



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: ÇANKIRI İLİ
ÖRNEĞİ**

**2022
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Mahmut Oral TAŞCI

Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: ÇANKIRI İLİ ÖRNEĞİ**

Mahmut Oral TAŞCI

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalında

Doktora Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Şubat 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
KISALTMALAR	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	12
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	14
ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	16
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM	17
VARSAYIMLAR	18
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	19
EVREN VE ÖRNEKLEM	19
1. BİRİNCİ BÖLÜM	21
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	21
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Tanımı.....	21
1.2. İşveren Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları	22
1.3. İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları	23
1.4. İSG Faaliyetlerinin Sınıfları/Grupları	24
1.4.1. Az Tehlikeli Sınıf	25
1.4.2. Tehlikeli Sınıf	26
1.4.3. Çok Tehlikeli Sınıf	26
1.5. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşyerleri Arasındaki Uygulama Farklılıkları ...	26
1.5.1. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirilmesi ve Çalışma Süreleri.....	27
1.5.2. İşyeri Hekimi ile Diğer Sağlık Personeli Görevlendirilmesi.....	28
1.5.3. İlkyardımcı Bulundurulması	29
1.5.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (ISGB) Kurulması	30
1.5.5. İSG Kurulu Toplantıları.....	31

1.5.6. İSG Risk Değerlendirmesi	32
1.5.7. Acil Durum Eylem Planları	33
1.5.8. İşletmede Çalışanların İSG Eğitim Süreleri ve Eğitim Yenilemeleri ...	35
1.5.9. Çalışanların Muayeneleri	36
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi -ElmeriYöntemi ve Sınıflandırması	36
1.6.1. Güvenlik Davranışları.....	38
1.6.2. Düzen ve Temizlik	38
1.6.3. Makine Güvenliği	39
1.6.4. Endüstriyel Hijyen.....	40
1.6.5. Ergonomi	41
1.6.6. İlk Yardım ve Yangın Güvenliği	41
2. İKİNCİ BÖLÜM.....	43
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	43
2.1. Örgütsel Bağlılık.....	43
2.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi	44
2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkenler.....	46
2.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	52
2.5.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Modeller.....	57
2.5.1.Allen – Meyer Sınıflandırması: 3 Bileşenli Model.....	59
2.5.2.O'ReillyChatman Sınıflandırması	63
2.5.3.Katz ve Kahn Sınıflandırması: Örgüt Ortamında Bağlılık.....	64
2.5.4.Mowday Sınıflandırması.....	64
2.5.5.Wiener Sınıflandırması: Örgüt Güvenliği.....	65
2.5.6.Etzioni'nin Sınıflandırması.....	66
3. BÖLÜM	67
LİTERATÜR TARAMASI	67
3.1. Havacılık Sektöründe İSG'nin Geliştirilmesi ve Örgütsel Bağlılığın Önemi	67
3.2. İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	67
3.3. Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Bağlılık – Gana Madencilik Endüstrisi ..	68
4. BÖLÜM	69
İSG UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ALAN ARAŞTIRMASI	69
4.1. İSG Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi.....	70
4.1.1. İSG Ölçeğinin KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Testi	70

4.1.2. Faktör Analizi Sonrası İSG Boyutları	74
4.1.3. Faktör Analizi Sonrası İSG Boyutları Sorularının Sınıflandırması	74
4.2. İSG Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	76
4.3. Örgütsel Bağlılık Doğrulamalı Faktör Analizi.....	77
4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	81
4.5. Çalışanların İSG Algıları İle Örgütsel Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf).....	82
4.6. Tehlikeli Sınıfta Çalışan İşçilerin İSG Algıları İle Örgütsel Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	84
4.7. Çok Tehlikeli Sınıfta Çalışan İşçilerin İSG Algıları İle Örgütsel Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli.....	86
4.8. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Bulguları	88
4.8.1. Örgütsel Bağlılık İle Cinsiyet Arasındaki Farklılık	88
4.8.2. Örgütsel Bağlılık İle Tehlike Sınıfları Arasındaki Farklılık	89
4.8.3. Örgütsel Bağlılık İle Yaş Grupları Arasındaki Farklılık	90
4.8.4. Örgütsel Bağlılık İle Medeni Durum Arasındaki Farklılık.....	92
4.8.5. Örgütsel Bağlılık İle Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık	93
4.8.6. Örgütsel Bağlılık İle İşletmedeki Görevi Arasındaki Farklılık.....	95
4.8.7. Örgütsel Bağlılık İle İşyerindeki Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık	96
4.8.8. Örgütsel Bağlılık İle Çalışma Hayatındaki Kaçınıcı İş Olduğu Arasındaki Farklılık.....	97
4.8.9. Örgütsel Bağlılık İle Çalışma Hayatındaki Toplam İş Tecrübesi Arasındaki Farklılık.....	98
SONUÇ ve TARTIŞMA	101
ÖNERİLER.....	105
KAYNAKÇA.....	107
TABLolar.....	121
ŞEKİLLER.....	123
EKLER	124
Ek-1. Anket Metni.....	124
ÖZGEÇMİŞ	130

TEZ ONAY SAYFASI

Mahmut Oral TAŞCI tarafından hazırlanan “İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: ÇANKIRI İLİ ÖRNEĞİ” başlıklı bu tezin Doktora Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç. Dr.Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

Üye : Doç. Dr.Kemal YAMAN (KBÜ)

Üye : Doç. Dr.Abdulkadir GÜMÜŞ (YYÜ)

Üye : Doç. Dr.Doğan KUTUKIZ (MSKÜ)

24.02.2022

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Doktora Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Mahmut Oral TAŞCI

İmza :

ÖNSÖZ

Ülkemizde işletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanındaki uygulamaları 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte altyapı bütünlüğü kazanmıştır. Bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte işletmelerde hem çalışanlar hem de işverenler için İSG açısından proaktif süreç yönetimine geçilmesi amaçlanmıştır. Bu tez çalışmasıyla, İSG konusunun örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmelerde yapılan uygulamaların, çalışanların örgütsel bağlılığına olumlu katkı sağlayacağı bu araştırmanın temel hipotezidir. Bu çalışmayla çok tehlikeli ve tehlikeli iş sınıfında bulunan işletmelerin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi belirlenecektir. Yapılan çalışma sonucunda İSG uygulaması algısının örgütsel bağlılık algısı üzerinde negatif anlamlı açıklayıcılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yeri tehlike sınıflamasına göre çok tehlikeli iş yerlerindeki negatif anlamlı yordamanın tehlikeli iş yerlerine göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Çalışmanın tüm süreçlerinde desteğini ve bilgisini aktaran değerli tez danışmanı hocam Dr. Öğretim Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK'e,

Çalışmama deneyimlerini ve bilgilerini akararak katkıda bulunan Doç.Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'a, Doç.Dr. Kemal YAMAN'a

Çalışmanın uygulama safhasında desteklerini esirgemeyen Çankırı'daki Çerkeş Organize Sanayi Bölgesi (OSB) Müdürü Hüseyin Önder ALTUN'a, Korgun OSB Müdürü Harun ŞAHİN'e, Şabanaözü OSB Müdürü Yavuz UĞURLU'ya, Yakınkent OSB Müdürü Ahmet USTA'ya ve işletme yetkililerine,

Her zaman yanımda olan, çok sevdiğim saygıdeğer aileme,

Teşekkürlerimi sunarım.

ÖZ

Bu araştırmada güvenlik iklimi kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasındaki yordama incelenmektedir. Araştırmanın amacı, çok tehlikeli ve tehlikeli iş sınıfında faaliyet gösteren işyerlerindeki çalışanların İSG uygulaması algısının örgütsel bağlılık algısı üzerindeki yordayıcılığını belirleyebilmektir. Çalışmanın evrenini Çankırı'da organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmuştur. Çalışmanın uygulanmasını kabul eden işletmelerin çalışanlarına anket uygulanarak veri toplanmıştır. İSG ile ilgili olan anketlerden elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS22 programı kullanılarak keşfedici faktör analizi, örgütsel bağlılık ile ilgili olan anketlerden elde edilen verilerin analizi için Amos24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre de IBM SPSS22 ile tanımlayıcı analizler yapılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının 4 boyutu (iş sağlığı ve güvenliği bilinci, çalışma ortamı güvenliği, üretim proses güvenliği, acil durumlara hazır olma) ile örgütsel bağlılığın 3 boyutunun (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki yordamayı araştırmak için beşli likert ölçeğinde anket formu kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda İSG uygulaması algısının örgütsel bağlılık algısı üzerinde negatif anlamlı bir yordayıcılığı olduğu belirlenmiştir. Çok tehlikeli ve tehlikeli iş sınıfındaki işletmelerin arasındaki negatif anlamlı yordama farkının çok tehlikeli iş sınıfında daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerindeki İSG uygulamalarındaki 1 standart sapmalık artışın, örgütsel bağlılıkta bağlılıkta .60 standart sapmalık negatif anlamlı yordamaya, tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerindeki İSG uygulamalarındaki 1 standart sapmalık artışın .51 standart sapmalık negatif anlamlı yordamaya neden olacağı sonucuna ulaşılmıştır. İşyerlerinin bu konuda, çalışanlarının İSG konusunda bilinçlenmesine yönelik eğitimleri ve bilgilendirme faaliyetlerini artırması gerektiği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), Örgütsel Bağlılık, İşyeri Tehlike Sınıfı, Tehlike Sınıflarına Göre Örgütler, Tehlike Sınıflarına Göre Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

In this study, within the scope of the safety climate, the prediction between occupational health and safety (OHS) practices and organizational commitment is examined. The aim of the research is to determine the predictor of the OHS practice perception of the employees in the workplaces operating in the very hazardous and hazardous class on the perception of organizational commitment. The universe of the study consisted of businesses operating in organized industrial zones in Çankırı. Data were collected by applying a questionnaire to the employees of the enterprises that accepted the application of the study. Exploratory factor analysis using the IBM SPSS22 program used to analyze the data obtained from the OHS related questionnaires, and confirmatory factor analysis method was used by using the Amos24 program for the analysis of the data obtained from the organizational commitment questionnaires. Descriptive analyzes were made with IBM SPSS22 according to demographic variables.

A five-point Likert scale survey was conducted to investigate the predictor between the 4 dimensions of the OHS (OHS awareness, work environment safety, production process safety, emergency preparedness) and the 3 dimensions of organizational commitment (emotional, continuance, normative) form has been used.

As a result of the research, it was determined that the perception of OHS practice had a negative significant predictor on the perception of organizational commitment. It has been concluded that the negative significant predictive difference between the businesses in the very hazardous and hazardous classes is more in the very hazardous business class. It has been concluded that a 1 standard deviation increase in OHS practices in workplaces operating in a very hazardous class will cause a negative significant predictor of .60 standard deviations in organizational commitment, and a 1 standard deviation increase in OHS practices in workplaces operating in a hazardous class will cause a negative significant prediction of .51 standard deviations. It is considered that work places should increase their training and information activities to raise awareness of their employees about OHS.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Organizational Commitment, Organizations by Hazard Classes, Workplace Hazard Class, Organizational Commitment by Hazard Classes

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Çankırı İli Örneği
Tezin Yazarı	Mahmut Oral TAŞCI
Tezin Danışmanı	Dr. Öğretim Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK
Tezin Derecesi	Doktora
Tezin Tarihi	24.02.2022
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/SBE
Tezin Sayfa Sayısı	130
Anahtar Kelimeler	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), Örgütsel Bağlılık, İşyeri Tehlike Sınıfı, Tehlike Sınıflarına Göre Örgütler, Tehlike Sınıflarına Göre Örgütsel Bağlılık

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment: The Case of Çankırı Province
Author of the Thesis	Mahmut Oral TAŞCI
Advisor of the Thesis	Assistant Professor Mehmet Murat TUNÇBİLEK
Status of the Thesis	Doctorate (PhD)
Date of the Thesis	24.02.2022
Field of the Thesis	Business Administration
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	130
Keywords	Occupational Health and Safety (OHS), Organizational Commitment, Organizations by Hazard Classes, Workplace Hazard Class, Organizational Commitment by Hazard Classes

KISALTMALAR

ADEP : Acil Durum Eylem Planı

ADE : Acil Durumlara Hazır Olma

COG : Çalışma Ortamı Güvenliği

DB : Duygusal Bağlılık

DVMB : Devam Bağlılığı

İGU : İş Güvenliği Uzmanı

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGB : İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

İSGBİL : İSG Bilinci

İSGUYG : İSG Uygulamaları

WHO (DSÖ) : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

KKD : Kişisel Koruyucu Donanım

NRMB : Normatif Bağlılık

OSB : Organize Sanayi Bölgesi

ÖB : Örgütsel Bağlılık

SPSS : Statistical PackageforSocialSciencies

s. : sayfa

USG : Üretim Süreç/Proses Güvenliği

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Örgütsel bağlılık ve iş sağlığı güvenliği konuları modern iş yaşamının önemli alanlarını oluşturmaktadır. İşletmeler çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak için büyük gayretler göstermektedir ve İSG ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi değerlendiren araştırmaların sayıca sınırlı olması bu alanda yapılacak çalışmalarını değerli kılmaktadır (Kördeve ve Gümüş, 2018, s.51,64). Örgütsel bağlılığı ele alan çok fazla yaklaşım bulunmaktadır ve bu konuda çok fazla model geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda en fazla kullanılıp kabul görmüş olan model Meyer ve Allen'in "3 boyutlu örgütsel bağlılık modeli"dir (Ulusoy ve Can, 2019, s.25). Farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda toplumun gelişimindeki önemli faktörlerden birisinin tüm çalışanlar için daha uzun bir kariyer sağlanması olduğu dikkat çekmektedir. Yüksek İSG standartlarının olması da genel anlamda çalışma hayatının uzatılmasına katkı sağlamaktadır (Ovacıllı ve Pekiner, 2014, s.95).

Dünya genelinde iş ve işyeri güvenliğini artırmak amacıyla akademik çalışmalar yapılırken, Türkiye'de güvenlik konusunu ele alan yeterli çalışma bulunmamaktadır (Mengenci, Gökçe, Kutunis ve Emhan, 2019, s.87). Alan yazınında İSG üzerine kuramsal ve alan çalışmaları yapılmaktayken İSG ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkilerini bir arada inceleyen çalışmaların artırılması gerekmektedir (Çınar ve Gündoğdu, 2019, s.233). Cerev tarafından (2018) İSG uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine Elazığ ili özelinde yaptığı bir çalışma bulunmaktadır, ancak bu çalışmada işyerlerindeki işçileri kapsamamaktadır, yapılan çalışma yalnızca İSG uzmanlarını kapsamaktadır. Literatürde bu çalışmadan başka farklı çalışmalarında yapılmaya başlandığı dikkat çekmektedir.

Yorio ve Watcher (2014) yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılığın yalnızca iş güvenliği yönetim sistemlerini kurmak olmadığını çalışanların bilişsel ve duygusal düzeylerinin geliştirilmesinin de önemli olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın artırılması amacıyla işletmelerde İSG sistemi kurulurken çalışanların katılımlarının sağlanması ve onların kalplerinin ve zihinlerinin de kazanılmasına vurgu yapmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği politikalarının bütününe kapsayan işletme içi çalışmaların yapılması ve süreçlere çalışanların dahil edilmesi çalışanların örgütsel

bağlılığını artırabileceği ifade edilmektedir (Kaynak, Toklu ve Elci, 2016, s.147). İş sağlığı ve güvenliğinin sistematik uygulandığı işyerlerinde örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir (Dejoy, Della, Vandenberg ve Wilson, 2010, s.168).

İş sağlığı ve güvenliği yönetiminin verimlilik artışı ve kalite gibi performans kriterleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu araştırmalarda belirtilmektedir (Laitinen, Vuorinen, Simola ve Yrjanheikiki, 2013, s.70)

Literatür taramasında daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde İSG ve örgütsel bağlılık ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmuş olup, işyeri tehlike sınıfına göre çok tehlikeli ve tehlikeli sınıflar ile ilgili örgütsel bağlılığı içeren çalışma bulunmamıştır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyeri çalışanlarına anket uygulanarak, işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri algısının örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordayıp yordamayacağı konusu ele alınmıştır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflar arasında yasal olarak İSG uzmanı görevlendirme süreleri, acil durum müdahale ekiplerinin kurulması ve ekiplerdeki personel sayılarının belirlenmesi, risk değerlendirmesi yapılması süreçlerinde, çalışanlara yönelik verilen eğitimlerin süreleri gibi konularda uygulama farklıları bulunduğu için iki grup arasında uygulama farklılıklarından kaynaklı olarak örgütsel bağlılık açısından farklılıkların oluşabileceği değerlendirilmektedir. Bu farklılıkların tespit edilmesi ve literatüre katkı sunulması amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında geçerliliği literatürde henüz kabul görmüş ölçek olmasa da 2011 yılında Özasan tarafından yapılmış bir doktora tez çalışması ve başka çalışmalarda kullanılmış benzer ölçekler bulunmaktadır.

Bu araştırma ile çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde çalışanların İSG uygulamaları algılarıyla çalışanların örgütsel bağlılığına olan etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bunun için Çankırı'da organize sanayi bölgelerinde çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarına uygulanan anket çalışması ile konu analiz edilmiş ve ilgili bulgulara yer verilmiştir. Bu alanda yapılacak akademik çalışmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek *işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri algısının örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordayıp yordamadığı* araştırılmıştır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinde çalışanların İSG faaliyetleri algısının örgütsel bağlılığı anlamlı yordayıp yordamayacağını belirlemek üzere anket yöntemi ile veri toplanmıştır. İşyerlerinin tehlike sınıfları belirlenirken “İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” dikkate alınarak çalışma yapılmıştır.

Araştırmada verilerin toplanması için Örgütsel Bağlılık ve İş Sağlığı ve Güvenliği arasındaki yordamanın tespit edilmesi amacıyla örgütsel bağlılık ve İSG konularında 2 ayrı ölçek kullanılmıştır. Anket uygulaması Karabük Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 15.11.2019 tarihli 47090 sayı ile alınan onaydan sonra uygulanmıştır.

Örgütsel bağlılık için literatürde kabul görmüş olan Allen ve Meyer’ın 18 sorudan oluşan, 3 boyutlu (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ölçeği kullanılmıştır (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Ölçek formları Ek1’de sunulmaktadır.

İSG faaliyetleri algısı ölçeğinin oluşturulması için proaktif bir değerlendirme kabiliyeti olan ve anlık olarak saha çalışmalarının kontrolünü/denetimini yapabiliyor olması nedeni ile Elmeri denetim yönteminde kullanılan soru setlerinden faydalanılmıştır. Elmeri yöntemi İSG saha uygulamalarında performans izleme aracı olarak da kullanılmaktadır (Laitinen, Ersan, Birgören ve Özese, 2011, s.4).

İSG faaliyetleri ile ilgili ölçeği geliştirirken, pilot çalışma yapılmıştır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren 2 işletmede toplam 75 anket yapılmıştır. Ön testler sonucunda yapılan anketlerde cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .933 bulunmuş ve yapılan faktör analizi sonucunda faktörleşmenin 4 boyut olarak gerçekleştiği bulunmuştur. Bu boyutlar yapılan ön test ve nihai testler sonucunda keşfedici faktör analizine göre 4 boyut olarak aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. İSG Bilinci
2. Çalışma Ortamı Güvenliği
3. Üretim Proses Güvenliği
4. Acil Durumlara Hazır Olma

Yapılan pilot çalışma sonucunda ölçek sorularına nihai hali verilmiş ve verilerin toplanması için Karabük Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul kararı alınmıştır (Ek2).

Araştırma kapsamındaki veriler anket tekniği ile 01.02.2020-15.04.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler toplanırken aşağıdaki yöntemler kullanılmıştır;

- İşletme yetkilileri ile görüşülerek anketin ilgili iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sonrasında dağıtılması ve çalışanlarla yüz yüze görüşülerek anketlerin toplanması,
- Daha önce çıktısı alınan anketlerin işyerlerinde ilgili birimlere (insan kaynakları ve/veya İSG birimi) bırakılarak daha sonraki bir tarihte toplanması.

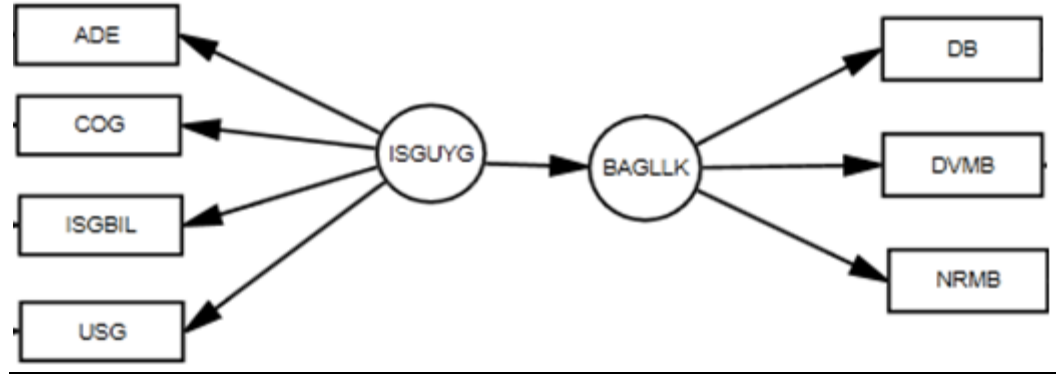
Bu çalışma Çankırı'da organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve tez konusu araştırma için uygulamayı kabul eden işletmelerle sınırlıdır. Araştırma evreninde toplam 8 işletme (4 işletme tehlikeli sınıfta, 4 işletme çok tehlikeli sınıfta) bulunmaktadır. 8 işletmeden 4'ü (2 tehlikeli sınıfta yer alan, 2 çok tehlikeli sınıfta yer alan işletme) çalışmanın uygulamasını kabul etmiş ve çalışmaya başlanmıştır.

Tehlikeli sınıfı oluşturan evrende toplam 4 işletmede 1100 çalışan bulunmaktadır. Uygulamayı kabul eden 2 işletmede toplam 800 kişi bulunmaktadır. %95 güven aralığı için ölçek uygulanması gerekli olan kişi sayısı 350'dir. Tehlikeli sınıfta ölçeğin uygulandığı kişi sayısı 379'dur.

Çok tehlikeli sınıfı oluşturan evrende toplam 4 işletmede 1465 çalışan bulunmaktadır. Uygulamayı kabul eden 2 işletmede toplam 325 kişi bulunmaktadır. %95 güven aralığı için ölçeğin uygulanması gerekli olan kişi sayısı 222'dir. Çok tehlikeli sınıfta ölçeğin uygulandığı kişi sayısı 234'tür.

ARAŞTIRMANIN MODELİ

Ana Hipotez: *İŞletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordamaktadır*



ADE : Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İŐG Bilinci, USG: Üretim Süreç/Proses Güvenliği, ISGUYG: İŐG Uygulamaları

DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanunu ile işletmelerin İSG süreçlerinde uygulama bütünlüğünü sağlayan ve süreçlerin yönetimini proaktif bir şekilde ele alan mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. Mengenci vd (2019) yaptıkları akademik çalışmalarda ülkemizde iş güvenliği konusunu ele alan çalışmaların artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Çınar ve Gündoğdu'nun (2019) yaptıkları çalışmada ülkemizde iş güvenliği ile ilgili alan araştırmalarının yapıldığı ancak İSG ile örgütsel bağlılık konularını inceleyen çalışmaların yaygınlaştırılması gerektiği vurgulamaktadır.

Yorio ve Watcher (2014), işletmelerde İSG sistemi kurulurken çalışanların katılımlarının sağlanmasının büyük önem arz ettiğini belirtmektedirler. Yaptıkları çalışmalarda yalnızca İSG sistemi kurarak örgütsel bağlılığın artmayacağını aynı zamanda çalışanların kalpleri ve zihinlerinin kazanılması gerektiğinin de ifade etmektedirler. Kaynak vd (2016) ve Dejoy vd (2010) İSG politikalarının oluşturulması sırasında süreçlere çalışanların da dahil edilmesinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmektedirler. Ayrıca İSG uygulamalarının sistemli bir şekilde uygulandığı iş yerlerinde örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkilebileceğini de ifade etmişlerdir.

Temel araştırma problemi *“işçilerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri algısı örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı olarak yordayıp yordamayacağı”*dır.

Bu temel probleme bağlı olarak aşağıdaki alt hipotezlerde araştırılmıştır.

1. **H1** – Çalışanların İSG uygulaması algısı örgütsel bağlılık algılarını olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır.
2. **H2** – Tehlikeli sınıf işyerleri çalışanlarının İSG uygulaması algısı örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır.
3. **H3** – Çok tehlikeli sınıf işyerleri çalışanlarının İSG uygulaması algısı örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır.
4. **H4** – Çok tehlikeli sınıf işyerlerinde çalışanların İSG algılarının örgütsel bağlılığı yordayıcılığı tehlikeli sınıf işyerlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

Araştırmanın alt hipotezleri de aşağıdaki gibidir:

1. Tehlikeli ve çok tehlikeli grupta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeyleri **cinsiyetlerine** göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır
2. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **tehlike sınıfına** göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır
3. Tehlikeli ve çok tehlikeli grupta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **yaşlarına** göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır
4. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **medeni durumlarına** göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır
5. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **eğitim durumlarına** göre anlamlı olarak farklılaşıp
6. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **işletmedeki görevine** göre anlamlı olarak farklılaşıp
7. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **işyerindeki çalışma süresine** göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır
8. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **çalışma hayatındaki kaçınıcı işi** olduğuna göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır
9. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin **çalışma hayatındaki toplam iş tecrübesine** göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

VARSAYIMLAR

Araştırma kapsamında ulaşılan örneklemin, araştırma evrenini doğru belirlediği ve örnekleme oluşturan işyeri çalışanlarının uygulanan anketi özgür iradeleriyle, samimi ve içten bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Bu çalışma kapsamında oluşturulan anketler Çankırı'da organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve araştırma yapmayı kabul eden işletmelerde, çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmanın ana sınırlılığını Çankırı ilindeki organize sanayi bölgelerindeki, anket çalışmasını kabul eden işletmeler oluşturmaktadır. Araştırma için işletmelerin veri toplamayla ilgili konulara sıcak yaklaşmaması karşılaşılan güçlüktür. Bu karşılaşılan güçlüklerin aşılması için hem kişisel ilişkiler kullanılmış hem de tez için toplanan verilerin işletmeler içinde yapılacak İSG ve insan kaynaklarına yönelik çalışmaların geliştirilmesi için altyapı oluşturabileceği konusu aktararak anket yöntemiyle veri toplanması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verilerin toplandığı dönem Covid-19 salgınının başladığı zamana denk gelmiştir.

Bu araştırmanın sınırlılığı Çankırı'da anket uygulamasını kabul eden işletmelerdir. Dolayısıyla yapılan bu çalışmadaki sonuçların güvenilirliğini artırmak için Çankırı dışında da ampirik çalışmaların yapılmasının gerektiği değerlendirilmektedir. Bu alanda benzer şekilde yapılacak araştırmaların konu üzerindeki açıklayıcılığı artıracağı da değerlendirilmektedir.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma, Çankırı'da Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren 50 ve üzerinde çalışanı olan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli işyerlerindeki çalışanları kapsamaktadır. Parametrik analiz yapılabilmesi için asgari 30 kişiye ulaşılması beklenmektedir. Bu yüzden işletmelerdeki çalışan sayısının 50 olması, 30 kişiye ulaşılabilme ihtimalini artıracığı düşünülerek 50 ve üzeri çalışanı olan işyerleri evren olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Çankırı'daki organize sanayi bölgelerinde tehlikeli ve çok tehlikeli işyeri kapsamında faaliyet gösteren işletmelerle görüşmüş olup, çalışmanın uygulanmasını kabul eden, Tehlikeli Sınıfta faaliyet gösteren A işletmesinde çalışan 650 kişinin 263'üne ve B işletmesinde çalışan 150 kişinin 116'sına anket uygulanmıştır. Çok Tehlikeli Sınıfta faaliyet gösteren C işletmesinde çalışan 250 kişinin 154'üne, D işletmesinde çalışan 100 kişinin 80'ine anket uygulanmıştır.

Çalışmanın uygulanmasını kabul eden tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışan sayısı toplam 800'dür. Tehlikeli sınıfta çalışan işletmelerdeki 800 kişiden 379

kişiyeye ulaşılmıştır. Aynı şekilde çalışmanın uygulanmasını kabul eden çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışan sayısı toplam 325'tir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 325 kişiden 234'üne ulaşılmıştır. Anket uygulamasında, veriler toplanırken evreni temsil eden hem işletme bazında çalışan sayısına göre hem de evrendeki ilgili tehlike sınıfındaki toplam çalışan sayısına göre %95 güven aralığında kalacak şekilde minimum örneklem sayısına ulaşılmıştır (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015, s.137). Tablo1 ve Tablo2'de evreni kapsayıcılık anlamında %95 güven aralığında olması gereken örneklem değerleri ve anket uygulanan örneklem değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Çankırı'da OSB'lerde, Çalışmanın Uygulanmasını Kabul Eden, Tehlikeli Sınıfta Faaliyet Gösteren İşletmeler ve Çalışan Sayıları

İşletme Adı	Evren	Anket Uygulanan Örneklem Sayısı	%95 Güven Aralığı İçin Gerekli Sayı
A İşletmesi	650	263	242
B İşletmesi	150	116	108
Toplam	800	379	350

Tablo 2. Çankırı'da OSB'lerde, Çalışmanın Uygulanmasını Kabul Eden, Çok Tehlikeli Sınıfta Faaliyet Gösteren İşletmeler ve Çalışan Sayıları

İşletme Adı	Evren	Anket Uygulanan Örneklem Sayısı	%95 Güven Aralığı İçin Gerekli Sayı
C İşletmesi	95	80	77
D İşletmesi	230	154	145
TOPLAM	325	234	222

1. BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1.İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan İSG Temel İlkeleri kitabında farklı disiplinlerin bir araya geldiği bir alan şeklinde tanımlanmaktadır. İSG konu olarak hem kimya, ergonomi, fizik, fizyoloji gibi fen bilimlerini hem de hukuk, ekonomi gibi sosyal bilimleri içermektedir. Aynı zamanda teknolojik gelişmeleri ve farklı sektörlerde bulunan işletmeleri ve faaliyetleri kapsamaktadır (Alli, 2008, s.17). İş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayileşmenin artmasıyla birlikte önem kazanmaya devam etmektedir. İSG kavramı artık yalnız işçi ve işvereni ilgilendirmekle kalmayıp bunun yanında ekonomik, sosyal ve uluslararası boyutları olan bir kavram haline gelmiştir. (İşler, 2014, s.54). İş güvenliği, işin yapılması esnasında işçilerin karşılaşılabileceği tehlikeli durumların yok edilmesi ya da asgari düzeye indirmek için yapılan teknik çalışmaların bütünüdür (Nişancı ve Demirören, 2020, s.28).

Dünyanın her yerinde işgücü maliyetleri artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının bir an önce işletmeler tarafından önceliklendirilmesi bugünün çalışanlarını gelecekte daha verimli ve profesyonel hale getirecektir (Basak, Raihan ve Bhuiya, 2019, s.309). Çalışma ortamı kalitesinin iyileştirilmesi verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Katsuro, Gadzirayi ve Mupararano, 2010, s.2645). İş sağlığı güvenliği kısa erimde işletmeler için maliyet olarak algılandığında, uzun erimde tecrübeli çalışanların işletmelere sağlayacağı katma değeri göz ardı etmemek gerekir. Bu durumda işyerlerinde kültürel birikim oluşması için çalışanların korunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Kördeve ve Gümüş, 2018, s.64). Yöneticilerin ve İSG alanında çalışanların teknoloji ve mühendislik konusunda eğitim alarak belirli bir kültürel bilgi birikimine ulaşmaları ve bu bilgi birikimini yeni çalışanlara aktarmaları önemlidir (Ocon ve McFarlane, 2007, s.8).

