması ve güvenmesi,
  - İş görenin emeklerinin karşılığını alabilmesi,
  - Örgütün iş görenlerine gerekli önemi ve dikkati vermesi,
  - Örgütün iş görenlerinin performansları üzerinde çalışarak onlara teşvik edici geri bildirimler vermesi,
  - İş görenlerin kararlara katılım sürecince bulunması

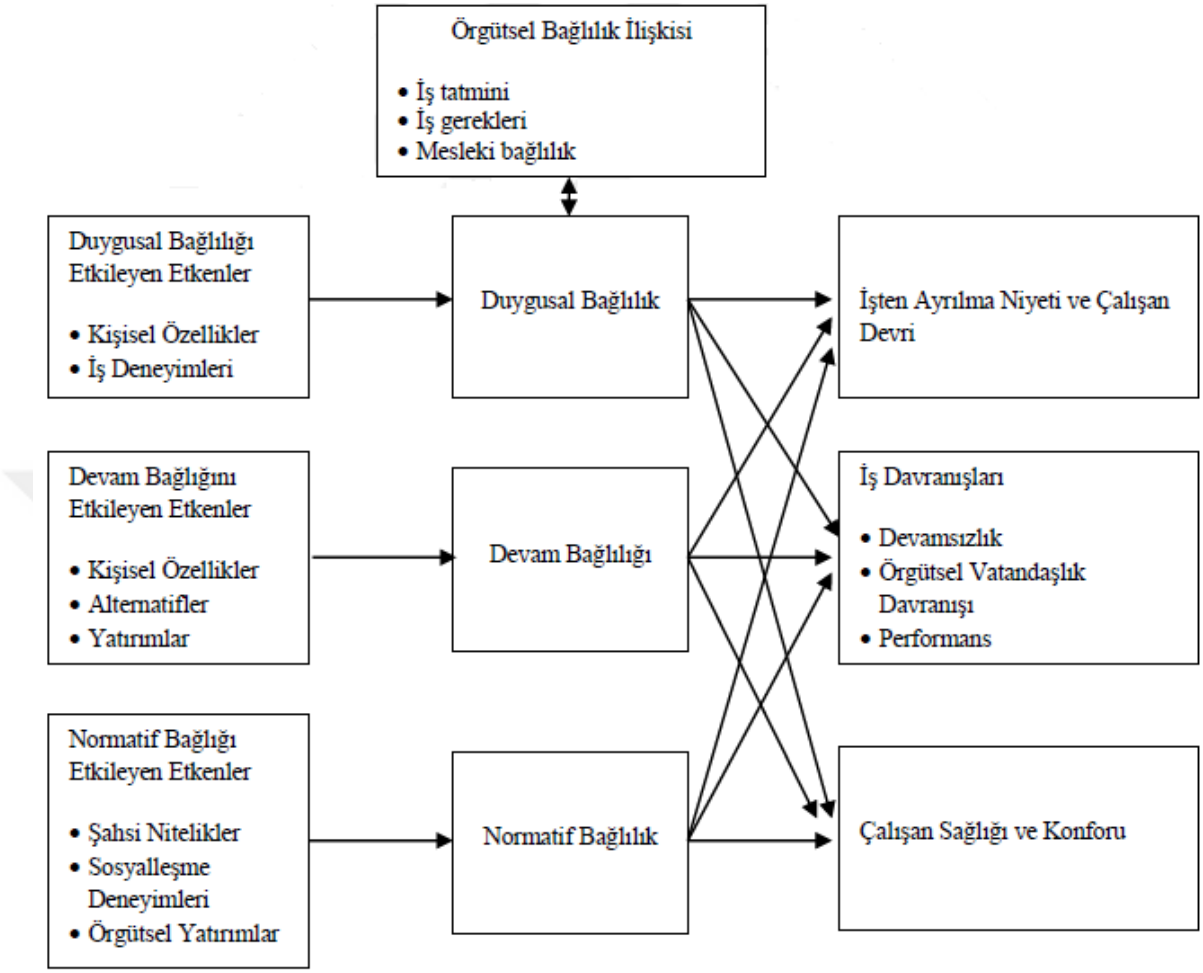
olarak sıralamaktadır.

- **Devam Bağlılığı:** Devam bağlılığı, iş görenin örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı maddi kayıpları ve iş görenin bunu kabul etmesini anlatmaktadır. İş görenin örgütte geçirdiği zaman boyunca edindiği kıdem, ücret gibi kazanımlar ile ayrıldığındaki mali durumu kıyasladığında ayrılma maliyetinin yüksek çıkması kişiyi örgüte bağlı kılmaktadır. Bu bakış açısı örgütsel bağlılık kavramını aynı zamanda ödül - maliyet açısından

irdelemektedir. Ayrılma maliyetinden daha fazla ödül görmek kişinin örgüte olan bağlılığını artırmaktadır (Allen & Meyer, 1990, s. 3). Devam bağlılığı iş görenin örgütte kaldığı süre boyunca biriktirdiği maddi manevi birikimlerden dolayı örgütteki hayatına devam etme isteğidir. Mesai arkadaşları ile kurduğu sosyal ilişkiler, sahip olunan kıdem hakları, emekliliğe dair kazanılan diğer özlük hakları, örgüt içi kariyer fırsatları ve örgütte çalışarak elde edilen tecrübeler söz konusu birikimleri oluşturmaktadır (Çakınberk & Demirel, 2010, s. 108).

- **Normatif Bağlılık:** Normatif bağlılık Zangaro' ya (2001, s. 16) göre iş görenin örgütte kalmanın bir zorunluluk olarak görmesinin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Gül (2002, s.45) ise örgüte bağlı olmanın bir görevmişçesine kabul edilmesi bunun doğru gelmesi hissiyatı olduğunu, bunun iş görenlerin sorumluluk duygularını yansıttığını aktarmaktadır. Normatif bağlılığın kendi içinde 2 farklı faktör ile gelişebileceği düşünülmektedir. Kişilerin ailesel, kültürel, sosyal geçmişleri ve bunlara ilaveten örgüte katılmalarıyla başlayan örgütsel deneyimler bunlardan birincisidir. İkinci faktör ise örgütün iş görenin eğitilmesi ve geleceği için yaptığı harcamalardır. Bu harcamalardan dolayı iş gören kendini örgüte karşı sorumlu hissetmekte ve bağlılık geliştirmektedir (Özutku, 2008, s. 84).

Şekil 5. 3 *Bileşenli Bağlılık Modeli*



Kaynak: Meyer vd. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, Journal of Vocational Behavior, 61, s. 22.

Bağlılık türlerine etki eden faktörler ve sebep olabileceği sonuçlara dair bir görselleştirme Şekil 5' te yer almaktadır.

Zaman içinde araştırmacıların çalışmalarında örgütsel bağlılık yaratan faktörler ve sonuçları farklılıklar göstermiş olsa da düşük örgütsel bağlılığın iş görenler ve işverenler için negatif sonuçlar doğurduğu düşüncesinin ortak bir payda olduğu görülmektedir.

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler kişisel, örgütsel ve işin kendisiyle ilgi olanlar olarak üç ana unsur olarak ele alınmaktadır. Cinsiyet, yaş ve eğitim gibi özelliklerin yanı sıra iş görenin başarma güdüsü ve kendini denetleme davranışları da bireysel özellikler olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel faktörlere bakıldığında örgütün yapısı,

işleyişi, ücretlendirme, sunduğu kariyer şartları, kültürü büyüklüğü ve yatay ve dikey insan ilişkileri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşin kendisi ile ilgili faktörlerde ise işin niteliği, iş görene verilen özerklik, beklentiler ve bunların karşılanma düzeyleri, sosyal imkanlar gibi kavramlar olarak sayılabilmektedir (Sağlam Arı, 2003, s. 23).

2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Literatürde bireysel ya da demografik özellikler olarak da karşımıza çıkan özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum iş görenin örgütüne karşı hissettiği bağlılığı etkileyen kriterlerdir (Bakan, 2011, s. 52). Kişisel özelliklerin, diğer ifade edilen unsurlara göre örgütsel bağlılığı daha az etkilediği (Bayram, 2005, s. 134) ama bağlılık ile bu özelliklerin güçlü bir ilişkisinin olduğunu da gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Topaloğlu vd., 2008, s. 5).

- **Yaş:** Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli kişisel özelliğin yaş olduğu ve hizmetteki geçen süreyle paralellik gösterdiği görülmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 65). Orta düzeyde olumlu bir ilişkisi olduğu düşünülen örgütsel bağlılık ve yaşın zorunlu bağlılık olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Araştırmacılar, ilerleyen yaşlarda yeni işler bulmanın daha zor olduğu düşüncesinden hareketle iş görenlerin bağlılıklarının yaş ile beraber arttığını ortaya koymaktadır (Çırpan, 1999, s. 59). Özkaya, vd. (2006) ise; gençlerin, orta yaşlı çalışanlara göre bağlılıklarının daha düşük olduğunu, 41-50 yaş arası iş görenlerin örgüte devam yönünden bağlılık gösterdiklerini söylemektedir. Yaşlı iş görenlerin, gençlere oranla daha yüksek örgütsel bağlılık göstermesini ise örgütte geçen zaman arttıkça kariyer yapmanın kolaylaştığına, başka işlere geçmenin yaşlılar tarafından riskli bulunduğuna ve kendi örgütlerindeki tecrübelerinden dolayı duydukları iş tatminlerine dayandırmaktadır.
- **Cinsiyet:** Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişki mevcuttur. Yapılan bazı çalışmalar kadınların bağlılığının erkeklerin bağlılığından daha yüksek olduğunu bizlere göstermektedir (Aven vd, 1993, ss. 63-73). Bunun sebebi olarak kadınların bulunduğu mevkilere erkeklerden daha çok çaba sarf ederek gelmeleri gösterilmektedir (Çırpan, 1999, s.60). Diğer taraftan bazı araştırmalarda ise (Özmen, Timurcanday vd., 2005, s. 8; Kaş, 2012, s. 78) kadınların aileleri olan bağlılıklarının daha yüksek olması ve işgücüne katılımlarının daha zor olması nedenleriyle erkeklere göre daha düşük örgütsel

bağlılık gösterdiklerini savunmaktadır. Literatürde iki görüşü de destekleyecek araştırmalar bulunmaktadır (İnce & Gül, 2005, s.23). Bütün boyutları ile incelendiğinde örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisinde, kadınların örgütlerine daha bağlı oldukları ama bunun duygusal bağlılıktan ziyade devam bağlılığı ile açıklanabileceği belirtilmektedir. Yine başka bir araştırmada (Yalçın & İplik, 2007, s. 488) kadınların yapıları gereği mevcut işlerini kurumlarını değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle erkeklere kıyasla örgütsel bağlılıklarının yüksek oldukları değerlendirilmektedir.

- **Eğitim Düzeyi:** Eğitim düzeyi bireylerin hayata bakışlarını ve beklentilerini etkileyen önemli bir değişkendir. Dolayısı ile içinde bulundukları örgütün şartları bağlılıklarını da etkilemektedir. Literatür incelendiğinde eğitim ile örgütsel bağlılık arasında zayıf ve olumsuz bir ilişkinin olduğu düşüncesinin çoğunluk olduğu görülmektedir. Bu bakış açısının eğitim düzeyi arttıkça iş görenlerin kalifikasyonlarından kaynaklı olarak örgütlerinden beklentilerinin çok yüksek olacağı ve bunun karşılanamayacağı fikrinden dolayı bağlılıklarının düşük olabileceği ileri sürülmektedir. Yine eğitimi yüksek bireylerin bağlılıklarının düşük olması, çalıştıkları örgütten ziyade yapmış oldukları mesleğe olan bağlılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Başka iş bulma ihtimallerinin yüksek olduğu fikrinden dolayı bu bireylerin bir pozisyon ya da örgüte kendilerini kolayca bağlayabilecekleri düşünülmemektedir (Çırpan, 1999, s. 61). Hrebiniak & Alutto (1972) yaptıkları araştırmada, az eğitim almış iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının daha çok olduğunu değerlendirmektedir. Eğitimi yüksek kişilerin örgütün normlarıyla ters düştüğü anda kurumu kolayca terk edebileceklerini ama düşük eğitimli kişilerin bu hareketi yapamadıklarını savunmaktadır.
- **Medeni Durum:** İş görenlerin medeni durumları çalıştıkları örgütlere bağlılıklarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Evli kişilerin yüklendikleri sorumlulukların fazla olmasından dolayı örgütten ayrılma riskini daha az alacakları ve bağlılıklarının yüksek olacakları düşünülmektedir. Ayrıca ülkemizde kadınların evdeki rollerinin baskın olması ve erkeklere ithaf edilen aile babası figürü ve ekonomik yükü çekmesi erkeklerin örgütte kalma fikirlerinde baskın değişkenler olmaktadır. Ayrıca sahip olunan çocuk sayıları, üzerinde sorumlulukları bulunan diğer aile fertleri de bu denklemde yer

almaktadır. Yine de örgütün sundukları ve ailenin gereksinim duyduğu şartlar uyuşmazlığa girdiğinde bağlılığın azalmaya meyilli olduğu düşünülmektedir (Balay, 2000, s. 59). Cengiz'in (2001) çalışması incelendiğinde konunun cinsiyet modeli ve iş modeli olarak iki ayrı boyutta incelendiği görülmektedir. Cinsiyet modelinde daha geleneksel bir bakış açısı bulunmaktadır. Buna göre kadının ailesindeki rollerinin kimliğini oluşturduğu, en önemli şeyin para kazanılacak iş olduğunu düşünen erkek ile çok farklı tutumlar sergilediği görülmektedir. İş modeli boyutunda ise; kadın ve erkeğin örgütsel bağlılık düzeylerinin yakın olduğu, sonradan yaşanılan deneyimler sonucunda farklılıklar ortaya çıktığı düşünülmektedir. Özetle kadın ve erkeğe eşit şartlar veriliğinde işe karşı geliştirdikleri tutumları ve bağlılık düzeylerinin de aynı olacağı tespiti yapılmaktadır.

- **Çalışılan Süre:** Örgütte çalışan süre diğer bir tabirle kıdem ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki genel olarak pozitif yönlü kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalarda pozisyonda çalışılan süre ayrı, örgütte çalışılan süre ayrı olarak ele alınmaktadır. Örgütte çalışılan toplam sürenin, pozisyonda çalışılandan daha güçlü bir zorunlu bağlılık yarattığı görülmektedir. Yaş ile ilgili bulgular genelde örgütte çalışılan süre için de geçerli olmaktadır. İş görenin örgütte geçirdiği sürenin artmasıyla kazanacağı faydalar da artmaktadır (Çırpan, 1999, s. 61). Yalçın ve İplik (2007) yaptıkları çalışmada literatürün genel görüşünden farklı bir görüş ile örgütte aynı pozisyonda geçirilen uzun sürelerin, terfi beklentisi gerçekleşmediği takdirde bir süre sonra örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna varmaktadırlar. Meyer ve Allen (1984) ise çalışmalarıyla iş görenlerin örgütte geçirdiği uzun zamanları bir yatırım olarak gördüklerinden dolayı bunu kaybetmemek adına örgütlerine bağlılık gösterdiklerini aktarmaktadırlar.

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın oluşmasında iş görenin kişilik faktörü önemli bir yer kaplamaktadır. İş görenler iş hayatında edindikleri tecrübeleri, yaş aldıkça olgunlaşan fikirleri, gördüğü eğitimlerin yansımaları, doğuştan gelen cinsiyet içgüdüleriyle çevrelerine karşı tutumlar geliştirmektedir. Bu da bir olay karşısında her insanın farklı tavırlar sergileyebilmesine sebep olmaktadır. Örgütsel bağlılık da iş görenler açısından değerlendirildiğinde, farklı kişilik özelliklerine sahip iş görenler örgütlerine yönelik farklı bağlılıklar geliştirmektedir.

2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile örgütsel faktörler birbiriyle anlamlı ilişkiler barındıran kavramlardır (Balay, 2000, s. 61). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerde kişisel sebepler haricinde örgütsel sebepler de literatürde yer almaktadır. Maaş, liderlik, ekip çalışması, örgüt kültürü, yetki düzeyleri, motivasyon, çalışma koşulları, çatışma gibi bir çok kavram örgütsel sebepler olarak ortaya çıkmaktadır. İş görene iş tatmini ve bağlılık kazandıracak adil koşullar, güzel ücret, gelişme imkanı, saygınlık gibi değerleri sağlayacak olanlar ise yöneticiler olmaktadır (Doğan & Kılıç, 2007, s. 52).

