



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE ETKİSİ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA *

The Effect of Occupational Health and Safety Practices on the Psychological Contract: A Research in the Cement Sector

Ahmet TAMBAY

Dr. Öğr. Üyesi., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Afşin Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, ahmettambay@ksu.edu.tr, Kahramanmaraş / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-0635-9180>

Adnan ÇELİK

Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, adnancelik@selcuk.edu.tr, Konya / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-8538-9937>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1181232>

Tambay, A. & Çelik, A. (2022). “İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının psikolojik sözleşmeye etkisi: çimento sektöründe bir araştırma”, R&S- Research Studies Anatolia Journal, 5(4). 560-587.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 28.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 18.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

* Bu çalışma, “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

ÖZET

Dünyada artan sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle yeni risklerin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu muhtemel risklerin, işgücü olarak ifade edilen insan faktörü üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve işverenler tarafından güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı için gerekli koşulların oluşturulması önemlidir. Bu durum çalışanlarda karşılıklılık ilkesine dayanan psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirilme algısı yaratacaktır. Çalışmanın amacı çimento endüstrisindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların psikolojik sözleşmeleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın verileri Aralık 2017 ve Şubat 2018 tarihleri arasında Orta Anadolu bölgesinde faaliyette bulunan çimento üretim tesislerinden anket yöntemi ile elde edilmiştir. Analize uygun 409 anketten elde edilen bulgular ışığında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işlemsel psikolojik sözleşme boyutu arasında $p < .001$ düzeyinde negatif (-.17) yönde anlamlı düşük bir ilişki, ilişkiyel psikolojik sözleşme boyutuyla ise pozitif (.23) yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşlemsel, İlişkiyel, Psikolojik Sözleşme, İş Sağlığı ve Güvenliği.

ABSTRACT

With the effect of increasing industrialization and technological developments in the world, the emergence of new risks has become inevitable. It is important to determine the impact of these possible risks on the human factor, which is expressed as the workforce, and to create the necessary conditions for a safe and healthy work environment by employers. This situation will create the perception that the requirements of the psychological contract based on the principle of reciprocity are fulfilled in the employees. The purpose of the study is to examine the effect of occupational health and safety practices in the cement industry on the psychological contracts of employees. The data of the research were obtained from the Cement production facilities operating in the Central Anatolia region between December 2017 and February 2018 by the

survey method. In the light of the findings obtained from 409 questionnaires suitable for the analysis, there was found a negative (-.17) and a significantly low relationship between occupational health and safety practices and the transactional psychological contract dimension at the $p < .001$ level, and a positive (.23) significantly relationship with the relational psychological contract dimension.

Keywords: Transactional, Relational, Psychological Contract, Occupational Health and Safety

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili koşulların geliştirilmesi, çalışanların refahının artırılmasına, üretkenliğe katkıda bulunulmasına ve genel olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik önemli bir stratejidir. Çalışanların refahı, güvenliği ve sağlığı; motivasyonlarının artmasına, iş tatmininin daha yüksek olmasına, üretilen mal ve hizmetlerin yanı sıra bireysel ve toplumsal yaşam kalitesine olumlu katkıda bulunacaktır. Bu durum aynı zamanda sosyo-ekonomik kalkınmanın daha adil ve sürdürülebilir olması açısından önemlidir (Alli, 2008: 17).

Çağdaş insan kaynakları uygulamalarının en önemli problemlerinden biri uygun örgüt-üye ilişkisini kurmak ve karşılıklı ihtiyaçların giderildiği bir denge yaratmaktır (Zhou vd., 2014: 218). İstihdam ilişkilerinde, işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkiye yön veren sözleşmeler, bir örgüte üyelik temelinde teşvik ve katkı sağlayan, özü karşılıklı yükümlülüklerden oluşan bir dayanak noktasıdır (Rousseau, 1989: 121). Psikolojik sözleşme, “kişinin kendisiyle diğer bir kişi, işveren/yönetici ya da kurum arasında var olduğu düşünülen karşılıklı mükellefiyetlerin yerine getirileceğine yönelik inancıdır” (Rousseau ve Tijoriwala, 1998: 679). Karşılıklı beklentilerin uyumlaştırılması ve gerçekleştirilmesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi yararlı neticelerin alınmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla psikolojik sözleşmeler çalışanlar ve örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008:

18). Bu çalışmanın amacı, işverenin sağlamakla, çalışanın uymakla sorumlu olduğu İSG ile ilgili uygulamaların, çalışanların işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerindeki etkisini incelemektir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

İSG kavramsal açıdan ele alındığında, çalışanın görevlerini yerine getirmesine ilişkin fiziksel, zihinsel ve duygusal refahı içerir. Bu sebeple örgütlerin başarısına katkı veren, bununla birlikte hukuk, ekonomi tıp, psikoloji ve teknoloji gibi çeşitli alanları da ihtiva eden bir disiplin olarak her geçen gün önemi daha da artmaktadır (Alli, 2008: 17; Amponsah ve Dartey, 2011: 120). İSG'nin hedefi, çalışma ortamında sağlık ve güvenliği artıracak standartları önermek, karşılaşılması muhtemel yaralanma, hastalık ve ölümleri azaltmaktır (Bhagawati, 2015: 91).

Güvenlik davranışı, işyerindeki çalışanların; genel olarak bireysel güvenliklerini, çalışma arkadaşlarının ve kuruluşlarının güvenliğini sağlamaya yönelik tüm faaliyetlerini içerir (Vredenburg, 2002: 260). Etkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temeli, iyi bir güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, etkin bir İSG yönetim sistemi, uygun ve yeterli bir eğitim politikası, doğru bir risk yönetimine dayanmaktadır (Devebakan, 2007: 4; Zohar, 2014: 318; Kaynak vd., 2016: 148). Bütün bu uygulamaların istenen sonuçları yaratabilmesi için güçlü ve etkili bir yasal mevzuat gereklidir. Dünya genelinde, İSG risklerinin artmasıyla birlikte ulusal bazda gerçekleşen yasal düzenlemelerin yanı sıra 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1948 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası alanlarda da kuruluşlar oluşturulmaya başlanmıştır (ILO, 2016; WHO, 2016). Ayrıca dünya genelinde uygulanması amacıyla kaliteli iş koşulları altında çalışanların, yöneticilerin ve paydaşların karşılaştığı risklerin yönetilmesini destekleyen ve sistemli hale getiren, İSG Yönetim Sistemi (OHSAS 18001) ve İSG Standardı (ISO 45001) gibi uygulamalar yürürlüğe girmiştir (Karapetrovic ve Casadesús, 2009: 534; Matias ve Coelho, 2002: 3860).