İş sağlığı olarak incelendiğinde, Dünya Sağlık Örgütü, kurum anayasasında, sağlığı kişilerin yalnızca sakat kalmaması ve hasta olmaması olarak tanımlamamaktadır. Sağlığı, kişilerin tam anlamıyla fiziken, zihnen/ruhen ve sosyal olarak refah içinde olması olarak ifade etmektedir (WHO, 2005). İş sağlığı güvenliği, geniş tabanlı bir

kavram olarak işçinin yaptığı işi gerçekleştirmesi sırasında bulunduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal durumun iyilik hali olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle organizasyonlar için örgütsel başarıyı sağlayan önemli bir disiplindir (Amponsah, Dartey, 2011, s.120). İş sağlığı ve güvenliği; “çalışma ortamlarında, faaliyetler yürütülürken, farklı sebeplerden dolayı ortaya çıkabilecek ve çalışanın sağlığını olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınmak için sahada yürütülen sistematik ve bilimsel çalışmalar bütünüdür. Bu kapsamda işçilere karşılaştıkları mesleki riskler için almaları gereken önlemler konusunda bilgi vermek ve bu konuları öğretmek ve İSG bilincinin geliştirilerek işçilere uygun davranışların kazandırılması amaçlanmaktadır (Doğan, Yalçınkaya, Balcı, 2017, s.4).

İş güvenliği konusunu önleyici (proaktif) ve mağduriyet giderici (reaktif) olarak iki açıdan değerlendirmek mümkündür. Önleyici yaklaşım, davranış yapısı ve kültürel olarak işyerinde çalışırken risklerden kaynaklı oluşabilecek kaza ve hastalık oluşmasını, daha oluşmadan önleyecek tedbirlerin alınması yaklaşımlarının sergilenmesidir. Reaktif yaklaşımda kaza ve/veya hastalık olduktan sonra oluşan zararın etkisinin telafisinin nasıl giderileceğinin kararlaştırılmasıdır. İş güvenliği kültürü örgüt kültürünün, örgüt kültürü toplumsal kültürün tamamlayıcısı ve en önemli parçasıdır (Çiftçi, 2016, s.14).

Araştırmalar, çalışanların/işçilerin katılımının İSG'nin gelişmesi ve sahadaki uygulamaların iyileştirilmesi açısından kritik önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

1.2. İşveren Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları

İş yerlerinde mesleki tehlikeler ortaya çıktığı için, işyerinin uygun güvenlik ve sağlık şartlarını sağlaması işverenin sorumluluğundadır. İşverenin işçilerini yaptıkları işten kaynaklı sağlık ve güvenlik risklerinden koruması gerekmektedir. İşverenin İSG konusunda politika oluşturması ve işlerin nasıl düzenleneceği ile ilgili farkındalık çalışmalarını uygulaması beklenmektedir. İşçiler açısından, işverenler tarafından sağlanacak İSG eğitimleri çok önemlidir. Bu eğitimlerde işçilerin kendilerini ve çevrelerindeki kişileri tehlikelerden nasıl koruyacaklarını öğrenmeleri ve bilmeleri gerekir. Bu eğitimler işin güvenlik ile sağlık yönlerini ve tehlikeleri önlemenin veya asgari seviyeye indirmenin yöntemlerini içermelidir. Düzenlenen eğitimlerde ve yapılan saha çalışmalarında temel amaç, işçilerin sağlığını ve çalışma ortamında işçilerin vücut

bütünlüğünü korumak ve bu kapsamda iş yerlerinde altyapı oluşturulmasını teşvik etmek ve işyerlerinde sağlıklı ve güvenilir çalışma ortamlarının sağlanması olmalıdır (Alli, 2008, s.21). İş sağlığı güvenliği uygulamalarındaki düzenlemeler işçilerin ve işverenlerin görev ihlalden kaynaklı karşılıklı olarak iş güvenliğini ve sağlığını tehlikeye düşüren taraf için, caydırıcı amaçla, mali cezaları da beraberinde getirmektedir (Bohle, Quinlan, 2000, s.267).

Türkiye’de İSG konusunda işverenlerin sorumlulukları 6331 sayılı İSG Kanunu ile düzenlenmektedir. Bu kanuna göre işverenin sorumlulukları aşağıdaki gibidir;

- İşverenler işçilerin, iş ile ilgili her türlü güvenlik ve sağlık tedbirlerini sağlamakla birinci dereceden sorumludur,
- İş ile ilgili bütün risklerin tedbirlerinin alınması gereklidir. İşyerindeki değişken durumlara göre (örn: yeni makine alımı, mevcut bir makinenin revizyonundan sonra) gerekli İSG tedbirlerinin alınması zorunludur. Mevcut ve değişken durumlara göre gerekli bütün iyileştirmeler sürekli olarak işveren tarafından yapılır. Süreçlere mümkün olduğu kadar işçilerin dahil edilmesi sağlanır,
- İSG kurallarına işyeri içinde uyulmasını denetleme yükümlülüğü işverendedir, ihtiyaç olması durumunda uygunsuzluk var ise bu durumun ortadan kaldırılmasını da işveren sağlamakla yükümlüdür,
- İşçilerin mümkün olduğu kadar kendi sorumluluk alanları dışında bulunmamasını sağlar,
- En önemli konulardan birisi de işverenin risk değerlendirme yapma ve/veya yaptırma yükümlülüğüdür (İSG Kanunu, 2012).

1.3. İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları

İşyerinde güvenliğin sağlanmasının ve sağlığın korunmasının temel bir işçi hakkı olduğu giderek daha fazla kabul görmektedir. Diğer bir ifadeyle “iyi iş, güvenli iş” anlamına gelmektedir. Buna ilave olarak işçilerin kendi güvenliklerinin yanında yaptıklarından ve yapamadıklarından etkilenme potansiyeli olan herkesin de güvenliğini sağlama sorumluluğu vardır. Bu da iş ile ilgili bir güvenlik veya sağlık tehlikesi bulunması durumunda işçinin çalışmayı durdurma hakkı anlamına gelmektedir. İşçilerin güvenlik ve sağlıklarına dikkat edebilmeleri için mesleki tehlike ve riskleri anlamaları

gerekmektedir. Bu kapsamda işçilerin, işyerlerinde uygulanan işletme içi eğitim programlarına ve önleyici programların hazırlanma süreçlerine dahil olmaları gerekmektedir (Alli, 2008, s.19-20).

Türkiye’de işçilerin sorumlulukları 6331 sayılı İSG Kanununda düzenlenmiştir. Kanuna göre işçilerin yükümlülükleri aşağıda yer almaktadır;

- İşçiler, İSG konusunda alınan eğitimler ile işverenlerin talimatlarına uymak zorundadır. İşçiler çalışmaları esnasında gerek kendilerinin gerekse çalışma arkadaşlarının güvenlik ve sağlıklarını da tehlike altına atmamakla sorumludur,
- İşçilerin işyerlerindeki makine-ekipman, araç-gereçleri ve saha içindeki her türlü teçhizatı kurallarına uyararak, talimatlar doğrultusunda kullanması gerekmektedir. İşyerlerindeki herhangi bir cihazın, makine veya ekipmanın güvenlik donanımını etkisiz hale getirmemelidir,
- İşçiler, işyerlerinde kendilerine dağıtılan KKD’lerin korunması ve doğru kullanılmasından sorumludurlar,
- İşyerinde tehlike oluşturacak bir durumla karşılaşıldığında, güvenlik tedbirlerinde eksiklik fark ettiklerinde işverene ya da İSG işyeri temsilcisine vakit kaybetmeksizin haber vermelidir. Gerektiği durumlarda işveren ve işyeri temsilcisi ile risklerin tespit edilmesine ve eksikliklerin giderilmesine katkı sağlamalıdır (İSG Kanunu, 2012).

1.4. İSG Faaliyetlerinin Sınıfları/Grupları

İSG uygulamaları Türkiye’de 2012 yılında 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte proaktif yani önleyici yaklaşım esas alınarak tasarlanmıştır. Bu Kanun ile birlikte özel sektör ve kamu ayrımı gözetmeksizin bütün işyerleri, yaptıkları işlere ve bu işlerin niteliklerine göre tehlike sınıflarına ayrılmışlardır (İSG Kanunu, 2012). Bu tehlike sınıfları yapılan işlerin nace kodları (ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflaması) açısından az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli şeklinde sınıflandırılmaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren bu Kanun ile tüm işyerlerine iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gibi nitelikli ve dalında uzman personel görevlendirme zorunluluğu

getirilmiştir. İşverenler işletmeleri bünyelerinde yeterli sayıda/sürede İSG uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edebilecekleri gibi, işverenler için İSG ile ilgili bu hizmetleri Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB)’nden alabilme imkânı da sunulmuştur.

İşletmelerde işyeri tehlike sınıfı belirlenirken 6331 sayılı Kanunun 9.Maddesine dayanarak “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” çıkartılmıştır. Bu tebliğde işletmeler, yaptıkları işlere göre, faaliyetleri bazında nace kodlarına göre tehlike sınıflarına ayrılmaktadır. İşyerinin tehlike sınıfı belirlenirken işyerinde yürütülmekte olan asıl iş dikkate alınır. İşyeri vergi levhasında “Ana faaliyet kodu ve adı” başlığında nace kodu (ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflaması) bulunur. Asıl işin belirlenmesinde herhangi bir çelişki oluşması durumunda işyerinin kurulma amacı dikkate alınır. İşletmede birden fazla asıl işin yürütülüyor olması durumunda, tehlike sınıfına göre en yüksek olan iş dikkate alınarak işyerinin tehlike sınıfı belirlenmiş olur (İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike, 2012).

1.4.1. Az Tehlikeli Sınıf

Az tehlikeli sınıftaki işyerleri, çalışanlar bakımından İSG açısından yaralanma ve iş kazası oluşması en az riskli olan yerleri içermektedir. Bunlar daha çok ofis çalışmaları, perakende ticaret yapan firmalar ve hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden oluşmaktadır. “İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”nde belirtilen az tehlikeli işyeri sınıflarına örnekler aşağıdaki tabloda verilmiştir (İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike, 2012). 6331 Sayılı İSG Kanunu Madde 8’e göre az tehlikeli işyerlerinde istihdam edilmesi gereken İGU, C sınıfı olarak tanımlanmaktadır (İSG Kanunu, 2012).

Tablo 3. Az Tehlikeli İşyeri, Tehlike Sınıfları Listesi

NACE Rev.2_Altılı Kod	NACE Rev.2_Altılı Tanım
01.30.03	Dikim için sebze fidesi, meyve fidanı vb. yetiştirilmesi
01.30.04	Dikim için çiçek ve diğer bitkilerin yetiştirilmesi (dekoratif amaçlarla bitki ve çim yetiştirilmesi dahil, sebze fidesi, meyve fidanı hariç)
01.63.05	Tütünün sınıflandırılması, balyalanması vb. hizmetler

1.4.2. Tehlikeli Sınıf

Tehlikeli sınıftaki işyerleri daha ziyade imalat, montaj işleri (kesme ve birleştirme gibi) yapılan tesislerden oluşmaktadır. “İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”nde belirtilen tehlikeli işyeri sınıflarına örnekler aşağıdaki tabloda verilmiştir (İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike, 2012). Tehlikeli işyerlerinde istihdam edilmesi gereken İGU, B sınıfı olarak tanımlanmaktadır (İSG Kanunu, 2012).

Tablo 4. Tehlikeli İşyeri, Tehlikeli Sınıfları Listesi

NACE Rev.2_Altılı Kod	NACE Rev.2_Altılı Tanım
28.94.02	Sanayi tipi çamaşır makinesi, kuru temizleme makinesi, çamaşır kurutma makinesi, ütü makinesi ve pres ütü imalatı
28.94.03	Sanayi ve ev tipi dikiş makinelerinin imalatı (dikiş makinelerinin iğneleri, mobilyaları, tabanları, kapakları vb. parçaları dahil)

1.4.3. Çok Tehlikeli Sınıf

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri madencilik, inşaat, gemi imalatı, benzin dolmuş istasyonları gibi iş kazası oluşması durumunda çalışanlar açısından toplu yaralanma ve ölüm gibi iş güvenliğini ciddi anlamda tehlikeye düşürecek işyerlerini içermektedir. “İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”nde belirtilen çok tehlikeli işyeri sınıflarına örnekler aşağıdaki tabloda verilmiştir (İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike, 2012). Çok tehlikeli işyerlerinde istihdam edilmesi gereken İGU, A sınıfı olarak tanımlanmaktadır (İSG Kanunu, 2012).

Tablo 5. Çok Tehlikeli İşyeri, Tehlikeli Sınıfları Listesi

NACE Rev.2_Altılı Kod	NACE Rev.2_Altılı Tanım
01.61.04	Bitkisel üretimi destekleyici ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri (zararlı otların imhası dahil, hava yoluyla yapılanlar hariç)
01.61.06	Hava yoluyla yapılan bitkisel üretimi destekleyici gübreleme, ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri (zararlı otların imhası dahil)

1.5. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşyerleri Arasındaki Uygulama Farklılıkları

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri arasında birtakım uygulama farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıklar ülkemizde 6331 Sayılı Kanun ve bu Kanuna bağlı

olarak çıkartılan yönetmeliklerde ifade edilmektedir. Temelde 9 Adet farklılık bulunmakta olup bu farklılıklar aşağıda belirtilmektedir.

1.5.1. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirilmesi ve Çalışma Süreleri

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri açısından İGU'nun çalışma süreleri "İGU'ların Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerleri açısından 500 çalışanın altındaki yerlerde her bir çalışan için asgari 20 dakika hizmet verilmesi gerekmektedir. Tablo6'da belirtildiği üzere işletmede 500 üzerinde çalışan olması durumunda, işletmenin asgari 1 İGU istihdam etmesi zorunluluğu bulunmaktadır. 500'ün üzerindeki her bir ilave çalışan için her ay asgari 20 dakika olacak şekilde tam zamanlı veya yarı zamanlı ilave İGU görevlendirilir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, 2012).

Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerleri açısından 250 çalışan altındaki yerlerde her bir çalışan için asgari 40 dakika hizmet verilmesi gerekmektedir. Tablo6'da belirtildiği üzere işletmede 250 üzerinde çalışan olması durumunda, işletmenin asgari 1 İGU istihdam etmesi zorunluluğu bulunmaktadır. 250'nin üzerindeki her bir ilave çalışan için her ay asgari 40 dakika olacak şekilde tam zamanlı veya yarı zamanlı ilave İGU görevlendirilir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, 2012).

Tablo 6. İş Güvenliği Uzmanının (İGU) Çalışma Süreleri

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Çalışan Sayısı (kişi)	İGU'nun İşletmede Çalışması Gereken Asgari Süresi
Tehlikeli	< 500	20 dakika * Çalışan Kişi Sayısı
	>=500	Her 500 çalışan için asgari 1 İGU (+ 500 üzerinde çalışan olması durumunda, her bir ilave kişi için asgari 20 dk/ay)
Çok Tehlikeli	< 250	40 dakika * Çalışan Kişi Sayısı
	>= 250	Her 250 çalışan için asgari 1 İGU (+ 250 üzerinde çalışan olması durumunda, her bir ilave kişi için asgari 40dk/ay)

1.5.2. İşyeri Hekimi ile Diğer Sağlık Personeli Görevlendirilmesi

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri açısından iş yeri hekiminin çalışma süreleri “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerde, 1000 çalışanın altında istihdamın olduğu durumda, istihdam edilen her bir kişi için asgari 10 dakika hizmet verilmesi gerekmektedir. Tablo7’de belirtildiği üzere işletmede 1000 üzerinde çalışan olması durumunda tam zamanlı en az 1 işyeri hekimi istihdam edilmesi gerekmektedir. 1000’in üzerindeki her bir ilave çalışan için ayda en az 10 dakika olacak şekilde tam zamanlı veya yarı zamanlı ilave işyeri hekimi görevlendirilir (İşyeri Hekimi ve Diğer, 2013).

Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerde, 750 çalışanın altında istihdamın olduğu durumda, istihdam edilen her bir kişi için asgari 15 dakika hizmet verilmesi gerekmektedir. Tablo7’de belirtildiği üzere işletmede 750 üzerinde çalışan olması durumunda tam zamanlı asgari 1 işyeri hekimi istihdam edilmesi gerekmektedir. 750’nin üzerindeki her bir ilave çalışan için ayda en az 15 dakika olacak şekilde tam zamanlı veya yarı zamanlı ilave işyeri hekimi görevlendirilir. İşyerinin tehlike sınıfı arttıkça, işyerinde karşılaşılan risklerin minimize edilmesi için işyeri hekimlerinin görevlendirme süreleri de artmaktadır (İşyeri Hekimi ve Diğer, 2013).

Tablo 7. İşyeri Hekiminin Çalışma Süreleri

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Çalışan Sayısı (kişi)	İşyeri Hekiminin İşletmede Çalışması Gereken Asgari Süresi
Tehlikeli	<1000	10 dakika * Çalışan Kişi Sayısı
	>=1000	Her 1000 çalışan için asgari 1 işyeri hekimi (+ 1000 üzerinde çalışan olması durumunda her bir ilave kişi için asgari 10 dk/ay)
Çok Tehlikeli	<750	15 dakika * Çalışan Kişi Sayısı
	>= 750	Her 750 çalışan için asgari 1 işyeri hekimi (+ 750 üzerinde çalışan olması durumunda her bir ilave kişi için asgari 15 dk/ay)

Yönetmelikte; diğer sağlık personel konusu “İSG hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça

verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler” şeklinde belirtilmektedir. Görevlendirme süreleriyle ilgili bilgiler Tablo8’de verilmiştir. Bu tabloda da görüldüğü üzere tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin ve çok tehlikeli sınıfta yer alıp 10 çalışandan az istihdam oluşturan işletmelerin diğer sağlık personeli çalıştırması bir zorunluluk değildir. Ancak İSG ile ilgili hizmetin etkinliğini artırmak amacıyla işyeri hekiminin talep etmesi ve işvereninde uygun bulması durumunda diğer sağlık personeli istihdamı sağlanabilir.

Tablo 8. Diğer Sağlık Personeli Çalışma Süreleri

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Çalışan Sayısı (kişi)	Diğer Sağlık Personelinin İşletmede Çalışması Gereken Asgari Süresi
Tehlikeli	> 0	Çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır
Çok Tehlikeli	=< 9	Çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır
	10 - 49	10 dakika * Çalışan Kişi Sayısı
	50 - 249	15 dakika * Çalışan Kişi Sayısı
	>=250	20 dakika * Çalışan Kişi Sayısı

1.5.3. İlk Yardımcı Bulundurulması

İlk yardımcı, bir kaza anında ya da tehlikeli bir durumda, sağlık görevlileri olay yerine intikal edene kadar geçen süre içerisinde hayat kurtarmaya veya durumun kötü gitmesini önleme maksadıyla, hastalanmış veya yaralanmış kişiye tıbbi araçlar olmadan, elindeki imkânlarla ilaç olmadan uygulama yapan ilkyardım eğitimi almış kişi olarak tanımlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, ilkyardım yönetmeliği açısından tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerde istihdam edilen her 15 çalışana karşılık 1 ilkyardımcı, çok tehlikeli işletmelerdeyse istihdam edilen her 10 çalışana karşılık 1 ilkyardımcı bulundurulması zorunludur (İlkyardım Yönetmeliği, 2015).

Tablo 9. İlk Yardımcı Bulundurma Durumu

İşletmenin Tehlike Sınıfı	İlkyardımcı Bulundurma Durumu
Tehlikeli	Her 15 çalışana karşılık 1 kişi
Çok Tehlikeli	Her 10 çalışana karşılık 1 kişi

1.5.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) Kurulması

İşletmelerde, “İSG Hizmetleri Yönetmeliği” kapsamında İGU ile işyeri hekiminin tam zamanlı görevlendirilmesi durumunda işveren, İSGB kurar. Tablo10’dan da anlaşılacağı üzere tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerde asgari 1000 kişi çalışıyorsa işletmede İSGB’nin kurulması gerekmektedir. Aynı şekilde çok tehlikeli sınıftaki bir işletme 750 kişi çalışıyorsa o işletmede İSGB işveren tarafından kurulur (İSG Hizmetleri Yönetmeliği, 2012).

Tablo 10. Tam Zamanlı İGU ve İşyeri Hekimi Çalıştırmak İçin Gerekli Minimum Çalışan Sayıları

İşletmenin Tehlike Sınıfı	İşletmede Tam Zamanlı İGU Görevlendirilmesi	İşletmede Tam Zamanlı İşyeri Hekimi Görevlendirilmesi
Tehlikeli	≥ 500 kişi çalışıyorsa	≥ 1000 kişi çalışıyorsa
Çok Tehlikeli	≥ 250 kişi çalışıyorsa	≥ 750 kişi çalışıyorsa

İSGB’nin görev, yetki ve sorumlulukları aşağıda belirtilmektedir (İSG Hizmetleri Yönetmeliği, 2012);

a) İşletmede güvenlik ve sağlık risklerini azaltma çalışmaları kapsamında önleyici, koruyucu, düzeltici bütün faaliyetleri içerecek tarzda çalışma alanının denetlenmesi hususunda işverenin yönlendirilmesi ve önerilerin onaya sunulması,

b) Sağlık gözetimi yapılarak çalışanların sağlıklarının korunması ve geliştirilmesinin sağlanması,

c) İşletme çalışanlarının İSG eğitimleri ve İSG ile ilgili konularda bilgilendirilmeleriyle ilgili planlama yapılmasından,

ç) İşyerlerinde acil müdahale (yangın, kaza ve doğal afet vb) edilmesi gereken durum tespitlerinin yapılması ve bu tespitlere göre acil durum eylem planlarının hazırlanarak, acil durumlardaki müdahaleler ve ilkyardım açısından yapılacakların belirlenmesinin sağlanması ve konu ile ilgisi bulunan kurum, kuruluş ve birimlerle koordinasyonun sağlanmasından,

d) Her yıl için çalışma planlarının oluşturulmasından, yapılan çalışmaların değerlendirildiği raporların oluşturulmasından, işyeri ortamında yapılan İSG ve sağlık gözetimlerinin yapılmasından ve yapılan çalışmaların hepsinin (meslek hastalıkları, iş kazaları ve İSG faaliyetlerinin) kaydedilmesinden,

e) Gizlilik ilkesine uygun olarak, işyerinde çalışanların kişisel sağlık dosyalarında, çalışanların yaptıkları işleri içerecek şekilde, işyeri risk değerlendirme sonuçlarının, meslek hastalıklarının, sağlık muayenesi raporlarının ve iş kazaları sonuçları ile periyodik olarak yapılan muayene sonuçlarının kaydının tutulmasından,

f) “İGU’nun Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ve “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Yönetmeliği” çerçevesinde hizmet verilen görevlerin uygulanıp uygulanmadığının kontrol edilmesinde sorumluluğu bulunmaktadır.

1.5.5. İSG Kurulu Toplantıları

İSG kurulları “İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik” kapsamında ayda en az bir defa toplanır. İSG kurulundaki üyeler işletmenin tehlike sınıfını da değerlendirerek, tehlikeli sınıfta bulunan işletmelerde kurulun iki ayda bir toplanmasını talep edebilirler. Çok tehlikeli işletmelerde kurulların ayda en az 1 kez toplanması gerekmektedir (İSG Kurulları, 2013).

İSG Kurulları; yönetmeliğe göre aşağıdaki üyelerden oluşur,

- İşveren ya da işveren vekili (kurula başkanlık eder)
- İGU
- İşyeri hekimi
- Mali İşler/Personel/İKMüdürü
- Sivil savunma uzmanı (işletmede istihdam ediliyorsa)
- Formen/usta/ustabaşı (işletmede istihdam ediliyorsa)
- İşyeri çalışan temsilcisi

İSG Kurullarının yetki, görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibidir;

- İşyerinde yapılan işin özelliklerine uygun olarak İSG iç yönerge taslak metnini oluşturmak ve oluşturulan metni işverenin onayına sunmak, oluşturulan yönergenin izlenmesini ve yapılan izleme faaliyetine göre güvenlik açısından alınması gerekli önlemleri raporlayarak gerekli tedbirlerin kurul tarafından alınmasını sağlayacak altyapıyı oluşturmak,
- İSG konusunda işyeri çalışanlarına rehberlik etmek,

- İşyerlerindeki İSG durumları hakkındaki tehlike ve risklerin tespit edilerek bu durumların ortadan kaldırılması için gerekli tedbirlerin işveren tarafından değerlendirmesini sağlamak,
- İşyerlerindeki bütün iş kazalarını ve ramak kala olayların kayıt altına alınarak, İSG ile ilişkili tehlikeli durumların incelenmesinin ve bu durumların ortadan kaldırılması ile ilgili önerilerin, alınması gerekli tedbirlerin, işverene raporlanmasını sağlamak,
- İşyerlerindeki İSG konusunda çalışanlara verilecek eğitimlerle ilgili programları hazırlayarak işverenlerin onayına sunmak, bunların uygulanmasının takibini yapmak ve olası aksaklıkların oluşması durumunda işverene bilgi vermek,
- İşyerlerindeki planlı ve plansız her türlü onarım ve bakım işlerinde ihtiyaç duyulan tedbirlerin alınmasının koordine ve kontrol edilmesini sağlamak,
- İşyerlerinde acil durumlar (doğal afet, yangın, sabotaj vb) için oluşturulan ekiplerin ve alınan güvenlik önlemlerinin yeterliliğini kontrol etmek ve denetlemek,
- İşyerlerinde, İSG ile ilgili yıllık rapor oluşturulmasını sağlamak. Mevcut durumu analiz ederek, gelecek yıllara tehlike ve riskleri minimize edecek şekilde çalışma programlarının oluşturulmasını sağlamak,
- İşyerlerinde işçilerin çalışmadan kaçınma hakları (6331 sayılı İSG Kanunu 13. Madde) ile ilgili talepleri olması durumunda ivedilikle toplantı yapılması ve karar verilmesini sağlamak,
- İşyerlerinde sosyal ilişkiler, organizasyon şeması, çalışma koşulları ve ortamı faktörlerinin nelere etki ettiğini içeren işyeri kazalarını önlemeye yönelik politikaların geliştirilmesini sağlamak.

1.5.6. İSG Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirme bütün işletmelerin kurulum sürecinden başlayarak tehlikelerin tanımlanması, risklerin analiz edilmesi ve risklerin kontrol edilebilir tedbirlerinin belirlenmesi, konuyla ilgili doküman çalışmasının yapılmasını ve bütün bu çalışmaların sürekli güncel tutulmasını sağlayarak gerçekleştirilir.

Risk değerlendirmesi temelde işletmelerde çalışanların karşılaşabilecekleri iş kazası ve meslek hastalığı gibi tehlikeli durumları ortadan kaldırmak için yapılan sistematik çalışmaların bütünü olarak ifade edilebilir.

İşletmelerde risk değerlendirmesi “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” kapsamında yapılmaktadır. Tehlikeli işletmeler için her 4 yılda bir, çok tehlikeli işletmeler için her 2 yılda bir çalışmanın yenilenmesi gerekmektedir (İSG Risk, 2012).

Tablo 11. Risk Değerlendirmesi Yenilenme Süresi

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Risk Değerlendirmesinin Geçerlilik Süresi (Yıl)
Tehlikeli	4
Çok Tehlikeli	2

Risk değerlendirmesi aşağıdaki durumların gerçekleşmesi durumunda kısmen ya da tamamen yenilenebilir,

- İşyerinin fiziken başka bir yere taşınmış veya binada değişiklik yapılmış olması durumunda
- İşletmede kullanılan malzeme, üretim tekniği veya makine değişikliği olması durumunda
- İşletmede iş kazası ve/veya ramak kala durumların olması,
- Çalışma ortamındaki ölçüm değerlerinde (toz, hava akım hızı, titreşim, gürültü vb) alışanların güvenliğini etkileyecek değişiklikler olması durumunda
- Çalışma ortamının iş güvenliği ve sağlık açısından denetlenmesi sırasında risk tespit edilmesi durumunda
- İşletme dışı kaynaklanan ancak işletmeyi etkileyebilecek tehlikeli bir durumun ortaya çıkması durumunda.

1.5.7. Acil Durum Eylem Planları

Acil durum, işletmenin bütününde ya da belirli bir bölümünde oluşabilecek patlama, doğal afetler, yangın vb gibi acil müdahale, tahliye ve ilk yardım ihtiyacı olan

olaylardır. Acil durum eylem planları (ADEP) işletmelerde acil durumlar karşısında bu durumlara nasıl ve kimler tarafından müdahale edileceğinin belirlendiği planlardır (İşyerlerinde Acil, 2013).

“İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” kapsamında ADEP, Tablo12’de gösterildiği gibi tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmeler için her 4 yılda bir, çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmeler için 2 yılda bir yenilenir (İşyerlerinde Acil, 2013).

Tablo 12. Acil Durum Eylem Planının Yenilenme Süresi

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Acil Durum Eylem Planının Yenilenmesi
Tehlikeli	4 yılda bir
Çok Tehlikeli	2 yılda bir

İşletme sahibi, acil durum ekiplerini oluştururken, bu ekipteki kişileri konularında donanımlı ve eğitilmiş minimum birer çalışanı yardımcı (destek) eleman görevlendirir. Tablo13’te belirtildiği üzere tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde acil durum ekibinde; yangına müdahale, acil durum tahliye, acil durum kurtarma ve arama birimlerinde her 40 çalışan için 1’er personel görevlendirilir. Bu 40 çalışana ilave olarak istihdam edilen her 40’a kadar çalışan için ilave 1’er kişi daha görevlendirilir (Örn: Tehlikeli sınıfta yer alan ve 41-80 arasında çalışanın olduğu her işletmenin acil durum ekibinin birimlerinde minimum ikişer kişi görevlendirilmelidir).

Tablo13’te belirtildiği üzere çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde acil durum ekibinde; yangına müdahale, acil durum tahliye, acil durum kurtarma ve arama birimlerinde her 30 çalışan için 1’er personel görevlendirilir. Bu 30 çalışana ilave olarak istihdam edilen her 30’a kadar çalışan için ilave 1’er kişi daha acil durum ekiplerinde görevlendirilir (Örn: Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 31-60 arasında çalışanın olduğu her işletmenin acil durum ekibinin birimlerinde minimum ikişer kişi görevlendirilmelidir).

Tablo 13. Acil Durum Ekiplerinde Görevlendirilmesi Gereken Personel Sayısı

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Acil Durum Ekibi	Görevlendirilmesi Gereken Asgari Personel Sayısı
Tehlikeli	Arama	Her 40 çalışana kadar 1'er destek elemanı + ilave olarak her 40'a kadar çalışan için 1'er destek elemanı
	Kurtarma	
	Tahliye	
	Yangınla Mücadele	
Çok Tehlikeli	Arama	Her 30 çalışana kadar 1'er destek elemanı + ilave olarak her 30'a kadar çalışan için 1'er destek elemanı
	Kurtarma	
	Tahliye	
	Yangınla Mücadele	

1.5.8. İşletmede Çalışanların İSG Eğitim Süreleri ve Eğitim Yenilemeleri

İşverenler, İSG ile ilgili çalışanlarının “Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği”nde belirtilen çerçevede eğitim almasını sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, çalışanlarına işletmeyle ilgili;

- 1) Genel Konular (Mevzuat, Yasal Hak ve Sorumluluklar vb)
- 2) Sağlık Konuları (Meslek Hastalıkları, Biyolojik/Fizyolojik/Kimyasal Risk Etmenleri, Hastalıktan Korunma vb)
- 3) Teknik Konular (Kişisel Koruyucu Donanımlar, Elle Taşıma, İş Ekipmanlarının Güvenli Kullanımı vb)
- 4) Diğer Konuları (İşe özel konular, yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma, radyasyonlu ortamda çalışma vb)

kapsayacak şekilde çalışan iş başı yapar yapmaz, ivedilikle eğitimlerin verilmesini sağlar (Çalışanların İSG Eğitimlerinin, 2013).