- **İşin Niteliği:** İşin niteliği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Buna göre vasıfsız işçiler veya alt düzey yöneticiler için örgütsel bağlılığı etkileyen sebeplerin daha çok kişisel faktörler olduğu, orta ve üst düzey yöneticilerde ise örgütsel faktörlerin daha etkili olduğu görülmektedir. Katılım düzeyleri, rol çatışmaları gibi değişkenler bu faktörlerden bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır (Cohen, 1992, s. 539). İşin barındırdığı içerikler ne kadar çeşitli olursa örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Buradaki hipotez şu şekilde açıklanmaktadır; işte karşılaşılan güçlükler ne kadar artarsa örgütsel bağlılık da o kadar etkilenmektedir. İş görenler iş yerinde meydan okumak zorunda kaldıkları güçlükler ile birlikte örgütlerine daha da bağlanmaktadırlar. Bu konu iş görenlerin sahip oldukları gelişme duygusunun seviyesiyle alakalı bir konu olarak görülmektedir (Çırpan, 1999, s. 63).
- **Örgütün Büyüklüğü:** Çalışan insan sayısının çok fazla olduğu örgütlerde samimi havanın daha düşük, örgüt ile olan özdeşleşmenin daha az olduğu düşünülmektedir. Bu sebepten dolayı çalışan sayısının çok olduğu büyük örgütler, çalışanlar için terfiler, promosyonlar ve çalışan etkileşimlerini artırmak gibi girdiler ile örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilmektedir (Mathieu & Zajac, 1990, s.180). Bilgiç'e göre (2017) ise örgütün büyüklüğünün çalışanlarda olumlu etkileri de bulunmaktadır. Büyük bir örgütte çalışmanın saygınlığı ve toplumda olumlu yansıması olduğu için iş görende örgütsel bağlılığa neden olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan Bilgiç (2017), büyük bir örgütün içinde değersiz hisseden iş görenin yalnızlık düşüncesi oluştuğu takdirde bağlılığının düşeceğini de dile getirmektedir.
- **Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği:** Rol çatışması, iş görenin görevini yaparken işe dair çevreden gelen farklı isteklerin uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir

(Katz & Kahn, 1977, s. 202). Günümüzde örgütlerin karışık ve çok boyutlu yapıları işin, çok yönlü bir iletişim ağı içinde gerçekleşmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütlerde bulunduğu konumun iş tanımlarına yönelik rollere bürünen iş görenlerin zorluklarla karşılaşmasına neden olabilmektedir (Kılınç, 1991, s. 26). İş görenlerin örgütte kendilerinden beklenilenin tam olarak ne olduğunu, yetki ve sorumluluklarını bilmediği durumlar ise rol belirsizliği olarak ifade edilmektedir (Allen & Meyer, 1990, s. 17). Gökçe ve Şahin'e (2003) göre rol belirsizliği yaşayan ayrıca yetki ve sorumlulukları hakkında yeterli donanımı olmayan iş görenler, kendilerinden beklenilen çıktıları örgüte verememektedir. Yaptığı işin sonuçlarını ve katkılarını gözlemleyemeyen iş görenler rol belirsizliği içine girmektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş gören üzerinde yaratmış olduğu algı, iş görenin örgüte karşı güven duygusunu ve dolayısıyla örgütsel bağlılığını da olumsuz etkilemektedir (Diker, 2014, s. 62).

- **Ücret:** Ücret, örgütlerin iş görenlerin bağlılıklarını etkileyebileceği çok önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret çalışanın pozisyonunu, konumunu belirlediği gibi iş gören için örgütün cazibesini de artırıp azaltmaya direkt etki etmektedir. Yüksek ücret politikasının bağlılığı arttırdığı, düşük ücret politikasının ise bağlılığı azalttığı genel olarak söylenebilmektedir. Düşük ücretli çalışanların örgütte uzun vadeli kalmayacaklarını, daha yüksek ücretli başka bir işe imkanı olursa ona geçebileceklerini düşündükleri için örgütsel bağlılıkları düşük olabilmektedir (Balay, 2000, s. 106). Ücretin az olması iş görenleri daha iyi şartlar aramaya zorlamakta ve çalıştığı işte geçici olduğunu düşünmesini sağlamaktadır. Bu sebepten düşük ücret veren örgütlerde çalışan devir oranı yüksek olmaktadır (Eren, 2012, s. 271).
- **Terfi ve Ödül Sistemi:** Örgütlerde uygulanan terfi ve ödül sistemi örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen faktörler olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılık iş gören için geleceğe yönelik bağlantılar anlamına gelirken, işveren için ise bugün örgüte gösterilen bağlılık ve verilen çabaların karşılığında ödenen ücretlerin karşılığı anlamına gelmektedir. İş gören örgütün terfi ve ödül sistemini adil ve yeterli bulursa örgüte daha yüksek seviyede bağlılık göstermektedir (İnce & Gül, 2005, s.79). Ödüller iyi performans sergileyen iş görene işverenin teşekkür etme ve onun gösterdiği performansı görüp takdir ettiğinin bir ifadesi olmaktadır. Her iş görenin aynı ödülle mutlu olacağı düşüncesi yanlıştır. İş

görenler yaptıkları işlerin fark edilmesini ve kendilerinin örgüt için kıymetli olduklarını duymak istemektedir. Performansı iyi olan iş görenleri örgütte tutmanın tek yolunun para olduğu düşüncesinin yanlış olduğu günümüzde açığa çıkmıştır. Çalışanlar maddi sonuçların yanı sıra, yaptıkları işlerin fark edilmesini ve takdir görmeyi önemsemektedirler (Barutçugil, 2004, s. 473). Maddi ve manevi anlamda yaptığı işin takdir edildiğini algılayan iş görenin örgütüne karşı bağlılığı artmaktadır.

- **Yönetim ve Liderlik:** Örgütlerde genellikle işçiler alt, orta ve üst kademe yöneticiler hiyerarşik yapıyı oluşturmaktadır. Örgüt amaçları doğrultusunda başkalarının aracılığı ile iş sürecini yöneten yönetici ve liderler iş görenleri harekete geçirmek için farklı farklı yöntemlere başvurmaktadır (Lunderberg, 1992, s. 8). Liderlik ve yönetim tarzı için yapılan araştırmalarda çok farklı yönetsel stil ve anlayış olduğu ortaya çıkmaktadır. Bakan'a (2011) göre teokratik ve katılımcı yönetim anlayışları bunlardan bazılarıdır. Teoktarik yönetim tarzında baskıcı ve kontrolcü yöneticiler, iş görenlerin yaratıcı fikirlerini söylemesine engel olabilmekte, karar alma süreçlerine dahil etmedikleri için de örgütsel bağlılıklarda düşüşe sebep olabilmektedir. Katılımcı yönetim anlayışı olan, her fikrin kıymet gördüğü ve özgür düşünce ortamının sağlandığı örgütlerde ise örgütsel bağlılıkların yükseldiği bilinmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 73).

2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık genel bir ifadeyle iş görenin içinde bulunduğu örgütüne karşı duyduğu aidiyet hissi olarak ifade edilmektedir (Diker, 2014, s. 47). Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin olmayanlara kıyasla üretime katkıları daha fazla ve genel performansları daha yüksek olmaktadır. Bununla birlikte örgütün diğer üyeleriyle daha iyi ilişkiler kurmakla birlikte iş tatminleri de yüksek olmaktadır (Yalçın & İplik, 2005, s. 396).

Günümüzde yüksek rekabet, küçülme, verimsizlik gibi sorunlarla uğraşan işletmelerde iş gören ve örgüt bütünleşmesi çok önemlidir. Böyle zamanlarda iş görenin fazladan emek ortaya koyması ve devamsızlık yapma fikrinden uzak durması işletmeye katkı sağlamaktadır (Şenturan, 2014, s. 176).

Günümüz iş dünyasındaki değişim iş görenlere bakış açısını da hızla değiştirmektedir. Mutlak disiplinli olması beklenen, bir makine gibi duygulardan yoksun ve istekleri olması abes görülen işçi modeli artık eskide kalmıştır. Günümüz yöneticilerinden adalet bekleyen, ödül ve takdirle motive olan, kendini geliştirmek isteyen ve verdiği emeklerin karşılığını da maddi ve manevi olarak eksiksiz bekleyen bir iş gören profili mevcuttur. Böyle bir iş gören topluluğu ile beraber iş yapan örgüt yöneticilerinin örgütsel bağlılık kavramının ne ifade ettiğini çok iyi anlaması ve bunu artıracak uygulamalar yapması gerekmektedir (Esmer & Yüksel, 2017, ss. 268-269).

Örgütsel bağlılığın iş görenler tarafından geri dönüşü olan önemli sonuçlarından biri psikolojik etkileridir. Psikolojik sonuçların en önemlisi ise stres kavramıdır. Stres en genel tabirle gerginlik oluşturan, zihinsel ve fiziksel sonuçları olan bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı sebebiyle negatif stres hissetmeyen iş görenler, hayatlarını kazanmaları için devam ettikleri iş hayatında pozitif doyuma daha kolay ulaşmaktadır (Frone, Russell & Cooper, 1995, s. 7).

Örgütsel bağlılık, örgütsel ve bireysel davranışlara etkisi olan işle ilgili önemli çıktılar meydana getirmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük olmasında kaynaklı olarak karşılaşılan negatif çıktılar; devamsızlık, işten ayrılma, performans düşüklüğü olarak karşımıza çıkmaktadır (Gümüş vd., 2003, s. 988).

Örgütsel bağlılığın diğer bir negatif sonucu da iş görenlerin stres seviyelerindeki artış ve bağlılığın fazla olmasından kaynaklı kariyer gelişiminin sekteye uğramasıdır (Oltulu, Et, 2021, s. 32).

Feldman ve Moore'e (1982) göre örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan iş görenlerin özellikleri şunlardır (Uygur, 2007, s. 73):

- Daha az denetlenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Performansları, kendilerinden daha düşük örgütsel bağlılıkları olanlara göre yüksek olmaktadır.
- Örgüt içi pozisyon değişikliklerinde bile örgütün çıkarlarına göre hareket etmektedirler.
- Bu tür iş görenlerin güvenirlikleri ve samimiyetleri genelde kriz ortamlarında açığa çıkmaktadır.

Balay (2000) düzeylerine ayırarak örgütsel bağlılığın olası sonuçlarını aşağıdaki gibi açıklamıştır:

Tablo 4. *Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları*

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	**Olumsuz**	**Olumlu**	**Olumsuz**
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel kabiliyet, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/ düşük Performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme,yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek is devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük is kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karsı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Ilımlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, etkin bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir. Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sinirli is devri yüksek is doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle is dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödül-lendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü için işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Balay, R. (2000). Yöneticilerde ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s.93

Tablo 4'te de görüleceği üzere örgütsel bağlılığın doğuracağı sonuçların iş görenlerde ve işverenlerde farklı olması doğal karşılanmaktadır. Bu husus, söz konusu iki grubun yapılan işten beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. İş görenler yaptıkları işten genel anlamda saygınlık, maddiyat ve sosyal getiriler beklemektedir. İşverenler ise kârlılığa ve işin devamlılığına odaklanmaktadır. Rollerin ve beklentilerin farklı olması bir örgütte çatışma ortamı yaratabileceği gibi iyi bir süreç yönetimiyle beraber iş doyumu ve yüksek karlılık gibi bir sonuca da varabilmektedir (Sığrı & Basım, 2006, s.150; Doğan & Kılıç, 2007, s.46). Örgüt yöneticilerinin insan kaynakları uygulamalarına önem verip, iş gören istekleri ve kısıtlı örgüt imkanlarını makul bir noktada buluşturabilmesi durumunda başarı yakalayacakları değerlendirilmektedir.

2.6. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılık konusunda literatüre kazandırılmış oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmaları kronolojik olarak incelendiğinde karşımıza çıkan ilk araştırmalardan Whyte'ın (1956), örgüte bağlı çalışanların tanımını yaparak örgüt açısından önemini açıkladığı görülmektedir. Morris ve Sherman (1958) örgütsel bağlılığın değişimsel modelini çalışmışlardır. Ardından 1964 yılında Etzioni, örgütteki sosyal ilişkilerin bağlılığı artırdığını tespit etmiş, Grusky (1966) çalışmasında eğitim, örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkileri incelemiştir. Herbiniak ve Alutto (1972) de örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisi üzerine çalışmıştır. 1977 yılında Salancik yaptığı çalışmada rol belirsizliğinin iş görende sorumsuzluk yarattığını ve iş görenin örgütsel bağlılığını düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Morris ve Sherman (1981) çalışmasında yaş ve kıdemin örgütsel bağlılığa pozitif etkisi olduğunu aktarmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramını modern bakış açısıyla inceleyen Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığın nasıl ölçülmesi gerektiğini ve üç alt boyutta incelenmesinin doğru olacağını belirtmiştir. Çalışmada tanımlanan bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık iş görenin örgüt amaçları ile içselleştiği durumları, devam bağlılığı kazanımları kaybetmemek adına çalışmaya devam etme hallerini ve normatif bağlılık doğru ve ahlaki olduğu düşüncesiyle örgütte kalma fikrini ifade etmektedir.

Argyris (1998) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığı iki boyutta incelemektedir. Bu boyutlar içsel ve dışsal bağlılıktır. İçsel bağlılık, iş görenin görev, sorumluluk ve amaçlarını kendisinin belirlediği bağlılık türüdür. Dışsal bağlılık ise bu görevlerin yöneticiler veya başka kişiler tarafından iş görene verildiği ve iş görenin bu süreçte katkısının olmadığı bir diğer boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

Akyay (2007) örgütsel bağlılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına, banka sektörü çalışanlarına uyguladığı araştırmada; iş görenlerin örgütüne olan bağlılıklarının, yaptıkları işe olan bağlılıklarından daha zayıf olduğu sonucuna varmıştır.

Bolat ve Bolat (2008) İstanbul'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı 10 farklı otelin çalışanları ile yaptıkları çalışmada, iş görenlere örgütleri için önemli olduklarını hissettirmenin örgütsel bağlılıkları için önemli olduğu tespit etmişlerdir. Örgütlerde örgütsel

vatandaşlık davranışlarının gelişmesi için örgütsel bağlılıklarının artırılması gerektiğini de ifade etmişlerdir.

Duygulu, Çıraklar ve Mohan (2008) Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerine anket tekniği ile yönelttikleri sorular aracılığı ile şu sonuçlara varmışlardır:

- Akademisyenler yönetimlerinden destek gördüklerine inandıklarında duygusal bağlılık geliştirmişlerdir.
- Akademisyenler iş doyumu yaşadıklarında devam bağlılığı geliştirmişlerdir.
- Akademisyenlerde işe bağlılık ile beraber görülen örgütsel desteğin normatif bağlılığa yol açtığı görülmüştür.

Karahan (2009) yaptığı çalışmada doktorların örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve doğru orantılı olduğu sonucuna varmıştır.

Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) kamu hastanesi çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek ve birbirleri ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda örgütte uzun süre çalışanların örgüte daha fazla sadakat gösterdikleri ve eğitim düzeyinin artmasıyla bağlılık düzeyinin düştüğünü saptamışlardır.

Rahmani vd. (2015) örgüt kültürünün iş görenlerin memnuniyet duygularını beslediğini, tutarlı bir kültüre sahip örgütlerde iş görenlerin örgütün amaç ve değerlerini daha çok sahiplendiğini, bütün bunların ise örgütsel bağlılığa dönüştüğünü aktarmışlardır.

Küçüközkan (2015) İstanbul'da özel bir hastane çalışanları ile yaptığı çalışmasında kadın çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Taşlıyan ve Pekkan (2017) de otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık kavramı ile demografik özelliklerin ilişkisini araştırmış, hizmet süresi ve yaşın arttığı iş görenlerde örgütsel bağlılıkların düştüğü sonucuna varmışlardır.

Aykan, Karakuş ve Karakoç (2019) yılında Erciyes Üniversitesi personeline uyguladıkları anket aracılığı ile yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda duygusal yalnızlığın duygusal bağlılığı negatif, normatif bağlılığı ise pozitif yönde etkilediği; iş stresinin de benzer şekilde duygusal bağlılığı negatif, normatif bağlılığı ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çırpan (2020) de üretim sektöründe çalışan mühendis ve teknisyenlerden oluşan bir örneklem grubuyla yaptığı çalışmada kendilerine yatırım yapıldığını düşünen iş görenlerin, bu yatırımların karşılığını verme hissi ve vefa duygusu ile duygusal bağlılık geliştirdiklerini dile getirmiştir.

Örgütsel bağlılık, endüstri devriminin başlangıcından günümüze dek üzerinde çalışılan ve bilim dünyasında devamlı olarak yayın yapılan bir kavramdır. Teknolojinin yüksek bir ivmeyle gelişmeye devam etmesi, yetişen her kuşağın davranış ve düşünce tarzlarının farklı olması, globalleşme ile sürekli değişen sanayi ve ticaret faaliyetleri sebepleriyle örgütler de dinamik birer organizma olarak sürekli kendini güncellemeye ihtiyaç duymaktadır. Tam da bu sebeplerden dolayı örgütsel bağlılık kavramının da zamanla değişimlere uğraması kuvvetli bir ihtimal olarak gözükmektedir. Bunun sonucu olarak da örgütsel bağlılık hakkında yapılan çalışmaların önümüzdeki yıllarda da son hız devam edeceği düşünülmektedir.

Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde en önemli role sahip olan iş görenlerin örgüte bağlı olmaları, örgüt için gün geçtikçe daha da önemli olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerin; iş tatmininin ve performansının yüksek olması, yönetimin arzu ettiği davranışları sergilemesi, fedakarlık yapabilmesi ve sadakat göstermesi gibi faktörler günümüz örgütlerini, iş görenlerinin bağlılıklarını artırmak için gayret göstermesine neden olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Latincede “satis” kelimesinden türelmiş olan ve yeterli anlamına gelen tatmin kavramı iki temel ilke ile yorumlanmaktadır. Bu ilkelerden ilki tatmini bir süreç olarak yorumlarken diğeri ise sonuç olarak değerlendirmektedir. Tatmin kavramı bir süreç olarak değerlendirildiğinde tatminle alakalı “beklentinin karşılanması” gibi temel unsurlar ve yaşanılan psikolojik süreçlerden bahsedilmektedir. Sonuç olarak ise beklentinin karşılanıp karşılanmadığı hususu en önemli nokta olmaktadır (Yapraklı & Yılmaz, 2007, s. 67).