İSG uygulamaları konusunda Türkiye'deki gelişmeler Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi olarak ayrı ayrı incelenmelidir. Osmanlı döneminin en önemli düzenlemeleri maden çalışanları için 1867'de çıkarılan ancak Padişah tarafından onaylanmamasına rağmen Ereğli kömür havzasında uygulanan "Dilaver Paşa Nizamnamesi" (Ergun ve Çelik, 2011: 23; Altın ve Taşdemir, 2017: 14) ve 1869'da kabul edilen ve ülke genelinde uygulanan "Maadin Nizamnamesi"dir (Keskin, 2011: 144). Bu düzenleme, Dilaver Paşa Nizamnamesini tamamlayıcı hükümler içermekle birlikte daha kapsamlıydı. TBMM'nin kurulduğu ancak henüz Cumhuriyetin ilan edilmediği 10 Eylül 1921 tarihinde yayımlanan "Ereğli Bölgesindeki Maden İşçilerinin Haklarıyla İlgili 151 Sayılı Kanun" bu dönemde Türkiye'de İSG uygulamalarına verilen önemi kanıtlamaktadır (Dilik, 1985: 94-95). Cumhuriyetin ilanından sonra İSG ile ilgili yasalar 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Daha sonra ise bu kanunlar sırasıyla, 3008 sayılı, 1475 sayılı ve 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. (Ergun ve Çelik, 2011: 23; Yiğit, 2012: 6; Çelik, 2014: 13; Altın ve Taşdemir, 2017: 14).

Türkiye'de 2012 yılı öncesi İSG mevzuatı; 1982 Anayasası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan maddeler ve İSG'ne dair çıkarılan yönetmelik ve tebliğlerden oluşmaktaydı. 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" 30 Haziran 2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve nihayetinde İSG mevzuatını tek çatı altında birleştiren yasal bir yapı oluşturulmuştur (İSGK, 2012; ÇSGB, 2017).

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik sözleşme "çalışanın örgütü ile ilişkisi bağlamında, algılanan karşılıklı sözlere dayanan ve örgüt temsilcileri tarafından onaylanma zorunluluğu bulunmayan (Morrison ve Robinson, 1997: 229), çalışanın davranışını yöneten ve örgütüyle aralarındaki ilişkiyi

şekillendiren (Freese vd., 2011: 405) karşılıklı yükümlülüklerle ilgili çalışanın inancı olarak tanımlanmaktadır.

Geçmişten günümüze çalışanların tutum ve davranışlarında belirleyici bir rolü olduğu düşünülen psikolojik sözleşmeler, istihdam ilişkilerinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Schein, 1965: 11; Rousseau, 1989: 126; Rousseau 1990; 390; McLean vd., 1998 704; Anderson ve Schalk, 1998: 641). Sosyal değişim teorisine (Blau, 1964: 88) göre, psikolojik sözleşme kuramı karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır (Gouldner, 1960: 164). Esasında psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki istihdam ilişkisinde algılanan bir değişimi içerir. Örgütsel sosyal değişimler, taraflardan birinin, diğerinin karşılık vereceğine olan güvenine bağlı olarak ortaya çıkan iyi niyetli eylemlerle açıklanabilir (Settoon vd., 1996: 220).

Literatürde psikolojik sözleşme bileşenlerinin işlemsel sözleşmeler ve ilişkisel sözleşmeler olarak kavramsallaştırılabileceği ileri sürülmüştür (MacNeil, 1980: 136 ; Rousseau, 1990; 391; Robinson vd., 1994: 139; Millward ve Hopkins, 1998: 1532). Ayrıca bunlara ek olarak dengeli ve kararsız psikolojik sözleşmeler de önerilmiştir (Rousseau, 2000; Rousseau, 2004; Patrick, 2008). Psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu, uzun süreli olmayan, daha ziyade dar kapsamlı, maddi beklentilere dayalı dışsal sözleşmelerdir (Jong vd., 2009: 332; Haq vd., 2011: 7973). Diğer taraftan, psikolojik sözleşmelerin ilişkisel boyutu, uzun süreli vaatler içeren, sosyal ve duygusal (ör., iyi niyet, bağlılık, sadakat) öğeleri yansıtan, geniş kapsamlı, ucu açık ve tarafların öznel olarak algıladığı sözleşmelerdir (Conway ve Briner, 2005: 44). Rousseau (1995: 106-107) sürekli işçilerin genellikle ilişkisel sözleşmeye sahip olduklarını, buna karşılık geçici işçilerin ise çoğunlukla işlemsel bir sözleşmeye sahip olduklarını ileri sürmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ

Sosyal değişim yapılarının güvenliğe yönelik davranış ve tutumlar üzerindeki rolü son dönemlerde İSG araştırmalarında daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Bazı araştırmalarda

güvenlik davranış ve tutumlarının algılanan örgütsel destek ve lider-üye değişimi bağlamında örgütsel sosyal değişimin bileşenleri tarafından olumlu bir şekilde öngörüldüğü kanıtlanmıştır (Hofmann ve Morgeson, 1999: 291; Hofmann vd., 2003: 173). Bu sonuçlar, sosyal değişim teorisine dayanan psikolojik sözleşmelerin örgütün, güvenlik tutum ve davranışlarının anlaşılmasındaki rolünün yadsınamayacağını göstermektedir (Walker, 2013: 31). Sully (2001) güvenlik davranışı, güvenlik kültürü ve çalışan arasındaki ilişkinin kavranabilmesi için çalışanın örgütü ile ilişkisinin dinamiklerinin anlaşılmasının büyük önem taşıdığını ve psikolojik sözleşmenin bu ilişkiyi belirlemede aracı olduğunu ileri sürmüştür (Aktaran: Walker ve Hutton, 2006: 434). Walker ve Hutton (2006: 434) istihdam ilişkisinde güvenliğin işveren açısından dikkat (özen gösterme), çalışan açısından ise güvenlik konusundaki standartlara uyma konusundaki mütakabiliyet yükümlülüğüne dayandığını savunmuştur.

İSG ile ilgili sosyal ve kurumsal etkilerden kaynaklanan beklentilerin kesin olarak bir psikolojik sözleşme oluşturacağı ileri sürülemez. Bu beklentilerin bir psikolojik sözleşme haline dönüşebilmesi için çalışan tarafından algılanan güvenlik yükümlülüklerinin işveren tarafından algılanan güvenlik yükümlülükleri ile özdeş olduğuna dair karşılıklı inancın var olması gerekir. İlişkinin bu yönü, zımnî ya da aleni vaatlerden oluşan karşılıklı güvenlik ödevleri hakkındaki bireyin inançları olarak nitelendirilen psikolojik güvenlik sözleşmelerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Walker ve Hutton, 2006: 435),

Örgüt içerisinde çalışanların karşılaştığı iş kazaları ve yaralanmaların işverenlerine olan güven duygularını azalttığı, ayrıca işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği ve sorumluluklarını ihlal ettiğine dair algıları artırdığı saptanmıştır. İşverenin yükümlülüklerine uymadığına ilişkin algıları yüksek olan çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlal edilmesine dair algılarının da yüksek olacağı ileri sürülmüştür. Bu durum, karşılıklılık ilkesi gereği çalışanların güvenliğe yönelik yükümlülüklerini de yerine getirme oranını olumsuz yönde etkilemiştir (Walker, 2013: 34).

Güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin güven ile ilişkisi (Reason, 1997: 191; Zohar ve Luria, 2005: 617; Burns vd., 2006: 1139) ve psikolojik sözleşmenin güven ile ilişkisine (Robinson, 1996: 574; Guest, 2004: 541) yönelik literatürden hareketle, İSG bağlamında olumlu algılanan psikolojik sözleşmeye sahip bireylerin, olumsuz algılanan psikolojik sözleşmeye sahip bireylerle kıyaslandığında güvenlik ortamını daha olumlu şekilde algılayacaklarına, bölüm yöneticilerine İSG konularında daha çok güven duyacaklarına ve daha az risk alacaklarına inanılmaktadır.

Burns ve Conchie'nin (2007: 15) güvenlik iklimi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında iki değişken arasında bir nedensellik ilişkisi kurulamamıştır. Ancak güvenlik ikliminin psikolojik sözleşmeyi etkilediği ve ilişkide varyansın %52'sinin güvenlik iklimi tarafından açıklandığını ileri sürmüştür. Araştırmacılara göre, hat yöneticileri tarafından düzenli bir şekilde İSG konularının dile getirilmesi ve gerçekleştirilen faaliyetler, çalışanlar tarafından İSG ile ilgili psikolojik sözleşmelerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesine yol açabilir.

Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesine yönelik algıların artması, motivasyonel açıdan (sorumlulukların bilincinde olma, örgüte duygusal bağlılık ve sonuçta iş gücü devrinin azalması gibi) ve İSG'nin gelişmesi açısından (psikolojik sözleşmeler çalışma yaşamıyla ilgili ruh sağlığının korunmasına katkı sağlar) olumlu sonuçlar doğurur (Parzefall ve Hakanen, 2010: 17).

Literatürde İSG ve psikolojik sözleşme ilişkisini inceleyen çalışmaların (Walker ve Hutton, 2006; Burns ve Conchie, 2007; Walker, 2013; Newaz vd., 2016) genel olarak güvenlik kültürüne, güvenlik iklimine ve güvene odaklandığı görülmektedir. Araştırmalarda tercih edilen ölçeklerde, güvenlikle birlikte iş hastalığı ve yaralanmalara da geniş yer verildiği görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, İSG uygulamaları ile psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu ve psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu arasında bir ilişkinin olacağı varsayılabilir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Konusu, Amacı, Problemi

İşverenler tarafından çalışanların sağlık ve güvenliğine verilen önem, zihinsel, ruhsal ve fiziksel anlamda sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışanların huzurlu ve mutlu olmalarını sağlayacak beklentilerin örgüt tarafından karşılanmasına yönelik olumlu çabalar psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirildiği algısı yaratacaktır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, çimento üretim sektöründe çalışanların işletmelerinde karşılaştıkları İSG uygulamalarının sahip oldukları psikolojik sözleşmelerindeki beklentileriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu ortaya çıkarmak için bağımsız değişken İSG uygulamaları ile bağımlı değişken olan ilişkisel psikolojik sözleşme ve işlemsel psikolojik sözleşmenin ilişkisini incelemektir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

H1 = İSG Uygulamaları ile Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel boyutu arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır.

H2 = İSG Uygulamaları ile Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel boyutu arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

Evren ve Örneklem Kümesi

Araştırmanın evreni Türkiye'nin Orta Anadolu bölgesinde çimento üretimi alanında faaliyette bulunan 17 fabrika olarak belirlenmiştir. Evrenin çimento üretim sektörü olarak seçilmesinin nedeni İSG uygulamalarına yönelik sorumlulukların üst düzeyde uygulandığı sektörlerden biri olması, çok tehlikeli sınıfta yer alması, fabrikaların faaliyet yılının uzun olması ve uzun süreli çalışanların bulunması sebebiyle araştırılmak istenen konuyla ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılacağına yönelik beklentidir. Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), Çimento İşverenleri Sendikası (ÇEİS) ve Sanayi Genel Müdürlüğü (SGM) istatistiklerine göre Orta Anadolu'daki çimento üretim tesislerinde taşeronların çalışanları da

dahil 2800 kişinin istihdam edildiği belirlenmiştir (TÇMB, 2017, ÇEİS, 2017; SGM, 2017). Araştırmanın örneklem kümesinin belirlenmesinde, basit tesadüfi örnekleme metodu tercih edilmiş ve çimento fabrikalarında istihdam edilen personel arasında (beyaz ve mavi yakalı, idari, teknik ya da düz işçi) herhangi bir ayırım yapılmamıştır.

Veri Toplama Metodu

Araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anketlerin katılımcılara ulaştırılması için, online form oluşturularak link adresinin paylaşılması, (TÇMB), (ÇEİS) ve (SGM) kurumlarından sağlanan adreslere anketlerin e-mail yoluyla iletilmesi ve izin alınan kuruluşlara anketlerin şahsen teslim edilmesi yöntemleri kullanılmıştır. Veriler Aralık 2017 ve Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmanın belirlenen evrenine göre, %5 hata payı varsayımı ve %95 güvenilirlik düzeyi ile en az 337 kişilik bir örnekleme sahip olması gerekir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48; Karatay, 2009: 9). Yukarıda açıklanan yöntemlerle katılımcılara ulaştırılan 1250 anket formunun geri dönüş oranı %40 olarak gerçekleşmiş ve 492 anket sağlanmıştır. Bunların arasında, ciddiyetsiz yanıtlama, eksik bilgi ve bazı anketlerin yüksek düzeyde benzerlik göstermesi gibi sebeplerle 83 adedi analize uygun bulunmadığı için çıkarılmış, kalan 409 anket formu çalışmada kullanılmıştır.

Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmada kullanılan anket formu üç bölümde oluşturulmuştur. Anket formunda kullanılan iki ölçekte maddelere verilecek cevaplar 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümünde, Üngüren ve Koç (2015: 137) tarafından turizm sektöründe yapılan bir çalışmayla geliştirilen 30 madde ve 5 boyuttan oluşan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (0.95) oldukça yüksektir. İSG uygulamaları ölçeğinin, çimento üretim sektöründe kullanılabilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla Kahramanmaraş KÇS Çimento A.Ş. tesislerinde 50 çalışanın katıldığı bir pilot çalışma uygulanmıştır. Test tekrar test yöntemi

uygulanarak ilk ölçümden bir ay sonra yapılan analizlerde elde edilen verilerin iç tutarlılık ve güvenilirlik açısından (.94) istenilen seviyede olduğu görülmüştür. Bu nedenle çimento sektörüne uygun bulunan ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Anket formunun son bölümünde ise “Psikolojik Sözleşme” ölçeği bulunmaktadır. Başlangıçta Millward ve Hopkins (1998: 1541) tarafından geliştirilen bu ölçek işlemsel ve ilişkisel yönelimleri kapsayan 50 ifadeden oluşturulmuş, yapılan faktör analizi sonucunda 22’si ilişkisel 15’i işlemsel 37 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Millward ve Herriot (2000: 231) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin işlemsel boyutu için .62, ilişkisel boyutu için .65 yapı geçerlilik katsayısı bulunmuştur. Grimmer ve Oddy (2007: 171), daha sonrasında ise Patrick (2008: 22) tarafından işlemsel boyutu 10 ifadeden, ilişkisel boyutu ise 7 ifadeden oluşan ölçeğin kısa versiyonu geliştirmiştir. Ölçeğin bu kısa versiyonu Türkiye’de alanda yapılan makale, yüksek lisans ve doktora tezlerinde de sıklıkla tercih edilmiştir (Mimaroglu, 2008; Özgen ve Özgen, 2010; Dikili, 2012; Yılmaz 2012).