Tablo14'te gösterildiği üzere tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarına minimum 12 saat eğitim vermesi ve bu eğitimlerin 2 yılda bir tekrar edilmesi gerekmektedir. Alınan eğitimlerden sonra çalışanların davranışlarında İSG konusunda değişim beklenmektedir. Bu değişimi ölçmek için eğitim verilmeden “ön test” ve eğitim bittikten sonra “son test” yapılmalı ve eğitimlerin etkinliği mutlaka bu testler ve çalışanların sahadaki davranışlarının kontrol edilmesi aracılığıyla test edilmelidir. Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarına minimum

16 saat eğitim verilmesi ve bu eğitimlerin her yıl tekrar etmesi böylece tehlikeli sınıfta çalışanların İSG konusuna gerekli hassasiyeti göstermesinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Verilmesi gereken bütün eğitimler bireysel olarak da toplu olarak da verilebilir. İşletme sahibi, eğitim programlarının belirli periyotlarla (yıllık, iki yıllık, üç yıllık vb) oluşturulmasını ve bu programa uyulmasını sağlar.

Tablo 14. İSG Eğitimleri (Süreler ve Tekrarlanma Sıklığı)

İşletmenin Tehlike Sınıfı	İSG Eğitim Süreleri (minimum) (saat)	İSG Eğitimlerinin Düzenlenmesi Gereken Sıklığı
Tehlikeli	12	2 Yılda minimum 1
Çok Tehlikeli	16	Yılda minimum 1

1.5.9. Çalışanların Muayeneleri

6331 sayılı İSG Kanunu, “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”e göre tehlikeli sınıf kapsamında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların her 3 yılda bir, çok tehlikeli sınıf kapsamında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların her yıl periyodik muayeneleri tekrarlanır. Özel politika ihtiyacı olan grupların (çocuk çalışanlar, gebeler ve gençler) hangi tehlike sınıfında çalıştığına bakılmaksızın periyodik muayeneleri 6 ayda bir tekrarlanır (İşyeri Hekimi ve Diğer, 2013).

Tablo 15. Çalışanların Periyodik Muayene Tekrarı

İşletmenin Tehlike Sınıfı	Çalışanlar için Periyodik Muayene Tekrarı
Tehlikeli	3 yıl
Çok Tehlikeli	Her yıl

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi -ElmeriYöntemi ve Sınıflandırması

İSG uygulamalarının, mevzuatsal düzenlemelerinin sahadaki performanslarının pozitif yaklaşımla kabul görmesi amacıyla AB üyesi ülkelerde araçlar geliştirilmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Uluslararası literatürde kabul görmüş olan yöntemler

Finlandiya’da geliştirilmektedir. Finlandiya’da imalat sanayi için geliştirilen uluslararası kabul görmüş olan bir yöntemde Elmeri yöntemidir. (Ovacılı ve Pekiner, 2014, s.99-100).

Elmeri yöntemi sanayide faaliyet gösteren, ölçeğine bakılmaksızın, bütün işletmeler için kullanımı kolay ve uygulanması hızlı bir yöntemdir. Değerlendirme aşamasında İSG konularının tümünü kapsamaktadır. İSG ile ilgili aşağıdaki bütün boyutlar değerlendirilmektedir: (Ongun, 2015, s.76).

- Güvenlik Davranışları,
- Düzen ve Temizlik,
- Makine Güvenliği,
- İlk Yardım ve Yangın Güvenliği,
- Ergonomi,
- Endüstriyel Hijyen
- Zemin ve Geçiş Yolları

Bu çalışmada Elmeri yöntemi belirtilen bu 7 ana başlık, önce 6 başlıkta toplanmıştır. Düzen ve Temizlik boyutu ile zemin ve geçiş yolları tek başlık altında “Düzen ve temizlik” başlığı altında toplanmıştır. 6 boyut ile ilgili Elmeri Gözlem formlarında yer alan konular incelenerek her bir boyut için ayrı olarak toplam 67 sorudan oluşan İSG ölçeği oluşturulmuştur. Bu ölçek sonucunda sahadan elde edilen verilere göre boyutlar, yapılan ön test ve nihai testler sonucunda faktör analizi sonrasında 4 boyut olarak aşağıdaki gibi belirlenmiştir ve iş sağlığı güvenliği ölçeği olarak uyarlanmıştır. Bu araştırmada uyarlanan ölçekler için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

1. İSG Bilinci
2. Çalışma Ortamı Güvenliği
3. Üretim Proses Güvenliği
4. Acil Durumlara Hazır Olma

Elmeri yöntemi Finlandiya’da 1990’lı yıllarda geliştirilmiştir. İmalat sanayisinde farklı sektörlerde kullanımı devam etmektedir. Türkiye’de uygulamaya İSGİP projesi (Türkiye’de İSG Koşullarının İyileştirilmesi Projesi) kapsamında başlamıştır (Laitinen, Ersan, Birgören ve Özese, 2011, s.4). İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların ve üretim sahası içinde bulunanların, (farklı ziyaret amaçları (pazarlama, teknik ziyaretler vb) ile gelenler dahil) ve üretim yapılan alanın çevresine de

verebileceği tehlikeli durumlara karşı alınacak tedbirler ve yapılacak sistemli bilimsel çalışmalar bütünü olarak adlandırılabilir.

1.6.1. Güvenlik Davranışları

Davranışlar, görülebilen ve ölçülebilen aktivitelerdir. Sonucu olumlu olan davranışların tekrar edilme eğilimi oluşur. Aksi bir durumda ise davranışlardan kaçınma eğilimi oluşur (Topçuoğlu ve Özdemir, 2007, s.13). İşyerinde güvenlik davranışı odaklı İSG uygulamalarında ana amaç, işçilerin güvensiz davranışlarını bırakarak güvenli olan davranışlara yönelmesini sağlamaktır. Sonrasında sürecin işçiler tarafından içselleştirilerek alışkanlığa dönüşmesini sağlamak hedeflenmelidir. İş kazalarının büyük çoğunluğu işçilerin hatalı güvenlik davranışlarından kaynaklanmaktadır (Nişancı ve Demirören, 2020, s.21).

Yapılan bu çalışmada güvenlik davranışları kapsamında işçi açısından kişisel koruyucu donanımların kullanılması, arızalı makine olması durumunda işçinin müdahale etmemesi, makine bakımıyla ilgili yetkili birisini çağırması, üretim sahası içinde sigara içilmemesi gibi İSG açısından temel davranışlar değerlendirilmiştir. İşveren açısından da KKD'lerin (kulaklık, koruyucu gözlük, maske vb) düzenli dağıtılıp dağıtılmadığı, işçinin kullandığı makinenin arıza yapması durumunda ne gibi aksiyon alacağı konusunda eğitim verilip verilmediği, ilgili yazılı dokümanların (talimat, prosedürler vb) bulunup bulunmadığı ve üretim sahası içinde sigara içilmesi için özel alanlar olup olmadığı konuları değerlendirilmiştir.

1.6.2. Düzen ve Temizlik

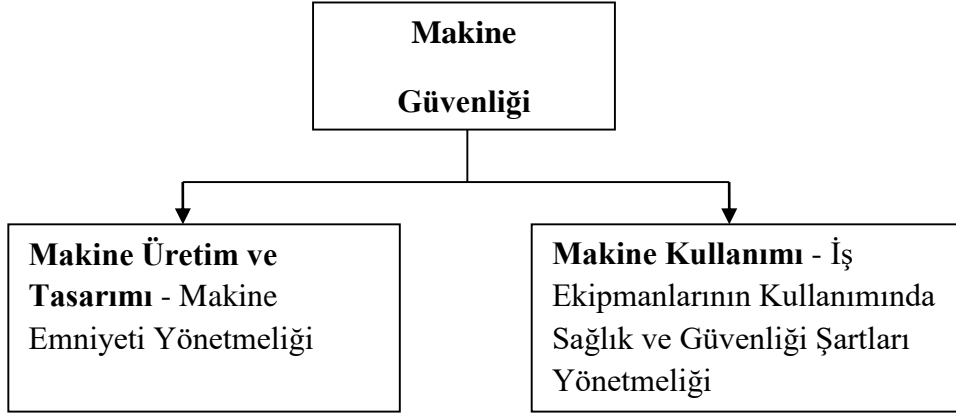
Düzen ve temizlik İSG açısından önemlidir. Düzenlemenin ana amacı, imalat sahasında ihtiyaç duyulan malzeme ve araç-gereçlerin nerelerde bulunacağına karar vererek, bütün bu süreçlerin organize edilmesidir. Düzenlemede, üretim sahası içinde ihtiyaç olan malzemelerin ulaşılabilir olması ve ilgili malzemeyle işlem tamamlandığında malzemenin yerine bırakılması önem arz etmektedir. Temizlik, makineyi veya ortamı yalnızca temizleyerek güzel görünmesini sağlamak değildir. Çalışma sahası ile makineleri sürekli olarak en üst çalışma şartlarında tutan ve problemleri proaktif olarak haber veren bir araçtır (Yaralıoğlu, 2017, s.32-33).

Yetersiz düzen ve temizliğin belirtileri; çalışma zeminine bırakılan malzemeler ve eşyalar, düzgün olmayan zeminlerde takılıp düşme ihtimali, yerine konulmamış ekipmanlar ve araç-gereçler, stok raflarının hatalı istiflenmesi, atıkların gerektiği gibi toplanmaması olarak sıralanabilir. Temiz ve düzenli bir ortam düzensizliklerin daha net dikkat çekmesini sağlar (Taşyürek, 2014, s.12). İşyerinin düzenli ve temiz olması, çalışanların iş motivasyonunu, iş verimini artırmakta ve çoğu kez iş kazalarını engellemektedir (Mesleki Gelişim, 2014, s.3) .

Düzen ve temizlik davranışları kapsamında işçi boyutuyla işçilerin çalıştıkları makinelerin çevresinde iş dışında malzeme bulundurulup bulundurulmadığı, işçiler tarafından makine çevrelerinin düzenli tutulup tutulmadığı, depo ve stok rafları, saha içindeki atık kutuları, zemin ve geçiş yollarının sürekli açık kalmasının sağlanması, yaya yollarının temiz ve düzenli tutulması gibi konular değerlendirilmiştir. İşveren açısından da imalat sahasının genel olarak düzeni, taşıtlar ve yayalar için gerekli işaretlemelerin ve atık kutularının mevcut olup olmadığı gibi konular değerlendirilmiştir.

1.6.3. Makine Güvenliği

Ülkemizde makine güvenliği ile ilgili iki tür düzenleme yapılmıştır (şekil 1). Birinci düzenleme makinelerin üretim ve tasarım süreçlerinde dikkat edilmesi gerekli temel güvenlik şartlarıdır (Makine Emniyeti Yönetmeliği, 2009). İkinci düzenleme ise makine ve ekipmanların kullanımı açısından dikkat edilmesi gerekli güvenlik ile sağlık konularındaki şartlar olarak dikkat çekmektedir (İş Ekipmanlarının Kullanımında, 2013). 2013 yılında yayınlanan bu yönetmelikle iş ekipmanının kontrolünün nasıl yapılması gerektiği, kayıt tutma zorunlulukları ve dokümantasyon yapısı, işçilerin bilgilendirilmesi, işçilerin eğitimi ve iş ekipmanlarında bulunması gereken temel gereklilikler konularına yer verilmiştir.



Şekil 1. Makine Güvenliği Açısından Uygulamalar

Bu çalışmada, makine güvenliği kapsamında işçilere açısından yetki alanları dışında makinelere müdahalesi durumları, acil bir durumda makinelerin durdurmaya uygun donanımının mevcut olup olmadığı gibi konular değerlendirilmiştir. İşveren açısından da makine bakımları ile ilgili güvenlik tedbirlerinin yazılı olup olmadığı, acil durumlarda makineyi durdurabilmek için gerekli altyapının olup olmadığı, makinelerde sivri, hareketli parçaların açıkta olup olmadığı gibi konular değerlendirilmiştir.

1.6.4. Endüstriyel Hijyen

Amerikan endüstriyel hijyenbirliği (American Industrial Hygiene Association), endüstriyel hijyeni, işyerinde ortaya çıkan, sanayi toplumlarında sağlık bozukluğuna neden olan hastalıklar ve huzursuzluğa sebebiyet veren çevresel faktörleri kontrol eden, değerlendirektespitlerde bulunan bir bilim ve sanat olarak tanımlanmaktadır (Amerikan Endüstriyel Hijyen Birliği, 2020). Endüstriyel hijyen iş hijyeni olarak da isimlendirilmektedir. Endüstriyel hijyen üretim sahasının fiziksel, biyolojik, kimyasal olarak sahanın değerlendirilmesi olarak değerlendirilebilir (Plog ve Quinlan, 2002, s.26). Endüstriyel hijyen işyerlerinde bulunan bütün fiziksel etkileri (gürültü, ortam ısısı, aydınlatma seviyeleri vb) ve sağlığa zarar verebilecek maddelerin teknik yöntemlerle kontrol edilmesi ve böylece işçinin sağlığını korumayı hedefleyen çalışmalar bütünüdür (Yılmaz, 2006, s.161)

Endüstriyel hijyen kapsamında işçi açısından gürültülü ortamlarda kulak tıkacı kullanılıp kullanılmadığı gibi KKD kullanımı değerlendirilmiştir. İşveren açısından saha içinde rahatsızlık veren gürültü olup olmadığı, aydınlatma seviyeleri, havalandırma,

ortam ısısı, ortamdaki hava akımı (cereyan), nem ve üretimde kullanılan malzemelerin sağlığa olan etkileri gibi konular değerlendirilmiştir.

1.6.5. Ergonomi

Ergonomi genel olarak işin işçiye ve/veya işçinin işe uyumu olarak ifade edilmektedir. Ergonominin temel amacı, işçilerin fizyolojik özelliklerine uygun çalışma düzeninin oluşturulması, iş için kullanılan ekipmanların, makinelerin kullanan kişi ve işe uyumunun sağlanması olarak ifade edilebilir (Güler, 1997, s.10). İşyerinde yapılmakta olan işin, işçinin gereksinimlerine ya da işçinin işin gereksinimlerine göre tasarlanması, işçilerin güvenliklerinin sağlanması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının engellenebilmesi ergonominin temel amaçlarından biridir (Uzun ve Müngen, 2011, s.312).

Ergonomi, insanın fizyolojik, anatomik, biyomekanik ve antropometrik alanları ile ilgilidir. İşçinin çalışması esnasında vücudunun duruşu (postür), kas iskelet yapısı, tekrar eden hareketler, sağlık ve güvenlik ana temalarını içerir (Güler, 2004, s.3)

Ergonomi konusunda işçi açısından ağır yük kaldırma, işe uygun taşıma ekipmanlarının kullanımı, işçinin işi yaparken yeterli alanın olması, makinenin işçiye göre ayarlanabilmesi gibi konular değerlendirilmiştir. İşveren açısından ergonomi ile ilgili olarak ağır yük taşıma ile ilgili kas iskelet yapısı konusunda eğitimlerin verilmesi, ağır yüklerin kaldırılması için sahada gerekli ekipmanların olup olmadığı, işçilerin çalıştıkları makinelerin ayarlanabilir olup olmadığı gibi konular değerlendirilmektedir.

1.6.6. İlk Yardım ve Yangın Güvenliği

Ülkemizde ilkyardım güvenliği ile ilgili “İlkyardım Yönetmeliği”nde işyerleri için alınması gerekli olan eğitimlerle ilgili uyulması gereken kurallara yer verilmektedir (İlkyardım Yönetmeliği, 2015). ADEP ile ilgili “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”te acil durum planlarının hazırlanma yöntemi, ekiplerin kimlerden oluşması gerektiği (görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi), işverenin ve işçilerin yükümlülükleri, acil durumlarda olaylara müdahale ve sahanın tahliyesine yönelik yöntemler ve tatbikatlar gibi konular hakkında uyulması gereken kurallar bulunmaktadır (İşyerlerinde Acil Durumlar, 2013). Yangın güvenliği konusunda ise ülkemizde

“Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik” ile acil durum çıkış yolları, gerekli işaretlemeler, acil durum çıkış kapıları, toplanma alanları gibi konular hakkında uyulması gereken kurallar bulunmaktadır.

İlk yardım ve yangın güvenliği konusunda işçi açısından acil bir durum olduğunda ilk yardım kitine ulaşılabilme, ADEP kapsamında kimlere ulaşabileceği bilgisi, acil durum toplanma sahasının yeri konusundaki bilgisi, acil durum kapılarının yerleri hakkındaki bilgisi konuları değerlendirilmektedir. İşveren açısından ilk yardım kitinin kolay ulaşılabilir bir yerde olması, acil durum çıkışlarının varlığı ve kapıların erişilebilirliği, ADEP ekiplerinin listelerinin görünürlüğünün sağlanması ve yangın söndürücüler gibi konular değerlendirilmektedir.

2. İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık

“Örgütsel bağlılık” kavramı, literatüde herkes tarafından kabul edilmesine rağmen, tanımı ve benzer diğer kavramlarla olan ilişkileri net bir şekilde ortaya konulamayan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bunun nedeni, her bir araştırmacının, örgütsel bağlılığı tanımlarken kendi araştırdığı alana (sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış vb) yönelik olarak çalışma yapmış olması olarak ifade edilebilir. Bu sebeple, birbirinden farklı tanımlar ortaya çıkmıştır (Çöl ve Gül, 2005, s.292).

Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılığın farklı şekillerde gerçekleştirilebileceğini belirterek; “örgütsel bağlılık” kavramını üç boyutlu olarak değerlendirmişlerdir. Bunlar; duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktan oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılığı 3 boyutlu olarak sınıflandırması, günümüzde de geçerli olarak kabul edilmekte ve örgütsel bağlılık kapsamındaki çalışmalar için kullanılmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.44).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların, duygusal olarak işletmede bireysel istekleri ile kalma isteği şeklinde ifade edilebilir.

Devam Bağlılığı: Çalışanların örgütten ayrılma ile ilgili maliyetlerin (kendilerine getireceği olumsuz durumların) farkında olmayı ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle zorunlu olarak çalışmaya devam etme olarak tanımlanabilir.

Normatif Bağlılık: Çalışanların işte sürekli çalışma, diğer bir ifadeyle çalışmaya devam etme zorunluluğunu yansıtır. Yüksek oranda normatif bağlılığa sahip çalışanlar işyerinde kalmaları gerektiğini değerlendirirler. (Meyer ve Allen, 1997, s.11). Çalışanların örgütlerine bağlılıkları bu 3 boyutun etkileşimi ile ifade edilmektedir. Çalışanların örgütleri yaşam tatmininin oluşmasını da sağlamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.4).

Örgütsel bağlılık süreci işçinin işveren tarafından işe alınmasıyla başlar, işyerinin bir çalışanı olarak işçinin, işyerinin amaçları, hedefleri ve işin gereksinimleriyle ilgili olarak bilgilenmesiyle devam eder. Bu perspektiften değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık tam anlamıyla işçinin belirli bir kurumsal yapı ile kimlik birliği kurarak oluşturduğu güç birliği olarak ifade edilebilir (Gül, 2003, s.74).

Örgütsel bağlılığın işçi ile işveren arasında direkt bağlantısı ya da ilişkisi olduğu hususunda fikir birliği bulunmaktadır. Ancak bu bağlantının ya da ilişkinin oluşumu ve yapısı ile ilgili bakış açısı farklıları mevcuttur. Bu farklılıklar örgütsel bağlılık kavramı tanımlanırken, tanımlarda farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Gül, 2003, s.74). Becker (1960) yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığın, işçilerin işyerlerine karşı yapmış oldukları yatırımların neticesinde geliştiğini, ayrılmaları durumunda o işyeri için harcadıkları emeğin, o iş yerinde kazandıkları kıdem ve iş bağlantılarının karşılıksız kalacağını düşündükleri için işyerlerine karşı bağlılık gösterdiğini ifade etmiştir. Katz ve Kahn (1977) ise örgütsel bağlılığı tanımlarken, çalışanların yalnızca fiziki olarak değil aynı zamanda ruhende/psikolojik olarakta örgütle bütünleşmelerinin gerektiğinden bahsetmişlerdir.

İşçilerin işlerine ve işyerlerine karşı tutumları ve davranışları, araştırmacılar tarafından sürekli incelenmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı özellikle, işçilerin işyerlerindeki davranışlarını incelerken kullanılmıştır. Bu kavramın gerekliliği, günümüz iş dünyasında, işyerlerinin verimliliklerinin artırılması, işyerlerinin birbirlerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayarak daha başarılı olmalarının sağlanması, çalışan devir hızlarının ve devamsızlık oranlarının düşürülmesi ile işyerlerindeki diğer konular ve problemler değerlendirildiğinde giderek daha da önemli hale gelmektedir.

2.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, işyerlerinin sürdürülebilirliklerinin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Kendisini çalıştığı yere daha bağlı hissedenden (örgütsel bağlılığı yüksek olan) çalışanların uyumluluğunun ve üretkenliğinin yüksek olduğu ayrıca sorumluluk bilinci ile çalıştıkları değerlendirilmektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışanların güdülenmeleri daha kolay olacağı gibi, bu tarz çalışanların denetlenmeden de bireysel başarıları yüksek olacaktır. Bu tarz bağlılığı yüksek olan çalışanlar,

beklentilerin fazlasıyla üzerinde çaba gösterir ve işyerinde çalışma konusunda yüksek düzeyde kararlılık sergilerler (Balay, 2014, s.111).

Örgütlerde yüksek örgütsel bağlılık sağlamak için yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı olan çalışanlara sahip olmak gerekmektedir. Bu durum ancak örgütün desteklediği ve kendisini ilgili örgütün bir parçası olarak gören çalışanlarla kazanılabilecek bir durumdur (Çankır, 2019, s.158). Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların motivasyonu, performansı, işten çekilmesi ve devamsızlık davranışları gibi konularla doğrudan bağlantılı olması nedeniyle günümüzde önemini daha da artırmaktadır. Bu nedenle günümüzde bütün örgütler, çalışanlarının bağlılık düzeylerini artırmak için çalışmalar yapmaktadırlar. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar hem görevlerini ifa ederken hem de örgütün hedeflerini yerine getirirken ilave gayret göstermektedirler ve örgütte daha uzun süreler çalışma eğilimindedirler (Dağlı ve Gençdal, 2018, s.166).

Örgütsel bağlılık; işçilerin, işyerinin yapısı ve özelliklerine, herhangi bir şeyden etkilenmeden, direkt işyerine bağlılıkları şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık; işyeri ve işyerinin amaçlarına ve değerlerine bağlı kalmak olarak ifade edilebilir. İşçilerin işyerinde karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, işyerinin amaçları ve uygulamalarını kabul etmelerini, işyeri amaç, hedef ve değerlerine istekli olarak bağlılığı, işyerinin amaçları, hedefleri ve değerlerinden davranışsal bağlamda etkilenmeyi ve işyerine uzun süreli bağlı olmayı ifade etmektedir (Clayton, 2004, s.160).

Çalışma performansı yüksek olan işçiler, işyerinin verimliliğini artırdıkları için işverenler için vazgeçilmez çalışanlardır. İşçilerin belirli özellikler elde edebilmesi için işyerinde belirli bir süre çalışması ve bu özellikleri işyerlerinde tatbik edebilmesi için işyerine bağlılığını muhafaza etmesi beklenmektedir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017, s.20). Performansı yüksek ve verimli olan çalışanların işyerlerinde çalışmaya devam etmesini sağlamak yüksek çalışan devir hızından kaynaklı maliyetlerinde ortaya çıkmasını engellemektedir (Gündoğan, 2009, s.8-9).

Çalışan bağlılığı oluşturan faktörlerde şu şekilde ifade edilebilir; etkili iletişim, kariyer imkânları, örgüt içi olumlu ilişkilerin varlığı, işyerinde saygınlık kazanılmış olması, iş zenginleştirme, kaynaşma imkanları, fırsatlar, rehberlik, fırsatlar, ödüller ve

tutku (Barutçugil, 2004, s.466-473). Bu bahse konu olan faktörler genel olarak ekonomik açıdan işletmeleri zorlayacak işlerden oluşmamaktadır. Bu faktörlerin çalışanların işyerlerine bağlılığı konusunda olumlu etkileri vardır ve bağlılığı artırmak için bu faktörlerin etkin yönetimi gerekmektedir (Barutçugil, 2004, s.466).

2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkenler

Çalışanların örgütsel bağlılığının etkilenmesindeki temel etkenler incelendiğinde, genel olarak kabul görmüş olan etkenleri 3 grupta sınıflandırabiliriz. A) Bireysel Etkenler, B) Örgütsel Etkenler, C) Örgüt Dışı Etkenler. (Esmer ve Yüksel, 2017, s.262) (Yüceler, 2009, s.450) (Bilgiç, 2017, s.40)

A. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Etkenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel etkenler daha çok eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem ve yaş olarak sınıflandırılmaktadır. Buradaki etkenlere ilave olarak bireysel etkenlerin dışında sınıflandırmada genetik eğilim, aile, sosyo-kültürel ve eğitsel etkenlerde değerlendirilmektedir (Bilgiç, 2017, s.41).

1) Yaş

Yaş değişkenini konu alan araştırmaların çoğunluğunda, yaşın ilerlemesi ile bağlılığın arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Çalışanların yaşı ilerledikçe, iş bulabilme alternatiflerinin veya diğer başka alanlarda uzmanlaşacak eğitimler alması olanaklarının azaldığı, bu sebeple çalışanların mevcut işyerlerine olan bağlılıklarının yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Yaşça daha ileri düzeyde olan çalışanların, meslekleri ve işyerindeki konumlarından gençlere göre daha memnun oldukları ifade edilebilir. Çalışanları gençler, orta yaştaki çalışanlar ve yaşlı çalışanlar olarak değerlendirdiğimizde gençlerin ilk defa işe yerleşmeleri ile sıkıntılarının olabileceği, aldıkları eğitim ve kişisel özelliklerine uygun işte çalışma isteğinin yoğun olacağı ve çalışma alışkanlıkları ile işe olan bağlılıklarının yüksek olmayabileceği buna karşın orta ve ileri yaş grubunda çalışanların iş değiştirme olanaklarının azalmasından, dolayı işe olan bağlılıkların yüksek olacağı değerlendirilmektedir (Çakır, 2001, s.105-108).

2) Cinsiyet

Mowday, Portre ve Steers (1982) cinsiyet açısından kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının (kadınların buldukları pozisyonları erkeklerden daha fazla emek harcayarak kazanmış olmaları nedeniyle) daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Küçüközkan'ın (2015) yılında yapmış olduğu hastanede sağlık çalışanlarına yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyet ile örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Bu araştırmaya göre kadınlardaki normatif bağlılık ve duygusal bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkinin tanımlanabilmesi amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Genel olarak yapılan araştırmalarda net ve anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Bazı araştırmalarda kadınların örgütsel bağlılığının erkeklere göre yüksek olduğu, bazı araştırmalarda da erkeklerin örgütsel bağlılığının kadınlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karacaoğlu ve Güney (2012) tarafından, eğitim alanında öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, $p < 0.05$ düzeyinde bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenler için yapılmış olan bu çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık açısından açık bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3) Eğitim Seviyesi

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişkenler arasında çalışanların eğitim seviyelerinde bulunmaktadır. Çalışanların eğitim seviyeleriyle örgütsel bağlılıkları incelendiğinde, çalışanların eğitim seviyesindeki artışın, örgütsel bağlılıklarını azalttığı değerlendirilmektedir. Bu durum, çalışanların eğitim seviyesindeki artışın örgütten beklentilerinde artması şeklinde ifade edilebilir. Buna ilave olarak, eğitim seviyesi yükselen çalışanların iş bulma ve iş değiştirme imkânlarının kolaylaşacağı ifade edilmektedir (Çöl ve Gül, 2005, s.295).

Cohen'in (1992) yaptığı bir çalışmada, eğitim ve örgütsel bağlılık arasında bulunan negatif ilişki mavi yaka çalışanlarda, beyaz yaka çalışanlara göre yüksek olarak bulunmuştur. Eğitim seviyesi daha düşük mavi yaka çalışanlarda örgütsel bağlılık, eğitim seviyesi daha yüksek mavi yaka çalışanlara göre yüksek olarak bulunmuştur (Cohen, 1992, s.546).

4) Kıdem

İşyerinde uzun zaman çalışan işçilerin işyerinin değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini içselleştirdikleri ve işyerinin işçilerine sağlayacağı katkılar değerlendirildiğinde işçinin duygusal açıdan işyerine bağlanacağı ifade edilmektedir (Diker, 2014, s.58).

Eğitim alanında, okul yöneticilerine yapılan bir araştırmada yöneticilikteki kıdemin artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem ile ilgili ulaşılan bulgularda 11 yıl ve üzeri ile 0-5 yıl arasında kıdemi olan çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek, 6-10 yıl arasında kıdemi olan çalışanların örgütsel bağlılığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kamuda çalışan okul yöneticilerinin alternatif iş bulma imkanlarının az olması ya da olmaması ve işyerinde çalışma süresinin arttıkça alternatif iş bulma imkanlarının azalması ile açıklanabilir (Izgar, 2008, s.326-327).

B. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Etkenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel etkenler daha çok örgütün boyutu/büyüklüğü ve örgütün yapısı, örgüt içindeki ücret politikası, örgütteki işin niteliği olarak sınıflandırılmaktadır.

1) Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Örgütün büyüklüğü çalışanlara olumlu etki ettiği gibi bazı durumlarda olumsuz etkileri de olabilmektedir. Çalışanlar büyük bir kurumda çalıştıklarını düşünerek, toplumda kazandıklarını düşündükleri saygınlık nedeniyle yüksek düzeyde bağlılık gösterebilmektedir. Bununla birlikte çalışan kendisini büyük bir örgütün içinde değersiz ve kaybolmuş olarak görebilmektedir. Örgüt yapıları olarak, çalışanların yaşam tarzı ve düşünceleri açısından kendilerine yakın yapıda işyerlerinde çalışmaları, çalışanları kurumlarına daha fazla bağlı yapabilmekte ve örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olmasını sağlayabilmektedir (Bilgiç, 2017, s.42).

Girginer ve Çelik (2020) tarafından Eskişehir’de, beyaz eşya üreticisi bir işletmenin 223 çalışanı ile yapılan araştırmada işveren markası uygulamalarının çalışanlarda işe bağlılık konusunda pozitif yönlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Genel olarak örgütün büyüklüğü kurumsal yapılanmayı da beraberinde getireceği için büyük örgüt yapılarında daha sistemli çalışmalar yapıldığı ve bununda örgütsel bağlılığı artıracakları değerlendirilmektedir. Ancak kişinin kendisini büyük bir örgüt yapısı içinde kaybolmuş olarak hissetmesi ve/veya terfi imkanlarının kısıtlı olmasının örgütsel bağlılığı azaltabileceği değerlendirilmektedir.

Örgüt yapısı; işlerin çalışanlar arasındaki iş dağılımlarının yapılması ve işle ilgili konuların bütüncül olarak ele alınması ve kontrolün sağlanması için yönetimin kullandığı bir araçtır. Örgüt içinde standart hale getirilmiş davranışların yüksek olması durumunda, bu örgütte Burns ve Stalker'in sınıflandırması olan "mekanik örgütsel yapı"; standart hale getirilmiş davranışların düşük olması durumunda, bu örgütte "organik örgütsel yapı"dan bahsedilebilir. Bu yapılarda; işi yoğun bir biçimde formüle edilmez, böylece çalışanların uyum ile esneklik yeteneklerini ön plana çıkartan özellikler önemli hale gelir. Organik örgüt yapılarında daha ziyade danışma özelliğini ön planda tutan iletişim özellikleri önem arz etmektedir. Mekanik örgütlerde ise organik yapıların aksine, hiyerarşik ve katı yapılandırılma söz konusudur (Demir ve Okan, 2009, s.59).

2) Ücret Politikası

İşyerlerinin ücret politikası örgütsel bağlılığı etkileyen önemli etkenlerdendir. Ücret politikası işyerindeki çalışanların pozisyonunu ve konumunu belirlemek adına önemlidir. İşyerinde belirlenen ücret politikası işin cazibesini artırmaya veya azaltmaya etki etmektedir. Yüksek ücret politikasının genellikle örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği, düşük ücret politikasının da örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir. Düşük ücretli çalışanların yaptıkları işte kalıcı olmadıklarını ve daha yüksek ücret politikasına sahip bir işyeri bulduklarında mevcut işlerini değiştirebileceklerini düşündükleri için örgütsel bağlılıkları düşük olabilmektedir (Balay, 2014, s.106).