Örgütler, iş görenlerin hayatlarını idame etmeleri için zamanlarının çoğunu geçirdikleri yerlerdir. İş görenlerin maddi ve manevi anlamda mutlu oldukları yerde çalışmaları önemlidir. Bu noktada iş tatmini hem psikolojik hem de ekonomik açıdan konuyu ele alan bir kavramdır. İş görenlerin iş yerlerinde duydukları tatmin veya tatminsizlik duyguları hayatlarının tamamını etkilemektedir. Bugünün rekabet ortamında başarılı olmak isteyen bir örgüt, motive ve işe karşı arzulu iş görenlerle çalışmalıdır. Bu açıdan bakıldığında iş tatmini hem örgüt hem de iş gören açısından büyük bir role sahiptir (Karakulle, 2020, s. 71).

İş tatmini, iş görenlerin motivasyon düzeylerini belirlemek, insan kaynakları uygulamalarının etkinliğini ölçmek, iş görenlerin örgüt kültürüne olan bağlılığını belirlemek, çalışma koşulları ve yönetim hakkındaki fikirleri elde etmek ve örgütteki fırsatların ve değişimlerin örgüt çalışanlarınca nasıl değerlendirildiğini öğrenmek açısından önemlidir. Bu ölçümlerin yapılmasıyla beraber iş görenler daha yakından tanınabilir, bazı krizler öngörülebilir, personel kaybının önüne geçilebilir ve böylece

yeni çalışan bulma ve yetiştirme maliyetleri en aza indirgenebilmektedir (Şengül, 2008, s. 39).

3.1. İş Tatmininin Tanımı

TDK'ya göre tatmin, istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum olarak tanımlanmaktadır.

İş tatminini duygusal ve tutumsal özellikleri taşıdığı için kişiden kişiye çok değişkenlik gösteren bir kavram olarak görülmektedir. Çevreden gelen uyarıcılar ile kişinin tatmin algısı farklılaşabileceği gibi karakter özelliklerinin farklı olması sebebiyle bir bireyde tatmin etkisi yaratan bir etmen, farklı birinde tam tersi etki yapabilmektedir. Bu da sabit bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır (Erdoğdu, 2019, ss. 48-49).

1900'lü yıllardan günümüze pek çok çalışmanın konusu olan iş tatmini kavramı hakkında literatürde çok fazla tanımlama bulunmaktadır (Handsome, 2009, s.39).

Blum ve Naylor' a göre (1968) iş tatmini "iş görenin işine karşı bünyesinde oluşturduğu tutumların bir neticesi"dir. Maaş, denetlenme, çalışma koşulları, gelişim koşulları, yeteneğin fark edilmesi ve sosyal imkanlar bu tutumların bazılarıdır.

Locke'ye (1976) göre iş tatmini "bireyin işini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan keyifli ve pozitif duygusal durum" olarak tanımlanmaktadır. Literatürde yer alan iş tatmini tanımlarından bazıları şu şekildedir:

- İş görenin çalışmaya devam ettiği işten memnun olma derecesidir (Spector, 1997).
- Çalışanların örgüt çıktılarından kendine pay almaya çalıştığı iç yatıştırıcı ve sakinleştirici pozitif duygulardır (Buchko, Weinzimmer & Sergeyev, 1998, s. 111).
- İş görenin çalışmakta olduğu örgüte karşı duyduğu memnuniyet ve işe karşı geliştirmiş olduğu olumlu tutumlardır (Ugboro & Obeng, 2000, s. 87).
- Bireyin işleri ve işlerinin değişik yönleri hakkındaki düşünceleridir (Rowden, 2002, s. 412).
- İş görenlerin örgüte ve iş koşullarına dair geliştirdikleri davranışlardır (Hasin & Omar, 2007, s. 23).

- Kişinin sarf ettiği çabaları sonucunda ortaya çıkan başarının değerlendirilmesiyle oluşan pozitif ve güzel bir duygusal haldir (Mujkic vd. 2014, s. 260).
- İş görenin yaptığı işi değerlemesi sonucunda ulaştığı pozitif duygudur (Gökçe, 2014, s. 265).

Nauman'a (1993) göre iş tatmini içsel ve dışsal temellere ayrılmaktadır. İçsel iş tatmini işin yapısına ve iş görenin duyduğu hislerle ifade edilmektedir. Performans, amaca ulaşma, örgüt değerleriyle bağdaşma, sosyal imkanlar ve edinilen statü bunlara örnek olarak verilmektedir. Dışsal iş tatminine örnek olarak da; terfi imkanları, örgüt politikaları, maaş ve onaylanma gibi hususlar söz konusu olmaktadır (Şengül, 2008, s. 47).

3.2. İş Tatmininin Önemi

İş görenin yaptığı işten duyduğu memnuniyet derecesi olarak tanımlanabilen iş tatmini sadece iş görenler için değil örgüt için de önemli bir konudur. İş tatmininin düzeyi örgütlerde iş tatminsizliği, devamsızlık, düşük motivasyon, düşük kalite gibi durumlara sebep olmaktadır (Bakan, 2011, s. 242). İş tatmininin düşük olduğu durumlar iş tatminsizliği olarak adlandırılmaktadır. İşten keyif almama, bıkkınlık, düşük enerji ve devamsızlık iş tatminsizliğinin göstergeleri olarak gösterilmektedir (Tengilimoğlu, 2005, s. 27). Davis'e (1982) göre, iş tatmininin düşük seviyelerde olması örgütte çalışma düzeninin bozulmasının ispatıdır. İş tatminsizliğine bağlı olarak grevler, işin yavaşlaması, verimsizlik, disiplinsizlik ve diğer örgütsel sorunlar ortaya çıkmaktadır (Çelik, 1999, s. 63). Bu tarz istenmeyen durumların olmaması için örgütler iş görenlerinin iş tatminine önem vermekte, onların isteyerek ve mutlu bir şekilde çalışacağı ortamlar ve koşullar oluşturmaya gayret etmektedir. Buna yönelik örgüt politika ve prosedürlerini uygulamaya koymaktadır.

İş tatmininin önemi; çalışan, yönetici ve örgüt açısından önemi olarak üç başlık altında incelenmektedir:

- **İş Tatmininin Çalışan Açısından Önemi:** İş gören açısından iş tatmini sağlayabilecek unsurlar maaş ve diğer özlük hakları, işin kendisi, değer görme, terfi imkanları ve sosyal imkanlar olarak sayılabilmektedir. Bu unsurlardan bir veya bir kaçı ile iş tatmini yaşayan iş görenler, işe karşı olumlu davranışlar

göstermekte, az devamsızlık yapmakta, kararlara katılım sağlamakta ve örgütünde uzun süre çalışma isteğinde olmaktadır. İş görenlerin iş tatminlerinin düşük olması, sağlık sorunları yaşamalarına sebep olabilmektedir (Artar vd., 2019, s. 1421). Stres ve kaygı iş tatminsizliği durumunda iş görende kendini gösterecek ilk sağlık sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Stres ve kaygıya bağlı fiziksel ve ruhsal hastalıkların da iş görende ilerleyen dönemlerde büyük ihtimalle çıkacağı düşünülmektedir.

İş tatmini iş görenin genel anlamda işine ve örgütüne karşı geliştirdiği olumlu tutumlarıdır. İş görenin yaptığı işi sevmesi ve kendini işte mutlu hissetmesi onun iş tatmini yaşadığının göstergesi olmaktadır. Yapılan çalışmalara göre iş görenin yaşadığı iş tatmini ile beraber örgüte sağladığı verim de artmaktadır. Günümüz modern yönetim anlayışında işçilerin makine olmadığı, bedensel ve ruhsal boyutlarıyla örgüttün önemli bir kaynağı olduğu bir gerçektir. Örgütlerine bağlılıklarının ve iş tatminlerinin sağlanması hem çalışan hem işveren açısından faydalı olmaktadır. Aksi halde iş görenlerin ruhsal sorunlar ve bu sorunlara binaen bedensel rahatsızlıklar yaşayabileceği buna bağlı olarak da örgütte verimlilik ve etkinliğin düşeceği düşünülmektedir (Karcıoğlu & Akbaş, 2010, s. 140).

İş görenin iş tatminiyle çalışması sadece mesaisine değil evine ve sosyal yaşamına da etki etmektedir. Yapılan araştırmalar iş tatmini ile iş görenin psikolojisinin iyi olması ve beden sağlığıyla pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir (Seo vd., 2004; Sun, 2002; Kök, 2006). İş tatmini yaşayan iş görenler işinde mutlu çalışmakta, çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde olmakta ve uzun süre örgütte kalma isteğiyle işine konsantre olmuş bir şekilde mesai yapmaktadır.

- **İş Tatmininin Yönetici Açısından Önemi:** Türk Dil Kurumu sözlüğünde yönetici; ‘‘yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci’’ (TDK) olarak tanımlanmaktadır. Örgütler de yöneticilerden iş görenlere doğru hiyerarşik bir düzen içinde organize çalışan sistemler olarak tanımlanmaktadır. Çağdaş yönetim kuramcıları yöneticilerin esas iki görevi olduğunu kabul etmektedir. Bu iki görev, eldeki kaynaklarla örgüt etkinliğini arttırmak ve iş görenlerde iş tatminini sağlamaktır (Tengilimoğlu, 2005, s. 24). İş tatmini konusunda yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. İş görenlere yöneticiler

tarafından verilen destekler, karar alma süreçlerine iş görenlerin katılımının sağlanması, örgütte adalet algısının sağlanması ve çalışanlara devamlı şekilde olumlu geri bildirimlerde bulunulması iş tatmini yaratan faktörler olmaktadır (Yücel, 2006, ss. 105-107). İş tatmininin sağlanamaması, örgütlerde verim düşüklüğü ve maddi kayıplar yaşatmasının yanı sıra zaman kaybına ve iş görenler tarafından tercih edilmemeye de sebep olabilmektedir. Rekabet ortamında iş tatmini sağlanmış vasıflı iş gücü çalıştırmak yöneticiler açısından (örgütte performans, verim ve etkinlik artışı gibi) büyük avantajlar sağlamaktadır (Kaçik & Aykan, 2021, s. 45). İş tatmini sağlanması noktasında eksik kalan yönetimlerde veya örgütlerde, çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük olması, işten ayrılmaların çok olması, örgütsel bağlılıklarının düşük olması beklenmektedir (Tepper, 2000, s. 178.). Yöneticiler örgütlerinin devamlılığı için kararlar verirken sonuçlarını da öngörmek zorundadırlar. İş tatminini etkileyecek olan hususların orta ve uzun vadede olumsuz sonuçlar doğurabileceğini unutmamaları yöneticilerin faydasına olacaktır.

- **İş Tatmininin Örgüt Açısından Önemi:** İş tatmini genel olarak iş görenin çalışma ortamından ve yönetimden beklediği çıktıların iş göreni ne kadar tatmin ettiğiyle alakalı bir kavramdır. İş görenlerin işin kendisinden ve yöneticilerinden bazı beklentileri olduğu gibi aynı zamanda kapsayıcı bir bağlamda örgütten de beklentileri olmaktadır. İş görenler yaşamlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları örgütlerde geçirmektedir (Oshagbemi, 2000, s. 88). İş görenler uzun zamanlar geçirdikleri iş yerlerinde haklı bir şekilde mutlu olmayı istemektedir. Örgütler tarafından sağlanmış olan huzurlu bir çalışma ortamında iş görenler mutlu olmakta dolayısıyla fiziksel ve zihinsel olarak kendilerini işlerine ve örgütlerinin başarısına adamaktadır (Yazıcı, 2022, s.26).

  İş tatminsizliğinin örgütlere birçok olumsuz yansıması olmaktadır. Verim düşüklüğü, çalışan devir hızının artması, gizli istifaların artması, örgüt ikliminin olumsuza dönmesi, örgütsel bağlılıkların düşmesi, çalışanların daha sık sağlık sorunlarıyla karşılaşılması, iş kazası risklerinin artması ve devamsızlıkların artması iş tatmininin örgütlere yansıyacak olan olumsuz etkileridir (Kök, 2006; Tanner, 2007, Sevimli & İşçan, 2005).

  Sonuç olarak, iş görenlerin iş tatmini örgütün iş performansı, verimliliği ve etkinliği ile doğru orantılıdır. Bu nedenle amaçlarına ulaşmak isteyen örgütler iş

görenlerinin işlerinden tatmin olmaları için uygun ortam ve şartları oluşturmak zorundadırlar.

3.3. İş Tatmininin Sınıflandırılması

İş tatmini kavramının kökeni sanayi devrimine kadar dayanmaktadır. Sanayi devrimi gerçekleştiğinden itibaren işletmelerde üretimin nasıl daha verimli olabileceği sorusu hep sorulmuştur. İş tatmini kavramı da aranan cevaplardan biri olarak literatürde yerini almaktadır. Geçmişten günümüze iş tatmini kavramını üç farklı yaklaşımla ele almak mümkündür. Bunlar geleneksel, davranışsal ve insan kaynakları yaklaşımlarıdır (Yazıcı, 2022, s. 15).

- **İş Tatmininde Geleneksel Yaklaşım:** İş tatmini kavramına geleneksel yaklaşım biçiminin ilk adımını Frederick Winslow Taylor bilimsel yönetim yaklaşımı ile atmıştır. Daha sonra bu yaklaşımı Henry Fayol ve Max Weber çalışmalarıyla destekleyerek iş tatmini kavramının temelini oluşturmuşlardır. 1900'lü yıllarda çalıştığı iş yerindeki düzensizliklerden ve eğitimsizlikten rahatsız olan Taylor bu konularda harekete geçmiştir. İlk olarak 1883 yılında makine mühendisliğini bitiren Taylor ardından çalışma arkadaşlarıyla birlikte iş hayatına dair araştırmalar yapmaya başlamıştır. 1901 yılında Shop Management kitabı iş örgütlenmesi ve verim üzerine yazan Taylor, ana fikir olarak iş yerlerinde gelişigüzel çalışmak yerine bilimsel tekniklerle çalışılması gerektiği üzerinde durmaktadır (Yazıcı, 2022, s. 16). Aynı zamanda Taylor, çalışmasında iş görenlerin iş tatmini yaşamasının temelinde ekonomik faktörler olduğunu aktarmaktadır (Özaydın & Özdemir, 2014, s. 254).

  Henri Fayol kendi döneminin yönetim yaklaşımıyla yine geleneksel bakış açısı sınıflandırmasına giren çalışmalarda bulunmuştur. Bu çalışmada Fayol, yönetimlerin iş görenler ile nasıl iletişime girdiğini bir modelle ortaya koymaktadır. Fayol'a göre yönetimin beş unsuru bulunmaktadır. Bunlar; plan, organizasyon, koordinasyon, komuta etme ve kontrolden oluşmaktadır (Golden & Taneja, 2010, s. 490). Fayol bir yöneticinin başarılı olabilmesi için bazı ilkelere sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Bu ilkeler ise, iş bölümü, otorite, disiplin, yönetim birliği, yürütme birliği, maaş, merkeziyet, sıralı emir komuta, genel çıkarların özel çıkarlara tercih edilmesi, adalet, istikrar, birlik ruhu ve harekete geçme kavramlarından oluşmaktadır (Yazıcı, 2022, s. 17). Bu

ilkeler yöneticiler için kararlar alabilmek ve diğer yönetimsel işlemler için araç olarak kullanılabilmektedir.

Max Weber endüstri devrimi sonrası oluşan toplumda otorite kavramı üzerinde çalışmıştır. Weber otorite kavramını geleneksel, karizmatik ve yasal otorite olarak üçe ayırmaktadır (Weber, 2005, ss. 42-77). Max Weber'in bürokrasi kuramı olarak adlandırılan çalışmasının temelini, yönetimlerin akılcı davranması, örgüt şemasının sağlam olması, görevleri yapacak kişilerin konularında uzman olması, yöneticilerin yetenekli ve tecrübeli kişilerden olması oluşturmaktadır. Örgütlerde bu liyakat düzeninin kurulmasının genel olarak olarak örgüt iklimine yansıyacağı ve iş tatmininin artışına sebep olacağı düşünülmektedir (Asunakutlu, 2001, s. 9).

İş tatminine geleneksel bakış açısı, örgütlerde iş görenlerin istek ve ihtiyaçlarını ikinci planda tuttuğu için eleştirilmektedir. Bu bakış açısı bir iş sürecinin ne kadar işlediğinin ölçülmesinde ve operasyonel iyileştirme süreçlerinde fayda sağlayabilmektedir.

- **İş Tatmininde Davranışsal Yaklaşım:** İş tatmini kavramında davranışsal yaklaşım biçiminin geleneksel yaklaşım biçimine göre ayırt edici özelliği insan faktörünün daha fazla göz önünde bulundurulmasıdır. Geleneksel yaklaşımda makine faktörü ön plandayken davranışsal yaklaşımda insan faktörü başrolde olmaktadır. Davranışsal yaklaşımda insan davranışlarının ölçülebilmesi ve gözlemlenmesi ana temayı oluşturmaktadır (Yazıcı, 2022, s. 18).