Verilerin Analizi

Anket formunun ilk bölümünde yer alan kişisel bilgi formundan elde edilen demografik özelliklere dair analiz bulguları Tablo 1’de sunulmuştur. Bu özellikler; ankete katılanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitimleri, çalışma süreleri ve sahip oldukları unvanları/konumlarıyla birlikte tesisin faaliyet süresi ve personel sayısını kapsamaktadır.

Tablo 1. İşletme ve Çalışanlara İlişkin Demografik Özellikler

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	368	90	Evli	304	74,3
Kadın	41	10	Bekar	105	25,7
Yaş			Eğitim Durumu		
18-29	68	16,6	İlköğretim	24	5,9
30-39	197	48,2	Lise	154	37,7
40-49	121	29,6	Ön Lisans	101	24,7
50-59	21	5,1	Lisans	111	27,1
60 ve üzeri	2	0,5	Yüksek Lisans	19	4,6
Unvan/Konum			Aynı İşte Çalışma Süresi		
İdari müdür / Şube Müdürü	17	4,2	1-5	118	28,9
Şef	95	23,2	6-10	105	25,7

<i>Ustabaşı (formen)</i>	28	6,8	11-15	114	27,9
<i>Diğer</i>	269	65,8	16-20	41	10,0
			21 ve üzeri	31	7,6
<i>İşletmenin Faaliyet Süresi</i>			<i>Toplam Personel Sayısı</i>		
6-10	87	21,3	50-249	208	50,9
11-19	27	6,6	250-499	153	37,4
20-29	39	9,5	500-999	48	11,7
30 ve üzeri	256	62,6	1000 ve üzeri		

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmadan önce gerçekleştirilen güvenilirlik testlerinin sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: DFA Yapılmadan Önceki Güvenilirlik Testleri

<i>Ölçekler</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları</i>	.94	30
<i>Psikolojik Sözleşme</i>	.78	17
<i>İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	.73	10
<i>İlişkisel Psikolojik Sözleşme</i>	.81	7

İSG uygulamaları ölçeği ile yapılan pilot çalışmada ve nihai çalışmada elde edilen verilerin güvenilirlik analizi sonuçlarının (.94) orijinal çalışmadaki ölçeğin sahip olduğu güvenilirlik ($\alpha = .95$) düzeyiyle aynı ve yüksek olduğu saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ölçeğinin işlemsel ifadeleri için (orijinal $\alpha = .62$, mevcut çalışma $\alpha = .73$) ve ilişkisel ifadeleri için (orijinal $\alpha = .65$, mevcut çalışma $\alpha = .81$) orijinal ölçekten daha yüksek güvenilirlik katsayılarına ulaşılmıştır. Psikolojik sözleşmenin genel ölçek güvenilirliği ($\alpha = .784$) ise orta düzeyde saptanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin kabul görmüş ve daha önceki makalelerde kullanılmış olması nedeniyle açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmamıştır. Ancak ölçeklerin araştırmamızın verileri doğrultusunda oluşturacağı boyutsal yapı, SPSS istatistik programı ve LISREL programı kullanılarak her iki ölçek için DFA gerçekleştirilmiştir.

Teori odaklı doğrulayıcı bir yöntem olan DFA, AFA ve çoklu regresyonun bir kombinasyonu olarak tanımlanır. Bundan dolayı, DFA analizinin planlaması, gözlenen ve örtük (gizil) değişkenlerin arasındaki teorik ilişkiler aracılığıyla yönlendirilir (Schreiber vd., 2006: 325). DFA analizi yapılırken, çeşitli ölçütler kullanılarak bir modelin kabul edilebilir aralıklarda iyi uyum iyiliklerine sahip olup olmadığına karar verilir. Öncelikle güvenilirlik testi yapılarak ölçeğin iç tutarlılığı ve maddelerin belirli bir problemi temsil derecesi belirlenir. Bir ölçek için kabul edilebilir bir iç tutarlılığa sahip olması için güvenilirlik katsayısının en az $0.50 < \alpha$ olması istenir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arası bir değer yüksek bir içsel tutarlılığı işaret eder (George ve Mallery, 2003: 231). İkinci aşamada, ölçeğin yapısal geçerliliğini değerlendirmek ve maddelerin birbiriyle ilişki gösterip göstermediğini, eğer gösteriyorsa ilişkinin kuvvetini görmek amacıyla DFA modelindeki faktör yükleri test edilir. Uygulamada faktör yüklerinin .32'nin altında olması durumunda zayıf, .32 - .45 arasında olması güzel, .45 - .55 arasında olması iyi .55 - .63 arasında olması çok iyi ve .71'in üzerinde olması mükemmel olarak kabul edilir (Harrington, 2008: 23). Konuyla ilgili literatür incelendiğinde araştırmacıların ölçek maddelerinin kabul edilebilir faktör yükü konusunda bir konsensusa sahip olmadığı görülür. Huang (2005: 844) faktör yükü .50'nin altında olanları, Hwang ve Henry (1990: 125) .45'in altındakileri, Greca ve arkadaşları (1998: 88) ise .30'dan küçük faktör yükü olan maddeleri ölçekten çıkarmayı tercih etmiştir. DFA'nın üçüncü aşaması, maddeler arasında düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının hesap edilmesidir. Ölçekte yer alan her maddenin ilişkideki gücü "+1.0 ile -1.0" aralığında olması gereken madde-toplam korelasyonları ile belirlenir (Büyüköztürk vd., 2012: 86). Tavşancıl (2014: 33)'a göre bir modelin kabul edilebilir olması için madde toplam korelasyonlarının en az .20 olması beklenilir. DFA'nın dördüncü aşaması, t değerlerinin kontrol edilmesidir. Kritik t-değeri olarak ifade edilen parametre .05 düzeyinde 1.96 iken .001 düzeyinde 2,57 olarak belirlenmiştir. Dikkat edilmesi gereken nokta .001 anlamlılık düzeyinde t değeri Lisrel programında ayarlanamayacağından t-tablosu üzerinden

manuel olarak hesaplanması gerektiğidir. Seçilen düzeye göre belirlenen t değerinden daha düşük değere sahip maddelerin anlamlı olmadığı varsayımıyla modelden çıkarılması gerekir (Schumacker ve Lomax, 2004: 81; Şimşek, 2007: 86).