Bir çalışanın işyerini seçmesi, orada kalıcı olarak yüksek motivasyonla çalışması ücret sistemi ile ilgilidir. Bunun için iyi bir ücret sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Ücretlendirme yapılırken bilgi, beceri, performans ve genel katkıya dayanan ücretlendirmelerin katkısının da bağlılığı artıracakları değerlendirilmektedir (Barutçugil, 2004, s.443-444).

3) İşin Niteliği

Çalışmalarda genel olarak işin niteliği ile ilgili görev alanı ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmıştır. Görev alanı genişleyen çalışanın, deneyiminin artacağı, dolayısıyla örgütsel bağlılığında yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Yapılan işteki zorluk seviyesi, işin çalışana kazandırdığı yetkinlikler ile işin çalışana verdiği sorumluluk örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir (Güçlü, 2006, s.52).

İşin niteliği, örgütsel bağlılığı etkileyen etkenlerdendir. Çalışanlar yaptıkları işlerin niteliğinden memnun olduklarında örgütsel bağlılıkları artmaktadır. İş yaparken yaptığı işin çalışanın motivasyonunu artırması, işin zor olma seviyesi (başarma motivasyonunu artıracığı için), çalışanın yaptığı iş ile özdeşleşmesi, çalışma süresince çalışandan alınan ve çalışana verilen geri bildirimler gibi durumlar örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir. Çalışanın kendi kendisini planlayıp organize edebilmesi ve denetleyebilmesi için çalışana birtakım sorumluluklar ile birlikte yetki verilmesi iş zenginleştirme olarak ifade edilmektedir. İşin niteliği işin zenginleştirilmesi ile de ilgilidir ve çalışanın yetkilendirilmesi ve çalışana birtakım sorumluluklar verilmesinde örgütsel bağlılığı artıracığı değerlendirilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s71).

4) Yönetim Tarzı ve Liderlik

Terzi ve Kurt (2005) yöneticinin yetkisini kullanım yönteminin, yöneticinin yönetim tarzını belirlemedeki en önemli unsur olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticinin çalışanlarıyla kurduğu bağ ve çalışanlarını hareketlendirmek için kullandığı metod yönetim tarzı olarak ifade edilir. Genellikle çalışanların birinci yani ilk yöneticileri çalışanları ile üstleri ile arasında bir iletişim ağı oluşturmaktadır. Örgüt içindeki iletişimin kuvvetlendirilmesi ve örgüt ikliminin çalışana destekleyen bir rol üstlenmesinde yöneticilerin önemi oldukça fazladır. Örgütlerdeki yönetim şeklinin/tarzlarının çalışana hedefi ile örtüşmesi durumunda örgütsel bağlılığın artacağı değerlendirilmektedir. (Arı ve Tunçay, 2010, s.120).

Liderliği, Koçel (2007), belirli durumlarda belirli grup ve/veya kişisel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir kişinin diğerlerinin faaliyetlerini yönlendirmesi ve etkilemesi süreci olarak tanımlamaktadır. Literatürde tartışılan liderlik tarzları; karizmatik, liberal, katılımcı, demokratik, babacan (paternalist), otokratik, işlemsel

dönüşümcü liderliktir (Bayyurt ve Kılıç, 2017, s.2-3). Literatür taramalarında en çok karşılaşılan liderlik tarzları ise otokratik, demokratik ve katılımcı liderlik olarak değerlendirilmektedir.

Bayyurt ve Kılıç (2017) tarafından hastane çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada çalışan personelin yöneticisini otokratikveya demokratik olarak değerlendirmesinin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Demokratik liderlik tarzının çalışanların duygusal ve normatif bağlılığına olumlu etki ettiği, otokratik liderlik tarzının ise devam bağlılığına pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim kurumlarında eğitimciler/öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada ise liderlik davranışlarının (kurum içi demokratik tarzda yönetimin) örgütsel bağlılığı doğrudan ve pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İlgisiz ve otoriter yönetim davranışlarının ise negatif yönlü örgütsel bağlılığa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Terzi ve Kurt, 2005, s.166).

5) Takım Çalışması

Takım yalnızca bir grup insanın bir araya gelmesi ile oluşangrupdeğil aynı zamanda belirli bir hedefe ulaşmak için birbirlerine bağımlı kişilerin bir araya gelmesi ile oluşan gruptur. Takım, kendi kendisini yöneten bir grup olarakta ifade edilebilir. Takımlar tarafından verilen kararların iş birliği içinde alınıyor olması takımların örgütsel bağlılığını artırmaktadır. Takımda yer alan bireylerin, takımın karar alması sırasında, katılımlarının desteklenmesi örgütsel bağlılığı artırmaktadır (çalışanlar yöneticilerinin kendilerine değer verdiğini düşündüğü için örgütsel bağlılık artmaktadır) (Korsgaard vd., 1995, s.61).

İnce ve Gül (2005), takımın ortak akılla aldığı kararların, örgütsel balılığı artıracağını değerlendirmektedirler. Karar verme süreçlerinde yer alan çalışanlar, yöneticileri tarafından değer gördüklerini hissederler. Takım çalışmaları çalışanların birbirleriyle iletişim ve ilişki kurmalarını sağlar. Yapılan bu takım çalışmaları neticesinde, işine ve arkadaşlarına karşı pozitif düşünceler içindeki çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olduğu kabul edilmektedir.

C. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Dışı Etkenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri içermeyen diğer faktörler örgüt dışı etkenler olarak sınıflandırılmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkilediği değerlendirilen örgüt dışı etkenlerden en önemlisi, çalışanların yeni iş bulabilme imkânına sahip olmasıdır (İnce ve Gül, 2005, s.84). Örgütsel bağlılığı etkilediği değerlendirilen örgüt dışı etkenlerden en önemlileri ise çalışanın profesyonellik göstermesi ve alternatif iş bulabilme imkânıdır. Çalışanların, çalıştıkları işyerleri ve örgütlerin birtakım imkânlarının yetersiz olması ile çalışanın örgüt misyonu ile aynı ayındüşünmemesi örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olur. Bu zayıflama çalışanın alternatif iş aramasına neden olur. Profesyonel davranan çalışanlar duygusal bağlılığa göre hareket etmeyebilir ve kendileri için daha uygun bir iş bulmaları durumunda örgütsel bağlılık duymadan mevcut işyerinden ayrılabilirler (Bilgiç, 2017, s.43).

2.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık sonuçları, bağlılığın derecesine göre negatif veya pozitif sonuçlar verebilmektedir. İşyerinin amaç ve hedeflerinin, çalışanın amaç ve hedefleriyle uyumlu olduğu durumlarda bağlılık düzeyinin pozitif olması ve yüksek düzeyli bağlılığın işyeri için çalışanın davranışlarına olumlu yansımaları ile sonuçlanmaktadır. Aksi bir durumda örgütsel bağlılığın etkilerinin negatif olması beklenmektedir. (Balay, 2014, s.91).

Örgütsel bağlılık, Randall'ın (1987) tanımlamasına göre 3 şekilde derecelendirilmektedir: 1) Düşük Örgütsel Bağlılık, 2) İlmli (Orta Düzey) Örgütsel Bağlılık, 3) Yüksek Örgütsel Bağlılık. Bu derecelendirmelerin her birisine göre örgütsel bağlılık için hem pozitif hem de negatif sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Aşağıdaki tablo16 ve tablo17'de bağlılık düzeylerinin hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak muhtemel sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları (Bireysel)

Bireysel		
Bağlılık Düzeyi	Olumlu	Olumsuz
Düşük	*Bireysel yaratıcılık, inovasyon ve orijinallik *Daha etkin İK kullanımı	*Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi *Dedikodu sonucunda personel maliyetleri *Olası işten atılma, ayrılma veya örgüt hedeflerine aykırı davranış
Orta	*Gelişmiş aidiyet, güvenlik, etkinlik, görev duygusu ile sadakat *Yaratıcı bireysellik *Örgütten bağımsız olarak kimlik koruması	*Kariyer gelişiminin ve sunulan fırsatların kısıtlı olması *Bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma
Yüksek	*Bireysel kariyer gelişimi ve ücret iyileştirmesi *Davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi *Bireyin iş yapma tutkusu	*Bireysel gelişim, yaratıcılık, yenilik ve iş değiştirme fırsatları azalır *Değişime karşı direnç *İşe aşırı zaman ayırma nedeniyle, aile ve sosyal çevre için gerekli zaman ayıramama kaynaklı stres ve gerilim

Kaynak: Randall, D.M. (1987). Commitment & Organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12 (1), 460-471.

Tablo 17. Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları (Örgütsel)

Örgütsel		
Bağlılık Düzeyi	Olumlu	Olumsuz
Düşük	*Düşük performans gösteren çalışanların devri *Çalışanların moralini artırma *Örgüt içindeki söylentilerin olumlu sonuçları	*Yüksek iş gücü devri *Örgüte karşı sadakatsizlik, düşük iş miktarları, işten ayrılma niyetinin artması, örgüt içi olumsuz dedikodunun yayılması, işçiler üzerinde örgütsel kontrol zayıflığı
Orta	*İşgörenlerin işyerinde uzun yıllar çalışma isteği	*Çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışını sınırlayabilir

	*İşten ayrılma niyetinin azalması *İş tatmininin sağlanması	*Örgütsel etkilikte muhtemel düşüşler gerçekleşebilir *Çalışanlar örgüt talepleri ile iş dışı talepleri dengeleyebilir
Yüksek	*Güvenli ve kalıcı işgücü *Çalışanlar, daha büyük üretim amaçları için örgütün taleplerini kabul ederler (örgütün hedeflerini kendi hedefleri ile özdeşleştirebilirler) *Yüksek düzeyde iş performansı ve rekabeti sağlanır	*İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı *Örgütsel esneklik, inovasyon ve uyum yoksunluğu oluşabilir *Geçmiş politika ve prosedürlere olan güvenin ihlal edilmesi *Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Randall, D.M. (1987). Commitment & Organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12 (1), 460-471

a) **Düşük Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılığın düşük olması durumunda çalışanlar kendilerini örgüte ait hissetmedikleri ve kuvvetli tutumlarla olumlu eğilimler içinde olmadıkları için birtakım olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Olumlu Sonuçları: Örgütsel bağlılığın düşük olması nedeniyle çalışan devir hızının yüksek olması bazı durumlarda olumlu etki oluşturabilmektedir. Düşük çalışma motivasyonu ve performansı olan çalışanların işten ayrılması ile daha yüksek motivasyonlu ve performanslı çalışanların istihdam edilmesine imkân sağlanabilmektedir (Randall, 1987, s.461). Yüksek düzeyde uzmanlığa sahip çalışanlar başka bir işyerine transfer olarak yeni işyerinde daha iyi konumda iş fırsatları bulabilirken, düşük düzey uzmanlığa sahip çalışanlar için iş değiştirmenin sonuçları olumlu olmayabilmektedir. Düşük örgütsel bağlılık iş yerleri açısından da iyi performans sergilemeyen çalışanların işyerinden ayrılmasını ve bu kişilerin yerine daha başarılı olan çalışanların istihdam edilmesini de sağlayacaktır (Bakan, 2018, s.54-55). Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanların işyerine yönelik neden bu yönde bir algıya sahip olduklarının araştırılması, işyerlerinde söz konusu sorunların bertaraf edilebilmesini sağlayabilecektir.

Olumsuz Sonuçları: Örgütsel bağlılığın düşük olması işletmelerin tercih ettiği bir durum değildir. Bağlılık seviyesinin düşük olduğu çalışanlar değerli olmayan çalışanlar olarak nitelendirilebilir. Yöneticiler bu tarz çalışanların işe yeniden kazandırılma durumu olmaması halinde bu kişilerle çalışmayı tercih etmeyeceklerdir ve bu çalışanlar buldukları işyerlerinde ilerleme fırsatı yakalayamayacaktır. Bağlılık seviyesinin düşük olması bu çalışanların istikrarlı bir işlerinin olmaması, buna bağlı olarak istikrarlı gelirlerinin olmaması, karakterlerinin aşınması ve işyerinde rahatsız edilme gibi durumlarla karşı karşıya kalırlar (Balay, 2014, s.94).

b) İlmli Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık seviyesinin ılımlı olması, çalışanların işyerlerine olan aidiyet ve bağlılık duygusunun istenilen seviyede olmadığını gösteren bir durumdur. İlmli düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar genellikle işyerinin isteklerini ve beklentilerini karşılamaya yönelik tutumlar ve davranışlar göstermektedir. Çalışanların bireysel değerleri ile işyeri beklentilerinin karşı karşıya geldiği noktalarda uyuşmazlıklarla karşılaşılabilir (Koç, 2009, s.206). Örgütsel bağlılığın ılımlı olmasının hem olumlu hem de olumsuz neticeleri olabilmektedir.

Olumlu Sonuçları: çalışanlarda, işyerine karşı örgütsel bağlılığın ılımlı olması durumunda çalışanların bağlılık seviyeleri düşük dahi olsa işyerinde kalmayı tercih edebileceklerdir. Çalışanların işyerinde kalmayı tercih etmelerinin bir sonucu olarak iş gücü devir hızlarında da düşüşler olabilecektir.

Olumsuz Sonuçları: İlmli düzeyde örgüte bağlılığın sürekli olumlu sonuçları olmayabilir. Çalışanların uzun süreli çalışmasının olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkileride olabilir. Uzun süreli çalışanların olması, işyerinin büyümesinin söz konusu olmadığı durumlarda sabit çalışanlara sahip olmaya neden olacaktır, bu da yeni personellerin alınarak işletmeye yeni yeteneklerin kazandırılmasını engelleyebilir. İşyerinin değişim ve yenilenmeye yönelik yapacağı çalışmalarda eski çalışanlardan kaynaklı direnç oluşmasına neden olabilmektedir (Balay, 2014, s.97).

c) Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bazı durumlarda, işçinin hareketliliği ve gelişmesi sınırlanmaktadır. Böyle bir durum beraberinde işçinin yaratıcılığının

gelişmesine ve yeni bir şeyler öğrenmesine de ket vurmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyinin olduğu bazı durumlarda yaratıcılık yok olmaktadır ve iş dışındaki ilişkilerde yoğun stres, zorlama neticesinde sağlanan uyum ve insan kaynaklarının etkili kullanılamaması gibi sonuçlara neden olmaktadır (Bayram, 2005, s.136).

Örgütsel bağlılığın yüksek olması durumunda çalışanlar, düşük bağlılık durumunun aksine, kendilerini örgüte ait hissettikleri ve kuvvetli tutumlarla olumlu eğilimler içinde oldukları için birtakım olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Olumlu Sonuçları: Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar işyerlerinde kariyer yapabilme ve kendilerini geliştirebilme imkanları ararlar. Bu tarz çalışanların motivasyonları ve çalışma performansları genellikle yüksektir. Bağlılık seviyesinin yüksek olmasının bir neticeside çalışanlarda yüksek düzeyde örgütsel sadakat oluşmasıdır. Diğer bir ifade ile ileri düzeyde bağlılığın bir sonucu olarak örgütsel sadakat oluşmaktadır. Örgütsel sadakat ise bireyin içinde bulunduğu kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutması olarak ifade edilmektedir. Psikolojik ve davranışsal aidiyeti ifade etmektedir. Bu durum, bireyin içinde bulunduğu kurumda sürekli bulunma isteği olarak açığa çıkmaktadır. (Uygur ve Koç, 2010, s.80). Örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olması, personel devir hızının azalmasını ve çalışanların tamamen işe konsantre olmasını ve devamsızlık oranlarının da azalması açısından da olumlu katkılar sağlar (Bakan, 2011, s.48).

Olumsuz Sonuçları: Bağlılık seviyesinin yüksek olması, bazı durumlarda çalışanların gelişimi, ilerlemesi ve alternatif işler bulma imkânlarını kısıtlayabilmektedir. İlave olarak yenileşmeye ve yaratıcılığa engel olmakta, ayrıca çalışanlarda gelişime karşı negatif tutumlar oluşmasına neden olabilmektedir. Buna bağlı olarak, bağlılık seviyesinin yüksekliği; yaratıcılığı yok edebilmektedir. Bireylerin örgüt ile aşırı bütünleşmesi sonucunda bireyin kimliğinin grup içinde kaybolmasına neden olabilmektedir. Zamanlarının büyük bir kısmını örgütte geçiren bu çalışanlar iş ile aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlanabilmektedirler, bu da kişisel ve toplumsal yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Balay, 2014, s.91). Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması bazı durumlarda çalışanın gelişmesini ve iş değiştirebilme

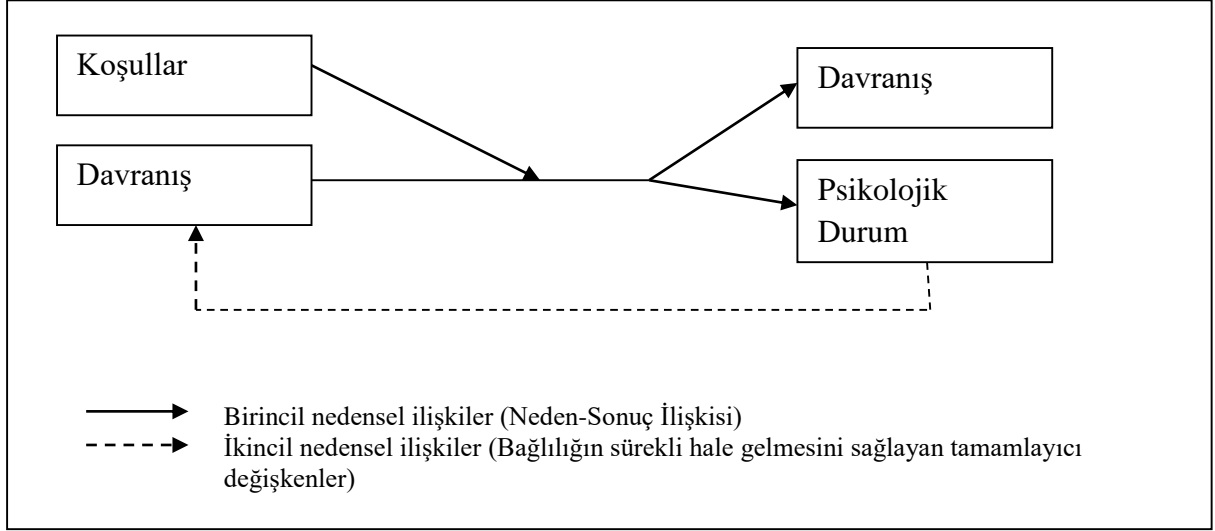
fırsatlarını sınırlandırmaktadır. Bu durum gelişime karşı direnç oluşturabileceği gibi yenilikçiliği ve yaratıcılığın gelişmesini de engelleyebilir (Bayram, 2005, s.136).

2.5.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Modeller

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamalarda bağlılık, davranışsal veya tutumsal olarak iki temel unsur ile değerlendirilmektedir. Davranışsal olarak her bir bireyin geçmişinin davranışları üzerinde etkisi olduğu düşünülmekteyken, tutumsalolarakdeğerlendirildiğinde ise her bir bireyin bağlılığının duygusal olarak verdiği tepkiler bütünü olarak kabul görmüştür (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s.52).

Davranışsal bağlılık, işçinin davranışlarına göre gelişmektedir. Aşağıdaki şekilde de belirtildiği üzere işçinin davranışını belirli nedenlerden dolayı sürdürmesinin devam ettirmesi sonucunda kendi davranışına bağlanmasını sağlamaktadır. Zamanla bu davranışı destekleyici ve haklı gösteren tutumlarda gelişmektedir. Böylece davranışın tekrarlanması sağlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle davranışsal bağlılık işçinin yaptığı kendi bireysel davranışlarına karşı gelişir ve koşullar bu davranışı şekillendirir. Davranışlarına bağlılık gösteren işçi bu davranışlara uygun tutumlar geliştirir, geliştirilen tutumlar davranış tekrarını sağlar (Meyer ve Allen, 1991, s.63).

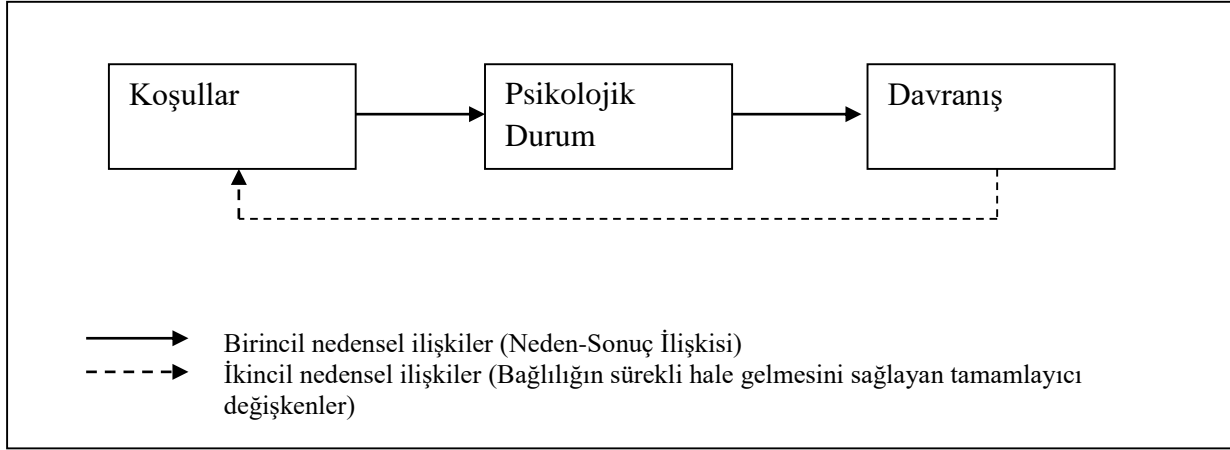
Davranışsal bağlılığı diğer bir şekilde ifade etmek gerekirse, işçilerin davranışlarını, çalıştıkları işyerinin beklentileri ve hedefleri uyumlu hale getirmesidir (Eren, 2015, s.557). Şekil2’de işçinin davranışlarını birtakım koşullar sebebiyle sürdürmesi ve psikolojik olarak işçinin işyerine olan bağlılığının artması ifade edilmektedir.



Şekil 2. Davranışsal Bağlılık

Kaynak: Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89

Tutumusal bağlılık işçilerin işyerleriyle olan ilişkilerine yoğunlaşmaktadır. Tutumsal bağlılıkta işçinin bireysel hedeflerinin ve değerlerinin işyeri hedefleri ve değerleri ile örtüşmesi beklenmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.62). Tutumlar, bilişsel, duygusal ile davranışsal olarak üç kategoride sınıflandırılabilir. Bilişsel tutumlar işçilerin kendi bilgi dağarcığındaki bir olay, nesne veya diğer kişilere karşı değerlendirmelerini içerir. Duygusal tutumları işçilerin buldukları ortamda oluşturdukları duygusal tepkiler bütünüdür. Davranışsal tutumlar ise belirli uyarıcılar karşısındaki işçinin davranış eğilimleri olarak ifade edilebilir. Özetle tutumsal bağlılıkta, işçilerin, bireysel amaç ve hedeflerini, işyerinin amaç ve hedefleriyle entegre etmesi sonucunda duygusal bir bağ oluşmaktadır. (Gümüş, 2012, s.90). Tutumlar gözle görülmez ancak görülebilecek birtakım davranışlara neden olduklarından, bu davranışların gözlemlenmesi neticesinde, ilgili tutumun varlığından bahsedilebilir (Çöllü ve Öztürk, 2014, s.377)



Şekil 3. Tutumsal Bağlılık

Kaynak: Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89

2.5.1. Allen – Meyer Sınıflandırması: 3 Bileşenli Model

Allen ve Meyer’e (1998) göre “örgütsel bağlılık”; işyeri ve işçiler arasındaki ilişkileri ifade eden psikolojik bir durumdur ve örgütsel bağlılık işçilerin birey olarak davranışları ile açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılığın belirtilerini ifade etmek gerekirse; işçilerin örgütte kalmaya devam etmek istemesi ve devam etmesidir. İfade edilen bu bağlılıkta, işçinin bireysel değerlerinin ve hedeflerinin, işyerinin değerleri ve hedefleriyle uyumlu olması gereklidir.

1984 yılında Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık konusunda o zamana kadar yapılan araştırmalara istinaden; örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutları ile 2 boyutlu kavram haline getirilmesini konusunda çalışmalar yapmışlardır. Bu yapılan çalışmalardan yaklaşık 7 yıl sonra 1991 yılında 2 boyuta ilave olarak “normatif bağlılık” olarak bir boyut daha eklemişlerdir.

Duygusal bağlılık işçinin işyerine duygusal olarak bağlılığını ifade etmekteyken, normatif bağlılık işyerinde çalışmanın bir zorunluluk olarak değerlendirilmesi ve devam bağlılığı ise işyerinde kalarak çalışmaya devam etme isteği şeklinde ifade edilmektedir (Tamer, İyigün ve Sağlam, 2014, s.192; Imran, Hamid ve Aziz, 2017, s.955).

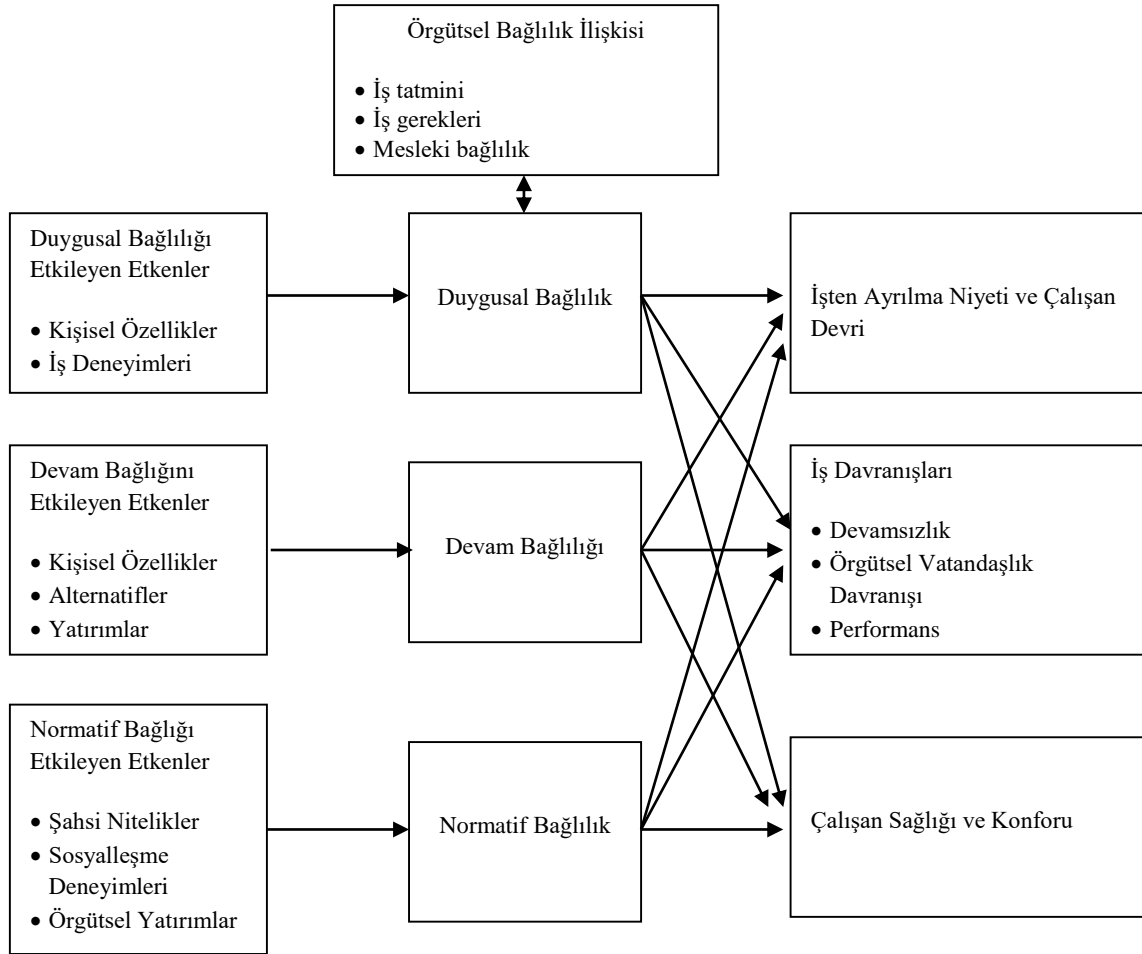
Üç bağlılıkta (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arttığında işçiler işyerlerinde çalışmaya devam etmektedirler. Ancak işyerinde kalma güdüleri aşağıdaki tablodaki gibi ifade edilebilir (Tetik, 2012, s.279).

Tablo 18. Bağlılık Türü ve İşyerinde Kalma Güdüsü

Bağlılık Türü	İşçi Açısından İşyerinde Çalışma Güdüsü
Duygusal	İsteğe Bağlı
Devam	Gereksinime Bağlı
Normatif	Zorunluluğa Bağlı

Şekil4'te duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın geliştirilmesinde katkı sağladığı varsayılan bileşenlere yer verilmektedir. Bu şeklin sol tarafında bağlılığı etkileyen faktörler, sağ tarafında ise örgütsel bağlılığın sonucu olarak kabul edilen değişkenler bulunmaktadır.

Allen ve Meyer'in geliştirdiği bu model ve örgütsel bağlılığı sınıflandırma tarzı, günümüzde güncelliğini korumaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar için temel alınmaktadır (Güllüoğlu, 2012, s. 68)



Şekil 4. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer, J. P, Stanley, D. J., Herscovitz, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52

a) Duygusal Bağlılık

Allen ve Meyer'ın 1998 yılında yaptığı çalışmalarda; duygusal bağlılık konusunda en uyumlu ve kuvvetli ilişkinin, çalışma tecrübeleriyle bağlantılı olduğunu belirtilmektedir. İşçilerin işyerinde elde ettikleri ve edecekleri tecrübelerinin, kendi beklentileriyle uyumlu olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bir ifadeyle işçiler, temel gereksinimlerini sağlamak amacıyla doyum sağlayıcılığı fazla olmayan tecrübelerden çok, işyerine daha kuvvetli şekilde duygusal bağlılık geliştirme imkanı sağlayacak tecrübelere yönelimlidirler.

Örgütsel bağlılık konusunda farklı tanım ve modeller olsa dahi, “Allen – Meyer Modeli” en kabul görmüş modeldir. Bu model kapsamında yapılan çalışmalar; duygusal bağlılığın pozitif iş deneyimleri neticesinde ilerlediğini ve duygusal bağlılığı kuvvetli olduğu işçilerin işyerlerindeki verimlilik konusuna katkı sağladıklarını ifade etmektedir (Wasti, 2003, s.126).

Duygusal bağlılık, işçinin, işyerine etkin bir şekilde bağlı olmasına yol açan olumlu deneyimler, işçinin bireysel olarak işyerine geri ödemesi gereken yatırımlar olarak algılanabilir. Yüksek duygusal bağlılık çalışanın kuruma karşı vermesi gereken olumlu bir iş deneyimi olarak görülebilir. Bu nedenle iş tecrübesi duygusal bağlılığın gelişmesine etki eder (Bergman, 2006, s. 651). Duygusal bağlılık işçilerin, kendilerini işyerlerine adanmaları anlamına da gelir (Kaplan, 2018, s.47). Duygusal bağlılık iş yaşamındaki pozitif deneyimlerle gelişmektedir. İşyerlerindeki verimliliğin artmasına duygusal bağlılığı yüksek olan işçilerin daha fazla katkı sağladığı dikkat çekmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002, s.21). Duygusal bağlılığı yüksek olan işçilerin işyerinde çalışma nedeni kendilerini o iş yerine ait hissetmeleri olarak değerlendirilebilir.