  Davranışsal yaklaşımda iş görenlerin sosyal birer varlık olarak görülmesi, her bir bireyin kendince davranışlar geliştirebileceği ve farklı psikolojilere sahip olabileceği kabul görmektedir. Davranışsal yaklaşımının temelini; iş görenleri anlamak, bilgi ve tecrübelerini ortaya çıkarmak, sosyal benliklerini tanımlamak ve bu verileri örgüt faydasına kullanmak oluşturmaktadır (Küçük, Özdemir, 2006, s. 77). İş görenlerin yaşı, cinsiyetleri, medeni durumları, işten beklentileri gibi şahsi özellikleri iş yerindeki davranışlarını ve iş tatminlerini etkilemektedir. Bu sebepten ötürü insani özellikleri hiçe sayıp iş göreni sadece bir rakam veya makine olarak görmek ve her bir iş görenden aynı performansı beklemek modern zamanlarda büyük bir yanlış olarak görülmektedir. İşverenler açısından geleneksel bakış açısının yanında davranışsal bakış açısı daha gerçekçi çıktılar sağlamaktadır.

- **İş Tatmininde İnsan Kaynakları Açısından Yaklaşım:** Günümüzde işletmelerin en temel hedefleri kuşkusuz yüksek verimle çalışan bir sistem oluşturmaktır. Bu hedeflenen sistemde işçisinden yöneticisine en önemli bileşen ise şüphesiz insan olmaktadır. İş gücünü oluşturan insan faktörünün işe karşı olan tutumu, doğrudan kârlılığa ve verime etki etmektedir. Günümüz teknolojik gelişmeleri, globalleşmiş piyasalar, üretim tekniklerinin çeşitliliği gibi sebepler nitelikli iş gücüne ulaşabilmeyi ve elde tutabilmeyi çok daha önemli kılmaktadır. Bu noktada örgütler beraber çalıştıkları iş görenlerin motivasyonlarını ve iş tatminlerini yüksek tutmak zorunda kalmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını özümseyen ve uygulayan örgütler iş görenlerinin iş tatminlerini de yüksek tutabilmeyi başarabilmektedir.

İş tatmininin tarihsel gelişimi incelendiğinde insanın değer görmediği bir yapıdan, başrol olduğu bir yapıya dönüştüğü görülmektedir. Araştırmacıların da sınıflandırma yaparken bu değişimleri göz önüne aldıkları anlaşılmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde gelecekte hakim olacak anlayışlara göre de iş tatmini için yeni sınıflandırmalar eklenebileceği olası gözükmektedir.

3.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler iki başlık altında incelenmektedir. Bu faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak adlandırılmaktadır. Kişisel faktörler daha çok iş görenin kendi demografik özellikleri, kişiliği ve olaylara karşı tutumlarını içerirken, örgütsel faktörler ise işyerinin fiziki koşulları, tanınan özlük hakları ve diğer örgütsel unsurları içermektedir.

3.4.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

- **Yaş:** İşe yeni başlayan iş görenlerin beklentilerinin yüksek olması ve işe karşı besledikleri heves ve heyecanları sebebiyle iş tatminlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum orta yaşlarda yerini düşük iş tatminine bırakmaktadır. Bunun sebebi monotonluk, beklentilerin karşılanmaması sebebiyle yaşanan hayal kırıklıkları olarak görülmektedir (Ilgaz Yıldırım, 2014, s. 46). Araştırmacılar iş görenlerin ilerleyen yaşlarda tekrardan iş tatminlerinin arttığını söylemektedir. İleri yaşlarda örgütte gelinen pozisyonlar, edinilen tecrübe, yüksek maaş, konfor alanının dışına çıkmama isteği, verilen diğer ödüllerin artması ileri yaştaki çalışanların iş tatminlerinin neden tekrardan yükseldiğini

açıklamaktadır (Çimen & Şahin, 2000, s.55). Yaşanan bu süreci araştırmacılar U modeli olarak adlandırmaktadır (Sığrı & Basım, 2006, s. 134).

- **Cinsiyet:** Literatür araştırıldığında cinsiyet ile iş tatmini konusunda farklı sonuçlara ulaşmış araştırmalara rastlanmaktadır. Bazı çalışmalarda kadınların iş tatminleri fazla çıkarken bazı çalışmalarda erkeklerin iş tatmini daha yüksek çıkmaktadır. Hodson (1989) çalışmasında, kadınların iş tatminlerinin daha yüksek olmasını, yöneticilerden daha fazla destek görmeleri, işlerine yönelik prestij algıları ve işte daha fazla inisiyatif alabilmelerine bağlamaktadır. Erkeklerin iş tatmininin daha yüksek olduğunu savunan çalışmalar (Beşiktaş, 2009, s. 26., Sığrı & Basım, 2006, s. 134) ise gerekçe olarak; erkeklerin daha yüksek ücret almasını, çalışma saatlerinin kadınları daha fazla etkilemesini, iş koşullarından duyulan tatminin kadınlarda daha az olduğunu ve erkeklerin örgütte bir yerlere gelebilmek için kadınlardan daha az çaba göstermeleri gerektiğini ileri sürmektedir.
- **Eğitim Düzeyi:** İş tatmini ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki için farklı sonuçların çıktığı birçok çalışma literatürde yer almaktadır İş görenin aldığı eğitimle yaptığı işin uyumu da bu konuda önemli olmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça iş tatmininin düştüğü çalışmalarda ana neden, kişilerin kendilerini eş değer insanlarla kıyaslayıp kendi iş koşullarını beğenmemesi gösterilmektedir (Kantar, 2008, s. 62., Gazioğlu & Tansel, 2002). Bir diğer çalışmada; iş görenin eğitim düzeyinin işin gereklerinden çok yüksek olduğu durumlarda iş tatminsizliğinin arttığı görülmektedir (Yelboğa, 2007, s. 4). Diğer taraftan eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte iş görenlere verilen ödüllerin de arttığı örgütlerde iş tatmininin arttığını savunan araştırmalar (Fotinatos & Cooper, 1998, ss. 211-213) da literatürde yer bulmaktadır.
- **Medeni Durum:** İş görenlerin medeni hallerine göre iş tatminlerinin nasıl değiştiğine yönelik farklı sonuçlara ulaşmış çalışmalar bulunmaktadır. Hodson'a (1989) göre evli olmak iş tatmininin artmasına yardımcı olmaktadır. Toker'e (2007) göre ise medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir sonuç bulunmamaktadır. Üngüren ve Doğan'ın (2010) yaptıkları çalışmanın sonuçlarında bekar iş görenlerin evli iş görenlere göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

- **Kıdem:** İş hayatına yeni başlayan iş görenlerde iş tatmini genelde yüksek seviyede olmaktadır. Bunun sebebi yeni bir işin heyecan vermesi ve iş görenlerin örgütte ilerleyebilme şanslarının bulunmasıdır. İş tatmini iş görenin işe girişindeki heyecanının bitmesi veya gelişiminin durması gibi durumlarda azalma göstermektedir (Yelboğa, 2007, s. 5). Örgütte çalışılan sürenin iş tatminine olan etkileri kişilere ve işe göre değişkenlik göstermektedir. Haq ve Chandio'ya (2014) göre iş görenlerin örgütte çalıştıkları sürenin artmasının iş tatminlerine olumlu bir etkisi bulunmamaktadır. Bir başka çalışmada Sığrı ve Basım (2006), kıdemin artmasıyla iş tatminin azalmasının da artmasının da mümkün olduğunu söylemektedir. Sığrı ve Basım (2006) kıdem arttıkça iş tatmininin artmasını, aynı örgütte geçen yılların sonrasında makul olan çerçevede beklentilerin gerçekleşmesinin farkına varılması olarak açıklamaktadır.
- **Kişilik:** İş tatmini memnuniyet duygusuna dayalı bireysel bir sonuçtur. İş görenlerin kişilik özellikleri bu anlamda konuyla güçlü bir ilişki içerisindedir (Dormann & Zapf, 2001, s. 484). Yapılan araştırmalar incelendiğinde yetenekleri kısıtlı, toplumla uyum sorunları bulunan kişilerde iş tatmininin daha düşük, özgüvenli, kararlı, güçlü bir duruş sergileyen iş görenlerde ise iş tatmininin yüksek olduğu görülmektedir (Çalışkan, 2005, s.13). İş tatmini ve kişilik özellikleri üzerinde yapılan bir başka çalışmada, iş tatmini ile öfke kavramları arasında negatif bir ilişki varken; güvenilirlik, fedakarlık, uyumlu olma özellikleri ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Rothman & Coetzer, 2002, ss. 35-37).

İş tatminini etkileyen birçok bireysel faktör olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin her iş görende farklı etkiler ile ortaya çıktığı düşünüldüğünde, örgütlerin iş tatmini sağlamak için her bireyle ayrı ilgilenmelerinin zor da olsa gerekli olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş görenlerin iş tatminlerine bireysel faktörler gibi örgütsel faktörler de etki etmektedir. Örgütün iş görenlere sunduğu fiziki şartlar, ücretlendirme, ödüllendirme, işin niteliği ve sağladığı statüler ve iş yerinde kurulan arkadaşlıklar bu faktörlerden bazılarıdır.

- **Fiziki Çalışma Şartları:** İş görenler rahat çalışabilecekleri ve işini yapmasını kolaylaştıracak ögeler içeren bir çalışma ortamı istemektedir. Daha uygun

çalışma koşullarının sağlanması, ekonomik sebeplerle birlikte sosyal bir ihtiyacı karşıladığı için de önemli olmaktadır. Çalışılan ortamın fiziki koşulları iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarıyla alakalıdır (Sabuncuoğlu, 2009, s. 56). Oda sıcaklığı, rutubet, ortamın ışık şiddeti, gürültü seviyesi, araç ve gereçlerin uygunluğu ve temizlik çalışma koşullarını oluşturan faktörler olarak sayılmaktadır (Britt vd., 2004, ss. 10-11). Bu koşulların ideal olmaması iş görenlerin iş tatminleri üzerinde olumsuz etki yapmaktadır (Aşık, 2010, s. 41). Özetle çalışma koşullarının insan fizyolojisiyle uyumlu olduğu ölçüde iş görenlerin iş tatminleri o ölçüde artmaktadır. Aksi hallerde örgütlerde performans azalması ve iş kazası riskleri artmaktadır.

- **Ücret ve Ödüller:** İş görenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinde ücret çok önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret iş görenlerin örgütleri için harcadıkları emeğin karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Alınan ücretin iş görenin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamaması konusu iş görenin iş tatminine yansımaktadır. İş gören aldığı ücreti emeklerinin karşılığı olarak kabul edip, ihtiyaçlarını da karşılayabiliyorsa bu durum iş tatminine olumlu etki yapmaktadır. Bunun yanında örgüt içinde ücret adaletinin olup olmaması da çalışanların iş tatminlerine etki etmektedir. İş görenler yaptıkları işleri ve aldıkları ücretleri kıyasladıklarında örgütün adaletli davrandığını düşünürlerse iş tatminleri de olumlu etkilenmektedir (Bozkurt & Bozkurt, 2005, s. 5).

  Adil bir ödül sistemi de iş tatmini açısından önemlidir (Gül, 2017, s. 46). Primler, kariyer fırsatları, ekstra izinler, esnek çalışma saatleri, hediye sosyal imkanlar ve eğitimler örgütlerin iş görenleri için verebileceği bazı ödüller olarak sayılmaktadır (Yılmaz & Sözcan, 2019, ss. 285-290). Örgütler iş yerlerinde adil ve işleyen bir ödül sistemi ile başarılı çalışanlarının hem iş tatminlerini artırmakta hem de onların devamlılığını sağlamaktadır (Kaplan, 2011, s. 110).
- **İşin Statüsü:** Mesleklerin toplum nazarında saygınlığı ile getirdiği iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Aşık, 2010, s. 41). İş görenin çalıştığı makamın örgüt içindeki saygınlığı ve ağırlığı tatmin duygusu yaratabildiği gibi motivasyon da sağlayabilmektedir (İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 126).
- **Çalışma Arkadaşlıkları:** Genel örgüt ikliminin iyi olması şüphesiz ki çalışanlar üzerinde de olumlu sonuçlara vesile olmaktadır. İş görenlerin örgüt iklimini

olumlu algılamalarının nedenlerinden biri ise çalışma arkadaşlıklarından duydukları memnuniyetler olmaktadır. “Ben değil biz’’ prensibi ile çalışabilen örgütlerde bu duygular daha da fazla görülmektedir. Çalışma arkadaşlarının işte ve sosyal alanlarda birbirine yardımcı olmaları, ihtiyaç olan zamanlarda birbirlerini korumaları ve ortak paydada bir şeyler paylaşıyor olmaları kişilerin bulundukları ortamdan keyif almalarına ve iş tatmini duymalarına sebep olmaktadır.

Yöneticilerin, örgütlerindeki iş tatmini düzeyini ölçümlemeleri faydalarına olmaktadır. Çıkacak olan sonuçlara göre yöneticiler iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri gözden geçirmeli ve eksik kalınan noktalar varsa imkanlar dahilinde müdahale etmelidir. Böylece örgütün devamlılığı ve verimliliği için sorumluluklarını yerine getirmiş olmaktadırlar.

3.5. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatminin doğrudan veya dolaylı olarak birçok sonuca yol açtığı bilinmektedir. İş tatmininin iş görenlerde, yaşam kalitesi, stres, iş kazası, performans, örgütsel bağlılık gibi konularda değişikliklere neden olması beklenen sonuçlarıdır.

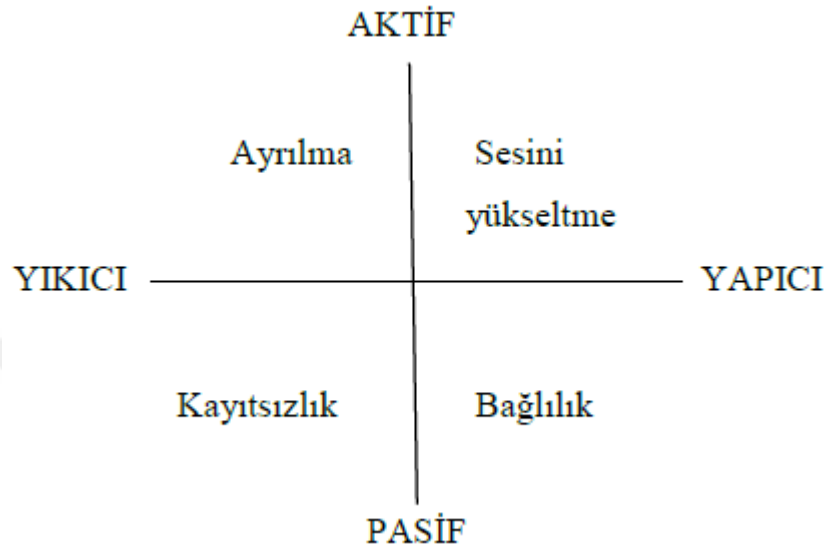
İş tatminiyle birlikte iş görenlerin işine daha iyi odaklandıkları ve bireysel anlamda örgütlerine daha fazla fayda sağladıkları düşünülmektedir. Sonuç olarak iş tatmininin başarı doğurduğu söylenebilmektedir. Bu başarı örgüt yöneticileri tarafından fark edilir ve ödüllendirilirse daha da yüksek tatmin seviyelerine ulaşması sağlanmaktadır (Aygen, 2005, s. 38).

İş tatmini, iş görende motivasyon oluşması açısından da önemli görülmektedir. İşine karşı motive olmuş kişiler, çevreleri ve yöneticileri ile gönüllü bir işbirliği içinde bulunabilmekte bunun sonucu olarak işletmeye yüksek faydalar sağlayabilmektedir. Motivasyonu yüksek olan iş görenler, enerjileri ve çalışma arzuları yüksek olan, güç durumlarda daha fazla çalışma isteği gösteren, örgütün normlarına daha fazla uyma eğiliminde olan, örgütsel bağlılıkları gelişmiş kişiler olarak görülmektedir (Altay, 2015, s. 64).

İş tatmini düşük olan iş göreninin fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak olumsuz etkilendiği ve örgütüne ve çevresindekilere karşı olumsuz tutumlar sergilediği

bilinmektedir. İş görenlerin tatminsizliğine karşı gösterdikleri tutumlar aşağıda gösterilmektedir.

Şekil 6. *İş Tatminsizliği Sonucu Oluşan Tutumlar*



Kaynak: Türk, S. (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini, Ankara, Gazi Kitapevi, s.99

Şekil 6'da görüldüğü üzere iş görenler iş tatminsizlikleri yaşadıklarında dört yönlü ve farklı şekilde dışa vurulmuş tutumlar sergileyebilmektedir. İş gören, tatminsizliği sonucunda örgüte yaptığı girişimlerden olumlu dönüşler alamadığı zaman yıkıcı veya yapıcı davranış sergilemektedir. Yıkıcı davranış olarak ya ayrılmak gibi aktif bir davranış veya kayıtsızlık gibi pasif bir tutum göstermektedir. Yine grafiğin diğer yarısı yorumlandığında tatminsizliğin devam edeceğine inanan iş görenler yapıcı olmak ve durumu düzeltebilmek adına dile getirme davranışı ile sesini yükselmekte veya çaresizce durumu kabullenerek örgütünde kalmaya devam etmektedir.