DFA, gerçek ve gözlemlenen kovaryans giriş matrisinin, ileri sürülen modelle uyumunu ölçmektedir. Hipotez olarak önerilen modelin genel uyum iyiliklerinin değerlendirildiği çeşitli uygunluk ölçütleri bulunmaktadır (Ho, 2006: 284). Bunlar arasında daha sık kullanılan uyum iyiliği kriterleri χ^2/sd , NNFI, NFI, IFI, GFI, CFI, AGFI ve RMSEA ölçütleridir (Schreiber vd., 2006: 330; Şimşek, 2007: 14; Hooper vd., 2008: 53). Bahsi geçen uyum iyiliği kriterlerinin her birinin mükemmel ve kabul edilebilir olarak belirlenmiş sınırları bulunmaktadır. Örneğin, χ^2/sd değerinin 0 ile 2 arasında olması mükemmel, 2 ile 5 arası alacağı değerler kabul edilebilir olarak nitelendirilmektedir. NNFI, NFI, IFI, GFI, CFI uyum iyiliği kriterlerinin tamamında 0.95 ile 1.00 arasındaki değerler mükemmel uyum, 0.90 ile 0.95 arası değerler kabul edilebilir uyum seviyesi olarak değerlendirilmektedir. AGFI kriterinde ise 0.95 ile 1.00 arasındaki değerler mükemmel, 0.85 ile 0.90 arası kabul edilebilir düzey olarak belirlenmiştir. DFA analizlerinde en sık kullanılan uyum iyiliği kriterlerinden birisi olan RMSEA'nın 0.00 ile 0.05 arasında olması mükemmel 0.05 ile 0.08 arasında olması kabul edilebilir seviyeyi göstermektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 39; İlhan ve Çetin, 2014: 31; Çapık, 2014: 199)

Doğrulayıcı faktör analizi modelleri değerlendirilirken önerilen uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırları içinde olmaması durumunda, yukarıda bahsi geçen DFA analiz adımlarına dönülür. İstenilen faktör yükleri, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve t değerleri kontrol edilir kabul edilebilir ölçütler içinde olmayan maddelerin modelden çıkarılması yoluna gidilir. Oluşan yeni model tekrar analiz edilir ve uyum iyiliği ölçütleri kabul edilebilir değerlere sahip bir model oluşturuluncaya kadar bu süreç devam ettirilir.

İSG Uygulamaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın İSG uygulamaları ölçeği bu süreçler ışığında bağımsız şekilde DFA analizine tabi tutulmuş ve analiz sonuçları Tablo 3'te, oluşan modellerin uyum iyilikleri ile ilgili sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3. İSG Uygulamaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yüğü	(CFA)**	(CFA)*** Faktör Yüğü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yüğü / Cronbach Alpha	t- Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
<i>İSG Uygulamaları*</i>				0.92				
<i>İSG Yönetmel Faaliyetleri</i>				0.71		4.34		
<i>M1</i>	0.73 ^b							
<i>M2</i>	0.73	0.69 ^b						
<i>M3</i>	0.68	0.65	0.60 ^b					
<i>M4</i>	0.67	0.66	0.63	0.64	13.67	4.40	0.666	0.758**
<i>M5</i>	0.67	0.66	0.67	0.72	15.80	4.36	0.777	0.773**
<i>M6</i>	0.63	0.64	0.66	0.66	14.18	4.28	0.817	0.716**
<i>M7</i>	0.76	0.76	0.76 ^b					
<i>M8</i>	0.59 ^b							
<i>KurallaraUyum</i>				0.72		4.32		
<i>H9</i>	0.65	0.64 ^b						
<i>H10</i>	0.75	0.75	0.72	0.68	14.94	4.30	0.798	0.774**
<i>H11</i>	0.29 ^a							
<i>H12</i>	0.68	0.68	0.68	0.68	14.88	4.45	0.656	0.700**
<i>H13</i>	0.71	0.72	0.73 ^b					
<i>H14</i>	0.70	0.71	0.72	0.70	15.36	4.23	0.780	0.771**
<i>H15</i>	0.70	0.70	.70 ^b					
<i>Bilinç Düzeyi</i>				0.78		4.15		
<i>L16</i>	0.58	0.59	0.59 ^b					
<i>L17</i>	0.77	0.78	0.79	0.81	18.85	4.10	0.982	0.846**
<i>L18</i>	0.74	0.74	0.74	0.75	16.96	4.33	0.663	0.804**
<i>L19</i>	0.65	0.64	0.64 ^b					
<i>L20</i>	0.37 ^a							
<i>L21</i>	0.70	0.70	0.70	0.71	15.62	4.04	0.893	0.764**
<i>İSG Eğitimi</i>				0.70		4.28		
<i>P22</i>	0.53 ^b							
<i>P23</i>	0.66	0.67	0.65	0.66	14.39	4.25	0.819	0.781**
<i>P24</i>	0.68	0.69	0.67	0.66	14.37	4.42	0.660	0.645**
<i>P25</i>	0.64	0.62 ^b						
<i>P26</i>	0.67	0.67	0.66	0.66	14.44	4.19	0.919	0.773**
<i>İSG İletişim ve İşbirliği</i>				0.71		4.27		

<i>F27</i>	0.69	0.69	0.68	0.68	14.88	4.23	0.903	0.750**
<i>F28</i>	0.76	0.75	0.75	0.75	16.82	4.27	0.817	0.775**
<i>F29</i>	0.62	0.59	0.59	0.60	12.92	4.31	0.747	0.720**
<i>F30</i>	0.70 ^b							

Not: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). ^a = Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, ^b = Düzeltme indeksi veren maddeler

İSG uygulamaları ölçeğinin orijinal halinin DFA'sı gerçekleştirilerek Model I oluşturulmuştur. Uyum iyiliği ölçütlerine bakılmış ve aşağıdaki Tablo 4'te yer alan Model I ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerine sahip olmayan modelin DFA süreçlerine göre düzeltme indeksi veren M1, M8, P22 ve F30 maddeleri ve faktör yükleri 0.40'ın altında bulunan H11 ve L20 maddeler modelden çıkarılmıştır. Yeniden yapılan analiz sonucunda oluşan Model II'nin Tablo 4'te yer alan verilerinin kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerine göre istenilen sınırlar içinde olmaması nedeniyle düzeltme indeksi veren M2, H9 ve P25 maddeleri modelden çıkarılmıştır. Ölçeğin oluşan yeni haliyle Model III analize tabi tutularak elde edilen verilerin uyum iyiliği kriterleri değerlendirilmiş M3, M7, H13, H15, L16, L19, P25 kabul ölçütlere ulaşamadığı için modelden çıkarılmıştır. Ölçeğin son haliyle yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te de görüldüğü gibi iyi uyum kriterleri sağlayan Model IV'ü oluşturmuştur

Tablo 4. Uyum İyiliği Kriterleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