Allen ve Meyer (1998); bu bağlılıkta, işçinin bireysel olarak şahsını işyerinin bir parçası olarak görmesi nedeniyle duygusal bağlılığı önemsemektedirler. Çünkü kuvvetli duygusal bağlılık, işçilerin işyerinde çalışma isteğinin devam etmesi ve işyerinin hedef ve değerlerini kabul etmesi demektir.

“Duygusal bağıllık”; çalışanların, duygusal şekilde ve şahsi istekleriyle çalıştıkları mevcut işyerlerinde çalışmaya devam etme isteği olarak ifade edilir (Eryeşil ve İraz, 2017, s.133). İşletmeler genellikle duygusal bağıllığı yüksek çalışanlara sahip olmayı istemektedirler, diğer bir ifadeyle duygusal bağıllık, işletmelerin, çalışanlarının sahip olmasını arzuladıkları bağıllık türü olarak değerlendirilir (Büyükyılmaz vd., 2019, s.8).

b) Devam Bağıllığı

Devam bağıllığı belirli bir iş yerinde uzun süre çalışmaktan kaynaklı ve dışarıdaki iş bulma imkanlarının az olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Meyer, Stanley vd., 2002, s.21). Literatürde bu bağıllık algılanan maliyet veya rasyonel bağıllık olarakta geçmektedir. İşçilerin işyerlerine karşı yaptıkları zaman ve harcadıkları emek nedeniyle işyerinde kalmayı bir zorunluluk olarak düşünmesidir (Eraslan, Deniz, Yıldırım ve İnel, 2013, s.15). Devam bağıllığı, işçiler bir işyerindeki kariyer, kıdem ve diğer imkanları önemsiyorlarsa ayrı bir önem arz ederek ortaya çıkabilmektedir. (İnce, Gül, 2005, s.40). Devam bağıllığının temel nedeni çalışanların mevcut işlerinden ayrıldıktan sonra alternatif iş bulamayacak olması ve kişinin mevcut işyerinde geçirdiği zaman ve işyeri için harcadığı çabanın (kıdeminin) iş yerini bırakması durumunda boşa gidecek olması olarak değerlendirilmektedir (Wasti, 2002, s.526).

Çalışanın işyerinden ayrılmasının kendisine getireceği maliyet ve olumsuz durumları dikkate alması olarak değerlendirilebilir. Çalışanın zorunluluktan dolayı işyerinde çalışmaya devam etmesi olarak ifade edilebilir. Çalışanların çalıştıkları işyerlerinde geçirdikleri süre boyunca iş için harcadıkları çaba ve emekler, bu bağıllık açısından önemlidir. Çalışanın işyerinde geçirdiği süre, harcadığı emek ve çaba sonucundakazandığıkonum/statü ve maddi değerler (maaş) gibi edinimlerini işyerinden ayrılması durumunda kaybedeceğini düşünmesi durumudur (Obeng ve Ugboro, 2003, s.84).

Devam bağıllığı yüksek olan çalışanlar buldukları işyerine daha az fayda sağladıkları için, devam bağıllığının yüksek olması işletmeler açısından istenmeyen bir durumdur (Büyükyılmaz vd., 2018, s.8). MeyerveAllen (1991) devam bağıllığını, çalışanın mevcut işindeki tecrübesinin/kıdeminin başka bir iş yerinde kullanılamaması

ve iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle oluştuğunu, bunun da çalışanın işyerindeki verimliliğini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

Devam bağlılığında çalışan işyerine “maliyet” bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Çalışan tarafından işyerine yapılan katkıların büyüklüğü işyerine daha fazla bağlanacağını ifade etmektedir. Çalışanların devam bağlılığı alışveriş ilişkisi gibi karşılıklı olarak değerlendirilmektedir ve kısmi olarak bağlılık türü zorunlu olarak ifade edilmektedir (Bayyurt ve Kılıç, 2017, s.9)

c) Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık düzeyi işçiler için işyerinin önemini ifade eder. Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan işçilerin işyerinde çalışmayı istemesi beklenmektedir (Dawley ve Stephens, 2005, s.513). Normatif bağlılık, işçinin işyerine karşı bağlılık göstermesini işçinin bir görevi olarak algılamasını ifade etmektedir. İşyerine karşı bağlılık kavramının “doğru” olduğunun düşünülmesi neticesinde gelişmektedir (Wasti, Önder, 2003, s.126). İşçide oluşan minnettarlık duygusunun onun işyerinde kalması olarak da ifade edilmektedir (Eraslan, Deniz, Yıldırım, İnel, 2013, s.15). Normatif bağlılık, işyerinde kalmanın yüksek sorumluluk bilincinden kaynaklanmaktadır. İşçi işyerinde çalışmasının etik yani ahlaki olduğunu düşünmesinden dolayı işyerinde çalışmaya devam eder (Sığırı, 2007, s.264).Meyer, Irwing ve Allen’e göre (1998) çalışanların işyerleri için hissettikleri sorumluluk konusundaki bağlılığını ifade etmektedir ve bu tür bağlılığı olan çalışanlar, işyeri uygulamaları, sosyalleşme gayretleri ya da şahsi konumları sebebiyle, işyerinin kendi bağlılıklarını hak ettiğini düşünmektedirler ve işyerine karşı hissettikleri sorumluluk nedeniyle işyeri üyeliğini sürdürme kararı almaktadırlar.

2.5.2.O’ReillyChatman Sınıflandırması

Bu yaklaşımda bağlılık, işçinin işyerine psikolojik açıdan bağlanması olarak değerlendirilmektedir. O’Reilly&Chatman (1986) bir işyerine bağlılığı 3 boyut ile ifade etmektedir. Bunlar1) uyum boyutu (compliance), 2) özdeşleşme boyutu (identification) ve 3) içselleştirme boyutudur (internalization).

Uyum boyutu, işçinin işyerinden kazanacağı terfi, ücret gibi unsurlarla davranışlarının etkilenmesini kabul etmesi olarak değerlendirilmektedir (Sığırı ve Basım, 2006, s.139). Özdeşleşme boyutunda bağlılık, işçinin tatminkar bir ilişki kurması ya da ilişkiyi sürdürebilmesini ifade etmektedir. Buradaki bağlılığın temelinde işçinin bulunduğu grubun bir üyesi olmasından gurur duyması ön plana çıkmaktadır. (Bayram, 2005, s.130). İçselleştirme boyutunda, işçinin değerlerinin işyeri değerleri ile ahenk içinde olması ve bu değerlerin içselleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Uyum boyutunda, işçiler gereğinden daha az çalışma eğiliminde olabilirler ve işyerinde kalmak isteme daha az yoğunluktadır. İçselleştirme ve özdeşleştirme boyutlarında işçilerin işyerinde kalmak istemesi daha yoğundur ve işçiler işyerinin faydasına olan gayret içerisinde daha yoğun çaba harcarlar (O'ReillyveChatman, 1986, s.493).

2.5.3.Katz ve Kahn Sınıflandırması: Örgüt Ortamında Bağlılık

Katz ve Kahn'ın sınıflandırmasına göre, örgütsel bağlılık işyerlerinin işçilerini ödüllendirmesi üzerine odaklanılmıştır. Ödüller iç ve dış (sırasıyla anlatımsal ve araçsal) olarak ikiye ayrılmıştır. Ödüller, işçilerin görev tanımlarındaki iş ve sorumluluklarını daha iyi bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak için kullanılan araçlardır. Bu sınıflandırmada iç ve dış ödüllerle işçilerin çalışma sistematiğine olan bağlılıklarının direkt etkisi olduğu ifade edilmektedir (Ulusoy ve Can, 2019, s.18).

2.5.4.Mowday Sınıflandırması

Mowday, Steer ve Porter (1979) bağlılığı, bireyin belirli bir işyeriyle özdeşleşmesi ve bu işyerinde çalışma niyetinin devam etmesi olarak değerlendirmektedir (tutumsal bağlılık). Mowday vd. bağlılığı tutumsal ve davranış bağlılığı olarak iki sınıfta ele almışlardır. Duygusal bağlılığın tutumsal gelişim süreciyle ilişkili pozitif deneyimlerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Brown, 1997, s.231). Davranışsal bağlılıkta ise işçinin işyerine bağlılığını geçmişte işyerine yapmış olduğu yatırımlar, (işyerinde geçirmiş olduğu süre, kurmuş olduğu iş ilişkileri gibi etkenler ayrılmanın maliyetini artırmaktadır) belirlemektedir (Balay, 2014, s.31). Davranışsal bağlılık, işçinin geçmiş davranışları neticesinde işyeri bağlılığını koruma sürecini ifade eder (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s.25)

2.5.5.Wiener Sınıflandırması: Örgüt Güvenliği

Wiener'in sınıflandırmasında araçsal ve normatif örgütsel bağlılığa dayalı kuramsal model ifade edilmektedir. Araçsal bağlılık, işçinin işyerini kendisi için bir araç olarak görmesini ifade etmektedir. Bu noktada işçi işyerine faydacı, bireysel çıkarlarına yönelik hareket etmesini ifade etmektedir. Normatif örgütsel bağlılıkta ise işçinin, ahlak ve temel değerlere dayalı hareket tarzı ve güdülenmesi ile ifade edilmektedir. Bu bağlılığın temelinde işçinin kendi değer yargıları tarafından kabul görmüş, işverenin hedef ve amaçlarını karşılayacak şekilde hareket etmesinin sağlanması beklenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.43) (Balay, 2014, s.20)

Tablo19'da işverenin ve işçinin şahsi değerlerinin işverenin değerleri ile uyumlu olması durumunda, işçinin "görevini ifası ve genel sadakati" yüksekse çalıştığı işyeri ile A seviyesinde, dengeli ilişki oluşacağı değerlendirilmektedir. İşverenin ve işçinin şahsi değerlerinin, işverenin değerleri ile uyumlu olmasına rağmen işçinin "Görev ifası ve genel sadakati" düşük ise işçinin örgüt bağlılığı "ahlaki yükümlülük"ten kaynaklanmaktadır (Wiener, 1982, s.423).

Tablo 19. Güç ve Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Türleri (Weiner Modeli)

		Görev İfası ve Genel Sadakat		
		Yüksek	Düşük	
İşveren – İşçi Değer Uyumu	Değerler	Uyumlu	A Güç: Yüksek Tür: Dengeli (Değişim Yok)	B Güç:Orta Tür:Ahlaki Yükümlülük (Değişim Yok)
		Farklı	C Güç: Orta Tür:Kör Sadakat (Yüksek)	D Güç: Bağlılık Yok (Orta)
		Uyumsuz	E Yabancılaşma	F Yabancılaşma

*Sosyalleşme oluşması durumunda bağlılığın gücü parantez içinde verilmektedir.

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

İşyerlerindeki A ve B tipinde yer alan işçilerin seçilmesi çünkü gruptakilerin işyeri bağlılığının yüksek olacağına vurgu yapılmaktadır. C ve D tipindeki işçilerin sosyalleşme planlanması durumunda seçilmesi ve çalıştırılması (bağlılık düzeylerinden dolayı) gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca E ve F tipinde yer alan işçilerin işyerlerine karşı yabancılaşma durumlarından dolayı örgütsel bağlılıklarının oluşmayacağına değinilmektedir (Wiener, 1982, s.424).

2.5.6.Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni işyerinin işçiler üzerinde gücünün ve yetkisinin, işçinin işyerine yaklaşmasından dolayı ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bu sınıflandırmada işçilerin işyerine yaklaşımları bakımından 3'e ayrılmaktadır. Bunlar, ahlaki açıdan, çıkarlara dayalı ve yabancılaştırıcı bağlılık yaklaşımlardır (Güllüoğlu, 2012, s.63). Ahlaki bağlılık, işyerinin hedeflerinin, değerlerinin ve kurallarının benimsenmesi ve bu kurallara, değerlere ve hedeflere uyulmasıdır. Hesapçı bağlılıkta, işyeri ve işçi arasındaki ilişki esas alınmaktadır, işçinin işyerine sağladığı katkıdan sonra ödüllendirilmesi neticesinde işçi bağlılığının artması sağlamaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise işçinin işyerine karşı bağlılığı minimum seviyededir ancak işçinin işyerinden ayrılma niyeti bulunmaz, işçinin şahsi davranışlarının kısıtlanması nedeniyle işyerine karşı olumsuz tutum sergilemesi olarak da ifade edilir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.42).

3. BÖLÜM

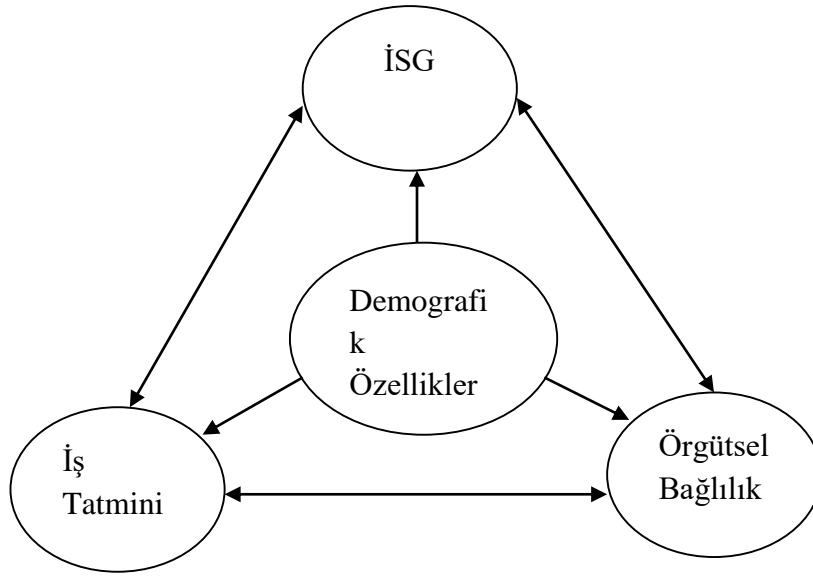
LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Havacılık Sektöründe İSG'nin Geliştirilmesi ve Örgütsel Bağlılığın Önemi

Mengenci vd.'nin (2019) havacılık sektöründe yapmış olduğu “iş güvenliğinin geliştirilmesi ve yerleştirilmesinde iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın önemi” çalışmasında güvenlik iklimi 5 boyutta (güvenlik katılımı, iş çevresi güvenliği, güvenlik motivasyonu, güvenlik uyumu, güvenlik bilgisi) incelenmiştir. Bu çalışmada çalışanların ÖB düzeylerini belirlemek için Bakiev (2011) tarafından Nyhan (2000) ve Porter-Smith (1970) ölçeklerinden faydalanarak uyarlanan 5 sorudan oluşan 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Güvenlik ikliminin boyutlarında ise Kwon ve Kim tarafından geliştirilmiş ölçekler kullanılmıştır (Mengenci vd., 2019, s.92-94). Çalışmada güvenlik iklimi boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.

3.2. İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Çınar ve Gündoğdu (2019) tarafından yapılan başka bir çalışmada Erzurum ve İstanbul illeri uygulaması olarak “İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”dir. Bu çalışma İstanbul’da özel bir tekstil fabrikası ile Erzurum’da bir çimento fabrikasındaki çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. İSG uygulamaları için Üngören ve Koç (2015) tarafından geliştirilen ve Alanya’da konaklama tesislerinde uygulanmış 5 boyutlu (yönetmelik önlem ve tedbirler, İSG kriterlerine göre çalışma, çalışanların farkındalık ve bilinç düzeyi, eğitim uygulamaları, çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim) performans ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık için Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiş ÖB ölçeği kullanılmıştır. Boyutlar arası bir karşılaştırmadan ziyade aşağıdaki Şekil6’daki kavramsal model kapsamında, boyutlar bir bütün olarak ele alınarak karşılaştırma yapılmıştır.



Şekil 5. Kavramsal Model. “İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması”, O.Çınar, M.Gündoğdu, 2019, s.236

Araştırma sonucunda çalışanların İSG algılarının yüksek düzeyde olduğu ve İSG ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların İSG algılarındaki artışın örgütsel bağlılık düzeylerini de artırdığı bulunmuştur.

3.3. Sağlık ve Güvenliği ile Örgütsel Bağlılık – Gana Madencilik Endüstrisi

Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016) tarafından Gana madencilik endüstrisinde yapılan başka bir çalışmada da İş Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Bağlılık konusu incelenmiştir. Bu çalışmada da iş sağlığı güvenliği için Hayes vd (1998) tarafından geliştirilmiş her bir boyutu 10 sorudan oluşan 5 boyutlu ölçeği (toplam 50 soru) kullanmışlardır (iş güvenliği-güvenlik programları, çalışma arkadaşlarının güvenliği, gözetmen güvenliği, yönetimin İSG’ye verdiği önem, güvenlik programlarının yeterliliği). Gana’da altın madenciliği sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli 3 işletmede yapılan araştırma sonucunda İSG faaliyetleri duygusal bağlılıktaki değişimin %6.6’sını ($R^2=0.066$), normatif bağlılıktaki değişimin %13.7’sini ($R^2=0.137$) ve devam bağlılığının %9.5’ini ($R^2=0.095$) açıklamaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

4. BÖLÜM

İSG UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırmanın amaç, model, örneklem yöntemi ve veri toplama yöntemi ve kullanılan yöntemlerin geçerlilik ve güvenilirlik hesaplamaları ile elde edilen bulgularda kullanılan istatistiki yöntemler değerlendirilecektir.

Veri setinin parametrik testler için normallik koşulunu sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla yapılan medyan, aritmetik ortalama, z skorları, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve bu hesaplamalar ile verilerin normal dağılıma sahip olduğu bulunmuştur (Büyüköztürk, 2015, s.42). İstatistiksel çalışmalarda örneklem dağılımının normal ya da normale yakın bir değer olması beklenmektedir. Örneklem basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Çarpıklık değerinin +3, -3 (veya +2, -2) aralığında olması normal kabul edilebilmektedir (Kalaycı, 2008, s.6). Basıklık, normal dağılım eğrisinin ne kadar basık veya dik olduğunu ifade eder. Basıklık için artı bir değer normalden daha dik bir dağılıma ifade ederken eksi bir değer ise normalden daha düz bir değer ifade etmektedir (Büyükmeşe ve Dağ, 2018, s.987). Yapılan analizlerden elde edilen bulgular Tablo20’de sunulmuştur. Verilerdeki uç değerler çıkarıldıktan sonra 595 örneklem ile analize devam edilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve İş Sağlığı ve Güvenliği Algularına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Skewness-Kurtosis Değerleri

Değişken	Boyutları	N	\bar{X} (Mean)	Medyan	Ss	Skewness	Kurtosis
Örgütsel Bağlılık	Genel Bağlılık	595	3.58	3,61	0.701	-.400	.363
	Duygusal Bağlılık	595	3.94	4,00	0.893	-.950	.704
	Devam Bağlılığı	595	3.34	3.50	0.861	-.251	-.322
	Normatif Bağlılık	595	3.46	3.50	0.845	-.175	-.319
	İş Sağlığı ve Güvenliği	Acil Durumlara Hazır Olma	595	4.25	4.28	0.732	-1.066
Çalışma Ortamı Güvenliği		595	3.63	3.62	0.876	-.301	-.489
İSG Bilinci		595	4.31	4.46	0.616	-1.446	2.980
Üretim Proses Güvenliği		595	4.11	4.10	0.743	-.878	.718

4.1. İSG Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi

İş sağlığı ve güvenliği ölçeği İSG bilinci, çalışma ortamı güvenliği, üretim proses güvenliği, acil durumlara hazır olma faktörlerini ölçmek amacıyla uyarlandığı için doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile verilerin sağlıklı olup olmadığı belirlenmesi amaçlanmıştır. Keşfedici faktör analizi yapılırken döndürmede oblikmetod kullanıldı. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen ölçek soruları ayıklanırken, faktör yük değerinin asgari .30 olması seçim için değerlendirilmiştir, ideal faktörleşme yük değerinin .45 ve daha yüksek olması da analizde ayrıca değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2015, s.134). Bu kapsamda ölçekte kullanılan 2, 25, 31, 35, 41, 45, 46, 47, 50, 51, 56, 57, 58 ve 59 numaralı ifadelerin faktörleşme düzeyleri yetersiz olduğu için analize dahil edilmemiştir.

4.1.1. İSG Ölçeğinin KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Testi

İSG için kullanılan anket için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapmak için KMO ve Bartlett's Testi yapılmıştır. Bu yöntem istatistik verilerin faktör analitik model ile modellenbilmesini açıklamaktadır. Bu modellemenin yapılabilmesi için KMO değerinin minimum 0.60 üzerinde çıkması beklenmektedir. Aşağıdaki tablo21'de KMO değerleri ile ilgili değer aralıkları ve açıklamaları bulunmaktadır.

Tablo 21. KMO Değer Aralıkları ve Açıklamalar

Ölçüt	Açıklama
$1.00 \leq KMO \leq 0.90$	Mükemmel
$0.90 < KMO \leq 0.80$	İyi
$0.80 < KMO \leq 0.70$	Orta Düzey
$0.70 < KMO \leq 0.60$	Zayıf
$0.60 < KMO$	Kötü

Kaynak: <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdfsayfa2>

Yapmış olduğumuz analizde KMO değerinin 0.956 çıkmış olması KMO ve Bartlett's Testi açısından analize uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

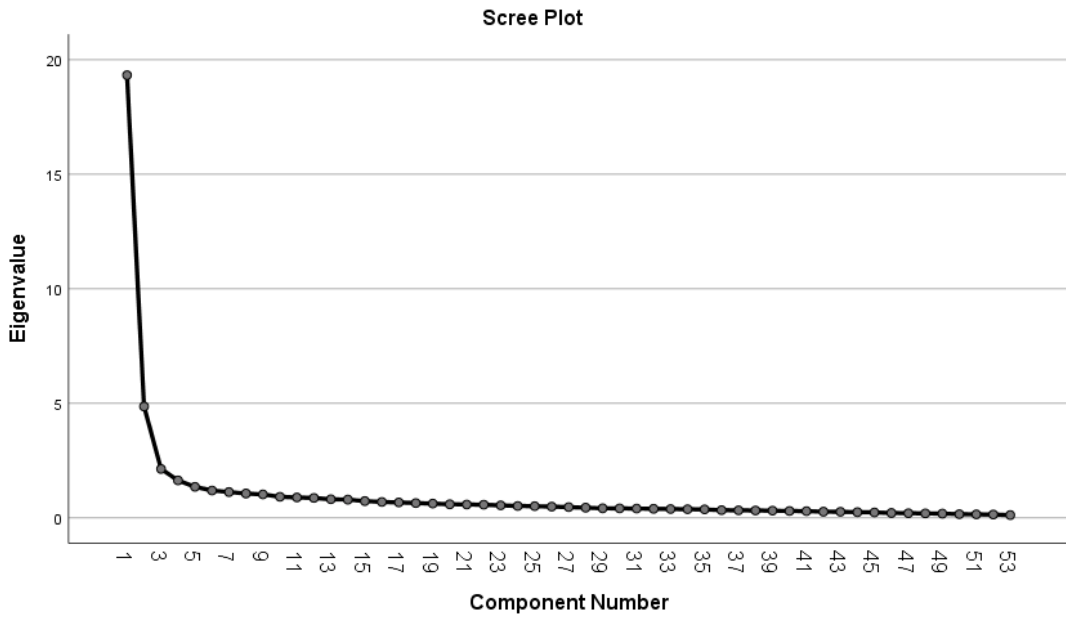
Tablo22'deki İSG ölçeği açısından KMO değerinin .956 olması, ölçekteki her bir değişkenlerin diğer değişkenler açısından mükemmel olarak tahmin edilebileceğini ifade etmektedir. Barlett testinde $p < 0.05$ olduğu için analize devam edilmiştir (Çokluk vd., 2016, s.207).

Tablo 22. İSG Ölçeği KMO Barlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Yeterliliği		.956
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık K-Kare	20508.069
	df	1378
Anlamlılık (p)		.000

Aşağıdaki yamaç birikinti grafiğinde (grafik1) yatay eksen faktörleri ifade ederken, dikey eksen özdeğerleri ifade etmektedir. İyi bir faktörleşme “screeplot” diyagramında hızlı bir iniş olması faktörleşme açısından olumlu değerlendirilmektedir. 4. faktörden sonra düzleşmenin oluşması ideal bir faktörleşmenin 4 boyutla olacağını göstermektedir.

Grafik 1. İSG Ölçeğinin Faktör Sayısıyla İlgili Yamaç Birikinti Grafiği



Yukardaki grafik1’de ve tablo23’te ölçeğin boyutları ve ifadelerin gruplandırılma alanları bulunmuştur.

Aşağıdaki tablo23’te, oluşturulan ifadeler, ölçek boyutlarına karşılık gelen soru setlerini göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre, İSG ile ölçek toplam faktörlerin %52’sini açıklamaktadır. Ölçeklerde varyansın %30’unun ve daha fazlasının açıklanıyor olması yeterlidir (Büyüköztürk, 2015, s.135)

1. faktörün %36,462, 2. faktörün %9,173, 3. faktörün %4,024, 4. faktörün %3,079 açıklayıcı özelliği söz konusudur.

Aşağıdaki tabloda ISG boyutlarının sınıflandırılmasında her bir boyuta karşılık gelen ifadeler yer almaktadır;

1. Boyut “İSG Bilinci”
2. Boyut “Üretim Proses Güvenliği”
3. Boyut “Acil Durumlara Hazır Olma”
4. Boyut “Çalışma Ortamı Güvenliği”

Tablo 23. İSG'ye ilişkin faktör yapıları ve döndürülmüş faktör yük değerleri analizi sonuçları

İfadeler	1. Faktör yükü ¹	2. Faktör Yükü ²	3. Faktör Yükü ³	4. Faktör Yükü ⁴	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
11Ayrı atıkları ayrı kutulara atarım	,760				19,325	36,462	36,462
13Yürünülen zeminlerini temiz ve düzenli tutarım	,750						
6Çalıştığım alanı düzenli tutarım	,750						
27Acil çıkış kapılarının önünün açık tutulmasını sağlarım	,730						
12Üretimde araç yollarını kapatacak malzeme koymam	,729						
19Ağır yük kaldırmam	,725						
7Çalıştığım yerde gereksiz nesne bulundurmam	,724						
10Atık kutularını düzenli tutarım	,722						
15Makine arıza yaparsa bakım teknisyenini çağırırım	,721						
30Acil durumda kimlere ulaşabileceğimi bilirim	,706						
29Acil durum toplanma alanının yerini bilirim	,683						
28Acil çıkış kapılarının yerini bilirim	,681						
9Rafalara malzeme yerleştirirken düşmeyecek şekilde yerleştiririm	,670						
20Ağır yükleri fiziksel güç kullanarak taşımam	,668						
17Acil bir durumda makineyi durdurabilirim	,651						
21Ağır yük kaldırma yöntemlerine uyarım	,641						
5Sigara içilmemesi gereken yerde içmem	,624						
14İşletme içinde yürürken kendimi güvende hissederim	,599						
3Makine arızalıysa yetkili birisini çağırırım	,583						
18Gürültü ortamında kulak tıkacı kullanırım	,581						

İfadeler	1. Faktör yükü ¹	2. Faktör Yükü ²	3. Faktör Yükü ³	4. Faktör Yükü ⁴	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
8İşimi yapmak için gerekli malzemeleri hızlıca bulurum	,576						
4Arızalı makinede çalışmam	,560						
24İşe başlamadan makineyi kendime göre ayarlarım	,555						
22İşe uygun taşıma araçlarını kullanırım	,511						
23İş yaparken rahat hareket edebileceğim alan vardır	,500						
1 KKD olmadan Çalışmam	,486						
26Acil durum kapılarını gerekmedikçe kullanmam	,469						
16Çalışır durumdaki makineye bakım yaptırmam	,334						
37Atıkların ne şekilde düzenleneceği talimatları vardır		,742					
38Her tür atık için ayrı kutu vardır		,707					
39Yaya ve araç trafiği çizgilerle işaretlenmiştir		,706					
40Yaya ve araç trafiği birbirinden ayrılmıştır		,687					
36Raflar ve stok alanları düzenlidir		,614					
42Makine bakımları ile ilgili yazılı güvenlik tedbiri vardır		,603			4,862	9,173	45,636
44Acil durumda, durdurmak için makinede işaretler vardır		,574					
43Arızalı makine için bakım sırasında güvenlik tedbirleri alınır		,546					
33Makine arızası ile ilgili talimat/prosvb vardır		,542					
32Makine arızası konusunda eğitim verildi		,514					
63Acil durum çıkışları mevcuttur ve gerektiğinde kullanabilirim			,731				
64Acil çıkış kapıları sürekli erişilebilir			,684				
66Acil durum toplanma yerleri belirlenmiştir			,668				
65Acil durum çıkış kapı işaretlemeleri fark edilebilir şekilde yapılmıştır			,667				
62Yangın söndürücüler kolay ulaşabileceğim yerdedir			,664		2,133	4,024	49,659
61İlk yardım kiti bütün çalışanların ulaşabileceği yerdedir			,598				
67Acil durum müdahale ekip listesi görünür yerde asılıdır			,590				
52Havalandırma yeterlidir				,821			
53İhtiyaç olan yerlerde yerel havalandırma bulunmaktadır				,786	1,632	3,079	52,738
54Ortam ısısı çalışmak için yeterlidir				,720			

İfadeler	1. Faktör yükü ¹	2. Faktör Yükü ²	3. Faktör Yükü ³	4. Faktör Yükü ⁴	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
55Hava akımı ve/veya nem yoktur				,718			
48Gürültü yoktur				,597			
34Sigara içme alanları vardır				,515			
60Çalıştığım tezgah/makine yüksekliğini kendime göre ayarlayabilirim				,469			
49Aydınlatma seviyeleri yeterlidir				,457			

¹ İSG Bilinci, ²Üretim Proses Güvenliği, ³Acil Durumlara Hazır Olma, ⁴Çalışma Ortamı Güvenliği

4.1.2. Faktör Analizi Sonrası İSG Boyutları

Birinci boyuttaki soruların içeriği incelendiğinde bu alandaki soruların yoğunlukla işçilerin bilinç seviyelerini ölçmeye yönelik olduğu değerlendirilmiş ve bu boyutun ismi “**İSG Bilinci**” güvenlik davranışları olarak belirlenmiştir.

İkinci boyut için; operasyonlar yürütülürken proses sonucunda çıkan faaliyetlere yönelik soruları içerdiği için ve üretim yaparken veya çalışanlar işlerini yaparken yürüttükleri güvenlik tedbirlerini içerdiği için üçüncü boyut “**Üretim Proses Güvenliği**” olarak belirlenmiştir.

Üçüncü boyut daha çok ilk yardım ve yangın güvenliği gibi acil durum konularını içerdiği için “**Acil Durumlara Hazır Olma**” faktörü olarak belirlenmiştir.

Dördüncü boyuttaki soruların içeriği incelendiğinde işveren sorumluluğunda olan boyutlar olduğu dikkat çekmektedir. “**Çalışma Ortamı Güvenliği**” olarak belirlenmiştir.

Yeni boyutlar oluşturulurken istatistiksel olarak anlamsız olan 2, 25, 31, 35, 41, 45, 46, 47, 50, 51, 56, 57, 58 ve 59 numaralı sorular analizden çıkartılmıştır ve faktör analizinde değerlendirmeden çıkartılmıştır.

4.1.3. Faktör Analizi Sonrası İSG Boyutları Sorularının Sınıflandırması

Yeni boyutlar oluşturulurken istatistiksel olarak anlamsız olan 2, 25, 31, 35, 41, 45, 46, 47, 50, 51, 56, 57, 58 ve 59 numaralı sorular analizden çıkartıldıktan sonra faktör analizinde “dimension reduction” yapılan değerlerin 0,30 altında olan sorular çıkartılmıştır. 0,30’un üzerinde kalan sorularla yeniden boyutlandırma yapılmıştır. Her

bir sorunun varyansına açıklayıcılığına olan etkisi ,300'ün altında olan sorular analizden çıkartılmıştır. Aşağıdaki tabloda her bir sorunun varyansın açıklayıcılığına olan etkisi 0,300'ün üzerinde çıkan soruların değerleri verilmektedir.