Verimliliğin, işgücü devir hızının, devamsızlığın, işten ayrılma niyetlerinin ve örgüt ikliminin değişmesi de iş görenlerin iş tatmini ile örgütlerde ortaya çıkan sonuçlardan bazıları olmaktadır. Yöneticilerin, çalışanlarında iş tatmininin yüksek olmasını istemelerinin en genel sebebi örgüt verimliliğine sağlayacağı katkıdan kaynaklanmaktadır.

İşgücü devri, örgüt çalışanlarının işletmeden ayrılma oranları olarak tanımlanmaktadır (Telman & Ünsal, 2004, s. 64). Örgütlerde belirli oranlarda işgücü devri normal olarak kabul edilmekle beraber istikrarlı bir oran tutturulması insan kaynakları fonksiyonlarının o örgütte doğru çalıştığına işaret etmektedir (Tozlu, 2022, s. 129).

1950 yılı ve sonrası yapılan araştırmalarda işgücü devir hızının iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğu belirtilmektedir. İşgücü devir hızının yüksek olduğu örgütlerin; kurumsal imajları kötü etkilenmekte, kuruma olan güven oranı düşmekte, yetişmiş insan gücüne harcadıkları emek ziyan olmakta ve işten ayrılmalara bağlı olarak ödenen tazminatlardan dolayı bütçeleri zarar görmektedir (Yılmaz & Halıcı, 2010; Çınar vd., 2016).

Daha önceden belirtilen süreler zarfında iş yerine gelmesi beklenen iş görenin, bu sürelere uymaması ve bu hareketini belli aralıklarla devam ettirmesi devamsızlık olarak tanımlanmaktadır. Devamsızlık iş tatminsizliğinin meydana getirdiği sonuçlardan birisi olarak görülmektedir. İş görenlerin iş tatminsizliğine bağlı olarak motivasyonlarının düştüğü ve çalışma ortamında bulunmak istememeleri sebebiyle devamsızlık yaptıkları yapılan çalışmalarda ortaya konmaktadır (Ramsey vd. 2008, s. 99). Devamsızlık davranışının, örgütler için verim düşüklüğü, örgüt iş programlarında aksama, işgücü kaybı ve örgüt ikliminin olumsuz etkilenmesi gibi negatif sonuçları bulunmaktadır.

İş görenlerin işten ayrılma fikirlerini etkileyen önemli bir unsur olarak iş tatmini ifade edilmektedir. Çünkü bir iş görenin işten ayrılma düşüncesi örgüt ortamında yaşadığı doyumla doğrudan ilişkilidir. İş görenlerin örgütte yaşadıkları iş tatmini azaldıkça işten ayrılma eğilimleri de artmaktadır (Altay, 2018, s. 95). Tozlu (2022) da yaptığı çalışmada paralel sonuçlara ulaşmakta olup iş tatmininin, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini ve örgütlerin işgücü devir oranlarını doğrudan ve güçlü bir biçimde etkileyen bir değişken olduğunu aktarmaktadır.

Örgüt iklimi, iş görenlerin çalıştıkları işyeri ortamında algıladıkları veya yorumladıkları olguların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Yönetim, fiziki koşullar, çatışma ortamı, kaynaklar, verilen ücretler, sosyal imkanlar ve iş tatmini düzeyleri örgüt iklimini oluşturan bazı etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenlerdeki genel iş tatmini düzeyinin yüksek olması getirdiği motivasyonla birlikte örgüt iklimine de olumlu olarak yansımaktadır. Örgüt ikliminin olumlu olması iş tatminini olumlu etkilediği gibi tersi ilişki de anlamlı sonuçlar vermektedir. Çekmecelioğlu (2007), örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine yaptığı araştırmasında olumlu örgüt ikliminin iş tatminine olumlu yansıdığını aktarmaktadır.

Sonuç olarak iş tatminiyle iş görenler ve örgütler için elde edilebilecek çıktılar, örgütün başarısı ve devamlılığı için önem arz etmektedir. İş görenlerde, yaşam kalitesi, stres

düşüklüğü, düşük iş kazası, yüksek performans, örgütsel bağlılık, daha az devamsızlık iş tatminiyle beraber ortaya çıkması beklenen sonuçlardır. Örgütler için ise; iyi örgüt iklimi, yüksek kurum prestiji, düşük işgücü devir hızı, yüksek verimlilik iş tatmini sonucu örgütler için beklenen kazanımlardır.

3.6. İş Tatmini Konusunda Yapılan Çalışmalar

İş tatmini kavramı üzerine çalışılmış pek çok araştırma bulunmaktadır. Bakan'a (2011) göre iş tatmini kavramının araştırmacılar için bu kadar ilgi çekici olması, örgütler için çok kıymetli olan performans ve verimliliğin belirleyici unsurlarından biri olmasından kaynaklanmaktadır. Bu başlık altında bazı çalışmalara ve sonuçlarına ilişkin bilgiler aktarılmaktadır.

Literatür incelendiğinde bazı çalışmaların (Bateman & Strasser, 1984; Hulin vd. 1985) ulaştığı sonuçlarda, örgütsel bağlılığın iş tatminine sebebiyet verdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koyan bilimsel araştırmalar güncelliğini korumaktadır.

Jenkins ve Thomlinson (1992) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarını incelemişlerdir. Ulaştıkları sonuçlara bakıldığında duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarken, devam bağlılığı ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır.

Kök (2006) Pamukkale Üniversitesi akademisyenlerinin iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmada, tatminsizlik yaratan birinci konunun maaş yetersizliği olduğunu, ikinci konunun ise akademik atama ve ilerlemelerin bilimsel temellerle ve eşit sağlanmış şartlarla yapıldığına inanma seviyesinin düşüklüğü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çıkan sonuçlarda örgütsel kimlik birliği bilincinin düşük olması hem örgütsel bağlılığın hem de iş tatmininin paralel bir şekilde düşük çıkmasına sebep olduğu değerlendirilmiştir.

Kılıç (2012) metal sektörü özelinde yaptığı araştırmada iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına karşı tutumlarını ve bu tutumların iş tatminlerine olan ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda iş görenlerin, örgüt tarafından sağlanan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine karşı olumlu tutumlar geliştirdiği ve buna bağlı olarak iş tatminlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Yine aynı çalışmada iş sağlığı ve güvenliği

uygulamaları ile iş tatmini ilişkisinin tek taraflı değil çift taraflı olarak birbirlerine etki de bulundukları tespitinde de bulunulmuştur.

Top (2012) kamu hastanelerinde çalışan doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada iş tatmini, örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İstanbul ilinde bulunan beş kamu hastanesi çalışanlarının katıldığı çalışmada, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven kavramları arasında olumlu ve güçlü ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada örgütsel bağlılık ve güven algısının yüksek olduğu örgütlerde iş tatmini düzeylerinin de arttığı kaydedilmiştir.

Omusullah (2013) Kenya'da şeker fabrikası çalışanları ile yürüttüğü araştırmada örgütteki güvenlik ikliminin iş görenlerin iş tatminlerine olumlu yansıdığını bunun devamında işyerindeki güvenli çalışma ortamıyla beraber kolay adaptasyonu ve örgütsel bağlılığı da sağladığını aktarmıştır.

Koç (2015) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine olan etkisini incelediği çalışmasında, iş görenlerin iş tatminlerinin artması bakımından, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışılmasının büyük etkisi olduğu sonucuna varmıştır.

Çınar ve Gündoğdu (2019) Erzurum'da özel bir çimento fabrikası çalışanlarıyla ve İstanbul'da faaliyet gösteren bir tekstil fabrikası çalışanlarının verilerinin kullanıldığı çalışmalarında iş tatmini, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda iş tatmininin, hem örgütsel bağlılıkla hem de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Erdoğdu (2019), bir kamu kurumunda farklı statülere ve pozisyonlarda çalışan 764 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmasında; eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük düzeyde olduğunu saptamıştır. Bunun yanında meslek hayatlarına yeni başlamış genç iş görenlerin iş tatminlerinin diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Umutlu ve Karcıoğlu (2021) çimento sektörü çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime olan güvenin ve işçilerin sürece olan katılımının artmasıyla birlikte iş görenlerin iş tatminlerinin de artış gösterdiği anlaşılmıştır.

Sönmez (2022), 383 öğretmenin katıldığı çalışmasında; iş güvencesi, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda iş görenlerin iş tatminlerinin yüksek olmasının örgütsel bağlılıklarını da yükselttiği sonucuna varılmıştır.

Yazıcı (2022) farklı örgütlerde çalışan 600 kişiye uyguladığı araştırmada; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda eğitim seviyesinin yükselmesiyle iş tatmini algısının ve örgütsel bağlılığın düştüğü görülmüştür.

Günümüz iş dünyası koşullarında insan kaynakları uygulamalarının önemi daha net bir şekilde açığa çıkmaktadır. İnsan faktörünün bulunduğu her örgüt bu uygulamaları takip etmek ve kendini güncellemek zorundadır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini düşük olan örgütler rekabetin her geçen gün yoğunlaştığı piyasalarda tutunmakta zorluk çekecektir. İş görenin iş tatmininin olması ile hem bireysel hem de örgütsel pek çok olumlu sonuçlarının olduğu görülmektedir. Aynı zamanda incelenen çalışmalardan da anlaşılacağı üzere iş tatmininin sağlanması ek olarak güven, adalet ve bağlılık gibi konulara da olumlu yansımaktadır. Bütün bunların sonucunda pozitif örgüt iklimi meydana gelmekte, performans ve verim artışı yaşanmaktadır. Yöneticilerin ilk görevlerinden biri olan örgüt devamlılığı için bu koşulların sağlanmasında gayret göstermeleri gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, sınırları, uygulamanın yöntemi ve elde edilen verilerin analizi ile sonuçları açıklanmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanması, çalışanların sağlıklarının korunması, iş kazalarının önlenmesi ve işçi verimliliğinin artırılması gibi önemli konulara odaklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının doğru bir şekilde yerine getirilmesinin, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini de etkilediği düşünülmektedir.

Günümüz iş dünyasında kalifiye olmuş bir iş gören çalıştırmak ne kadar önemliyse onu örgütüne bağlı tutmak da bir o kadar önemlidir. Yöneticiler için üretimin sürekliliği ve piyasa rekabet koşulları zorlayıcı olabilmektedir. Bu konularda aksaklık yaşamak istemeyen örgütler beraber çalıştığı ve performansından memnun olduğu çalışanların bağlılıklarını ve iş tatminlerini sağlamakla yükümlüdür. Aksi hallerde örgüt, iş görenlerin performans düşüklüğü ve daha ileri düzeyde işten ayrılma durumları ile karşılaşabilmektedir. Bu noktada üretim zincirinin kırılması, kurumsal hafızanın zayıflaması, yeni eleman yetiştirmenin maliyeti gibi yeni problemlerle karşı karşıya kalınmaktadır (Bolat & Bolat, 2008, s. 76; Ölçüm, 2004, s. 90; Çetin, 2004, s. 93; Eren, 2012, s. 24). Bu noktada iş görenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerinin sağlanması için yöneticilerin başvurabileceği yöntemlerden biri de İSG uygulamalarıdır. Bu

araştırma iş görenlerin konuya bakış açısını ortaya koyması ve örgüt yönetimine yol göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı, İSG uygulamalarının iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminlerine olan etkilerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, İSG uygulamalarının iş görenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri üzerindeki etkisini inceleyerek, bu konuda daha detaylı bir anlayış sağlanması hedeflenmektedir.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sosyal bilimler alanında yapılması ve yöntemi açısından bazı kısıtları bulunmaktadır;

- Anket çalışmasının sınırlı bir örneklem içinde yapılması,
- Katılımcıların anket sorularını yanlış anlama, yanlış işaretleme veya eksik cevaplama yapabilmeleri,
- Sosyal bilimlerin doğası gereği çıkan sonuçların kesin doğru olarak yorumlanamaması

araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama tekniklerinden anket kullanılarak veriler elde edilmiştir. Hazırlanmış olan anket formları, gönüllülük esas alınarak ve kimlik bilgilerinin gizli kalacağı bilgisi ile katılımcılara doldurtulmuştur.

Uygulanan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçebilmek amacıyla Allen ve Meyer'in (1990) 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmaktadır. Bu ölçekte 6 soru duygusal bağlılık, 6 soru devam bağlılığı ve 6 soru normatif bağlılık boyutlarını ölçmektedir. Formun devamında iş görenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla 6 sorudan oluşan Agho, Price ve Miller (1992) iş tatmini ölçeği kullanılmaktadır. Son olarak da iş görenlerin İSG algılarını ölçmek amacıyla yerli ve yabancı literatürden derlenerek şekillendirilmiş (Kılıç, 2012, s. 65) 15 sorudan oluşan bir ölçeğe yer verilmektedir. Anketin ikinci bölümünde ise cinsiyet, yaş, medeni hal ve öğrenim düzeyleri sorularını içeren "demografik bilgiler" başlıklı dört soruya yer verilmektedir. Anketin birinci bölümünde yer alan soruların tamamı 5'li likert tipinde "1= Hiç Katılmıyorum", "2= Katılmıyorum", "3=Kararsızım",

“4= Katılıyorum”, “5= Tamamen Katılıyorum” şeklinde farklı seçenekler içermektedir. Ölçekler Cronbach’s Alpha (α) güvenirlik testine tabi tutulmuştur.

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri SPSS istatistik analiz programı vasıtasıyla yapılmıştır. Katılımcıların cevaplarının SPSS programına girilmesinden sonra tanımlayıcı istatistikler ve frekans analizleri kontrol edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla tablolar hazırlanmıştır. Normal dağılımı test etmek amacıyla uç değer analizi yapılmış ve aşırı cevaplar içeren 2 adet anket formu değerlendirmeden çıkarılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, verilerin normal dağılım göstermesiyle beraber parametrik testler ve değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenlerle olan ilişkisini belirlemek amacıyla da regresyon analizleri yapılmıştır.

4.3.1. Ölçme Araçlarının Güvenirliği

Araştırmada kullanılan İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinin güvenilirliklerini test etmek amacıyla güvenilirlik katsayısı (α) kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha), 0 ile 1 arasında değer almakta ve bu değer 1’e yaklaştıkça güvenilirlik de artmaktadır. Aynı zamanda güvenilirlik katsayısının kabul edilebilir güvenilir olması için 0,70 den büyük olması beklenmektedir (Kayabaşı, 2019, s.107).

Güvenilirlik katsayısının (α) aldığı bazı değer aralıklarına göre yorumlanması aşağıdaki gibidir

- $0 < \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0{,}40 < \alpha < 0{,}60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0{,}60 < \alpha < 0{,}80$ ise ölçek güvenilirdir.
- $0{,}80 < \alpha < 1{,}00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir

Araştırmada kullanılan 3 farklı ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. *Ölçme Araçlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Ölçek	Cronbach's Alpha(α)
İSG Algısı	0,724
Örgütsel Bağlılık	0,876
(Duygusal Bağlılık)	(0,923)
(Devam Bağlılığı)	(0,701)
(Normatif Bağlılık)	(0,713)
İş Tatmini	0,807

Tablo 5'deki ölçeklerin güvenilirlik testi sonuçlarına göre; İSG algısı ölçeği "güvenilir", örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri ise "yüksek derecede güvenilir" bulunmuştur (0,724; 0,876; 0,807 > 0,70). Ayrıca örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ifadeleri de analiz edilmiş ve güvenilirlik katsayıları (0,923; 0,701; 0,713 > 0,70) sınır değerler içerisinde çıkmıştır.

4.3.2. Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Tablosu

Veri setindeki diğer değerler ile kıyaslandığında normal dağılımı bozduğu tespit edilen aşırı değerlere aykırı değer (outlier) denmektedir. Bu aykırı değerler hatalı veri girişi, ölçüm aracının hatalı olması veya özenle doldurulmamış anket formlarından kaynaklanabilmektedir. Veri setinin normal dağılımdan sapmaması için aykırı değere sahip veri setleri analiz dışı bırakılabilmektedir (Ovla & Taşdelen, 2012, s. 2).

Araştırma verileri Cronbach's Alpha (α) ve basıklık-çarpıklık (kurtosis-skewness) testlerine tabi tutulmadan önce uç değer analizine sokulmuş (box-pilot yöntemi), 13. ve 40. katılımcıların cevaplarının aşırı değerlere sahip olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Bütün ölçek ve alt boyutların ayrı ayrı uç değer analizi yapıldıktan sonra başka anket formlarının değerlendirme dışında bırakılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilere göre basıklık-çarpıklık yöntemi ile normal dağılım testi yapılmıştır. Normal dağılım değerlerinin olması gereken aralıklarda çıkması yani basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George & Mallery, 2019, s. 115).

Tablo 6'da araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım değerleri yer almaktadır.

Tablo 6. *Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Tablosu*

	İSG Algısı Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği
Çarpıklık (Skewness)	-0,417	-0,719	-0,282
Çarpıklık Standart Hatası	0,153	0,153	0,154
Basıklık (Kurtosis)	0,289	1,062	0,354
Basıklık Standart Hatası	-0,306	0,306	0,307

Tablo 6'da görüldüğü üzere araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım testleri yapılmıştır. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 arasında olduğundan (George & Malley, 2019, s.115) verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır.