<i>Uyum İyiliği Kriterleri</i>	χ^2/df	<i>NFI</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>IFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>RMSEA</i>
Model I	2126.02/395 = 5.38	0.74	0.76	0.78	0.78	0.74	0.70	0.11
Model II	1226.52/242 = 5.06	0.80	0.81	0.84	0.84	0.80	0.75	0.10
Model III	751.51/179 = 4.19	0.84	0.85	0.87	0.88	0.85	0.81	0.09
Model IV	262.00/80 = 3.27	0.91	0.95	0.95	0.95	0.92	0.90	0.07

DFA sonucunda ölçeğin genel ve boyutsal yönden güvenilirlik katsayıları şu şekilde oluşmuştur. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.92$, alt boyutlar için güvenilirlik katsayıları sırasıyla $\alpha = 0.71, 0.72, 0.78, 0.70, 0.71$ olarak elde edilmiştir. Diğer taraftan incelenen toplam madde korelasyonları ve ölçeğin t değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde

olduğu görülmüştür. Modelin son halinde üçer maddeden oluşan 5 boyutlu yeni bir geçerli ve güvenilir İSG Uygulamaları ölçeği elde edilmiştir.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sözleşme ölçeğinin çalışmada kullanılan orijinal haline DFA uygulanmış ve Model I elde edilmiştir. Aşağıda Tablo 6'da Model I'in uyum iyiliği kriterleri gösterilmiştir. Bu sonuçların iyi uyum ölçütlerini karşılamaması nedeniyle düzeltme indeksi veren ve 0.40'ın altında faktör yüküne sahip olan T2, T4, T5, T9, T10, R11 ve R13 maddeleri modelden çıkarılmış ve oluşan yeni model tekrar analize tabi tutulmuştur. İkinci aşamada elde edilen Model II'nin uyum iyiliği ölçütlerinin Tablo 6'da izlendiği gibi yine kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerine ulaşamadığını göstermektedir. Bu nedenle Model II'de düzeltme indeksi veren T6, R16 ve R17 maddeleri ölçekten çıkartılmıştır.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yükü	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yükü / Cronbach Alpha	t-Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
<i>Psikolojik Sözleşme*</i>			0.68				
<i>İşlemsel (Transactional)</i>			0.67		3.20		
<i>T1</i>	0.68	0.60	0.91	12.05	3.14	1.344	0.725**
<i>T2</i>	0.43 ^b						
<i>T3</i>	0.39	0.43	0.46	6.89	3.67	1.175	0.638**
<i>T4</i>	0.28 ^a						
<i>T5</i>	0.65 ^b						
<i>T6</i>	0.73	0.82 ^b					
<i>T7</i>	0.60	0.63	0.77	10.87	3.57	1.266	0.706**
<i>T8</i>	0.66	0.68	0.89	11.82	2.44	1.342	0.746**
<i>T9</i>	-0.11 ^a						
<i>T10</i>	-0.05 ^a						
<i>İlişkisel (Relational)</i>			0.71		3.91		
<i>R11</i>	0.32 ^a						
<i>R12</i>	0.61	0.72	0.79	11.38	3.55	1.306	0.770**
<i>R13</i>	0.42 ^b						
<i>R14</i>	0.76	0.60	0.83	13.75	4.02	1.093	0.800**

R15	0.71	0.59	0.63	12.96	4.18	0.897	0.759**
R16	0.69	0.72 ^b					
R17	0.88 ^b	0.90 ^b					

Not: *Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). ^a = Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, ^b = Düzeltme indeksi veren maddeler.

Model II'den çıkarılan maddeler sonrasında oluşan Model III'ün uyum iyiliği kriterleri Tablo 6'da görüldüğü gibi sağlanmış ve bu ölçütlerin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olması dolayısıyla ölçeğin yeni hali oluşmuştur.

Tablo 6. Uyum İyiliği Kriterleri: Psikolojik Sözleşme

Uyum İyiliği Kriterleri	χ^2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model I	1253.77/118=69.65	0.56	0.52	0.58	0.59	0.73	0.66	0.15
Model II	180.18/34=5.29	0.88	0.87	0.90	0.90	0.92	0.87	0.10
Model III	34.46/13 = 2.65	0.93	0.95	0.96	0.96	0.98	0.95	0.06

Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısına bakıldığında kabul edilebilir bir değer olan $\alpha = 0.68$ oranı elde edilmiştir. İşlemsel psikolojik sözleşme alt boyutunun güvenilirliği $\alpha = 0.67$ ilişkisel psikolojik sözleşmenin alt boyutunun güvenilirliği ise $\alpha = 0.71$ düzeyinde tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin takip edilen süreçleri sonunda elde edilen bulgular, toplam madde korelasyonları ve t değerlerinin kabul edilebilir ölçütlerde olması dolayısıyla takip edilen DFA süreçleri sonunda Tablo 5'te görüldüğü gibi 4 maddesi işlemsel psikolojik sözleşme boyutuna, 3 maddesi ise ilişkisel psikolojik sözleşme boyutuna dahil olan 7 maddelik yeni bir psikolojik sözleşme ölçeği oluşturulmuştur.

Tablo 7. Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Testi sonuçları

	Art. Ort.	Std. Hata	I	II	III
I. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	4.27	0.67	1		
II. İlişkisel Psikolojik Sözleşme	3.93	0.73	.239** .000 409	1	

<i>III. İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	3.32	0.92	<i>-.171**</i> .000 409	.019 .543 409	1
--	------	------	-------------------------------	---------------------	---

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 7’de DFA analizleri sonucu ortaya çıkan yeni ölçek maddeleri ile yapılan korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir. $p < .001$ anlamlılık düzeyinde İSG uygulamaları ile işlemsel psikolojik sözleşme boyutu arasında düşük seviyede negatif ($-.17^{**}$) yönde anlamlı bir ilişki saptanırken, ilişkisel psikolojik sözleşme boyutu ile pozitif yönde anlamlı ($.23^{**}$) nispeten düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmannın H1 ve H2 hipotezlerinin her ikisi de kabul edilmiştir.

Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

İşlemsel nitelikteki sözleşmeler, parasal değiş-tokuşlar içeren ekonomik temelli ve kısa vadeli (sınırlı süreli) sözleşmelerdir. İşlemsel sözleşmeler, ilişkisel sözleşmelere kıyasla daha dardır ve sözleşmenin taraflarının her ikisi de diğeri adına daha sınırlı taahhütlerde bulunmaktadır. Bununla beraber işlemsel sözleşmelerin karakteristiği gereği feshi kolaydır. Dolayısıyla, işlemsel psikolojik sözleşmelere sahip olan geçici işçilere, ilişkisel psikolojik sözleşmelere sahip olan daimî işçilere göre daha az vaatte bulunmaktadır (Robinson vd., 1994: 139-143).