Tablo 24. İSG Ölçek Sorularının Varyansın Açıklayıcılığına Olan Etki Değerleri

Communalities		
	Initial	Extraction
1 KKD olmadan Çalışmam	1,000	,309
3 Makine arızalıysa yetkili birisini çağırırım	1,000	,356
4 Arızalı makinede çalışmam	1,000	,317
5 Sigara içilmemesi gereken yerde içmem	1,000	,398
6 Çalıştığım alanı düzenli tutarım	1,000	,640
7 Çalıştığım yerde gereksiz nesne bulundurmam	1,000	,597
8 işimi yapmak için gerekli malzemeleri hızlıca bulurum	1,000	,448
9 Rafalara malzeme yerleştirirken düşmeyecek şekilde yerleştiririm	1,000	,522
10 Atık kutularını düzenli tutarım	1,000	,596
11 Ayrı atıkları ayrı kutulara atarım	1,000	,664
12 Üretimde araç yollarını kapatacak malzeme koymam	1,000	,592
13 Yürünülen zeminlerini temiz ve düzenli tutarım	1,000	,675
14 İşletme içinde yürürken kendimi güvende hissederim	1,000	,535
15 Makine arıza yaparsa bakım teknisyenini çağırırım	1,000	,584
16 Çalışır durumdaki makineye bakım yaptırırım	1,000	,450
17 Acil bir durumda makineyi durdurabilirim	1,000	,473
18 Gürültü ortamda kulak tıkacı kullanırım	1,000	,460
19 Ağır yük kaldırmam	1,000	,565
20 Ağır yükleri fiziksel güç kullanarak taşımam	1,000	,516
21 Ağır yük kaldırma yöntemlerine uyarım	1,000	,452
22 İşe uygun taşıma araçlarını kullanırım	1,000	,309
23 İş yaparken rahat hareket edebileceğim alan vardır	1,000	,418
24 İşe başlamadan makineyi kendime göre ayarlarım	1,000	,346
26 Acil durum kapılarını gerekmedikçe kullanmam	1,000	,362
27 Acil çıkış kapılarının önünün açık tutulmasını sağlarım	1,000	,655
28 Acil çıkış kapılarının yerini bilirim	1,000	,674
29 Acil durum toplanma alanının yerini bilirim	1,000	,646
30 Acil durumda kimlere ulaşabileceğimi bilirim	1,000	,630
32 Makine arızası konusunda eğitim verildi	1,000	,377
33 Makine arızası ile ilgili talimat/prosvb vardır	1,000	,419
34 Sigara içme alanları vardır	1,000	,598
36 Raf lar ve stok alanları düzenlidir	1,000	,530
37 Atıkların ne şekilde düzenleneceği talimatları vardır	1,000	,656

38 Her tür atık için ayrı kutu vardır	1,000	,606
39 Yaya ve araç trafiği çizgilerle işaretlenmiştir	1,000	,574
40 Yaya ve araç trafiği birbirinden ayrılmıştır	1,000	,538
42 Makine bakımları ile ilgili yazılı güvenlik tedbiri vardır	1,000	,594
43 Arızalı makine için bakım sırasında güvenlik tedbirleri alınır	1,000	,521
44 Acil durumda, durdurmak için makinede işaretler vardır	1,000	,575
48 Gürültü yoktur	1,000	,435
49 Aydınlatma seviyeleri yeterlidir	1,000	,400
52 Havalandırma yeterlidir	1,000	,711
53 İhtiyaç olan yerlerde yerel havalandırma bulunmaktadır	1,000	,655
54 Ortam ısısı çalışmak için yeterlidir	1,000	,573
55 Hava akımı ve/veya nem yoktur	1,000	,605
60 Çalıştığım tezgah/makine yüksekliğini kendime göre ayarlayabilirim	1,000	,428
61 İlk yardım kiti bütün çalışanların ulaşabileceği yerdedir	1,000	,570
62 Yangın söndürücüler kolay ulaşabileceğim yerdedir	1,000	,614
63 Acil durum çıkışları mevcuttur ve gerektiğinde kullanabilirim	1,000	,778
64 Acil çıkış kapıları sürekli erişilebilir	1,000	,691
65 Acil durum çıkış kapı işaretlemelerifarkedilir şekilde işaretli	1,000	,648
66 Acil durum toplanma yerleri belirlenmiştir	1,000	,683
67 Acil durum müdahale ekip listesi görünür yerde asılıdır	1,000	,582
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

4.2. İSG Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İSG boyutları SPSS programına girilen veriler incelendiğinde, İSG'nin dört boyutunun (İSG bilinci, üretim proses güvenliği, acil durumlara hazır olma ve çalışma ortamı güvenliği) cronbachalpha güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tablo25'te özet halde sunulmuştur. Tabloda sunulan İSG boyutlarındaki güvenilirlik katsayılarının $>.80$ olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

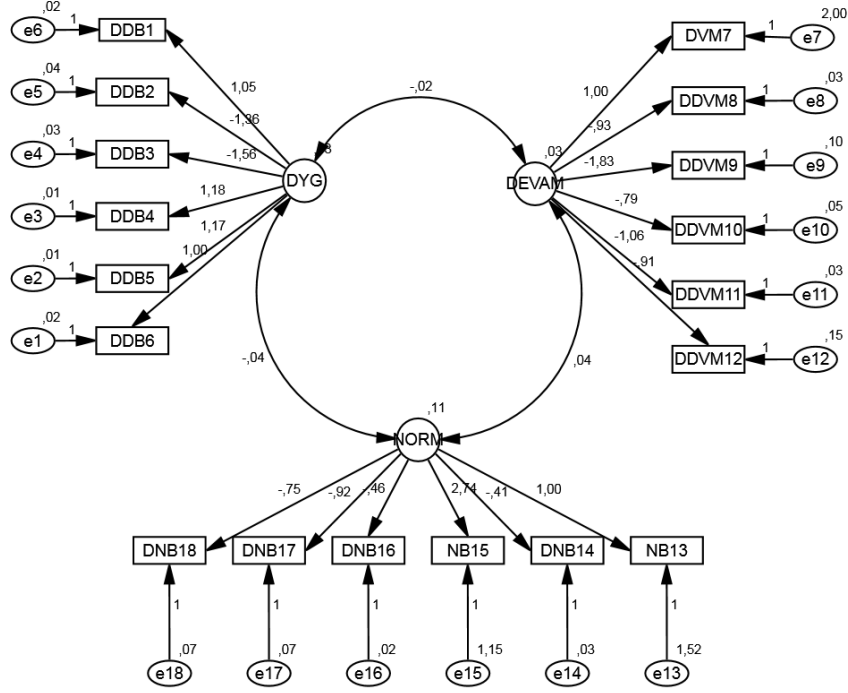
Tablo 25. İSG Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri

İSG Boyutları	Cronbach Alpha Değeri
İSG Bilinci	.951
Üretim Proses Güvenliği	.899
Acil Durumlara Hazır Olma	.913
Çalışma Ortamı Güvenliği	.845

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı (α) İSG ölçeğindeki soruların varyanslarının toplamının genel varyansa oranlaması ile bulunan ağırlıklı standart değişim ortalamasını ifade eder. Bu katsayının alacağı değer 0-1 arasında değişir. Değerin $<.40$ olması durumunda ölçeğin güvenilir olmadığı ifade edilir, $.40 \leq \alpha < .60$ aralığında ise ölçeğin güvenilirliği düşük olarak değerlendirilir, $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve alpha değerinin $.80 \leq \alpha < 1$ aralığında olmasıysa ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmesini sağlar (Özdamar, 2004, s.623-633).

4.3. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi

3 boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliği Amos paket programı kullanılarak test edilmiştir. İlk yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde uyum indeksleri kabul edilebilir seviyede bulunmamıştır. Modelin en iyi uyumu sağlaması amacıyla modifikasyon indekslerinde birtakım düzeltmeler yapılmıştır (bu düzeltmeler ki-kare değerlerindeki azalışları ifade etmektedir). Modifikasyonlarda dikkat edilmesi gerekli en önemli husus aynı boyutlardaki önerilere dikkat edilmelidir. Diğer bir ifadeyle modifikasyona tabi olacak maddelerin birbirleriyle kuramsal bağlamda ilişkisi olmalıdır. Önemli olan diğer bir hususta her değişiklikten sonra model tekrar test edilmeli ve değişiklikler yapılırken ki-kare değerini en çok iyileştirecek olan değişiklik önerisine öncelik verilmelidir (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s.1770).



Şekil 6. ÖB Ölçeği - Modifikasyon Öncesi

Örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir boyutunda 6 ifade toplam 18 ifade yer almaktadır. Modifikasyon yapılmadan önceki ilk durum yukarıda şekil6'da sunulmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarında anlamsız ilişkileri olan ($p>0,05$) ve regresyon katsayıları <500 olan ifadeler modelden çıkarılarak aşağıdaki şekil7'de belirtilen model ile analize devam edilmiştir. Modifikasyonlar yapılırken aynı boyutlardaki önerilere, diğer bir ifadeyle modifike edilecek maddelerin birbirleriyle kuramsal bağlamda ilişkisi olmasına dikkat edilmiştir. Her modifikasyondan sonra model tekrar test edilmiştir ve modifikasyonlar yapılırken ki-kare değerini en çok iyileştirecek olan değişiklik önerilerine öncelik verilmiştir. Ölçüm modelinde kurulan yapıda duygusal bağlılık boyutundaki 2. ve 3. ifadeler, devam bağlılığı boyutundaki 7., 10. ve 12. ifadeler ile normatif bağlılık boyutundaki 13. ve 15. ifadeler analiz sonucundaki tahminleri incelerken tahminlerde örgütsel bağlılık ölçeği altındaki 3 boyutta istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiş ve şekil7'de belirtilen modifikasyon sonrası model ile analize devam edilmiştir

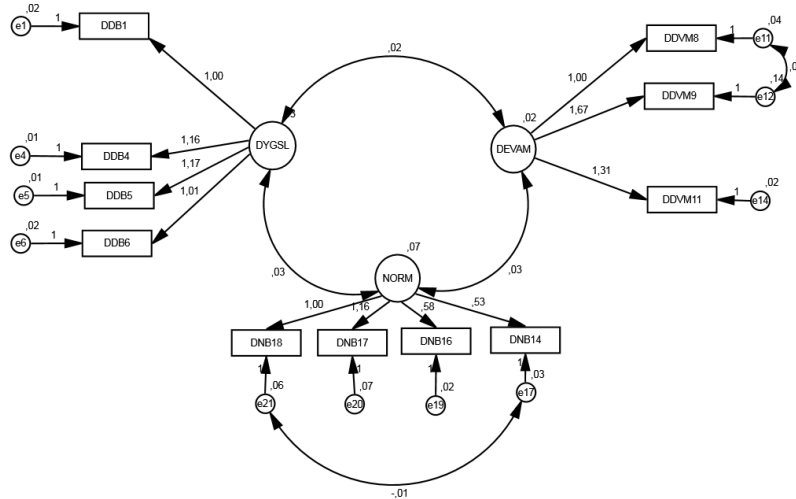
Örgütsel bağlılık ölçeğinin modifikasyon öncesindeki, literatürde kriter olarak kullanılan Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış

Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Görelî uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indeks değeri aşığadaki tablo26’da sunulmuştur.

Tablo 26. ÖB Ölçeğinin Modifikasyon Öncesi Uyum İyilik Değeri ve Ölçeğin DFA Uyum İyiliğı Değeri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliğı Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	6,392
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,848
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,803
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,843
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$,863
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,818
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$,095

Örgütsel bağıllık ölçeğinde modifikasyonlar sonrasında yapılan değışiklikler aşığada şekil7’de sunulmaktadır. Devam bağıllığı boyutunda 1 adet ve normatif bağıllık boyutunda 1 adet, toplamda 2 değışiklik yapılarak uyum endeksleri kabul edilebilir duruma getirilmiştir. Aşığadaki şekil7’de DFA (doğrulatoryıcı faktör analizi) modeli ile birlikte yapılmış olan modifikasyonlar (değışikler) ve kovaryans atamaları belirtilmiştir.



CMIN=123,724; CMINP=.000; DF=39; CMIN/DF=3,172; p=.000; RMSEA=.060; CFI=.973; GFI=.965

Şekil 7. ÖB Ölçeği - Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Modifikasyon Sonrası

Aşağıdaki tablo27’de elde edilen bulgulara göre bütün faktör yükleri asgari 0,50 değerinin üzerinde ve t değerlerinde asgari 1,96 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bütün faktör yükleri 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli olarak bulunmuştur (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014, s.115). Bu model için uyum iyiliğine yönelik istatistikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 27. Örgütsel Bağlılık Boyutları - Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları (Modifikasyon Sonrası)

İfadeler	Stand. Edilmemiş Faktör Yükü	Stand. Edilmiş Faktör Yükü	Standart Hata	t-değeri (CR)
DuyBağ1	1,000	0,739	-	-
DuyBağ4	1,159	0,853	0,056	20,724
DuyBağ5	1,171	0,881	0,055	21,393
DuyBağ6	1,007	0,791	0,053	19,156
DevBağ8	1,000	0,575	-	-
DevBağ9	1,666	0,521	0,142	11,705
DevBağ11	1,315	0,770	0,102	12,853
NormBağ14	0,529	0,619	0,042	12,667
NormBağ16	0,579	0,717	0,036	16,106
NormBağ17	1,159	0,764	0,068	17,050
NormBağ18	1,000	0,740	-	-

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=595

Aşağıdaki tablo28’de bulunan değerler incelendiğinde, modeldeki χ^2/sd , GFI, AGFI, NFI, CFI, RFI ve RMSEA kriterleri ile ilgili değerlerin kabul edilebilirlik koşullarının karşılandığı ve bu sebeple 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğiyle ilgili yapısal geçerliliğinde sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde kriter olarak kullanılan Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Göreli uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü’dür (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indekslerine bakılmıştır.

Tablo 28. Uyum İyilik Değerleri ve Ölçeğin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	3,172
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,965
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,940
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,962
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$,973
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,946
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$,060

Yukarıdaki tablodaki uyum indeksleriyle ilgili değerlere yer verilmiştir. Uyum indeks değerleri için farklı kaynaklarda değişik değerlere yer verilmiş olsa da çoğunlukla değerlerin birbirlerine yakınsadığı dikkat çekmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011, s.30-36). Hu ve Bentler (1999), Byrne (2016), Kline (2016) ölçeğin geçerli kabul edilebilmesi için χ^2/df değeri için 5'in altında olmasının, AGFI ile GFI değerleri için 0.85'ten yüksek olmasının, RFI ve NFI değerlerinin 0.90'dan büyük olmasının, CFI değerinin 0.95'den büyük olmasının ve RMSEA değerinin 0.08'den küçük olmasının yeterli olacağını belirtmiştir.

4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

İşletmelerdeki örgütsel bağlılığın boyutlarının analiz edilmesi için Meyer ve Allen'in geçerliliği ve güvenilirliği kabul görmüş olan örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s.1773). Uygulanan ölçek sonucunda SPSS programına girilen veriler incelendiğinde, örgütsel bağlılığın üç boyutunun (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) cronbach alpha güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tablo29'da özet halde sunulmuştur.

Tablo 29. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Cronbach Alpha Değeri
Genel Bağlılık	.882
Duygusal Bağlılık	.901
Devam Bağlılığı	.712
Normatif Bağlılık	.765

Cronbach alfa katsayısı (α) ölçekteki soruların varyanslarının toplamının genel varyansa oranlaması ile bulunan ağırlıklı standart değişim ortalamasını ifade eder. Cronbach alfa katsayısı 0-1 arasında bir değer alır. Alfa değerinin $<.40$ olması durumunda ölçek güvenilir değildir, $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. Alfa değeri $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilirirdir. Alpha değerinin $.80 \leq \alpha < 1$ arasında bir değer alması durumunda ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2004, s.623-633).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik cronbach alpha değerleri hesaplanmış ve duygusal bağlılık boyutu .901, devam bağlılığı için .712, normatif bağlılık için .765 olarak bulunmuştur. Duygusal, devam ve normatif bağlılığın toplamını ifade eden genel bağlılık cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .882 olarak bulunmuştur.

4.5. Çalışanların İSG Algıları İle Örgütsel Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)

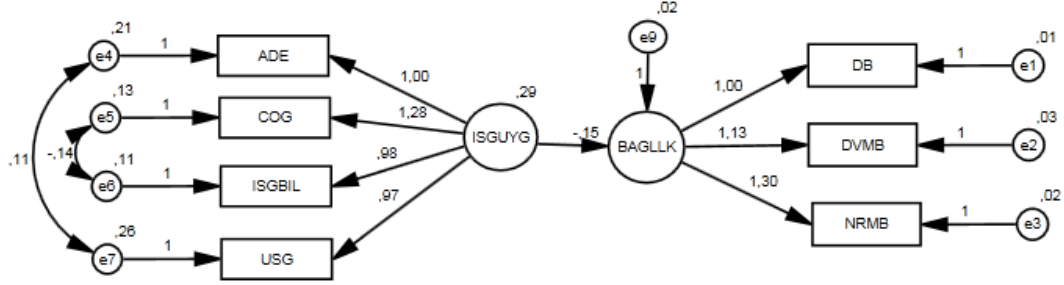
Araştırmanın hipotezleri IBM Amos24 programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin çalışan işçilerin İSG algıları ve Örgütsel Bağlılık değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Tablo30'da analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri ölçüm modelinin doğrulandığına işaret etmiştir.

Tablo 30. Uyum İyilik Değerleri (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,598
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,981
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,952
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,979
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$,987
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,961
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$,037

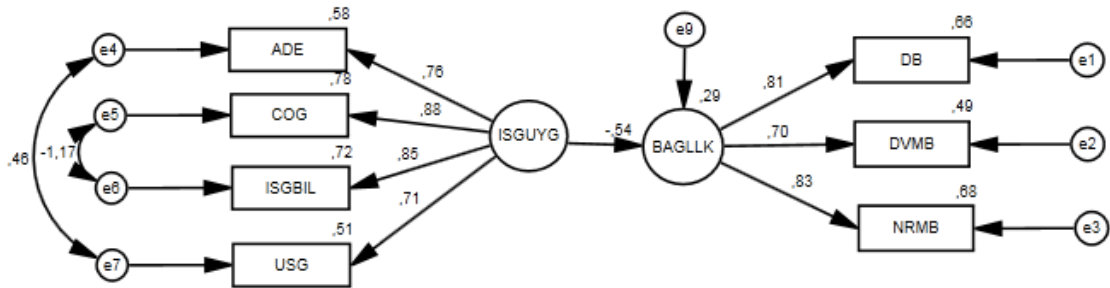
Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezi test edilmiştir. H1 (İSG Uygulamaları – Örgütsel Bağlılık) hipotezini test etmek amacıyla İSG uygulamalarının dışsal, örgütsel bağlılığın ise içsel değişken olduğu örtük değişkenli yapısal model test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli

(YEM) sonuçlarına göre İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığı negatif yordadığı tespit edilmiştir ($\beta = -.54$; $p < .01$). Bu durumda H1 reddedilmiştir.



ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç Güvenliği, ISGUYG: İSG Uygulamaları, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık

Şekil 8. Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları-Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)



ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç Güvenliği, ISGUYG: İSG Uygulamaları, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık

Şekil 9. Standartlaştırılmış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları-Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)

Doğrulayıcı faktör analizinde yer alan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığı yordamasına ilişkin ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo31'deki Çalışma Ortamı Güvenliği ve İSG Bilincinin standardize yol kat sayılarında İSG uygulamalarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ifade edilebilir. Aynı şekilde duygusal bağlılık ve normatif bağlılığında örgütsel bağlılık uygulamalarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ifade edilebilir.

Tablo 31. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)

	B1	B2	S.E.	C.R.	P
Yapısal Eşitlik Modeli					
BAGLLK <--- ISGUYG	-0,538	-0,152	0,013	-11,792	<0,001
Ölçüm Modeli					
ADE <--- ISGUYG	0,763	1			
COG <--- ISGUYG	0,884	1,282	0,09	14,237	<0,001
ISGBİL <--- ISGUYG	0,847	0,975	0,07	13,837	<0,001
USG <--- ISGUYG	0,714	0,97	0,037	25,898	<0,001
DB <--- BAGLLK	0,812	1			
DVMB <--- BAGLLK	0,702	1,127	0,068	16,678	<0,001
NRMB <--- BAGLLK	0,826	1,302	0,069	18,743	<0,001

ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, İSGBİL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç/Proses Güvenliği, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık, ISGUYG: İSG Uygulamaları

4.6. Tehlikeli Sınıfta Çalışan İşçilerin İSG Alguları İle Örgütsel Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

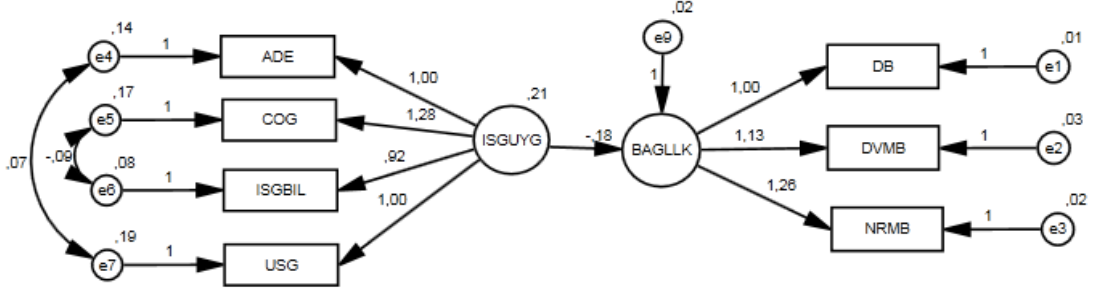
Araştırmanın hipotezleri IBM Amos24 programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin çalışan işçilerin İSG alguları ve Örgütsel Bağlılık değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Tablo32’de analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri ölçüm modelinin doğrulandığına işaret etmiştir.

Tablo 32. Uyum İyilik Değerleri (Tehlikeli Sınıf)

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,598
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,981
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,952
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,979
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$,987
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,961
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$,037

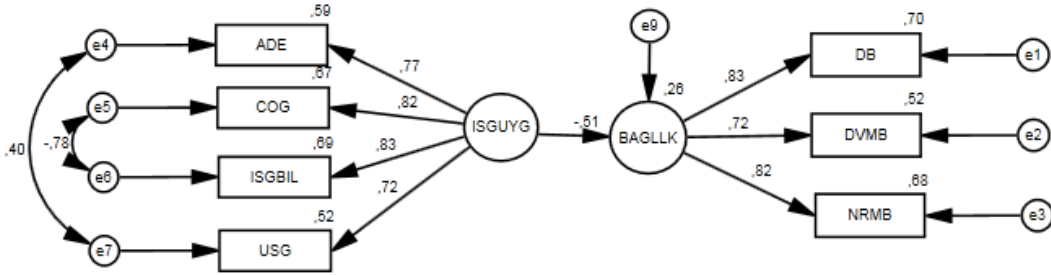
Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezi test edilmiştir. H2 (İSG Uygulamaları – Örgütsel Bağlılık) hipotezini test etmek amacıyla İSG uygulamalarının dışsal, örgütsel bağlılığın ise içsel değişken olduğu örtük değişkenli yapısal model test edilmiştir. Standardize edilmiş

yapısal eşitlik modeli (YEM) (şekil11) sonuçlarına göre İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığı negatif yordadığı tespit edilmiştir ($\beta=-.51$; $p<.01$). Bu durumda H2 reddedilmiştir.



ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç Güvenliği, ISGUYG: İSG Uygulamaları, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık

Şekil 10. Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli Sınıf)



ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç Güvenliği, ISGUYG: İSG Uygulamaları, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık

Şekil 11. Standartlaştırılmış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli Sınıf)

Doğrulayıcı faktör analizinde yer alan tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığı yordamasına ilişkin ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo33'teki Çalışma Ortamı Güvenliği ve İSG Bilincinin standardize yol kat sayılarında İSG uygulamalarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ifade edilebilir. Aynı şekilde duygusal bağlılık ve normatif bağlılığında örgütsel bağlılık uygulamalarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ifade edilebilir.

Tablo 33. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları (Tehlikeli Sınıf)

	B1	B2	S.E.	C.R.	P
Yapısal Eşitlik Modeli					
BAGLLK <--- ISGUYG	-0,507	-0,177	0,021	-8,594	<0,001
Ölçüm Modeli					
ADE <--- ISGUYG	0,77	1			
COG <--- ISGUYG	0,817	1,276	0,126	10,121	<0,001
ISGBİL <--- ISGUYG	0,831	0,923	0,09	10,223	<0,001
USG <--- ISGUYG	0,723	0,998	0,053	19,007	<0,001
DB <--- BAGLLK	0,834	1			
DVMB <--- BAGLLK	0,719	1,13	0,082	13,759	<0,001
NRMB <--- BAGLLK	0,823	1,261	0,083	15,235	<0,001

ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, İSGBİL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç/Proses Güvenliği, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık, ISGUYG: İSG Uygulamaları

4.7. Çok Tehlikeli Sınıfta Çalışan İşçilerin İSG Algıları İle Örgütsel Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli

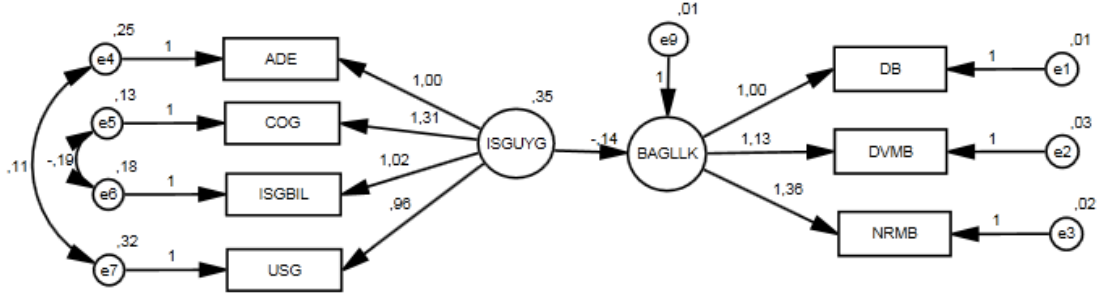
Araştırmanın hipotezleri IBM Amos24 programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin çalışan işçilerin İSG algıları ve Örgütsel Bağlılık değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Tablo34'te analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri ölçüm modelinin doğrulandığına işaret etmiştir.

Tablo 34. Uyum İyilik Değerleri (Çok Tehlikeli Sınıf)

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,598
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,981
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$,952
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,979
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$,987
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$,961
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$,037

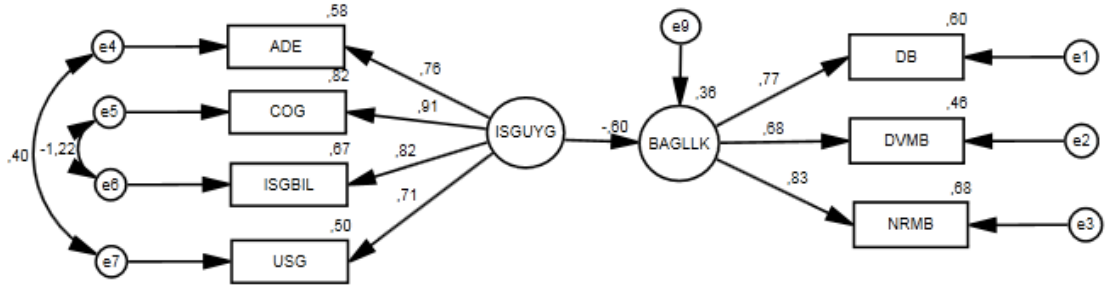
Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezi test edilmiştir. H3 (İSG Uygulamaları – Örgütsel Bağlılık) hipotezini test etmek amacıyla İSG uygulamalarının dışsal, örgütsel bağlılığın ise içsel

değişken olduğu örtük değişkenli yapısal model test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli (YEM) sonuçlarına göre İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığı negatif yordadığı tespit edilmiştir ($\beta = -.60$; $p < .01$). Bu durumda H3 reddedilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarını çok tehlikeli (şekil13) ve tehlikeli sınıf (şekil11) işyerlerindeki çalışanlar için incelediğimizde H4 hipotezide reddedilmiştir.



ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç Güvenliği, İSGUYG: İSG Uygulamaları, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık

Şekil 12. Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Çok Tehlikeli Sınıf)



ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, ISGBIL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç Güvenliği, İSGUYG: İSG Uygulamaları, BAGLLK: Örgütsel Bağlılık, DB: Duygusal Bağlılık, DVMB: Devam Bağlılığı, NRMB: Normatif Bağlılık

Şekil 13. Standartlaştırılmış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Çok Tehlikeli Sınıf)

Doğrulayıcı faktör analizinde yer alan çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelerin İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığı yordamasına ilişkin ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo35'teki Çalışma Ortamı Güvenliği ve İSG Bilincinin standardize yol kat sayılarında İSG uygulamalarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ifade edilebilir. Aynı şekilde duygusal bağlılık ve normatif

bağıllığında örgütsel bağıllık uygulamalarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ifade edilebilir.

Tablo 35. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları (Çok Tehlikeli Sınıf)

	B1	B2	S.E.	C.R.	P
Yapısal Eşitlik Modeli					
BAGLLK <--- ISGUYG	-0,598	-0,142	0,018	-7,833	<0,001
Ölçüm Modeli					
ADE <--- ISGUYG	0,765	1			
COG <--- ISGUYG	0,906	1,313	0,133	9,868	<0,001
ISGBİL <--- ISGUYG	0,82	1,017	0,111	9,132	<0,001
USG <--- ISGUYG	0,707	0,96	0,063	15,168	<0,001
DB <--- BAGLLK	0,774	1			
DVMB <--- BAGLLK	0,677	1,125	0,118	9,542	<0,001
NRMB <--- BAGLLK	0,825	1,363	0,125	10,919	<0,001

ADE: Acil Durumlara Hazır Olma, COG: Çalışma Ortamı Güvenliği, İSGBİL: İSG Bilinci, USG: Üretim Süreç/Proses Güvenliği, DB: Duygusal Bağıllık, DVMB: Devam Bağıllığı, NRMB: Normatif Bağıllık, ISGUYG: İSG Uygulamaları

4.8. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağıllık Bulguları

4.8.1. Örgütsel Bağıllık İle Cinsiyet Arasındaki Farklılık

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağıllık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Örneklem İçin t Testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 36'da sunulmuştur.

Tablo 36. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağıllık t Testi Bulguları

	Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Tehlikeli Sınıf	Genel Bağıllık	Erkek	170	3.56	.693	-1.008	.314
		Kadın	195	3.64	.713		
	Duygusal Bağıllık	Erkek	170	3.96	.935	-.161	.872
		Kadın	195	3.97	.860		
	Devam Bağıllığı	Erkek	170	3.22	.777	-3.075	.002
		Kadın	195	3.49	.856		
Normatif Bağıllık	Erkek	170	3.51	.810	.641	.522	
	Kadın	195	3.46	.862			
Çok Tehlikeli Sınıf	Genel Bağıllık	Erkek	228				
		Kadın	2				
	Duygusal Bağıllık	Erkek	228				
		Kadın	2				
	Devam Bağıllığı	Erkek	228				
		Kadın	2				

Normatif Bağlılık	Erkek	228
	Kadın	2

Tablo 36 incelendiğinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem İçin t Testi sonucunda *tehlikeli sınıfta* yer alan işçilerin devam bağlılığı boyutunda $t_{363}=-3.075$, $p<.05$ anlamlı farklılaşma bulunurken genel bağlılık boyutunda $t_{363}=-1.008$, $p>.05$, duygusal bağlılık boyutunda $t_{363}=-.161$, $p>.05$ ve normatif bağlılık boyutunda $t_{363}=.641$, $p>.05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur. Tehlikeli grupta cinsiyet açısından devam bağlılığında farklılık vardır. Kadınların erkeklere oranla daha yüksek oranda bir bağlılığı olduğu söylenebilir. Çok tehlikeli grupta ise kadın işçilerin 2 kişi oluşu nedeniyle karşılaştırma yapılamamıştır.