4.4. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma, Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 10.04.2023 tarihli onay kararı uyarınca yürütülmüştür. Katılımcılara elde edilen verilerin bu çalışma haricinde kullanılmayacağı ve kişisel bilgilerinin ve yönelimlerinin gizliliğinin korunacağı bilgisi verilmiştir.

4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırmanın ilgilendiği tüm birimlerin kapsamını ifade etmektedir. Yani, araştırma konusu ile ilgili tüm bireyler, kurumlar, yerler ve nesneler evren içinde yer almaktadır. Örneklem ise, evrenden belirli bir gruba karşılık gelen, seçilmiş küçük bir grup anlamına gelmektedir. Bu küçük grup, evrenin tamamını temsil edecek şekilde ve araştırma sonuçlarının geçerliliğini artırmak için belirli bir örneklem seçim yöntemi kullanılarak seçilmektedir. (Baltacı, 2018, ss. 233-236). Bu araştırmada, sağlıklı örneklem sayısını tespit etmek amacıyla basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleminin tespit edilmesi amacıyla aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$n = NPQZ^2 / (N-1)d^2 + PQZ^2$

"Formüldeki *n*= örnek büyüklüğünü, N= ana kütle hacmini, P= olayın gerçekleşme olasılığını, Q= olayın gerçekleşmeme oranını, Z= %(1-α) düzeyinde Z test değerini, α= önem düzeyini ve d= hata payını simgelemektedir."(Tonbul & Aykanat, 2019, s.7). Araştırmada P ve Q değerleri 0,5 olarak alınmıştır. %5 önem düzeyinde (Z= 1,96) ve

%5 hata payı olarak kabul edildiğinde ana kütleyi temsil edecek en az örneklem büyüklüğü;

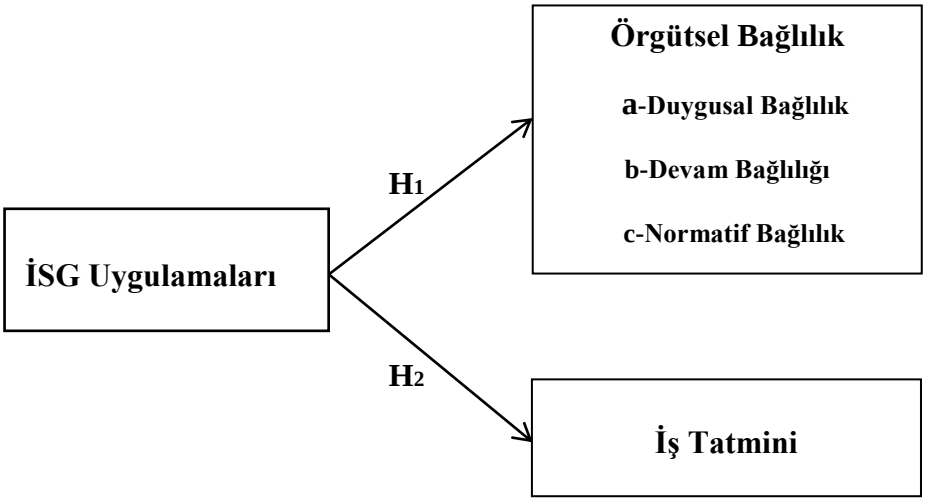
$n=620(0,5)^2(1,96)^2/(620-1)(0,05)^2+(0,5)^2(1,96)^2 \cong 237$ olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırmanın evreni Kayseri ilindeki bir kamu kuruluşunun bakım, onarım ve işletme faaliyetlerini yürüten teşkilatın çalışanlarından oluşmaktadır. Söz konusu teşkilatın personel sayısı 620'dir. Araştırmada 261 anket formu personeller tarafından doldurulmuş olup 7 tanesi eksik veya çoklu işaretleme yapılması sebebiyle kabul edilmemiştir. 2 anket uç değer analizi sonucunda değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak eksiksiz ve hatasız doldurulan 252 adet anketin, yukarıda hesaplanan temsili örneklem büyüklüğünden fazla olması sebebiyle ana kütleyi temsil edebileceği kabul edilmiştir.

4.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli, tezin konusunu oluşturan bağımlı ve bağımsız değişkenler doğrultusunda yapılan literatür taraması sonucu belirlenmiştir. Oluşturulan modelde, bağımsız değişken olan İSG uygulamalarının bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini göstermektedir. Şekil 7' de araştırmanın modeli bulunmaktadır.

Şekil 7. *Araştırmanın Modeli*



Hipotezler araştırmanın konusu olan değişenlerin birbiriyle arasında olan ilişkileri ortaya koymak adına oluşturulmaktadır. Hipotezler ile literatürde yer alan çalışmalar arasında paralellik olması kaçınılmazdır (Coşkun vd., 2015, s.20).

Bu kapsamda Şekil 7'de de görüldüğü üzere oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_1: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları duygusal bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1b}: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları devam bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1c}: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları normatif bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

İSG'nin sistematik olarak uygulanabildiği işyerlerinde örgütsel bağlılığın pozitif olarak etkilenmesi beklenmektedir (Dejoy, Della, Vandenberg & Wilson, 2010, s.168). Bu kapsamda benzer hipotezleri ortaya atan diğer araştırmalar bu çalışma kapsamında incelenmiştir.

Çınar ve Gündoğdu'nun (2009) İstanbul'da bir tekstil fabrikasında ve Erzurum'da bir çimento fabrikasında yaptıkları çalışmada iş görenlerin İSG algılarındaki artışın örgütsel bağlılıklarını da artırdığı sonucuna varılmıştır. Amponsah ve Mensah (2016) Gana madencilik sektörü çalışanlarıyla yaptıkları çalışmasında İSG uygulamaları ile örgütsel bağlılık ve üç alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Mengenci vd. (2019) havacılık sektörü çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada örgütteki güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Seyhan (2022) de havacılık sektörü çalışanları ile yaptığı araştırmasında işyeri güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Telli (2022) 154 özel sektör çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmasında İSG uygulamalarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile olan ilişkisini incelemiş ve hepsinde pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Bolat (2021) Malatya Yeşilyurt Belediyesinde yürüttüğü çalışmasında İSG'nin örgütsel bağlılık ve 3 alt boyutunu nasıl etkilediğini araştırmış ve sonuç olarak hepsi için pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

H2: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları iş tatminlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Koç (2015) bir konaklama işletmesinde yaptığı çalışmasında İSG çalışmalarının iş görenlerin iş tatminlerini pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Ünlü (2019) ise yaptığı çalışmada İSG çalışmalarının iş görenlerde değer verilme ve kollanma hissiyatlarını yaratması sebebiyle iş tatmini düzeylerinin artığını aktarmıştır. Aynı zamanda Altay (2015) yaptığı Erzurum'da bir çimento fabrikasında yaptığı çalışmada İSG çalışmalarının iş görenlerin iş tatminlerini anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Tatlıcan (2020) Uşak ilinde tekstil organize sanayi bölgesinde yürüttüğü çalışmasında İSG konusunda yapılan performans değerlendirme uygulamalarının iş görenlerin yaşları ilerledikçe iş tatminlerinde azalmaya neden olduğunu tespit etmiştir. Dudu (2019) inşaat sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmasında İSG uygulamaları ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Terzi (2013) Ankara ili Sincan Organize Sanayi Bölgesi'nde yaptığı çalışmasında iş görenlerin İSG algıları ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

4.7. Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Bu başlık altında katılımcıların demografik özellikleri ortaya konacak ve anketlerden elde edilen verilerin analizi ve değerlendirilmesi yapılacaktır.

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak adına dört adet soru sorulmuştur. Katılımcılar cinsiyet, yaş, medeni hal ve öğrenim düzeyi sorularını cevaplamışlardır.

Ankete cevap veren katılımcıların demografik özellikleri Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

N=252		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	14	5,6
	Erkek	238	94,4
Yaş	24'ten Az	20	7,4
	25-40	142	56,3
	41-60	83	32,9
	60'tan Fazla	7	2,8
Medeni Hal	Evli	191	75,8
	Bekar	61	24,2
Öğrenim Düzeyi	İlköğretim	3	1,2
	Ortaöğretim	49	19,4
	Ön Lisans	65	25,8
	Lisans	118	46,8
	Lisansüstü	17	6,7

Tablo 7'de görüldüğü üzere katılımcıların 238' i erkek, 14' ü kadındır. Yani katılımcıların %94,4' ü erkek iken %5,6'sı kadındır.

Yaş özellikleri incelendiğinde 24 yaş ve altı 20 katılımcı, 25-40 yaş arası 142 katılımcı, 41-60 yaş arası 83 katılımcı ve 60 üstü yaşa sahip 7 katılımcı olduğu görülmektedir. Bu bilgilere dayanarak yaş aralıklarının sırasıyla %7,4, %56,3, %32,9 ve %2,8 oranlara sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Medeni hal durumu incelendiğinde 191 katılımcının evli, 61 katılımcının ise bekar olduğu yani katılımcıların %75,8' inin evli %24,2' sinin bekar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların öğrenim düzeyleri incelendiğinde 3 kişinin ilköğretim, 49 kişinin ortaöğretim, 65 kişinin ön lisans, 118 kişinin lisans ve 17 kişinin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Öğrenim düzeylerinin yüzdelik oranları sırasıyla %1,2, %19,4, %25,8, %46,8 ve %6,7 olarak kayda geçmiştir.

4.7.2. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerden Alınan Puanların Dağılımı

Katılımcıların anket formlarında vermiş oldukları cevaplar ile ölçek bazında ortaya çıkan puan dağılımları Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 8. *İSG Algısı Ölçeğinden Alınan Puanların Maddelere Göre Dağılımı*

	Ortalama	**SS**
Yöneticim güvenlik kurallarına uygun davrandığımda beni ödüllendirmektedir.	2,674	1,186
Güvenlik prosedürleri gerçek durumlara uygun niteliktedir.	3,829	0,812
Sık sık güvenlik eğitimi aldığım için daha güvenli çalışıyorum.	3,254	1,078
İş yeri güvenlik kontrolleri sıkça yapıldığından güvenli şekilde çalışıyorum.	3,432	1,021
Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	3,361	1,056
İş yerimdeki yönetim, çalışanların güvenliğiyle kârla ilgilendiği kadar ilgileniyor.	3,428	1,096
İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	3,535	0,941
İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	3,825	0,799
Güvenli olmayan bir şekilde çalışmam, iyi bir eğitim görmediğim içindir.	2,944	1,169
Güvenli olmayan bir şekilde çalışmam, neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	3,011	1,195
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	2,293	1,097
Herkes kaza yapma konusunda eşit riske sahiptir.	2,793	1,325
İş yerimizde gerekli önlemleri almayan insanlar, başlarına gelenlerden kendileri sorumludur.	3,400	1,094
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.	3,412	0,895
Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda fark etmez.	3,468	1,112

Araştırmaya katılım gösteren iş görenlerin İSG algısı ölçeğindeki her bir ifadeden almış oldukları ortalama puanlar ve standart sapmalar Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 9. *İş Tatmini Ölçeğinden Alınan Puanların Maddelere Göre Dağılımı*

	Ortalama	**SS**
İşimden gerçekten zevk alırım.	4,035	0,759
İşimi ortalama bir çalışandan daha çok severim.	4,039	0,729
İşimden nadiren sıkılırım.	3,388	0,977
Başka bir iş yapmayı arzu etmem.	3,281	1,087
Çoğu günler işim konusunda istekliyimdir/hevesliyimdir.	4,004	0,825
İşimden oldukça tatmin olduğumu hissederim.	3,718	0,921

Araştırmaya katılım gösteren iş görenlerin iş tatmini ölçeğindeki her bir ifadeden almış oldukları ortalama puanlar ve standart sapmalar Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 10. *Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Puanların Maddelere Göre Dağılımı*

	Ortalama	**SS**
Kariyerimin kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,738	1,049
Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	3,599	1,053
Bu kurumda kendimi ''ailenin bir parçası'' gibi hissediyorum.	3,353	1,166
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	3,781	0,999
Bu kurum benim için çok özel bir anlam taşıyor.	3,896	1,058
Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3,845	1,023
İstesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3,539	1,171
Şu an kurumumdan ayrılmaya karar vermiş olsam, hayatımın büyük bölümü alt üst olurdu.	2,666	1,197
Bu kurumda çalışmaya devam etmem, hem istek hem de gerekliliktir.	3,754	1,072
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	3,043	1,105
Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi uygun iş alternatiflerinin kıtlığıdır.	2,813	1,174
Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmış olmasaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,702	0,971
Bu kurumda çalışmaya devam etmem için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	2,765	1,138
Bu kurumdan ayrılmak avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	3,464	1,030
Bu kurumdan şu an ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	2,845	1,120
Çalıştığım kurum sadakatimi hak ediyor.	3,837	0,962
Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmam; çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk hissediyorum.	2,877	1,189
Çalıştığım bu kuruma çok şey borçluyum.	3,718	1,035

Araştırmaya katılım gösteren iş görenlerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki her bir ifadeden almış oldukları ortalama puanlar ve standart sapmalar Tablo 10'da yer almaktadır.

4.7.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 11. *Değişkenler Arası Korelasyon Analizi*

Değişkenler	Ort.	Ss.	1	2	3	4	5	6
1.İSG Algısı	3,250	0,481	1					
2.Duygusal Bağlılık	3,720	0,881	**0,452****	1				
3.Devam Bağlılığı	3,098	0,697	**0,453****	0,421**	1			
4.Normatif Bağlılık	3,261	0,607	**0,461****	0,680**	0,443**	1		
5.Örgütsel Bağlılık	3,359	0,601	**0,551****	0,881**	0,742**	0,840**	1	
6.İş Tatmini	3,765	0,595	**0,312****	**0,614****	**0,176****	**0,459****	**0,523****	1

**p<0,01 (Korelasyon %1 düzeyinde anlamlıdır.)

*p<0,05 (Korelasyon %5 düzeyinde anlamlıdır.)

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların İSG algısı ölçeğinden almış oldukları puanların ortalaması 3,250±0,481; duygusal bağlılık alt boyutundan almış oldukları puanların ortalaması 3,720±0,881; devam bağlılığı alt boyutundan almış oldukları puanların ortalaması 3,098±0,697; normatif bağlılık alt boyutundan almış oldukları puanların ortalaması 3,261±0,607; örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanların ortalaması 3,359±0,601; iş tatmini ölçeğinden almış oldukları puanların ortalaması 3,765±0,595 olarak bulunmuştur.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin hepsinin pozitif yönlü olduğu anlaşılmaktadır. Pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı değişkenlerin aynı yönde değiştiğini açıklamaktadır.

İSG algısı ile örgütsel bağlılık arasında (r=0,551) %1 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

İSG algısı ile örgütsel bağlılığın boyutları olan; duygusal bağlılık arasında (r=0,452), devam bağlılığı arasında (r=0,453) ve normatif bağlılık arasında (r=0,461) %1 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İSG algısı ile iş tatmini arasında ise (r=0,312) %1 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu bağlamda örgütteki İSG çalışmalarının, iş görenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatminlerini pozitif olarak etkilediği görülmektedir.

4.7.4. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan İSG algısının bağımlı değişkenler örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve iş tatminini nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır.

Regresyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkinin bir model olarak gösterilmesine ve anlamlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan bir analizdir (Gürbüz & Şahin, 2018, ss. 268-275). Bu araştırmada bağımsız değişkenin bir tane olması sebebiyle basit regresyon analizleri yapılmıştır.

Aşağıda gerçekleştirilen basit regresyon analizlerinin sonuçlarına ait tablolara yer verilmiştir.