Bununla birlikte Türkiye’de İSG uygulamalarını yasal zeminde düzenleyen 6331 Sayılı kanun, sadece işverenler tarafından yerine getirilecek yükümlülükler içermez aynı zamanda çalışana da birtakım sorumluluklar yükler. 6331 sayılı İSG kanununun 19. Maddesi gereğince çalışanlar, aldıkları İSG eğitimleri ve işverenin konuyla ilgili talimatları doğrultusunda, çalışma ortamında sorumlu oldukları görevleri yerine getirirken hem kendi hareketlerinden hem de yapılan işten etkilenen çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamaktan bununla birlikte işyerine ait makinaların, cihazların ve araçların kurallara uygun şekilde kullanmasından sorumludur Diğer taraftan, işlemsel sözleşme sahiplerinin sosyal

sorumluluklarının düşük olması ve gelir elde etmek için iş ahlakını gözden çıkarabilme ihtimalleri nedeniyle iş tatminleri düşüktür ve yüksek düzeyde sorumluluk gerektiren uzun süreli sözleşmeler oluşturmazlar (Raja vd., 2004: 357). Bu çıkarımlar doğrultusunda araştırmanın sonuçlarında ortaya çıkan işlemsel psikolojik sözleşmenin İSG uygulamaları ile negatif yönde ilişkisi, çimento üretim sektöründe çalışanların bir kısmının kurumlarıyla aralarında var olduğunu algıladıkları sözleşmenin işlemsel niteliğiyle açıklanabilir.

İlişkisel sözleşmeler, çalışanların örgütlerine olan iyi niyet, sadakat bağlılık, inanç ve güven gibi sosyal ve duygusal bileşenlerini yansıtır; çünkü örgütler buna karşılık çalışanlara gerekli parasal ödülleri vermekle yetinmez, aynı zamanda çalışanların kariyer gelişimi, iş güvenliği, yetkinlik ve yeterlilik eğitimi gibi ihtiyaçlarına güvence sağlar (Zhou vd., 2014: 219). İlişkisel sözleşmelerin doğası gereği işveren merkezli bir sorumluluk yapısına sahiptir. Bu nitelikteki sözleşmelere sahip çalışanlar, işverenleriyle olan ilişkilerini korumak ve daha uzun süreli faydalar elde etmek ve işlerini güvence altına almak için daha yüksek sadakat gösterecektir. Rousseau'ya (2004: 124) göre, ilişkisel psikolojik sözleşmelere sahip işçiler maddi kazanımlar elde etmese dahi, mesaiye kalmaya, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmaya ve işveren tarafından gerekli görülen organizasyonel değişikliklere destek olmaya daha isteklidir.

Bu durum, ilişkisel sözleşmeye sahip çalışanların İSG uygulamalarının kendilerine yüklediği sorumlulukları yerine getirme konusunda daha istekli olacağını göstermektedir. Çalışmanın İSG uygulamaları ilişkisel sözleşme ilişkisinde pozitif yönde bir etkinin varlığına dair bulguları İSG uygulamalarının etkili şekilde hayata geçirilmesinin çalışanların ilişkisel sözleşmelerinin yerine getirildiğine yönelik algısını olumlu yönde etkileyeceği sonucunu doğurmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yalnızca çimento sektöründe uygulanması ve katılımcıların sayısının sınırlı olması çalışmanın çok tehlikeli sınıfta yer alan ve farklı sektörlerde faaliyette bulunan işletmelere genellenebilmesi açısından kısıtlılıklar içerir. Zira çalışmanın uygulanabileceği tüm

sektörlerde işletmelerin çalışma kültürü, örgütsel ilişkiler ve iş ortamı bakımından farklılıklar taşıyor olması sonuçlara etki edecektir. Ancak çalışmanın bulguları, farklı iş kollarında gerçekleştirilecek benzer araştırmaların sonuçlarıyla birleştirilerek çeşitli endüstrilere genellenmesi bakımından katkı sağlayacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda İSG uygulamaları ve psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutuyla negatif yönde, ilişkisel boyutuyla ise pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular göstermektedir ki çimento sektöründeki işletmelerin çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel nitelikte olması işverenlerin sağlık ve güvenlikle ilgili uygulamakla yükümlü olduğu kurallara uyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan istihdam edilen uzun süreli veya geçici nitelikte işlemsel sözleşmelere sahip çalışanların İSG uygulamalarına; angarya görmeleri, sorumluluk duygusu taşımamaları ve geçici bir istihdam ilişkisine sahip olduklarını algılamaları nedeniyle daha az veya hiç uyum göstermedikleri ileri sürülebilir.

Çalışmanın bulgularına dayanarak çimento sektörü özelinde makro ve mikro düzeyde çeşitli öneriler sunulabilir. Makro açıdan değerlendirildiğinde İSG uygulamalarına yönelik yasal mevzuatın sektörel ihtiyaçları karşılayan, çalışanların refahına katkıda bulunan, yaşam kalitesini iyileştirecek sürdürülebilir bir nitelikte olması gerekir. Mikro seviyede ise, öncelikle işverenin çalışanını hem değerli bir paydaş hem de iç müşteri olarak kabul ederek gerekli önemi vermesi beklenir. Bu doğrultuda işletmelerin sağlık ve güvenlik kültürü, güvenlik iklimi, İSG yönetim sistemi ve bağlılığı gibi kendine özgü örgütsel niteliklere sahip olması gerekir. Ayrıca, tehlikeleri önlemek ve kontrol etmek, iyi bir risk yönetim politikası ile olası risklerden kaçınma ve korunmaya yönelik faaliyetleri planlamak, etkin bir eğitim prosedürü oluşturmak, çalışma ortamını daha sağlıklı ve güvenli hale getirmek gibi konulardaki temel sorumluluk işverenlere aittir. İş yerinde bu koşulların sağlanması çalışanlarda kurumsal sorumlulukların yerine

getirildiğine dair algıları yükseltecek ve karşılıklılık duygusu içerisinde psikolojik sözleşmelere uyma sorumluluğunu artıracaktır. Bunun tersi uygulamalar ve kısa vadeli taktiksel kararlar psikolojik sözleşmeye uyum konusunda problemler yaşanmasına neden olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Alli, B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (2nd Edition), International Labour Office (İLO), Geneva.
- Altın, M. & Taşdemir, Ş. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş, Tanımlar, Önemi, Tarihsel Gelişim Süreci, Uluslararası Sözleşme ve Yönergeler*, (Editör: Mustafa Altın ve Şakir Taşdemir), İş Sağlığı ve Güvenliği, (1-34). Eğitim Yayınevi.
- Amponsah-Tawiah, K. & Dartey B. K. (2011). Occupational health and safety: Key issues and concerns in Ghana, *International Journal of Business Social Science*, 2 (14), 119-126.
- Anderson, N & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect, *Journal of Organizational Behavior*, 19 (1), 637-647.
- Bhagawati, B. (2015). Basics of occupational safety and health. *Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology*, 9 (8), 91-94.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, Transaction Publishers.
- Burns, C. & Conchie, S. (2007). *A psychological contract for health and safety*, EIASM Workshop on trust within and between organization, 1-34.
- Burns, C. ; Mearns, K. & McGeorge, P. (2006). Explicit and implicit trust within safety culture. *Risk Analysis Int. Journal*, 26, 1139-1150
- Büyüköztürk, Ş.; Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi, Ankara.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work, A Critical Evaluation of Theory and Research*, Oxford University Press Inc.