4.8.2.Örgütsel Bağlılık İle Tehlike Sınıfları Arasındaki Farklılık

İşletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları işyerinin tehlike sınıfına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Örneklem İçin t Testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37. Tehlike Sınıfına İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları

Değişken	Tehlike Sınıfı	N	\bar{X}	Ss	t	p
Genel Bağlılık	Tehlikeli	365	3.60	.704	.866	.387
	Çok Tehlikeli	230	3.55	.696		
Duygusal Bağlılık	Tehlikeli	365	3.96	.895	.833	.405
	Çok Tehlikeli	230	3.91	.890		
Devam Bağlılığı	Tehlikeli	365	3.36	.830	.649	.517
	Çok Tehlikeli	230	3.31	.909		
Normatif Bağlılık	Tehlikeli	365	3.48	.838	.614	.540
	Çok Tehlikeli	230	3.44	.857		

Tablo 37 incelendiğinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tehlike sınıfına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem İçin t Testi sonucunda genel bağlılık boyutunda $t_{593}=.866$, $p>.05$, duygusal bağlılık boyutunda $t_{593}=.833$, $p>.05$, devam bağlılığı boyutunda $t_{593}=.649$, $p>.05$ ve normatif bağlılık boyutunda $t_{593}=.614$, $p>.05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur. Tehlike sınıfları arasında

örgütsel bağlılık açısından anlamlı herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle tablo 37'yi incelediğimizde örgütsel bağlılık boyutlarından genel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile tehlike sınıfları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

4.8.3.Örgütsel Bağlılık İle Yaş Grupları Arasındaki Farklılık

Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 38'de sunulmuştur. ANOVA'nın ön koşulu olan varyansların homojenliği şartının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek üzere Levene testi yapılmış ve **tehlikeli sınıf** için genel bağlılık boyutunun $F_{(2,362)}=.241$, $p>.05$, duygusal bağlılık boyutunun $F_{(2,362)}=.398$, $p>.05$, devam boyutunun $F_{(2,362)}=.515$, $p>.05$, normatif bağlılık boyutunun $F_{(2,362)}=.764$, $p>.05$ varyansların homojenlik koşulunu sağladığı bulunmuştur. Homojenliği sağladığı için LSD testi uygulanmıştır.

Çok tehlikeli sınıf için devam bağlılığı boyutunun $F_{(2,227)}=.427$, $p>.05$ varyansının homojenliği koşulunu sağladığı bulunmuştur. Genel örgütsel bağlılık $F_{(2,227)}=.004$, $p<.05$, duygusal bağlılık boyutunun $F_{(2,227)}=0.046$, $p<.05$, ve normatif örgütsel bağlılık için $F_{(2,227)}=.006$, $p<.05$ ise varyansların homojenliği sağlanmadığı için tamhane testi yapılmıştır. Homojenliği sağlayan devam bağlılığı değişkeni için ise LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 38.Yaş Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark	
Tehlikeli Grup	Genel Bağlılık	20-29	108	3.44	.727	2/362	5.258	.006	A-C
		30-39	147	3.61	.666				
		40 ve üstü	110	3.74	.703				
	Duygusal Bağlılık	20-29	108	3.74	.950	2/362	6.983	.001	A-C
		30-39	147	3.97	.846				
		40 ve üstü	110	4.18	.852				
	Devam Bağlılık	20-29	108	3.21	.861	2/362	2.773	.064	
		30-39	147	3.38	.790				
		40 ve üstü	110	3.47	.836				
	Normatif Bağlılık	20-29	108	3.37	.827	2/362	1.737	.178	
		30-39	147	3.49	.842				
		40 ve üstü	110	3.58	.836				

Çok Tehlikeli Grup	Genel	20-29	65	3.39	.768	2/227	5.095	.007	A-C
	Bağlılık	30-39	90	3.50	.753				
		40 ve üstü	75	3.74	.491				
		Duygusal	20-29	65	3.74	.983	2/227	5.212	.006
	Bağlılık	30-39	90	3.80	.961				C-B
		40 ve üstü	75	4.17	.631				
		Devam	20-29	65	3.18	.964	2/227	1.384	.253
	Bağlılık	30-39	90	3.30	.936				
		40 ve üstü	75	3.44	.817				
		Normatif	20-29	65	3.24	.849	2/227	3.816	.023
	Bağlılık	30-39	90	3.42	.951				
		40 ve üstü	75	3.63	.697				

(A: 20-29; B: 30-39; C: 40 ve üstü)

Tablo 38 incelendiğinde çok tehlikeli ve tehlikeli grupta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonucunda **tehlikeli sınıfta** yer alan işçiler için *genel bağlılık ve duygusal bağlılık* boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu bulunmuş ve bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek üzere Post Hoc testlerinden LSD yapılmış ve *genel bağlılık ve duygusal bağlılık* için 20-29 yaş ile 40 ve yukarısı arasında ve 40 yaş ve yukarısının lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu *genel bağlılık* için $F_{(2,362)}=5.258$, $p<.05$ bulunurken, *duygusal bağlılık* için $F_{(2,362)}=6.983$, $p<.05$ bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutunda $F_{(2,362)}=1.737$, $p>.05$ ve *devam bağlılığı* boyutunda $F_{(2,362)}=2.773$, $p>.05$ yaşa göre anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işçiler için ise *genel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık* boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu ve farklılaşmanın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılımında LSD testi homojen olmayan değişkenler için ise tamhane testi yapılmış ve *genel bağlılık ve normatif bağlılık* için 20-29 yaş ile 40 ve yukarısı arasında ve 40 yaş ve yukarısının lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu *genel bağlılık* için $F_{(2,227)}=5.095$, $p<.05$ bulunurken, *normatif bağlılık* için $F_{(2,227)}=3.816$, $p<.05$ bulunmuştur. *Duygusal bağlılık* için ise 20-29 yaş ile 40 ve yukarısı arasında ve 30-39 yaş ile 40 ve yukarısı arasında, 40 yaş ve yukarısının lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu, $F_{(2,227)}=5.212$, $p<.05$ bulunmuştur.

4.8.4. Örgütsel Bağlılık İle Medeni Durum Arasındaki Farklılık

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları

	Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Tehlikeli Sınıf	Genel Bağlılık	Bekar	114	3.49	.743	-1.978	.050
		Evli	251	3.65	.681		
	Duygusal Bağlılık	Bekar	114	3.76	.946	-2.812	.004
		Evli	251	4.06	.856		
	Devam Bağlılığı	Bekar	114	3.30	.880	-.906	.366
		Evli	251	3.39	.806		
	Normatif Bağlılık	Bekar	114	3.41	.821	-1.130	.260
		Evli	251	3.51	.845		
Çok Tehlikeli Sınıf	Genel Bağlılık	Bekar	62	3.32	.795	-2.901	.005
		Evli	168	3.64	.635		
	Duygusal Bağlılık	Bekar	62	3.68	1.05	-2.091	.039
		Evli	168	3.99	.814		
	Devam Bağlılığı	Bekar	62	3.08	1.019	-2.193	.031
		Evli	168	3.40	.852		
	Normatif Bağlılık	Bekar	62	3.18	.854	-2.783	.006
		Evli	168	3.53	.841		

Tablo 39 incelendiğinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi sonucunda tehlikeli grupta yer alan işçilerin duygusal bağlılığı boyutunda $t_{363}=-2.812$, $p<.05$ anlamlı farklılaşma bulunurken genel bağlılık boyutunda $t_{363}=-1.978$, $p>.05$, devam bağlılığı boyutunda $t_{363}=-.906$, $p>.05$ ve normatif bağlılık boyutunda $t_{363}=-1.130$, $p>.05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur. *Tehlikeli grupta medeni durum açısından duygusal bağlılıkta farklılık vardır. Evlilerin bekarlara oranla daha yüksek oranda bir duygusal bağlılığı olduğu söylenebilir.*

Çok tehlikeli grupta yer alan işçilerin genel bağlılığı boyutunda $t_{228}=-2.901$, $p<.05$ anlamlı farklılaşma bulunurken duygusal bağlılık boyutunda $t_{228}=-2.091$, $p<.05$, devam bağlılığı boyutunda $t_{228}=-2.193$, $p<.05$ ve normatif bağlılık boyutunda $t_{228}=-1.130$, $p<.05$ anlamlı farklılaşma olduğu bulunmuştur. *Çok tehlikeli grupta yer alan işçilerin*

medeni durumları açısından örgütsel bağlılığın bütün boyutları ile farklılık vardır. Evli olan çalışanların bekar olan çalışanlara göre daha yüksek genel örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı olduğu söylenebilir.

4.8.5. Örgütsel Bağlılık İle Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık

Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 40’da sunulmuştur. ANOVA’nın ön koşulu olan varyansların homojenliği şartının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek üzere Levene testi yapılmış ve **tehlikeli sınıf** için genel bağlılık boyutunun $F_{(2,362)}=.871$, $p>.05$, devam bağlılığı boyutunun $F_{(2,376)}=.321$, $p>.05$, normatif bağlılık boyutunun $F_{(2,362)}=.512$, $p>.05$ varyansların homojenlik koşulunu sağladığı bulunmuştur. Homojenliği sağladığı için bu boyutlara LSD testi yapılmıştır. Duygusal bağlılık boyutunun $F_{(2,362)}=.039$, $p<.05$ ise varyansların homojenliği sağlamadığı bulunmuş ve homojenliği sağlamadığı için tamhane testi yapılmıştır.

Çok tehlikeli sınıf için devam bağlılığı boyutunun $F_{(2,227)}=.653$, $p>.05$ varyansının homojenliği koşulunu sağladığı bulunmuştur. Homojenliği sağladığı için LSD testi yapılmıştır. Genel örgütsel bağlılık boyutunun $F_{(2,227)}=.021$, $p<.05$, duygusal bağlılık boyutunun $F_{(2,227)}=0.003$, $p>.05$ ve normatif örgütsel bağlılık için $F_{(2,227)}=.032$, $p<.05$ ise varyansların homojenliği sağlanmadığı için tamhane testi yapılmıştır.

Tablo 40.Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark	
Tehlikeli Grup	Genel Bağlılık	İlk ve Orta	159	3.76	.711	2/362	8.067	.000	A-B
		Lise	164	3.50	.671				A-C
		Lisans ve üstü	42	3.40	.687				
	Duygusal Bağlılık	İlk ve Orta	159	4.17	.800	2/362	8.626	.000	A-B
		Lise	164	3.85	.899				A-C
		Lisans ve üstü	42	3.64	1.048				
	Devam Bağlılık	İlk ve Orta	159	3.51	.871	2/362	5.611	.004	A-B
		Lise	164	3.26	.789				A-C
		Lisans ve üstü	42	3.13	.727				
	Normatif Bağlılık	İlk ve Orta	159	3.60	.863	2/362	3.117	.045	A-B
		Lise	164	3.38	.805				
		Lisans ve üstü	42	3.42	.825				
Çok Tehlikeli Grup	Genel Bağlılık	İlk ve Orta	95	3.63	.802	2/227	6.596	.002	A-C
		Lise	97	3.62	.574				B-C

	Lisans ve üstü	38	3.19	.586				
Duygusal Bağlılık	İlk ve Orta	95	3.93	.984	2/227	3.608	.029	B-C
	Lise	97	4.02	.718				
	Lisans ve üstü	38	3.57	.977				
Devam Bağlılık	İlk ve Orta	95	3.40	.930	2/227	4.734	.010	A-C
	Lise	97	3.39	.839				B-C
	Lisans ve üstü	38	2.91	.943				
Normatif Bağlılık	İlk ve Orta	95	3.56	.956	2/227	4.410	.013	A-C
	Lise	97	3.45	.732				
	Lisans ve üstü	38	3.08	.857				

(A: İlk ve Orta; B: Lise; C: Lisans ve üstü)

Tablo 40 incelendiğinde çok tehlikeli ve tehlikeli grupta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonucunda **tehlikeli sınıfta** yer alan işçiler için *genel bağlılık*, *duygusal bağlılık* ve *devam bağlılığı* boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu bulunmuş ve bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek üzere varyansların homojen dağılımında Post Hoc testlerinden LSD testi, homojen olmayan dağılım için ise tamhane testi yapılmış ve *genel bağlılık*, *duygusal bağlılık* ve *devam bağlılığı* için ilk ve ortaokul mezunları ile lise mezunları ve ilk ve ortaokul mezunları ile lisans ve üstü mezunları arasında, ilk ve ortaokul mezunları lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu *genel bağlılık* için $F_{(2,362)}=8.067$, $p<.05$ bulunurken, *duygusal bağlılık* için $F_{(2,362)}=8.626$, $p<.05$, *devam bağlılığı* için $F_{(2,362)}=5.611$, $p<.05$ ve *normatif bağlılık* için $F_{(2,362)}=3.117$, $p<.05$ bulunmuştur.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işçiler için ise *genel bağlılık*, *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu ve farklılaşmanın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılımında LSD testi homojen olmayan değişkenler için ise tamhane testi yapılmış ve *genel bağlılık* ve *devam bağlılığı* için lise mezunları ve ilk ve ortaokul mezunları ile lisans ve üstü mezunları arasında, lise mezunları ve ilk ve ortaokul mezunları lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu *genel bağlılık* için $F_{(2,227)}=6.596$, $p<.05$ bulunurken, *devam bağlılığı* için $F_{(2,227)}=4.734$, $p<.05$ bulunmuştur. *Duygusal bağlılık* için lise mezunları ile lisans ve üstü mezunlar arasında lise mezunları lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu $F_{(2,227)}=3.608$, $p<.05$ bulunmuştur. *Normatif bağlılık* için ise ilk ve ortaokul mezunları ile lisans ve üstü mezunları arasında ilk ve ortaokul mezunları lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma olduğu $F_{(2,227)}=4.410$, $p<.05$ bulunmuştur.

4.8.6. Örgütsel Bağlılık İle İşletmedeki Görevi Arasındaki Farklılık

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işletmedeki görevlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41. İşletmedeki Görevi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları

	Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Tehlikeli Sınıf	Genel Bağlılık	İşçi	299	3.60	.714	-.299	.765
		Diğer Teknik Personel	66	3.62	.665		
	Duygusal Bağlılık	İşçi	299	3.92	.896	-2.216	.029
		Diğer Teknik Personel	66	4.18	.862		
Devam Bağlılığı	İşçi	299	3.41	.830	2.662	.009	
	Diğer Teknik Personel	66	3.12	.791			
Çok Tehlikeli Sınıf	Genel Bağlılık	İşçi	167	3.46	.835	-.949	.345
		Diğer Teknik Personel	66	3.57	.851		
	Duygusal Bağlılık	İşçi	167	3.62	.714	2.600	.010
		Diğer Teknik Personel	63	3.37	.614		
Devam Bağlılığı	İşçi	167	3.92	.850	.332	.074	
	Diğer Teknik Personel	63	3.87	.998			
Normatif Bağlılık	İşçi	167	3.46	.885	4.315	.000	
	Diğer Teknik Personel	63	2.92	.857			
Normatif Bağlılık	İşçi	167	3.47	.850	1.115	.267	
	Diğer Teknik Personel	63	3.34	.874			

Tablo 41 incelendiğinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işletmedeki görevlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi sonucunda **tehlikeli sınıfta** yer alan işçilerin duygusal bağlılığı boyutunda $t_{363} = -2.216$, $p < .05$ ve devam bağlılığı boyutunda $t_{363} = 2.662$, $p < .05$ anlamlı farklılaşma bulunurken, genel bağlılık boyutunda $t_{363} = -.299$, $p > .05$, normatif bağlılık boyutunda $t_{363} = -.949$, $p > .05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur. **Tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde teknik personelin, işçilere oranla daha yüksek oranda bir duygusal bağlılığı olduğu** söylenebilirken, devam bağlılığı boyutunda ise işçilerin, teknik personele oranla daha yüksek bir devam bağlılığı olduğu söylenebilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işçilerin genel bağlılık boyutunda $t_{228}=2.600$, $p<.05$ ve devam bağlılığı boyutunda $t_{228}=4.315$, $p<.05$ anlamlı farklılaşma bulunurken duygusal bağlılık boyutunda $t_{228}= .332$, $p>.05$, normatif bağlılık boyutunda $t_{228}=1.115$, $p>.05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur. **Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin, teknik personele oranla daha yüksek bir genel bağlılığı ve devam bağlılığı olduğu söylenebilir.**

4.8.7. Örgütsel Bağlılık İle İşyerindeki Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işyerindeki çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 42’de sunulmuştur.

Tablo 42. İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları

	Değişken	İşyerindeki Çalışma Süresi (Y1)	N	\bar{X}	Ss	t	p
Tehlikeli Sınıf	Genel Bağlılık	0-3 Yıl	187	3.66	.672	1.760	.079
		4 Yıl ve Üzeri	178	3.53	.732		
	Duygusal Bağlılık	0-3 Yıl	187	4.03	.826	1.378	.169
		4 Yıl ve Üzeri	178	3.90	.960		
	Devam Bağlılığı	0-3 Yıl	187	3.42	.842	1.448	.148
		4 Yıl ve Üzeri	178	3.30	.814		
	Normatif Bağlılık	0-3 Yıl	187	3.55	.829	1.531	.127
		4 Yıl ve Üzeri	178	3.41	.844		
Çok Tehlikeli Sınıf	Genel Bağlılık	0-3 Yıl	166	3.48	.746	-3.097	.002
		4 Yıl ve Üzeri	64	3.74	.500		
	Duygusal Bağlılık	0-3 Yıl	166	3.81	.938	-3.063	.003
		4 Yıl ve Üzeri	64	4.16	.700		
	Devam Bağlılığı	0-3 Yıl	166	3.29	.956	-.698	.486
		4 Yıl ve Üzeri	64	3.38	.778		
	Normatif Bağlılık	0-3 Yıl	166	3.34	.888	-3.170	.002
		4 Yıl ve Üzeri	64	3.70	.714		

Tablo 42 incelendiğinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işyerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi sonucunda **tehlikeli sınıfta** yer alan işçilerin genel bağlılık boyutunda $t_{363}= .079$, $p>.05$, duygusal bağlılık boyutunda $t_{363}= .169$, $p>.05$, devam bağlılığı boyutunda $t_{363}= .148$, $p>.05$ ve normatif bağlılık boyutunda $t_{363}= .127$, $p>.05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işçilerin genel bağlılık boyutunda $t_{228}=-3.097$, $p<.05$, duygusal bağlılık boyutunda $t_{228}= -3.063$, $p<.05$ ve normatif bağlılık boyutunda $t_{228}= -3.170$, $p<.05$ anlamlı farklılaşma bulunurken, devam bağlılığı boyutunda $t_{228}=-.698$, $p>.05$ anlamlı farklılaşma olmadığı bulunmuştur. **Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde 4 yıl ve üzeri çalışanlar, 0-3 yıl çalışanlara oranla daha yüksek bir genel bağlılığı, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı olduğu söylenebilir.**

4.8.8. Örgütsel Bağlılık İle Çalışma Hayatındaki Kaçınıcı İşi Olduğu Arasındaki Farklılık

Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma hayatındaki kaçınıcı işi olduğuna göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 43'te sunulmuştur. ANOVA'nın ön koşulu olan varyansların homojenliği şartının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek üzere Levene testi yapılmış ve **tehlikeli sınıf** için genel bağlılık boyutunun $F_{(3,361)}=.606$, $p>.05$, duygusal bağlılık boyutunun $F_{(3,361)}=.861$, $p>.05$, devam boyutunun $F_{(3,361)}=.902$, $p>.05$ varyansların homojenlik koşulunu sağladığı bulunmuştur. Homojenliği sağladığı için LSD testi uygulanmıştır. Normatif bağlılık boyutunun $F_{(3,361)}=.044$, $p<.05$ ise varyansların homojenliği sağlanmadığı için tamhane testi yapılmıştır.

Çok tehlikeli sınıfı için genel bağlılık boyutunun $F_{(3,226)}=0.066$, $p>.05$, duygusal bağlılık boyutunun $F_{(3,226)}=0.512$, $p>.05$, devam bağlılığı boyutunun $F_{(3,226)}=.814$, $p>.05$ varyansların homojenliği koşulunu sağladığı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutunun $F_{(3,226)}=.017$, $p<.05$ ise varyansların homojenliği sağlanmadığı için tamhane testi yapılmıştır. Homojenliği sağlayan değişkenler için ise LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 43. İşçilerin Çalışma Hayatındaki Kaçınıcı İşi Olduğu Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları

		Kaçınıcı İşi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Tehlikeli Grup	Genel Bağlılık	1.	112	3.59	.758	3/361	.746	.525	
		2.	121	3.58	.677				
		3.	82	3.70	.686				
		4. ve üstü	50	3.54	.675				
	Duygusal Bağlılık	1.	112	3.91	.937	3/361	.577	.630	
		2.	121	3.97	.856				
		3.	82	4.07	.857				

		4. ve üstü	50	3.92	.957			
Çok Tehlikeli Grup	Devam Bağlılık	1.	112	3.41	.838	3/361	1.737	.159
		2.	121	3.28	.825			
		3.	82	3.50	.834			
		4. ve üstü	50	3.21	.794			
	Normatif Bağlılık	1.	112	3.44	.923	3/361	.202	.895
		2.	121	3.48	.838			
		3.	82	3.54	.805			
		4. ve üstü	50	3.48	.695			
	Genel Bağlılık	1.	25	3.55	.739	3/226	1.660	.176
		2.	61	3.63	.770			
		3.	66	3.39	.564			
		4. ve üstü	78	3.62	.713			
	Duygusal Bağlılık	1.	25	3.72	.835	3/226	1.818	.145
		2.	61	4.08	.927			
		3.	66	3.76	.815			
		4. ve üstü	78	3.95	.925			
Devam Bağlılık	1.	25	3.54	.970	3/226	.766	.514	
	2.	61	3.32	.933				
	3.	66	3.21	.863				
	4. ve üstü	78	3.32	.913				
Normatif Bağlılık	1.	25	3.41	.763	3/226	2.537	.058	
	2.	61	3.50	.992				
	3.	66	3.21	.679				
	4. ve üstü	78	3.59	.880				

Tablo 43 incelendiğinde çok tehlikeli ve tehlikeli grupta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma hayatındaki kaçınıcı işi olduğuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonucunda **tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta** yer alan işçiler için örgütsel bağlılık boyutlarının hiçbirisinde anlamlı farklılaşma bulunamamıştır.

4.8.9. Örgütsel Bağlılık İle Çalışma Hayatındaki Toplam İş Tecrübesi Arasındaki Farklılık

Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma hayatındaki toplam iş tecrübesine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 44'te sunulmuştur. ANOVA'nın ön koşulu olan varyansların homojenliği şartının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek üzere Levene testi yapılmış ve **tehlikeli sınıf** için genel bağlılık boyutunun $F_{(3,361)}=.316$, $p>.05$, duygusal

bağlılık boyutunun $F_{(3,362)}=.375$, $p>.05$, devam boyutunun $F_{(3,362)}=.364$, $p>.05$, normatif bağlılık boyutunun $F_{(3,362)}=.074$, $p>.05$ varyansların homojenlik koşulunu sağladığı bulunmuştur. Homojenliği sağladığı için LSD testi uygulanmıştır.

Çok tehlikeli sınıf için devam bağlılığı boyutunun $F_{(3,225)}=.061$, $p>.05$ ve normatif bağlılık boyutunun $F_{(3,225)}=.177$, $p>.05$ varyansların homojenliği koşulunu sağladığı bulunmuştur. Genel bağlılık boyutunun $F_{(3,225)}=.003$, $p<.05$ ve duygusal bağlılık boyutunun $F_{(3,225)}=.001$, $p<.05$ ise varyansların homojenliği sağlanmadığı için tamhane testi yapılmıştır. Homojenliği sağlayan değişkenler için ise LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 44. İşçilerin Çalışma Hayatındaki Toplam İş Tecrübesi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları

	Toplam İş Tecrübesi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark	
Tehlikeli Grup	Genel Bağlılık	0-3 Yıl	106	3.77	.690	3/361	3.981	.008	A-B A-C
		4-7 Yıl	87	3.43	.711				
		8-10 Yıl	47	3.51	.804				
		11 ve üstü	125	3.62	.643				
	Duygusal Bağlılık	0-3 Yıl	106	4.15	.824	3/361	4.534	.004	A-B
		4-7 Yıl	87	3.71	.888				
		8-10 Yıl	47	3.85	1.025				
		11 ve üstü	125	4.04	.866				
	Devam Bağlılık	0-3 Yıl	106	3.53	.821	3/361	2.142	.095	
		4-7 Yıl	87	3.27	.856				
		8-10 Yıl	47	3.31	.917				
		11 ve üstü	125	3.30	.771				
	Normatif Bağlılık	0-3 Yıl	106	3.62	.878	3/361	2.515	.058	
		4-7 Yıl	87	3.31	.793				
		8-10 Yıl	47	3.36	.949				
		11 ve üstü	125	3.52	.772				
Çok Tehlikeli Grup	Genel Bağlılık	0-3 Yıl	41	3.60	.707	3/225	2.214	.087	
		4-7 Yıl	45	3.35	.839				
		8-10 Yıl	38	3.49	.795				
		11 ve üstü	105	3.65	.564				
	Duygusal Bağlılık	0-3 Yıl	41	3.85	.886	3/225	3.605	.014	
		4-7 Yıl	45	3.77	1.050				
		8-10 Yıl	38	3.60	1.111				
		11 ve üstü	105	4.10	.676				
	Devam Bağlılık	0-3 Yıl	41	3.48	.972	3/225	2.224	.086	
		4-7 Yıl	45	3.03	.997				
		8-10 Yıl	38	3.45	1.002				
		11 ve üstü	105	3.31	.791				
		0-3 Yıl	41	3.46	.848	3/225	1.289	.279	

Normatif Bağlılık	4-7 Yıl	45	3.23	.960
	8-10 Yıl	38	3.43	.940
	11 ve üstü	105	3.53	.775

(A: 0-3 Yıl. ; B: 4-7 Yıl ; C: 7-10 Yıl ; D: 11 yıl ve üstü)

Tablo 44 incelendiğinde çok tehlikeli ve tehlikeli grupta yer alan işletmelerde işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma hayatındaki toplam iş tecrübesi değişimine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA sonucunda yalnızca **tehlikeli sınıfta** yer alan işçiler için genel bağlılık ve duygusal bağlılık boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu bulunmuş ve bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek üzere Post Hoc testlerinden LSD yapılmıştır. Genel bağlılık için 0-3 yıl çalışma tecrübesi olanlar ile 4-7 yıl ve 8-10 yıl iş tecrübesi olanlar arasında 0-3 yıl iş tecrübesi olanlar lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. Duygusal bağlılık için 0-3 yıl çalışma tecrübesi olanlar ile 4-7 yıl iş tecrübesi olanlar arasında 0-3 yıl iş tecrübesi olanlar lehine anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur.

Sadece tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerindeki örgütsel bağlılığın bütün boyutlarındaki işçiler için 0-3 yıl iş tecrübesi olanları lehine anlamlı bir farklılaşma dikkat çekmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

18. yüzyılın ilk yarısından sonra İngiltere’de sanayi devriminin etkisiyle birlikte üretim süreçlerinde kitlesel üretime geçiş ve bununla birlikte makinelerin yoğun bir şekilde kullanımını artmaya başlamıştır. Yoğun makine kullanımıyla birlikte ürünlerin üretim kapasitelerinde de ciddi artışlar yaşanmıştır. Sanayide makineleşmenin artmasıyla birlikte işverenler ve belirli ücretler karşılığında çalışan işçi sınıfı da giderek artmaya başlamıştır.

İşçi sınıfının yeni oluşan çalışma şartlarıyla birlikte yapılan işlerden kaynaklı ortaya birtakım riskler çıkmaya ve bu risklerden doğan iş kazaları neticesinde bazı güvenlik ve sağlık problemleri oluşmaya başlamıştır. Bunların sonucunda çalışma ortamlarının düzenlenmesi, iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin kısaltılması, çalışan kadınlar ve çocuklar için düzenlemelerin yapılması konuları gündeme gelerek düzenlemeler yapılmaya başlamıştır.

Avrupa’da ilk çalışmalar İngiltere’de 1788 yılında fabrikalardaki bacaları temizleyenlere (özellikle baca temizliğinde çalışan çocuklara) yönelik kanunun çıkartılması ile başlamıştır. Ülkemizde ilk çalışmalar 1867 ve 1869 yıllarında madenlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla hazırlanan Dilaverpaşa ve Maaddin Nizamnameleri ile Osmanlı dönemine kadar uzanmaktadır (Çiçek ve Öçal, 2016, s.115-124).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte ülkemizde İSG konusunda en kapsamlı mevzuatsal çalışma metni oluşturuldu. İşverenlerin ve işçilerin proaktif bir şekilde sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik hazırlanan yasal düzenlemelerin işyerleri ve işçiler içinde belirli standartları oluşturması hedeflenmiştir.

Örgütsel bağlılık kavramı literatürde 19. Yüzyılın başlarından itibaren daha da belirgin hale gelmeye başlamıştır. 1956 yılında Whyte örgütsel bağlılık kavramını konu alan çalışmalar yapmıştır. Sonrasında farklı farklı çalışmalar yapılmış olsa da 1991 yılında Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılığın farklı şekillerde gerçekleşebileceği belirtilmiştir. Meyer ve Allen günümüzde en çok kabul görmüş olan “örgütsel bağlılık”

kavramını üç boyutlu olarak değerlendirmişlerdir. Bunlar; duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılık boyutlarından oluşmaktadır.

İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisini araştıran bu çalışmanın kapsamını Çankırı'da organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve araştırma yapmayı kabul eden işletmeler oluşturmaktadır. Araştırma amacıyla işletmelerden veri toplamaya ilgili olarak karşılaşılan güçlüklerin aşılması için ikili ilişkiler kullanılmıştır ve işletme yetkililerine, elde edilen sonuçların işletme içinde İSG ve insan kaynaklarını geliştirmeye yönelik çalışmalara altyapı oluşturacağı konusu aktarılmıştır. Bu çalışmadaki sonuçların güvenilirliğinin artırılması için Çankırı dışında da ampirik çalışmaların yapılmasının gerektiği ve benzer şekilde yapılacak araştırmaların konu üzerindeki açıklayıcılığı artıracacağı da değerlendirilmektedir.

Yapılan literatür taramasında, ülkemizde doğrudan tehlike sınıflarına göre (tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta) faaliyet gösteren işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasındaki yordamayı konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan yapılan bu çalışma ve elde edilen bulguların alanda bir ilk olduğu değerlendirilmektedir.

Tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işçilerin ISG boyutundaki 1 standart sapmalılık artışın örgütsel bağlılıkta .51 standart sapmalılık, çok tehlikeli sınıfta .60 standart sapmalılık ve tehlikeli ve çok tehlikeli sınıf birlikte değerlendirildiğinde .54 standart sapmalılık azalışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu durum iş sağlığı güvenliği uygulamalarının tehlike sınıfı arttıkça yaptırımlarının/kurallarının ve saha içi denetimlerinin artmasına bağlı olarak çalışanların bağlılık oranının negatif yönlü etkilenebileceği şeklinde değerlendirilebilir. Diğer yandan, bu bulgular işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç seviyelerinde bir eksiklik olduğu şeklinde de değerlendirilebilir.

Çalışanlarda İSG uygulamalarının örgütsel bağlılığa olumlu etki etmemesinin temel nedeninin sahadaki uygulamaların çalışanlar tarafından yalnızca mevzuatsal düzenlemeler olarak algılanıyor olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların İSG ile ilgili uygulamaları sahiplenmesi amacıyla İSG ile ilgili sahada yapılan çalışmaların, çalışanların kendi sağlığını korumaya ve güvenliğini artırmaya yönelik olduğunu ifade eden çalışmaların işverenler tarafından daha fazla anlatılması ve uygulamaların yapılması ihtiyacı olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların İSG faaliyetleri konusunda farkındalıklarının yeterli düzeyde olmamasının nedenin ise

İSG ile ilgili yapılan çalışmaların temelinde insan bulunmaktadır. İSG konusunda yapılan çalışmaların sağlık ve güvenlik konusunda oluşabilecek gerek mesleki hastalıklar gerekse iş kazası gibi birtakım beklenmedik sonuçları önlemek için yapıldığının, çalışanlar tarafından net olarak anlaşılmadığı değerlendirilmektedir.