Tablo 12. *İSG Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r^2	F	p
Sabit		5,150	0,000	0,551	0,304	108,253	0,000
İSG Algısı	0,551	10,404	0,000				

H1: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**.(Kabul)**

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık

H1 hipotezi kapsamında, İSG algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, model istatistiki açıdan anlamlı (p=0,000<0,05) bir şekilde İSG algısını açıklamaktadır. Ayrıca r^2 değeri 0,304 olarak belirlenmiştir. Bu durum örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimin %30,4'ünün İSG algısı tarafından açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modelde İSG algısının, örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β=0,551). Bu doğrultuda, istatistik olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etki tespit edildiği için H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. *İSG Algısının Duygusal Bağlılık Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r²	F	p
Sabit		3,014	0,000	0,452	0,204	63,705	0,000
İSG Algısı	0,452	7,982	0,000				

H_{1a}: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları duygusal bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.**(Kabul)**

Bağımlı değişken: Duygusal Bağlılık

H1a hipotezi kapsamında, İSG algısının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, model istatistiki açıdan anlamlı (p=0,000<0,05) bir şekilde İSG algısını açıklamaktadır. Ayrıca r² değeri 0,204 olarak belirlenmiştir. Bu durum duygusal bağlılık düzeyindeki değişimin %20,4'ünün İSG algısı tarafından açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modelde İSG algısının, duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β=0,452). Bu doğrultuda, istatistik olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etki tespit edildiği için H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14. *İSG Algısının Devam Bağlılığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r²	F	p
Sabit		3,572	0,000	0,453	0,205	64,107	0,000
İSG Algısı	0,453	8,007	0,000				

H_{1b}: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları devam bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.**(Kabul)**

Bağımlı değişken: Devam Bağlılığı

H_{1b} hipotezi kapsamında, İSG algısının örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, model istatistiki açıdan anlamlı (p=0,000<0,05) bir şekilde İSG algısını açıklamaktadır. Ayrıca r² değeri 0,205 olarak belirlenmiştir. Bu durum devam bağlılığı düzeyindeki değişimin %20,5'inin İSG algısı tarafından açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modelde İSG algısının, devam bağlılığı üzerinde

pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β=0,453). Bu doğrultuda, istatistik olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etki tespit edildiği için H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15. *İSG Algısının Normatif Bağlılık Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r²	F	p
Sabit		5,860	0,000	0,461	0,212	66,761	0,000
İSG Algısı	0,461	8,171	0,000				

H_{1c}: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları normatif bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.**(Kabul)**

Bağımlı değişken: Normatif Bağlılık

H_{1c} hipotezi kapsamında, İSG algısının örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, model istatistiki açıdan anlamlı (p=0,000<0,05) bir şekilde İSG algısını açıklamaktadır. Ayrıca r² değeri 0,212 olarak belirlenmiştir. Bu durum normatif bağlılık düzeyindeki değişimin %21,2'sinin İSG algısı tarafından açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modelde İSG algısının, normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β=0,461). Bu doğrultuda, istatistik olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etki tespit edildiği için H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16. *İSG Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r²	F	p
Sabit		10,240	0,000	0,312	0,097	26,673	0,000
İSG Algısı	0,312	5,165	0,000				

H_2: İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algıları iş tatminlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.**(Kabul)**

Bağımlı değişken: İş Tatmini

H_2 hipotezi kapsamında, İSG algısının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, model istatistiki açıdan anlamlı (p=0,000<0,05) bir şekilde İSG algısını açıklamaktadır. Ayrıca r² değeri 0,097 olarak belirlenmiştir. Bu durum iş tatmini düzeyindeki değişimin %9,7'sinin İSG algısı

tarafından açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modelde İSG algısının, iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β=0,312). Bu doğrultuda, istatistik olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etki tespit edildiği için H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İSG uygulamalarının iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminlerine etkisinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları bu başlık altında açıklanmaktadır.

Hayatın başlangıcından bugüne teknolojinin çalışma hayatında yarattığı dönüşümler bir taraftan toplumsal gelişimi hedeflerken diğer taraftan da içinde yer alınan çalışma ortamlarına yönelik de tehdit algısını belirlemektedir. Sanayi devrimiyle birlikte hayatımıza giren makineleşme ve farklı üretim süreçleri, çok sayıda meslek hastalığı ve iş kazasını da beraberinde getirmektedir. Günümüzde toplumsal bir sorun olarak görülen bu konular güvenlik tedbirlerinin alınmasını da zorunlu kılmaktadır (Çiçek & Öçal, 2016, s. 106). İş yerindeki güvenlik tehditlerini ortadan kaldırmak için geliştirilmiş sistematik işlemler olan İSG uygulamaları, iş görenler üzerinde farklı algılar yaratabilmektedir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini de İSG'nin iş görenler üzerinde oluşturduğu farklı algıların geliştirdiği kavramlar olarak görülmektedir. Bu çalışmanın yapılmasının amaçlarından biri de bu konuda literatüre katkı sağlamaktır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi seçilmiş ve veri toplama aracı olan anket formu, Kayseri ilinde bir kurumun; bakım, onarım ve işletme faaliyetlerini yürüten teşkilatının iş görenlerine uygulanmıştır. 252 anket formu eksiksiz ve hatasız doldurulmuş ve SPSS programında analiz edilerek ortaya konan hipotezlerin test edilmesinde veri olarak kullanılmıştır. Verilerin işlenebilmesi ve sonuçların yorumlanabilmesi için; normal dağılım testi, frekans dağılımı, uç değer analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Analize tabi tutulan ilk veriler katılımcıların demografik bilgileri olmuştur. 252 katılımcının 238'inin erkek olması örneklem grubunun yapısı itibariyle doğal karşılanmıştır. Yaş aralığında en çok sayıya sahip olan grubun 142 kişi ile 25-40 yaş

olması dikkat çekmiştir. Katılımcıların %75'inin evli olması ve yaklaşık %53'ünün lisans ve lisansüstü eğitim mezunu olması da diğer göze çarpan rakamlar olmuştur.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda, İSG'nin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlı ve pozitif ilişki örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık için de geçerliliğini korumuştur. Ortaya çıkan bu sonuçlar literatürde benzer hipotezleri ortaya atıp test eden diğer araştırmacıların sonuçlarıyla büyük oranda paralellik göstermiştir (Zohar & Luria, 2003; Probst vd., 2007; Çınar & Gündoğdu, 2009; Yılmaz & Ergin, 2013; Amponsah & Mensah, 2016; Mengenci vd., 2019; Bolat, 2021; Telli, 2022; Seyhan, 2022).

İSG algısı ölçeğinin puanları incelendiğinde; "Herkes kaza yapma konusunda eşit riske sahiptir" ve "Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur" ifadelerinin üç puanın altında kaldığı görülmüştür. İSG konusunda yaygın olan yanılgıların kurum içinde de var olduğu burada anlaşılmaktadır. Bunlardan biri işi icra eden iş görenler dışında yöneticilerin ve ofis çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalığı riski taşımadıkları yanılgısıdır. Diğeri ise kaderci bir yaklaşımla alınan önlemlerin kazaları önlemeye bir etkisinin olamayacağına dair düşüncelerdir. İSG kültürü yüksek kurumlarda iş kazası ve meslek hastalığı riskinin herkes için eşit olduğu ve alınacak önlemler ile bu risklerin sıfıra indirgenebileceği bilinci hakim olmalıdır. Hablemitoğlu ve Yıldırım'a (2009) göre risk algılaması, kişilerin maruz kalabilecekleri tehlikeler ve olası sonuçlarına karşı izlenmesi gereken yolları yorumlama biçimidir. Dolayısıyla her iş gören iş yerinde kendi risk algısına paralel şekilde hareket etmektedir. Yöneticilerin ve iş görenlerin risk algılama şekillerinin iş kazalarını etkileyebilecek önemde bir konu olduğu unutulmamalıdır.

İSG uygulamalarının her şeyden önce iş gören sağlığını ve emniyetini korumak amacıyla yapılıyor olması; iş görenlerde, yöneticiler tarafından koruyup, gözetilme duygularına neden olmaktadır (Umutlu & Karcıoğlu, 2021, s.66). Kendisine verilen bu kıymeti fark eden iş görenlerin çalıştıkları örgütlere ve yöneticilerine olan bağlılıklarının artması doğal bir sonuç olarak yorumlanmaktadır. Örgütler, İSG çalışmalarının iş görenlerin rahat ve hızlı çalışma koşullarına getirebileceği kısıtların onların daha emniyetli ve sağlıklı koşullarda çalışabilmeleri için yapıldığını iyi anlatabilirlerse daha çok olumlu geri dönüşler alacakları düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin puanları incelendiğinde “Bu kurum benim için çok özel bir anlam taşıyor” ifadesinin en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. En düşük puan alan ifadelerden biri ise “Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmam; çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk hissediyorum” olmuştur. Burada katılımcıların geliştirdikleri örgütsel bağlılıkların diğer iş görenlerle olan bağından çok, kuruma besledikleri saygı ve minnet duygularından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer hipotezi olan İSG uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişki, yapılan analizler sonucunda anlamlı ve pozitif çıkmıştır. Bu sonuç da literatürle büyük oranda örtüşmektedir (Dorman vd., 1997; Clarke, 2006; Probst, 2013; Terzi, 2013; Altay, 2015; Koç, 2015; Dudu, 2019; Ünlü, 2019; Tatlıcan, 2020).

İş tatmini ölçeğinde yer alan “Çoğu günler işim konusunda istekliyimdir/hevesliyimdir”, “İşimden gerçekten zevk alırım” ve “İşimi ortalama bir çalışandan daha çok severim” ifadelerinin diğer ifadelerden daha yüksek puanlar almış olmaları, katılımcıların hali hazırda iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. İSG uygulamaları iş gören güvenliğinin artması, devamsızlıkların azalması, stresin azalması ve çalışan motivasyonun artması gibi sonuçlar yaratmaktadır. Bunlara bağlı olarak da iş görenlerde iş tatminine yol açmaktadır. İSG algısında yer alan ifadelerin puan ortalamaları, iş tatminine kıyasla daha düşük çıkmış olsa da, kurumda İSG kültürünün daha iyi noktalara çıkartılmasıyla iş tatmin düzeylerinin daha da yukarılara çıkabileceği görülmektedir.

Küreselleşme ile birlikte gelen yoğun rekabet, örgütlerin hayatlarına devam edebilmesi için insan kaynağına önem vermesini gerektirmektedir. Yetişmiş, işi bilen ve performansı yüksek insan kaynağının zarar görmemesi ve devamlılığı için İSG’nin tüm yönleri ile ayrıntılı bir şekilde uygulanması zorunlu olmaktadır. Bu sayede hem insan kaynaklarının işin getirdiği tehlike ve kazalardan korunması hem de örgütün kendilerine verdiği değeri gören iş görenlerin iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının artması sağlanmaktadır.

Sonuç olarak yöneticiler İSG’ye sadece çalışma ortamının emniyet altına alınması olarak bakmamalı, iş görenler üzerinde “sahiplenilme-gözetilme” duygularına da yol açabileceği unutulmamalıdır. Bu duygular örgütsel bağlılık ve iş tatminine olumlu yansıyacağı için genel örgüt iklimine de katkı sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

Akın, L. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenin hukuki sorumluluğuna etkisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 657-674.

Akın, L. (2017). İşyerinde ve işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 9-32.

Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.

Alli, B. O. (2008). Fundamental principles of occupational health and safety. *Genova, International Labour Organization*, 15.

Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal politika*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. No. 1744.

Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü.* (Tez No.498674) [Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Altay, S. (2015). *Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği: İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerine etkisi: Çimento sektöründe bir uygulama.* (Tez No.397594) [Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizitional commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225-230.

Argyris, C. (1998). Empowerment: The emperor's new clothes, *Harvard Business Review*, 76(3), May-June, 99-100.

Arslan, S. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenin genel yükümlülükleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 767-807.

Artar, M., Adıgüzel, Z., & Erdil, O. (2019). Örgütlerde yöneticiye duyulan güvenin, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel dışlanma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1417-1432.

Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neoklasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(5), 1-17.

Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerle sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 82(467), 31-48.

Aven, F. F., Parker, B., & Glen, McEvoy, M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A Meta-Analysis. *The Journal of Business Research*. 26(1), 63-73.

Aybek, A., Güvercin, Ö., & Hurşitoğlu Ç. (2003), Teknik personelin iş kazalarının nedenleri ve önlenmesine yönelik görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 6(2), 91-100.

Aygen, O. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık sektörü üzerinde bir araştırma*. (Tez No.188158) [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Aykan, E., Karakuş, G., & Karakoç, H. (2019). İş yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Erciyes üniversitesi idari personeli örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 41-61.

Bakan İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli, örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Gazi Kitabevi.

Balay, R. (2000). *Yöneticilerde ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.

Baybora, D. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bayrak, Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

Beşiktaş, İ. (2009). *İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki.* (Tez No.239996) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Bilgiç, H. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.

Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayınları.

Bolat, H. (2021). *İş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki rolü: Malatya-Yeşilyurt Belediyesinde ampirik bir çalışma.* (Tez No.707509) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19) , 75-94.

Bostancı, Y. (2004). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve yaptırımları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 67-86.

Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.

Blum, M., & Naylor, J. (1968). *Industrial psychology theorical and social foundation*. Harper and Row.

Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

Britt, T. W., Stetz, M. C., & Bliese, P. D. (2004). Work-relevant values strengthen the stressor-strain relation in elite army units. *Military Psychology*, 16(1), 1–17.

Bryce, G. K., & Manga, P. (1985). The effectiveness of health and safety committees. *Industrial Relations*, 40(2), 271-272.

Buchko, A. A., Weinzimmer, L. G., & Sergeyev, A.V. (1998). Effects of cultural context on the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment: a study of Russian workers. *Journal of Business Research*, 43(3), 109-116.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*.(Tez No.101558) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Centel, T., & Demircioğlu, M. (2005). *İş hukuku*. Beta Yayınları.

Chen, Z. X., & Francesco, A.M. (2003) The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.

Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.

Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 13(6), 539-558.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace. fourth edition*. Mcgraw-Hill Publications, Irwin.

Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, SPSS uygulamaları*. Sakarya Yayıncılık.

Çakınberk, A., & Demirel, E.T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103-119.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 11-33.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İSG Fayda-Maliyet Analizi Proje Raporu, 2010, Ankara.

Çevik, Taşdemir, D. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinin iş gören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık yönü.* (Tez No. 603116) [Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Çekmecelioğlu, G. H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç–Endrüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.

Çekmecelioğlu, G. H. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 94.

Çelik, S. (1999). *İş doyumu ve motivasyonunun verimlilik üzerine etkileri*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].

Çetin, O. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.

Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması.* (Tez No. 102419) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Çınar, O., & Gündoğdu, M. (2019). İş sağlığı - güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum ve İstanbul uygulaması. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.

Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.

Çiçek Ö., & Öçal, M. (2016). Dünya'da ve Türkiye'de is sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak - İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 129-160.

Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzeri kavramlarla ilişkisi, *Endüstri İlişkileri Dergisi*, 6(2), 1-11.

Dejoy, D. M., Della, D. J., Vandenberg, D. J., & Wilson, M.G. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41(2), 163-171.

Demirbilek, T. (2005). *İş güvenliği kültürü*. Legal Yayınevi.

Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi*. (Tez No.384690) [Doktora Tezi, Osmangazi Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Dudu, H. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği kültürünün iş tatmini ve iş kazalarına etkisi*. (Tez No.546695) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Durukan, T. (2023, Şubat*). İSG Ders Notları Slaytı*. docplayer.biz.tr/3796617-Unite-4-is-sagligi-ve-guvenligi-icindekiler-doc-dr-tulun-durukan-hedefler-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemleri.html.

Duygulu, E., Çıraklar, N., & Mohan, Y. (2008). Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 108-128.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(29), 37-61.

Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 1(22), 483-504.

Dönmez, B. (2015). *Türkiye'de ve Dünyada iş sağlığı ve güvenliği*. (Tez No. 394412) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Eraslan, E., & Cansaran, C. (2020). İş sağlığı ve güvenliği algısının değerlendirilmesi. *Journal of Turkish Operations Management*, 4(1), 357-368.

Erdoğdu, F. B. (2019). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: görgül bir araştırma.* (Tez No.587071) [Doktora

Tezi, Gazi Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 16.Baskı, Beta Yayınları.

Esmer, Y., & Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 258-272 .

Fotinatos, R., & Cooper, C.L. (1998). Social class differences and occupational stress. *International Journal of Stress Management*, (5), 211–222.

Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, L.M. (1995). Job stressors, job involvement and eployee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psycology*, 68(1), 1-11.

Gazioğlu, Ş., & Tansel, A. (2002); "Job satisfaction in Britain:Individual and job related factors. *Applied Economics,* 38(10), 1163-1171.

George, D. & Mallery, P. (2019*). IBM SPSS statistics 26 step by step: a simple guide and reference*. Roudledge.

Gerek, H. N. (2008). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Gerek, N. (1989). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemi, karşılaşılan sorunların nedenleri ve bu konuda alınması gereken önlemler. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1), 427-443.

Golden, P., & Taneja, S. (2010). Henri Fayol, practitioner and theoretician – revered and reviled. *Journal of Management History*, 16(4), 489-503.

Gökçe, A. T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 261-282.

Gökçe, O., & Şahin A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.

Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(1), 73-83.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-41.

Gül, N. (2017). Duygusal zeka ve iş tatmini ilişkisine örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(9), 50-62.

Gümüş, M., Hamarat, B., & Erdem, H. (2003). Örgütsel bağlılığın iş mükemmeliği ile ilişkisinin otel işletmelerinde belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, 987-998.

Gümüştekin E. C., & Emet C. (2007). Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerindeki etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 4-30.

Gündüz, S. (2004). *İşçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından görev ve sorumlulukları-Uygulamalı bir alan çalışması örneği*. (Tez No. 146770) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Gündüz, S. (2005). İş sağlığı ve güvenliği açısından işçilerin sorumlulukları ve hakları. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 124-131.

Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayınevi.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Gürkan Ç. G. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması.* (Tez No. 206826) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Güzel, A. (1997). "Fabrikadan internete işçi kavramı ve özellikle hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 83-84.

Hablemitoğlu, Ş., & Filiz, Y. (2009). *Risk çağı ve gençler*. Eflatun Yayınları.

Handsome, J. (2009). *The relationship between leadership style and job satisfaction.* Phd Thesis. Walden University.

Haq, S., & Chandio, J. A. (2014). Employees job satisfaction: analyzing the satisfaction by length of service and employment status. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(2), 16-24.

Hasin, H. H., & Omar, N. B. (2007). An empirical study on job satisfaction, job-related stress and intention to leave among audit staff in public accounting firms in Melaka. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 5(1), 21-39.

Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.

Holcom, M. L., Lehmand, W. E. K., & Simpson, D. D. (1993). Employee accidents: Influences of personel characteristics, job characteristics and substance use in jobs differing in accidents potential. *Journal of Safety Research*, 24(4), 205-221.