- Coyle-Shapiro, J. A-M. & Parzefall, M.-R. (2008). Psychological Contracts, (Edited by: Cary, L. Cooper and Julian Barling). Handbook of Organizational Behavior. London: SAGE Publications, 17-34.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 196-205.
- ÇEİS. *Hakkımızda*. <http://www.ceis.org.tr/1/kategori/1/ceis.html>, Erişim Tarihi: 25.06.2017.
- Çelik, A. H. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Yayın Dağıtım.
- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*. Anı Yayıncılık.
- ÇSGB, *Çalışma Genel Müdürlüğü Tarihçesi*. <https://www.cs.gb.gov.tr/cgm/Contents/GenelMudurluk/tarihce>, Erişim Tarihi: 05.04.2016.
- Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Dikili, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması* [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 40 (1), 93-102.
- Ergun, A. R. & Çelik, İ. (2011). Turkish History of Occupational Health and Safety. Occupational Health and Safety Magazine, *XIX World Congress on Safety and Health at Work, Ministry of Labour and Social Security Publication*, 167, 20-24.
- Freese, C.; Shalk, S. & Croon, M. (2011). The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study, *Personnel Review*, 40 (4), 404-422.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity a preliminary statement, *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.

- Greca, M. A.; Dandes, K. S.; Wick, P.; Shaw, K. & Stone, L. W. (1998). Development of the social anxiety scale for children: reliability and concurrent validity, *Journal of Clinical Child Psychology*, 17(1), 84-91.
- Grimmer, M. & Oddy, M. (2007). Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs, *Australian Journal of Management*, 32 (1), 153-174.
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract, *International Association for Applied Psychology*, 53 (4), 541-555.
- Haq, I. U., Jam, F. A. & Azeem, M. U. & Ali, M. A. & Fatima, T. (2011). Psychological contract and job outcomes: mediating role of affective commitment, *African Journal of Business Management*, 5 (19), 7972-7979.
- Harrington, D. (2008). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Ho, R. (2006). *Handbook Of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation With Spss*. Chapman & Hall/CRC.
- Hofmann, D. A. & Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behaviour as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member Exchange, *Journal of Applied Psychology*, 84 (2), 286-296.
- Hofmann, D. A.; Morgeson, F. P. & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar, *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 170-178.
- Hooper, D.; Coughlan, J & Mullen, R. M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Huang, H.M. (2005). Web performance scale, *Information and Management*, 42, 841-852.

- Hwang, C. & Henry, L. (1990). Development and validation of the mathematics anxiety scale for children, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 23 (3), 121-127
- İlhan, M. & Çetin, B. (2014). Comparing the Analysis Results of the Structural Equation Models Conducted Using LISREL and AMOS, *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5 (2), 26-42.
- İSGK (6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu). T.C. Resmî Gazete, 28339, 30.06.2012, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, Erişim Tarihi: 20.09. 2015.
- Jong, J.; Schalk, R. & Cuyper, N. (2009). Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes, *Management and Organization Review*, 5 (3), 329-351.
- Karapetrovic, S. & Casadesús, M. (2009). Implementing environmental with other standardized management systems: Scope, sequence, time and integration, *Journal of Cleaner Production*, 17 (5), 533-540.
- Karatay, M. Araştırmada Örnekleme, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc, Erişim Tarihi: 12.11.2017.
- Kaynak, R; Toklu, A. T. & Elçi, M. & Toklu, İ. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach, *International Journal of Business and Management*, 11 (5), 146-166.
- Keskin, Ö. (2011). Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906), *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 29, 125-148.
- Matias, J. C. D. O. & Coelho, D. A. (2002). The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management, *International Journal of Production Research*, 40 (15), 3857-3866.

- McLean P. J.; Kidder, D. L. & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract, *Journal of Organizational Behavior*, 19 (Special issue), 697–730.
- MacNeil, I. R. (1980). The New Social Contract: An Inquiry into Modern Contractual Relations, *Yale University Press*, 134-137.
- Millward, L. J. & Herriot P. (2000). *The Psychological Contract in the United Kingdom* (Ed. Denise M. Rousseau, René Schalk) Psychological Contracts in Employment: Cross-National Perspectives, 231-249, Sage Publications Inc.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment, *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (16), 1530-1556.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma* [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review*, 22 (1), 226-256.
- Newaz, M. T.; Jefferies, M. & Davis, P. & Pillay, M. (2016) Using the Psychological Contract to Measure Safety Outcomes on Construction Sites, (Edited by: P. W. Chan and C. J. Neilson), Proceedings of the 32nd Annual ARCOM Conference. 5-7 September 2016, Manchester, UK, Association of Researchers in Construction Management, 1, 487-496.
- Özgen, H. M. & Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 1-19.
- Parzefall, M-R. & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties, *Journal of Managerial Psychology*, 25 (1), 4-21.

- Patrick, H. A. (2008). Psychological contract and employment relationship, *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7 (4), 7-24.
- Raja, U.; Johns, G.& Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts, *The Academy of Management Journal*, 47 (3), 350-367.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract, *Administrative Science Quarterly*, 41 (4), 574-599.
- Robinson, S.L.; Kraatz, M. S.& Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study, *Academy of Management Journal*, 37 (1), 137-152.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121-139.
- Rousseau, D, M. (1990). New hire perceptions of their own and their employers obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*, Sage Publications, Inc.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*, Carnegie Mellon University Press.
- Rousseau, D. M. and Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures, *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational Psychology*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Schreiber, J. B; Nora, A. & Stage, F. K. & Barlow, S. E. & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99 (6), 323-337.

- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling* (2nd Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Settoon, R. P.; Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81 (3), 219-227.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri, Ankara
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara
- TÇMB. <http://www.tcma.org.tr/index.php?page=icerikgoster>, Erişim Tarihi: 18.09.2017.
- Üngüren, E & Koç, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2), 124-144.
- Vredenburg, A. G. (2002). Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *Journal of Safety Research*, 33 (2), 259-276.
- Walker, A. (2013). Outcomes associated with breach and fulfillment of the psychological contract of safety, *Journal of Safety Research*, 47, 31–37.
- Walker, A. & Hutton, D. M. (2006). The application of the psychological contract to workplace safety, *Journal of Safety Research*, 37 (5), 433-441.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Yiğit, A. (2012). *İş Güvenliği*, Alfa Akademi.

- Zohar, D. (2014). *Safety Climate: Conceptualization, Measurement and Improvement*, (Edited by: Benjamin Schneider and Karen M. Barbera). The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture, 317-334, Oxford University Press..
- Zohar, D. & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates, *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 616-628.
- Zhou, Jianwu, Plaisent, Michel, Zheng, Lili and Bernard, Prosper (2014). Psychological contract, organizational commitment and work satisfaction: Survey of researchers in chinese state owned engineering research institutions, *Open Journal of Social Sciences*, 2 (9), 217-225.