Çalışanların, İSG konusunda yapılan çalışmaların tam olarak ne için yapıldığını anlamamış olmaları, saha içinde yapılan düzenlemelerin çalışanlar tarafından kanuni düzenlemeler için ihtiyaçtan ziyade bir zorunluluk olarak algılaması nedeniyle örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir.

Yorio ve Watcher (2014) iş güvenliğini artırmak için “güvenlik yönetimi uygulamaları ve işçi katılımı sistemi” ile ilgili yaptığı bir çalışmada, “bağlılığın ve güvenliğin yalnızca iş güvenliği ile ilgili yönetim sistemleri kurarak sağlanmadığını, aynı zamanda çalışanların bilişsel ve duygusal seviyelerinin de geliştirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır. Aynı çalışmada bağlılığın artırılması için işyerlerinde İSG sistemi kurulurken çalışanların katılımlarının sağlanmasıyla birlikte çalışanların zihinlerinin ve kalplerinin de kazanılmasına değinilmektedir.

Çınar ve Gündoğdu tarafından 2019 yılında bir çalışmada İSG ile ÖB arasında pozitif bir yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yaptıkları bu çalışmada çalışanlardaki İSG algılarının artmasının örgütsel bağlılıkta da artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarında da anlaşılacağı gibi *Çankırı’da OSB’lerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarının İSG algılarını artırmaya yönelik olarak eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerini artırmaları gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır*. Bu kapsamda bölgesel kalkınma ajansı (KUZKA), uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve ilgili diğer kurumlar tarafından, çalışanların işyerlerindeki İSG uygulamalarına yönelik bilinç seviyelerini artırmak için çalışmaların (eğitimler, seminerler vb) yapılmasının, projelerin geliştirilmesinin gerekliliği bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığını artıracak, çalışanlar üzerinde olumlu katkı sağlayacak faaliyetlerin özel sektör ve kamu tarafında koordinasyon içinde yürütülmesi gerekmektedir

2016 yılında Gana madencilik endüstrisinde yapılan bir çalışmada İSG uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Madencilik sektöründe çalışma sırasında alınacak İSG güvenlik tedbirlerinin çalışanların sağlık ve güvenliğini direkt etkilediği için İSG ile ÖB arasında

pozitif yönlü ilişki bulunmuş olabileceği gibi, Gana'daki bu araştırmaya konu olan işletmelerin uluslararası işletmeler olmasının kurallara yalnız uyum değil aynı zamanda çalışanlar açısından içselleştirilmiş olmasını da sağlamış olabileceği değerlendirilmektedir. Türkiye'de yapılacak benzer araştırmaların uluslararası işletmeler ile yerli işletmelerin kıyaslamasının yapılmasında farklı sonuçlar alabilmek için önemli olacaktır.

ÖNERİLER

Eğitim ve bilinçlendirme konularında işverenlerin çalışanlarını mümkün olduğunca İSG süreçlerinin içine dahil etmelerinin sağlanması ve çalışanlara İSG kurallarına uymanın bir yük getirmekten ziyade onların sağlıkları ve güvenlikleri için yapıldığının net bir şekilde ifade edilmesi ve çalışanların bilinçlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir. Süreçlerin çalışanlar tarafından sahiplenilmesini sağlayacak ödül mekanizmalarının geliştirilmesi sağlanmalı.

Araştırma evreni farklılaştıkça farklı sonuçlar elde edilebileceği, bundan sonra yapılacak çalışmalarda İSG uygulamalarının etkililiğinde eğitim ve bilinçlendirme aracı rolünün de modele eklenerek araştırma yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışanların İSG konusunda bilinç düzeyini artırmaya yönelik eğitim faaliyetlerinin artırılması ile çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılacağı düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle İSG konusunda çalışanlara yönelik eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılmasının, çalışanlarda örgütsel bağlılığı olumlu etkileyebileceği varsayımımızı doğrulayabileceği beklenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bağlılık düzeyini artırması için ilgili Bakanlık(lar)/Kurumlar tarafından İSG iyi uygulama alanlarının/atölyelerinin kurulması, Bakanlığın ve işletmelerin İSG uygulamalarını teşvik edici mali ve sosyal destek politikaları (Örn: son 1 yılda iş kazası geçirmemiş tehlikeli/çok tehlikeli sınıftaki işyerleri için çalışan başına belirli bir oranda prim desteği sağlanması) yürürlüğe koymaları etkili olabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında bağlılığın artırılması için personel seçiminden itibaren İSG uygulamalarının yoğun, kesin ve katı bir şekilde uygulandığı işletmelerde personel seçimi yapılırken kişilerin seçiminde kurallara uyma eğiliminde olan, daha kuralcı kişilik özelliğine sahip bireylerin istihdam edilmesi daha uygun olacaktır.

İSG bağlamında eğitimlerin, akademik olarak belirli bir eğitim seviyesinden itibaren eğitim-öğretim programlarına alınmasının toplumsal olarak bireylere büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu ve benzer çalışmaların daha da geliştirilmesi, farklı endüstri kollarında uygulanması ve çoğaltılması gerektiği, ayrıca tehlike sınıflarına göre yapılacak araştırmaların çoğaltılmasının gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alli, B.O. (2008), *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, Geneva: International Labour Organization.
- Amerikan Endüstriyel Hijyen Birliği. (2020, 05 Mayıs).
Erişim adresi:<https://www.aiha.org/>
- Amponsah-Tawiah, K. And Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence From The Ghanaian Mining Industry, *Safety and Health at Job*, 1-6.
- Amponsah K., Dartey K. (2011). Occupational Health and Safety: Key Issues and Concernes in Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (14), 119-126.
- Arı, G.S. ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye Duyulan Güven ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİB Dergisi*, 24 (4), 113-136
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Bakiev, E. (2011). Determinants of Interpersonal Trust, Organizational Commitment for Performance within Kyrgyz National Police, Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida, *Orlando (unpublished dissertation)*
- Balay, R. (2014). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Pegem Akademi
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Basak, S.R., Raihan, I. ve Bhuiya, A.S. (2019). A Study on Occupational Health and Safety Practices in Bangladeshi Leather Industry. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 7 (02), 302-311
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125 – 139.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, C.H. (2017). Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5 (2), 1-13
- Becker, H.S. (1960). Notes On The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40
- Bergman, M. E. (2006). The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 645 – 663
- Bilgiç, H. (2017). Örgütsel Bağlılık - İş Tatmini İlişkisi . *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3) , 35-49
- Bohle, P. ve Quinlan, M. (2000). *Managing Occupational Health and Safety: A Mutidisciplinary Approach*, Avusturalya: Macmillan Publishers Australia Pty Ltd.
- Brown, R.B. (1997). Organizational Commitment: Clarifying The Concept And Simplifying The Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 230-251.
- Büyükmeşe, T. ve Dağ, K. (2018). Etik Liderliğin Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü, *Social Sciences Studies Journal*, 4 (15), 979-994.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (1), 1-29
- Byrne, B.M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications & Programming*. (3rd Edition), New York: Routledge.
- Cerev, G. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği. *Elazığ Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-76
- Clayton, S. (2004). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yönetim*, (Çev. M. Zaman), İstanbul: Hayat Yayınları
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta Analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 539-558.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Kitabevi
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013, 15 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 28648).
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde Duygusal Bağlılık Performans İlişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177
- Çınar, O. ve Gündoğdu, M. (2019). İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatminive Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat*, 5 (9), 231-247.

- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (11), 107-129
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7 (2), 13-40.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (4. b.). Pegem Akademi
- Çöl, G , Gül, H . (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Çöllü, E., Öztürk, Y. (2014). Örgütlerde İnançlar-Tutumlar Tutumların Ölçüm Yöntemleri Ve Uygulama Örnekleri Bu Yöntemlerin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Melek Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1-2), 373-404.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. Ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1765-1777.
- Dağlı, A. ve Gençdal, G. (2018), Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 164-175
- Dawley, D.D., Stephens, R.D. ve Stephens, D.B. (2005). Dimensionality Of Organizational Commitment In Volunteer Workers: Chamber Of Commerce Board Membersand Role Fulfillment. *Journal of Vocational Behaviour*, 67 (3), 511 – 525.
- DeJoy, D. M., Della, L. J., Vandenberg, R. J. ve Wilson, M. G. (2010). Making Work Safer: Testing a Model of Social Exchange and Safety Management, *Journal of Safety Research*, 41, 163-171.

- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 57-72
- Diker, O. (2014). Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi (Doktora Tezi). T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, B., Yalçınkaya, C. ve Balcı, M.G. (2017). Türkiye’de Mühendislik Fakültelerinde İsg Eğitimi. *Mühendis ve Makine*, 58, 1-15.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 258 – 272.
- Eraslan, D., Deniz, N., Yıldırım, H. ve İnel, M.N. (2013). İşe Alım Sürecinde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikasının Çalışanların Örgüte Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 11-21
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 20 (2), 129-139
- Girginer, N. ve Çelik, A. (2020). İşveren Markasının İşe Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Beyaz Eşya Firması Çalışanlarına Yönelik Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniv. İİBF Dergisi*, 15 (3), 1119-1134
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (1), 73-83.
- Güler, Ç. (1997). *Ergonomiye Giriş*. Ankara: Aydoğdu Ofset.
- Güler, Ç. (2004). *Sağlık Boyutuyla Ergonomi Hekim ve Mühendisler İçin*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi
Erişim adresi:
- Gümüş, S. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması (Uzmanlık Yeterlilik Tezi)*.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*, Harlow: Pearson New International Edition.
- Hayes, B.E., Perander, J., Smecko, T. ve Trask, J. (1998). Measuring Perceptions of Work Place Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 29 (3), 145 – 161
- Hu, L. ve Bentler, P.M. (1999). Cut off Criteria For Fit Indexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334

Imran, M., Hamid, N.A, ve Aziz, A. (2017). Religiosity and Organizational Commitment: A Conceptual Framework. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4 (9), 953-959.

İlkyardım Yönetmeliği. (2015, 29 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 29429).

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

İSG Hizmetleri Yönetmeliği. (2012, 29 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28512).

İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik. (2013, 18 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28532).

İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. (2012, 29 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28512).

İSG'ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği. (2012, 26 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28509).

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği. (2013, 25 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 28628).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2012, 29 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28512).

İşler, M.C. (2014). Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2), 53-65.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 20 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2013, 20 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 28713).

- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. (2013, 18 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28681).
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara : Asil Yayınevi
- Kaplan, M., Kaplan, A. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment And Work Performance: A Case Of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5 (1), 46 – 50
- Karacaoğlu, K. Ve Güney, Y.S. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *Öneri Dergisi* , 9 (34) , 137-153 .
- Katsuro, P., Gadziyari, C.T. ve Mupararano, S.T. (2010). Impact Of Occupational Health And Safety On Worker Productivity: A Case Of Zimbabwe Food Industry. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2644-2651
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H.Can, Y.Bayar) Ankara: TODAİE Yayınları
- Kaynak, R., Toklu, A.T., Elci, M. ve Toklu, İ.T. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, WorkAlienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach, *International Journal of Business and Management*:11(5), 146-166.
- Kline, R.B. (2016). *Principles & Practice of Structural Equation Modeling*. (4th Edition), New York: The Guilford Press.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Koçel, T. (2007), *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınları

- Korsgaard, M.A., Schweiger, D.M. ve Sapienza, H.J., (1995). Building Commitment, Attachment and Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice. *Academy of Management Journal*, 38(1), (1995), s.61
- Kördeve, M. K. ve Gümüş, E. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(1), 51-66.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık İle Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 14-37
- Laitinen, H., Vuorinen, M., Simola, A., Yrjanheikiki, E. (2013). Observation-Based Proactive OHS Outcome Indicators – Validity of The Elmeri Method. *Safety Science*, 54, 69-79
- Laitinen, H., Ersan, E., Birgören, B. ve Özesen, M. (2011). Elmeri İmalat Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği İzleme, *Rehber*, 1-24
- Makina Emniyeti Yönetmeliği. (2009, 03 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 27158).
- Mengenci, C., Gökçe, S.G., Kutanis, R.Ö. ve Emhan, A. (2019). İş Güvenliğinin Geliştirilmesi ve Yerleştirilmesinde İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılığın Önemi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (11), 85-102
- Mesleki Gelişim (2014). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık

- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in The Workplace*, Sage, Thousand Oaks. Londra Yeni Delhi.
- Meyer, J.P., Irving, P.G. ve Allen, N.J. (1998). Examination Of The Combined Effects Of Work Values And Early Work Experiences On Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Meyer, J. P, Stanley, D. J., Herscovitz, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, NewYork: AcademicPress.
- Nişancı, Z.N. ve Demirören, J.K. (2020). Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Kültürüne Etkisi. *Journal of Yasar University*, Special Issue on 3rd International EUREFE Congress, 21-39.
- Nyhan, R.C. (2000), Changing The Paradigm-Trust and Its Role in Public Sector Organizations, *American Review of Public Administration*, 30 (1), 87-109.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). *Organizational Commitment Among Public Employees: An Assessment Study*. *Transportation Quarterly*, 57, 83-98

- Ocon, R. ve Mc Farlane, O. (2007, June). Reducing Employee Injuries Through Behavior Based Safety. *Fifth LACCEI International Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, México.
- Ogun, A. (2015). Türkiye ile Finlandiya'nın İmalat Sanayiinde İSG Bakımından Mukayesesi ve Elmeri ile İSG-YSD Yöntemlerinin Bir Uygulaması (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- O'Reilly, C. ve 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
- Ovacılı, S. Ve Pekiner, T. (2014). *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Kayıhan Ajans
- Özaslan, B.Ö. (2011). İSG Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, İstanbul Üniv. SBE İşletme Anabilim Dalı, İK Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü . Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 0 (28)
- Plog, B.A. ve Quinlan, P.J. (2002). *Fundamentals of Industrial Hygiene 5th Ed.* United States of America: National Safety Council.
- Porter, L. W. ve Smith, F. J., (1970). *The Etiology of Organizational Commitment*, Unpublished Paper, University of California, Irvine.

- Randall, D.M. (1987). Commitment & Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12 (1), 460-471.
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 261-278
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 131-154.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal Of Management and Administration*, 2 (2), 49-65.
- Tamer, İ., İyigün, N.Ö. ve Sağlam, M. (2014). Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 189-202.
- Taşyürek, S. (2014). İşyeri Temizliği ve Düzeni. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 137, 10-12.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 98-112
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1), 275-286.
- Topçuoğlu, H. ve Özdemir, Ş. (2007). İSG'de Davranış Değişikliği Yaratma Süreci. *Mühendis ve Makina*, 48, 10-15.

- Uğraşoğlu, İ.K. ve Çağanağa, Ç.K. (2017). Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sport and Science Education*, 6(4), 10-38.
- Ulusoy, H. ve Can, M. (2019). Örgütlerde Bağlılık Kavramı (Teorik Çerçeve). Ulusoy, H., Kılınç, E. (Yay. haz.). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık (Teoriden Uygulamaya Bir Bakış)* (s. 10-26). Konya: Eğitim Yayınevi
- Uygur, A. ve Koç, H. (2010). Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 79-97.
- Uzun, M. ve Müngen, U. (2011). Çalışma Ortamında Ergonomik Koşulların İşçi Sağlığı ve İş Kazaları Açısından Önemi. 3. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, 311-319.
- Üngüren, E. ve Koç, T.S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2): 124-142.
- Yaralıoğlu, O. (2017). *Çalışanlar İçin İSG Notları Kitabı, İşyeri Temizlik ve Düzeni*, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası. Ankara: Desen Ofset
- Yılmaz, E. (2006). OHSAS-18001 İSG Yönetim Sisteminin ISO-14001 Çevre Yönetim Sistemine Entegrasyonu: Seramik Sektörü Uygulaması. (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Wasti, S.A. (2002). Affective and Continuance Commitment to The Organization: Test of an Integrated Model In The Turkish Context. *International Journal Of Intercultural Relations*, 26, 525-550.

- Wasti, S.A. ve Önder, Ç. (2003). Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 125-145.
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- WHO (2005). World Health Organization Constitution, Definiton Of Health WHO, Erişim adresi: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>
- Yorio, P. L. ve Wachter, J. K. (2014). A System of Safety Management Practices and Worker Engagement For Reducing and Preventing Accidents: An Empirical and Theoretical Investigation. *Accident Analysis and Prevention*, 68, 117-130.

TABLolar

Tablo 1. Çankırı'da OSB'lerde, Çalışmanın Uygulanmasını Kabul Eden, Tehlikeli Sınıfta Faaliyet Gösteren İşletmeler ve Çalışan Sayıları	20
Tablo 2. Çankırı'da OSB'lerde, Çalışmanın Uygulanmasını Kabul Eden, Çok Tehlikeli Sınıfta Faaliyet Gösteren İşletmeler ve Çalışan Sayıları	20
Tablo 3. Az Tehlikeli İşyeri, Tehlike Sınıfları Listesi	25
Tablo 4. Tehlikeli İşyeri, Tehlikeli Sınıfları Listesi	26
Tablo 5. Çok Tehlikeli İşyeri, Tehlikeli Sınıfları Listesi.....	26
Tablo 6. İş Güvenliği Uzmanının (İGU) Çalışma Süreleri	27
Tablo 7. İşyeri Hekiminin Çalışma Süreleri	28
Tablo 8. Diğer Sağlık Personeli Çalışma Süreleri	29
Tablo 9. İlk Yardım Bulundurma Durumu	29
Tablo 10. Tam Zamanlı İGU ve İşyeri Hekimi Çalıştırmak İçin Gerekli Minimum Çalışan Sayıları	30
Tablo 11. Risk Değerlendirmesi Yenilenme Süresi.....	33
Tablo 12. Acil Durum Eylem Planının Yenilenme Süresi.....	34
Tablo 13. Acil Durum Ekiplerinde Görevlendirilmesi Gereken Personel Sayısı	35
Tablo 14. İSG Eğitimleri (Süreler ve Tekrarlanma Sıklığı)	36
Tablo 15. Çalışanların Periyodik Muayene Tekrarı.....	36
Tablo 16. Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları (Bireysel).....	53
Tablo 17. Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları (Örgütsel)	53
Tablo 18. Bağlılık Türü ve İşyerinde Kalma Güdüsü.....	60
Tablo 19. Güç ve Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Türleri (Weiner Modeli)	65
Tablo 20. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Skewness-Kurtosis Değerleri.....	69
Tablo 21. KMO Değer Aralıkları ve Açıklamalar	70
Tablo 22. İSG Ölçeği KMO Barlett Testi	71
Tablo 23. İSG'ye ilişkin faktör yapıları ve döndürülmüş faktör yük değerleri analizi sonuçları.....	72
Tablo 24. İSG Ölçek Sorularının Varyansın Açıklayıcılığına Olan Etki Değerleri	75
Tablo 25. İSG Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri	76
Tablo 26. ÖB Ölçeğinin Modifikasyon Öncesi Uyum İyilik Değerleri ve Ölçeğin DFA Uyum İyiliği Değerleri.....	79
Tablo 27. Örgütsel Bağlılık Boyutları - Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları (Modifikasyon Sonrası)	80
Tablo 28. Uyum İyilik Değerleri ve Ölçeğin DFA Uyum İyiliği Değerleri	81
Tablo 29. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri.....	81
Tablo 30. Uyum İyilik Değerleri (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf).....	82
Tablo 31. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf).....	84
Tablo 32. Uyum İyilik Değerleri (Tehlikeli Sınıf)	84
Tablo 33. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları (Tehlikeli Sınıf)	86

Tablo 34. Uyum İyilik Değerleri (Çok Tehlikeli Sınıf).....	86
Tablo 35. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları (Çok Tehlikeli Sınıf)	88
Tablo 36. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları.....	88
Tablo 37. Tehlike Sınıfına İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları	89
Tablo 38. Yaş Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları	90
Tablo 39. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları	92
Tablo 40. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları ...	93
Tablo 41. İşletmedeki Görevi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları	95
Tablo 42. İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları	96
Tablo 43. İşçilerin Çalışma Hayatındaki Kaçınıcı İş Olduğu Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları	97
Tablo 44. İşçilerin Çalışma Hayatındaki Toplam İş Tecrübesi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık ANOVA Bulguları	99

ŞEKİLLER

Şekil 1. Makine Güvenliği Açısından Uygulamalar	40
Şekil 2. Davranışsal Bağlılık	58
Şekil 3. Tutumsal Bağlılık	59
Şekil 4. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	60
Şekil 5. Kavramsal Model. “İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması”, O.Çınar, M.Gündoğdu, 2019, s.236	68
Şekil 6. ÖB Ölçeği - Modifikasyon Öncesi	78
Şekil 7. ÖB Ölçeği - Doğrulamalı Faktör Analizi Modifikasyon Sonrası	79
Şekil 8. Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)	83
Şekil 9. Standartlaştırılmış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf)	83
Şekil 10. Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli Sınıf).....	85
Şekil 11. Standartlaştırılmış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Tehlikeli Sınıf)	85
Şekil 12. Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Çok Tehlikeli Sınıf)	87
Şekil 13. Standartlaştırılmış Yol Katsayıları Diyagramı (İSG Uygulamaları–Örgütsel Bağlılık) (Çok Tehlikeli Sınıf).....	87

- 5 Görev
 İşçi/Operatör Ustabaşı/Formen Mühendis Diğer
 Yönetici
(Müdür)
- 6 Şu Anda Çalıştığınız İşinizde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?
 0-3 Yıl 4-7 Yıl 8-10 Yıl 11-14 Yıl 15 Yıl ve üzeri
- 7 Şu Anda Çalıştığınız İşiniz, İş Hayatınızdaki Kaçınıcı İşiniz?
 1 2 3 4 5 ve üzeri
- 8 Toplam İş Hayatınızı Dikkate Aldığınızda Ne Kadar İş Tecrübesine Sahipsiniz?
 0-3 Yıl 4-7 Yıl 8-10 Yıl 11-14 Yıl 15 Yıl ve üzeri

Lütfen aşağıdaki her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve bu ifadelere ne derecede katıldığınıza ilişkin görüşünüzü "Hiç Katılmıyorum" cevabından "Tamamen Katılıyorum" cevabına kadar uzanan değerlendirme aralığında cevap seçeneklerine ait boş kutucuklara "X" işareti koyarak belirtiniz.

No	İşyeri Bağlılığı	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Az Katılıyorum	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum İşyerinde geçirmek beni mutlu eder.					
2	Çalıştığım İşyerinin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
3	Kendimi çalıştığım İşyerine ait hissediyorum.					
4	Kendimi çalıştığım İşyerine "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.					
5	Kendimi çalıştığım İşyerinde "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.					
6	Bu İşyerinin hayatımda önemli bir anlamı var.					

7	Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu İşyerinde çalışıyorum.					
8	İstesem de şu anda çalıştığım İşyerinden ayrılmak çok zor olur.					
9	Şu anda çalıştığım İşyerinden ayrılacak olsam hayatım sekteye uğrar.					
10	Dışarıdaki iş imkanları az olduğu için çalıştığım İşyerinden ayrılmayı düşünmüyorum.					
11	Çalıştığım İşyerine kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.					
12	Çalıştığım İşyerinden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de dışarıdaki iş imkanlarının az olması.					
13	Bu İşyerinde çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için avantajlı da olsa şu anda çalıştığım İşyerinden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Çalıştığım İşyerinden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Çalışmakta olduğum İşyeri sadakat gösterilecek bir kurumdur.					
17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım İşyerimden şu an ayrılamam.					
18	Çalıştığım İşyerine çok şey borçluyum.					

1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Az Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

N o	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISI					
		1	2	3	4	5
1	Çalışmalar için ihtiyaç olması durumunda kişisel koruyucu donanım (maske, baret, kulaklık, eldiven vb) olmadan çalışmaya başlamam.					
2	Üretim sahası içinde makine arızalı olsa bile kullanırım.					
3	Makine arızalıysa müdahale etmem, yetkili birisini çağırırım.					
4	Arızalı makine tamir edilene kadar bu makinede çalışmam.					
5	Sigara içilmemesi gereken bir alanda sigara içmem					
6	Çalıştığım makinelerin ve tezgahların çevresini düzenli tutarım					

7	Çalıştığım makinenin ve üretim hatlarının çevresinde gereksiz nesne bulundurmam.				
8	Üretim sahasında işimi yapmam için kullanacağım gerekli ekipmanları rahatlıkla/hızlıca bulabilirim.				
9	Depo ve/veya ara stok alanlarına malzeme yerleştirmem gerekirse raflardan taşmayacak/düşmeyecek şekilde yerleştiririm.				
10	Çalışma alanımdaki atık alanlarını veya atık kutularını her zaman düzenli tutarım, dolup taşmasına engel olurum.				
11	Ayrı atıkları ayrı kutulara atarım.				
12	Üretim sahası içindeki forklift ve diğer araç yollarını kapatacak malzeme konulmasına izin vermem.				
13	Üretim sahası içindeki çalışanların yürüdükleri zeminleri temiz ve düzenli tutmaya özen gösteririm.				
14	İşletme içindeki yollarda yürürken kendimi güvende hissederim (Çizgilerin içinde yürürüm).				
15	Kullandığım makine arıza yaparsa, yetkimin dışındaki tamiratlar için bakım teknisyenini çağırırım.				
16	Çalışır durumdaki makineye bakım yaptırmam.				
17	Makineyi acil durumlarda durdurmam gerekirse durdurabilirim (acil stop düğmesine basarım)				
18	Gürültü ve yüksek sesli ortamlarda kulak tıkacı kullanırım.				
19	Sağlığıma olumsuz etki edebilecek ağır yük kaldırmam.				
20	Bel ve sırt yaralanması riski doğuran, ağır yükleri fiziksel güç kullanarak taşımam.				
21	Ağır yük kaldırma yöntemlerine uyarım (belin dik tutulması, ağır yükün vücuda yakın kaldırılması vb)				
22	İşyerinde gerektiği durumlarda yaptığım işe uygun taşıma araçlarını (forklift, el forkliftivb) kullanırım				
23	İşimi yaparken rahat hareket edebileceğim yeterli alan bulunmaktadır.				
24	İşe başlamadan önce makineyi kendime göre ayarlarım.				
25	Acil bir durum olduğunda ilk yardım kitine hızlıca ulaşabilirim.				
26	Acil durum çıkışlarını, acil durum hariç kullanmam.				
27	Acil durum çıkış kapılarının ve yollarının önüne malzeme koymam, sürekli açık tutulmasını sağlarım.				
28	Acil durum çıkış kapılarının yerini bilirim.				
29	Acil bir durum olduğunda; toplanma alanının yerini bilirim				
30	Acil bir durum olduğunda kimlere ulaşabileceğimi bilirim.				
31	İş güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu donanım (kulaklık, çelik burunlu iş ayakkabısı, koruyucu gözlük, eldiven vb) düzenli olarak dağıtılır.				

32	Kullandığım makine arızalanırsa ne yapmam gerektiği ile ilgili eğitim verildi.				
33	Makine arızası ile ilgili yazılı talimatlar/prosedür/doküman vb bulunmaktadır.				
34	Üretim sahası içinde sigara içilmesi için özel alanlar vardır				
35	Üretim sahası genelde düzensizdir.				
36	Raflardaki ve ara stok alanlarındaki malzemelerin yerleştirilmesi düzenli ve tertiplidir.				
37	Saha içindeki atıkların ne şekilde düzenleneceği ile ilgili talimatlar bulunmaktadır.				
38	Saha içinde (İhtiyaç olması halinde) her tür farklı atık için ayrı kutular bulunmaktadır.				
39	Forklift/transpalet/lift ve yayaların geçtiği alanlar çizgiler ile birbirinden ayrılacak şekilde işaretlenmiştir.				
40	Üretim sahası içinde gereken yerlerde yaya trafiği, taşıt trafiğinden ayrılmıştır (Yürüyüş ve erişim yolları iş sağlığı ve güvenliğine göre işaretlenmiştir.)				
41	Zeminler düz ve engelsizdir, düşmeye neden olacak zemin çıkıntıları veya zeminde kayganlık yoktur				
42	Makine bakımları ile ilgili yazılı güvenlik tedbirleri vardır.				
43	Arızalı makineye bakım yapılırken güvenlik tedbirleri alınır.				
44	Acil bir durumda çalıştığım makineyi durdurmak için açıkça görülebilecek işaretler, anlaşılması kolay semboller vardır.				
45	Çalıştığım makinelerin periyodik kontrolleri düzenli yapılır				
46	Çalıştığım makinelerin hareketli parçaları (dişli, kayış vb) ve/veya keskin sivri parçaları muhafaza/koruma altındadır, doğrudan temas etmem mümkün değildir.				
47	Çalıştığım makineler zemine sabit ve sağlam bir şekilde monte edilmiştir.				
48	Saha içinde çalışanları rahatsız edecek gürültü yoktur.				
49	Saha içindeki aydınlatma seviyeleri yeterlidir.				
50	Çalışma sırasında göz kamaştıran ışık bulunmaz.				
51	Çalıştığım ortamdaki aydınlatma işi güvenli yapmam için yeterlidir				
52	Üretim sahası iyi bir şekilde havalandırılmaktadır.				
53	Saha içinde ihtiyaç duyulan yerlerde, yerel havalandırma bulunmaktadır.				
54	Çalıştığım alanda ortam ısısından kaynaklı herhangi bir rahatsızlık duymam.				

55	Çalışma alanım içinde, sağlığıma zarar verecek şekilde cereyan (hava akımı) ve nem yoktur.					
56	Üretimde kullanılan malzemeler cilde temas yoluyla sağlığa zarar vermez.					
57	Ağır yük kaldırmayla ilgili iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verildi.					
58	Ağır yüklerin kaldırılması ile ilgili forklift ve transpalet gibi taşıyıcılar mevcuttur.					
59	İşi emniyetli bir şekilde yapabilmem için hareket alanım yeterlidir.					
60	Çalıştığım makine ve/veya tezgahın çalışma yüksekliğini kendime göre ayarlayabilirim.					
61	İlk yardım kiti acil bir durumda bütün çalışanların kolay ulaşabileceği yerdedir.					
62	Yangın söndürücüler kolay ulaşabileceğim yerde konumlandırılmıştır.					
63	Acil durum çıkışları mevcuttur ve gerektiğinde kullanabilirim.					
64	Acil durum çıkış kapıları sürekli erişilebilir durumdadır.					
65	Acil durum çıkış kapılarında, diğer kapılardan farklı olarak işaretlemeler her çalışanın fark edeceği şekilde yapılmıştır.					
66	Acil durum toplanma yerleri belirlenmiştir.					
67	Acil Durum Müdahale Ekip listesi görebileceğim yerde asılıdır.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı: Mahmut Oral

Soyadı: TAŞCI

Doğum Tarihi ve Yeri: 02.07.1980 – Kastamonu

Eğitimi:

2015 – 2022 Karabük Üniversitesi, Karabük, İşletme Anabilim Dalı, Doktora

2014 – 2018 İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisansı

2002 – 2004 Başkent Üniversitesi, Ankara, MBA Yüksek Lisansı

1998 – 2002 Doğu Akdeniz Üniversitesi, KKTC, Endüstri Mühendisliği/Lisans

1995 – 1998 Cumhuriyet Lisesi, Ankara

İş Deneyimi:

2011 – Devam Ediyor, T.C. Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı, Çankırı Yatırım Destek Ofisi, Koordinatör

2005-2011 Petlas Lastik San. Tic. A.Ş., Endüstri Mühendisliği ve Bilgi Sistemleri Grup Müdürlüğü, Endüstri Mühendisi

Sertifikalar:

Patent Vekilliği

Marka Vekilliği

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı

Yabancı Dil : İngilizce (2014 YDS – 82,5)