Hrebiniak, L., & Alutto, J. (1972). Personal and role – related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.

Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.*), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(1), 255–276.

Ilgaz Yıldırım, B. (2014). *Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Alanya'daki beş yıldızlı oteller üzerinde bir uygulama*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi].

İlhan, M., Kurtcebe, Z. Ö., Durukan, E., & Koşar, L. (2006). Temizlik işçilerinin sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşulları ile iş kazası ve meslek hastalığı sıklığı. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(6), 433-439.

İLO Ankara Ofisi Raporu, (2023, Nisan 28). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_498818

İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*, Çizgi Kitabevi.

İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 30 Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 28339). www.mevzuat.gov.tr

Jenkins, M., & Thomlinson, R.P. (1992) Organizational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions. *Management Research News*, 15(10), 18-22.

Kabakçı, M. (2009). *Avrupa Birliği iş hukunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının uyumu*. Beta Yayınları.

Kaçik, S., & Aykan, E. (2021). Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 40-64.

Kağnıcıoğlu, D., Bilgin, L., Taşcı, D., Benligiray, S., & Tonus, H. Z. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Kantar, H. (2008). *İşletmede motivasyon*. Kum Saati Yayınları.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

Karabal, A. (2021). İş sağlığı ve güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21.

Karacan, E., & Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 102-117.

Karadağ, T. (2022). *Askeri birliklerde iş sağlığı ve güvenliğinin verimliliğe etkisi ve çözüm önerileri*. (Tez No.733617) [Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Karakulle, İ. (2020). *Çalışanların insan kaynakları uygulamalarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir uygulama*. (Tez No.627909) [Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Karahan, A. (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(3), 231-246

Karcıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

Kaş, L. (2012). *Herzberg'in içsel ve dışsal motivasyon etmenleri ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama.* (Tez No.298509) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi.* (Çeviren: Can H. ve Bayar Y.), TODAİE Yayınları.

Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği.* (Tez No.610749) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Kılıç, A. (2012). *İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların algılarının iş tatminleri ile ilişkisi; Metal işletmesinde bir araştırma.* (Tez No.309276) [Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Kılınç, T. (1991). Rol çatışmasını belirleyen örgütsel faktörler ve satış elemanlarına yönelik sektörel bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 19-34.

Kılkış, İ. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği*. Dora Basım Yayım.

Kiani, F., & Golparvar, M. (2020). The effect of occupational health and safety practices on job satisfaction and organizational commitment among workers. *Safety and Health at Work*, 11(1), 82-88.

Koç, H., Yazıcıoğlu İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 13 - 22.

Koç, S. T. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine etkisi: Alanya'da konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma.* (Tez No.399529) [Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Kovancı, N. (2018). İş kazası sonucu ölüm nedeniyle işverenin cezai sorumluluğunun suçun manevi unsuru bakımından değerlendirilmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (11), 263-296.

Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması.* (Tez No.366946) [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 14-37.

Küçük Özdemir, M. (2006). *Turizm sektöründe iş görenlerin iş tatmini faktörleri ile dış müşteri tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi)

Locke, E. A. (1976). Nature and causes of job satisfaction, In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 1297-1349.

Lunderberg, D. E. (1992). *The management of people in hotels and restaurants and club*. 5th Revised Edition, W.C. Brown Publishers, Dubuque, Iowa.

Maryjoan, I., & Tom, E. E. (2016). Effects of industrial safety and health on employees job performance in selected cement companies in cross river state, *International Journal of Business and Management Review*, 43(3), 49-56.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2), 171-194.

Matias, D. O., & Coelho, D. A. (2002). The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management. *International Journal of Production Research*, 40(15), 3857-3866.

Mengenci, C., Gökçe, S. G., Kutanis, R. Ö., & Emhan, A. (2019). İş güvenliğinin geliştirilmesinde ve yerleştirilmesinde iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın önemi: Havacılık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 85-102.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

Meyer J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks , CA: Sage Publications.

Meyer, J. P., Irving P.G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on orginizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29-52.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-Analysis of antecedents, correlates and consequences, Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20-52.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers , R. M. (1982). Employee – organization linkages: *The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Pres.

Mujkić, A., Šehić, D., Rahimić, Z., & Jusić, J. (2014). Transformational leadership and employee satisfaction. *Ekonomski Vjesnik*, 27(2), 259-270.

Nişancı, Z. N., & Demirören, J. K. (2020). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş kültürüne etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, Special Issue on 3rd International EUREFE Congress, 21-39.

Odaman, S. (2005). 4857 Sayılı yeni iş kanunu sonrasında iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin önemi ve OHSAS 18001 yönetim sistemi. *Human Resources*, Mart sayısı, 24.

Oliver, N. (1990), ‘’Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development’’ , *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-21.

Oltulu, Et, E. (2021). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumuna etkisi, kamu sağlık kuruluşlarında bir araştırma.* (Tez No.704220) [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir.

Omusullah, I. D. (2013). *Percieved influence of occupational health and safety practices on job satisfaction among employees in Chemelil Sugar Company Limited*. Nairobi: The University Of Nairobi.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.

Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.

Ovla, H. D., & Taşdelen, B. (2012). Aykırı değer yönetimi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilim Dergisi*, 5(3), 1-8.

Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.

Özaslan, B. Ö. (2011). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde bir araştırma*. (Tez No.287686) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir.

Özkaya, O., Karakoç Deveci İ., & Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 6(2), 77-96.

Özmen, Timurcanday, Ö., Özer Süral P., & Saatçioğlu, Y. Ö. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.

Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 37(2), 79-97.

Pınar, E. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku: İnşaat sektöründe uygulama sorunları*. (Tez No.337397) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Probst, T. M. (2013). Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 220-230.

Ramsey, J., Punnett, B.J., & Greenidge, D. (2008). A social psychological account of absenteeism in Barbados. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 97-117.

Rahmani, H., Azari, S., Vasokolaee, G. R., Mirghaed, M. T., & Raadabadi, M. (2015). Organizational culture and organizational commitment; correlational study in hospital staffs. *Asian Social Science*, 11(5), 143-149.

Rothman, S., & Coetzer, E. P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 11(1), 33-39.

Rowden, R.W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.

Rowden, R.W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407-425.

Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış*. Mkm Yayınları.

Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 17-36.

Schein H. E. (1978). Örgüt psikolojisi, Çeviri:M. Tosun, TODAİE Yayınları.

Selek, H. S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği*. Seçkin Yayıncılık.

Seo, Y. J., Ko, J., & Price, L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses : A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41(4), 437-446.

Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait değişkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.

Sığrı, Ü., & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.

Songur, L., & Songur, G. (2018). Ekonomik büyümede iş kazası ve meslek hastalıklarının önemi ve sosyal tarafların sorumlulukları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (68), 43-55.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü. (1972, 22 Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 14223). www.mevzuat.gov.tr

Sönmez, M. Ö. (2022). *İş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi.* (Tez No.764414) [Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications.

Suliman, A. M., & Iles, P.A., (2000). The multi-dimensional nature of organizational commitment in a non western context. *Journal of Management Development*, 19(1), 71-82.

Sun, Özlem, H. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

Suparna, N. S., & Jaiswal, A. (2021). The Occupational Health and Safety, *Anthropo-Indialogs*, 1(3), 261-269.

Sürücü, L., & Maşlakçı A., (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Jounal of Management and Administration,* 2(3), 50-65.

Şen, M. (2015). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarihsel gelişimi ve dayanakları. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 119-121.

Şimşek, M. Ş., & Öğe, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eğitim Kitapevi.

Şengül, A. (2008). *İş doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma.* [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi].

Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. Beta Basım.

Tanner, B. M. (2007). An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust and organizational commitment in an Acute Care Hospital. Phd Thesis, Saybrook Graduate School and Research Center.

Taşliyan, M., & Pekkan, N. Ü. (2017). Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma: beş yıldızlı oteller örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 30-41.

Tatlıcan, M. (2020). *İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği*. (Tez No.615518) [Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Tekingündüz, S., & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*,(91) ,77-103.

Telli, H. (2022). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların performansı ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi.* (Tez No.718927) [Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınları.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* (1), 23-45.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *The Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Terzi, M. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği politikaları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelere yönelik araştırma.* (Tez No.349158) [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Tiftik, M., & Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre genel hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 319-356.

TMMOB, (2017). *İş sağlığı ve güvenliği oda raporu.* Yayın No: MMO/670, 7.Baskı.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258-277.

Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş*, 9(4), 1-19.

Touitou, Y., Reinberg, A., & Touitou, D. (2017). Association between light at night, melatonin secretion, sleep deprivation and the internal clock: Health impacts and mechanisms of circadian disruption. *Life Sciences*, 173, 94-106.

Tozlu, A. (2022). Kamu kurumlarında çalışan uzman personelin iş tatmini ve işgücü devir oranı. *Mavi Atlas*, 10(1), 120-150.

Tsıng, G. C., & Koh, D. (2011). Occupational diseas. *Global Occupatıonal Health*, Guidotti Tl Ed. Oxford University Press.

Tuygun, Toklu, A. (2016). *Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına olan etkisinin incelenmesi.* (Tez No.445870) [Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Türk Ceza Kanunu. (2004, 12 Kasım). *Resmi Gazete*. (Sayı: 25611). www.mevzuat.gov.tr

Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *J. Qual Management*, (5), 247-272.

Ulusoy, M. E. (2013). *İşverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından iş yerinde örgütlenme yükümlülüğü*. (Tez No.337704) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Umutlu, S., & Karcıoğlu, F. (2021). İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmininin ilişkisi: Çimento sektöründe bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 65-81.

Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.

Üngüren, E. & Doğan, H. (2010). Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin chaid analiz yöntemiyle değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 39-52.

Ünlü, O. (2019). İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi; sağlık sektöründe bir uygulama. (Tez No.560124) [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Walters, V., & Denton, M. (1990). Workers knowledge of their legal rights and resistance to hazardous work. *Relations Industrielles*, 45(3), 543-544.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academiy of Management Rewiew*, 7(3), 418-428.

Yaman, Y., & Çoşkun, A. (2020). İş kazaları ve sonuçlarının Türkiye ve İstanbul düzeyinde incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(60), 363-377.

Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M. K. (2007). Satış gücü motivasyonu – iş tatmini ölçeklerinin test edilmesi ve motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi: İlaç sektöründe bir uygulama. *''İş-güç'' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 62-98.

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri iş görenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(3), 114-129.

Yalçın A., & İplik N. (2007). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483 - 500.

Yalçın, D. A., & İplik, Ö. F. N. (2005). Beş yıldızlı otelde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

Yazıcı, M. A. (2022). İşletmelerde iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü ve buna yönelik bir araştırma. (Tez No.723729) [Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

Yıldız, S., & Köseoğlu, M. A. (2019). The effects of occupational health and safety practices on job satisfaction and organizational commitment: A study on healthcare employees. *Journal of Healthcare Engineering*, (1), 1-9.

Yılmaz, M. (2018). *Bina inşaatlarında iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerinin tahmini için bir model önerisi*. (Tez No.540203) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Yılmaz, T., & Sözcan, Z. (2019). Ödül yönetimi: İşletmeler açısından değeri ve önemi. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 271-295.

Yılmaz, B., & Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdare İncelemeler Dergisi*, 2(4), 93-108.

Yiğit, A. (2013). *İş güvenliği*. Dora Yayıncılık.

Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi].

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulunun 10/04/2023 tarihli ve 22/2023 numaralı kararı ile alınmıştır.

EK. 1. ANKET FORMU

Sayın katılımcı, bu anket çalışması ‘’ İSG Uygulamalarının İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve İş Tatminlerine Etkisi’’ tez konusunun araştırma kısmında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Tarafımızca hazırlanan ankette belirtilen ifadelere vereceğiniz cevaplar anonim olarak tutulacak ve yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşması için samimi bir şekilde gerçek düşüncelerinizi paylaşmanızı rica ederim. Katılımınız için teşekkür ederim.

Danışman:
Prof.Dr.Ebru AYKAN

Eren YILDIZ
Kayseri Üniversitesi, Kayseri
Yüksek Lisans Öğrencisi

İSG ALGISI ve İŞ TATMİNİ ÖLÇEKLERİ:

Aşağıdaki 1-15 no’lu sorular iş görenlerin İSG uygulamalarını nasıl algıladıklarını, 16-21 no’lu sorular ise iş tatminlerini ölçmek için hazırlanmıştır. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, sizin davranışlarınızı yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-Yöneticim güvenlik kurallarına uygun davrandığımda beni ödüllendirmektedir.					
2-Güvenlik prosedürleri gerçek durumlara uygun niteliktedir.					
3-Sık sık güvenlik eğitimi aldığım için daha güvenli çalışıyorum.					
4-İş yeri güvenlik kontrolleri sıkça yapıldığından güvenli şekilde çalışıyorum.					
5-Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.					
6-İş yerimdeki yönetim, çalışanların güvenliğiyle kârla ilgilendiği kadar ilgileniyor.					
7-İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.					
8-İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.					
9-Güvenli olmayan bir şekilde çalışmam, iyi bir eğitim görmediğim içindir.					
10- Güvenli olmayan bir şekilde çalışmam, neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.					
11-Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.					
12- Herkes kaza yapma konusunda eşit riske sahiptir.					
13-İş yerimizde gerekli önlemleri almayan insanlar, başlarına gelenlerden kendileri sorumludur.					
14-Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.					
15-Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda fark etmez.					
16-İşimden gerçekten zevk alırım.					
17-İşimi ortalama bir çalışandan daha çok severim.					
18-İşimden nadiren sıkılırım.					
19-Başka bir iş yapmayı arzu etmem.					
20-Çoğu günler işim konusunda istekliyimdir/hevesliyimdir.					
21-İşimden oldukça tatmin olduğumu hissederim.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ:

Aşağıdaki ifadeler örgütsel bağlılık davranışlarınızı belirlemeye yöneliktir. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, sizin davranışlarınızı yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-Kariyerimin kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2-Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
3- Bu kurumda kendimi ‘’ailenin bir parçası’’ gibi hissediyorum.					
4-Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5-Bu kurum benim için çok özel bir anlam taşıyor.					
6-Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
7-İstesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
8-Şu an kurumumdan ayrılmaya karar vermiş olsam, hayatımın büyük bölümü alt üst olurdu.					
9-Bu kurumda çalışmaya devam etmem, hem istek hem de gerekliliktir.					
10-Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
11-Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi uygun iş alternatiflerinin kıtlığıdır.					
12-Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmış olmasaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
13-Bu kurumda çalışmaya devam etmem için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14-Bu kurumdan ayrılmak avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.					
15-Bu kurumdan şu an ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16- Çalıştığım kurum sadakatimi hak ediyor.					
17-Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmam; çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk hissediyorum.					
18-Çalıştığım bu kuruma çok şey borçluyum.					

DEMOGRAFİK BİLGİLER:

Cinsiyetiniz: Erkek( ) Kadın( )

Yaşınız: 24’ten az( ) 25-40( ) 41-60( ) 61 ve yukarısı( )

Medeni Haliniz: Evli( ) Bekar( )

Öğrenim Düzeyiniz Nedir? İlköğretim( ) Ortaöğretim( ) Ön lisans( ) Lisans( ) Lisansüstü( )

ÖZGEÇMİŞ

1. İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Eren YILDIZ

Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

2. ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İnşaat Mühendisliği	Dokuz Eylül Üniversitesi	2016
Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Anadolu Üniversitesi	2018
Yüksek Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	Kayseri Üniversitesi	-

3. YABANCI DİL : İngilizce

4. YAYINLAR

4.1. Aykan, E., & Yıldız, E., (2022, 1 Ekim). *Çalışanların Görev Çatışmalarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Performansları Üzerindeki Etkisi*. 8. Uluslararası Erciyes Bilimsel Araştırmalar Kongresi'nde sunulan bildiri. Kayseri, Türkiye. (ss. 185-193).

TEZ İNTİHAL RAPORU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

Yazar Eren YILDIZ

WORD COUNT 20538

TIME SUBMITTED 17-AUG-2023 10:09AM

PAPER ID 102051197

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞ GÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİ

ORIGINALITY REPORT

18%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	acikbilim.yok.gov.tr Internet	1132 words – 5%
2	iibfdergi.ahievran.edu.tr Internet	524 words – 2%
3	abis-files.kayseri.edu.tr Internet	168 words – 1%
4	kplegal.com.tr Internet	117 words – 1%
5	acikerisim.gelisim.edu.tr Internet	113 words – 1%
6	dergipark.org.tr Internet	101 words – < 1%
7	acikerisim.karabuk.edu.tr:8080 Internet	93 words – < 1%
8	app.trdizin.gov.tr Internet	68 words – < 1%
9	docplayer.biz.tr Internet	61 words – < 1%
10	www.researchgate.net Internet	

105	YÜCEL, Recep. "GEMİADAMLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ, İŞ PERFORMANSLARINA ETKİLERİ: İSTANBULDA İÇ VE ŞEHİRLER ARASI HATLARDAKİ YOLCU GEMİLERİNDE ÇALIŞAN GEMİADAMLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA", Dokuz Eylül Üniversitesi, 2015. Publications	6 words – < 1%
106	www.isgtecrubeleri.com Internet	6 words – < 1%
107	www.seckin.com.tr Internet	6 words – < 1%

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OFF	EXCLUDE MATCHES	OFF