

## İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

*A Study On The Levels Of Organizational Commitment Of Occupational Safety Specialist: Elazig Province Example*

**Gökçe CEREV\***

Geliş Tarihi: 17.01.2018/Kabul Tarihi: 13.03.2018

### Öz

Günümüzde giderek artan rekabet ortamında işletmelerin başarılı olabilmesi için çalışanlar önemli bir faktör olmaya başlamıştır. Çalışanlar işletmeler açısından en önemli unsur olmuş, işletmelerin insan sermayesi rekabette avantaj sağlayan bir değer olarak şekillenmiştir. İşletmelerin rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmelerinde çalışanların içinde buldukları işletmenin örgütsel yapısına karşı ortaya koyduğu tutumlar önemli bir etkidir. Çalışanlar tarafından ortaya konulan bu tutumlar içerisinde örgütsel bağlılık davranışı ve düzeyi sürdürülebilir bir rekabet için işletmeler açısından göz ardı edilemeyecek bir konumdadır.

Bu çalışmada Elazığ ilinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre çalışan iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada veri toplama yönteminde nicel metotlar tercih edilmiş, veri toplam aracı olarak "Anket" yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği önceden ölçülmüş Allen ve Meyer tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucu elde edilen veriler SPSS 16.0 analiz programına yüklenmiş, iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri "duygusal", "devamlılık" ve "normatif" bağlılık alt boyutlarında incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyinin orta seviyede olduğu tespit edilirken, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan normatif bağlılığın düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvenliği Uzmanı, Örgüt, Örgütsel Bağlılık

### Abstract

In today's increasingly competitive environment employees have become an important factor for businesses to succeed. Employees have become the most important factor for businesses the human capital of the enterprises has been shaped as a value that provides a competitive advantage. Attitudes of employees towards the organizational structure of the business in which they are in have an important influence in the maintenance of assets by businesses in a competitive environment. Among these attitudes put forward by employees, organizational commitment beha-

\* Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gcerev@firat.edu.tr

avior and level are in a position that cannot be ignored for businesses in terms of a sustainable competition.

*In this study, the organizational commitment levels of occupational safety specialists were examined according to the data of Social Security Institution in Elazığ province. In the study, quantitative methods have been preferred as the data collection method and "Survey" method has been used as data collection tool. In the study 'Organizational Commitment Scale' developed by Allen and Meyer, whose reliability and validity were measured previously, was used. The data obtained as a result of the questionnaire survey were loaded on the SPSS 16.0 analysis program and the organizational commitment levels of occupational safety specialists were examined in the sub-dimensions of "emotional", "continuance" and "normative" commitment. As a result of the study, it has been determined that the level of general organizational commitment of occupational safety specialists is moderate whereas normative commitment from the sub-dimensions of organizational commitment is at a low level.*

**Keywords:** *Occupational Safety Specialist, Organization, Organizational Commitment*

## **GİRİŞ**

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte giderek artan rekabet ortamı sonucunda işletmeler sürdürülebilirliğinin devamı için örgütsel yapı içerisinde farklı faktörleri ön plana çıkarmak zorunda kalmıştır. Günümüzde ön plana çıkan bu faktörlerin en önemlilerinden birisi de çalışanlardır. Çalışanlar işletmelerin beşerî sermayesini oluşturmaktadır. Çalışanlar işletmelerin örgütsel yapısı içerisinde süreçleri yerine getiren, yapıyı başarıya götüren etkenlerin başındadır. İşletmelerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde yapabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi örgütsel değerlere sadık, örgütün amaçlarını kabul etmiş ve bu amaçlar doğrultusunda ilerleyen çalışanlara bağlıdır. Tüm bu gelişmeler ile birlikte örgütsel bağlılık kavramı da gittikçe değer kazanan bir kavram olarak çalışma hayatı içerisinde şekillenmeye başlamıştır.

İşletmelerin temel yapısını örgütsel sistemleri oluşturmaktadır. Örgütler ise etkileşim içinde bulunan canlı sistemler olarak varlıklarını sürdürmektedir. Örgütler yapısal olarak içsel ve dışsal etkilere açık, çevresi ile farklı iletişimlerde bulunan varlıklardır. Örgütlerin bu etkileşimli durumları yapılarını etkileyen ve değiştiren farklı etkenlerin olduğunu göstermektedir (Erigüç ve Balçık, 2007:76). Örgütsel başarı için çalışan faktörü günümüzde ön plana çıkarmıştır. Çalışanlar artık işverenler tarafından maliyet unsuru olarak görülmemesi gereken bir etkene dönüşmüştür. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak, iş gören devrini düşürmek ve örgütsel aidiyet duygusunu artırmak bir gereklilik şekline dönüşmüştür.

### **1. Kavramsal Olarak Örgütsel Bağlılık**

Türk dil kurumu sözlüğünde örgüt için “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik”, bağlılık içinde “Bağlı olma durumu, sadakat” şeklinde tanımlama yapılmıştır (www.tdk.gov.tr). Bu temel tanımlamalar ile birlikte örgüt ve bağlılık kavramlarının bir araya gelmesi ile birlikte “örgütsel bağlılık” kavramı şekillenmiştir.

Bağlılık kavramı ile birlikte öne çıkan diğer bir tanımlama ise kişiye, düşünceye, kuruma ve hayran olunan bir varlığa sadakat gösterme, yerine getirilmek istenilen duygular besleme ifadesidir (Ergun, 1975:97). Bağlılığın temelinde bir varlığa karşı duygusal hisler besleme vardır (Meyer ve Allen, 1984:373). Sosyalleşme veya sosyal bir değer ile paylaşımında bulunma olarak da açıklanan bağlılık (Mowday ve diğ.; 1982:26), kişileri belirli hedefler doğrultusunda davranış sergilemeye zorlayan bir olgudur (Meyer ve Herscovitch, 2001:289). Örgütsel yapı içerisinde bağlılık tüm bu kavramsal yaklaşımların genel yapısını sergilemekte ve çalışanların örgütsel bağlılık durumlarının şekillenmesini sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık temel olarak irdelendiğinde çalışanların amaçlarının bütününe ortaya koyan, motivasyonu etkileyen örgüte karşı tutumlarını şekillendiren, çalışma isteğini belirleyen davranışların bütününe oluşturmaktadır (Karahan, 2008:148). Örgütsel bağlılığın ilgi alanına giren en temel konu çalışanların örgütlerine bağlı olarak tecrübe, yetenek ve bilgilerini hedefleri doğrultusunda kullanması vardır (Özdevecioğlu, 2003:123). Örgütsel bağlılık çalışanın içinde bulunduğu örgüt ile birleşmesini ortaya koyan, yapının dışında kalması durumunda farklı maliyetlerle karşılaşabileceği ahlaki bir değer olarak ta tanımlanabilir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığın en önemli özelliği çalışanın örgüt çıkarlarını her şeyin üstünde tutması ve örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda tüm şartları zorlamasıdır.

Örgütsel bağlılık kavramı zaman içerisinde gelişerek şekillenmiş bir kavramdır. Örgütlerin yapıları ve sahip oldukları dinamiklerin gelişme süreci örgütsel bağlılık kavramının gelişmesinde en büyük etkenlerin başında gelmektedir. Literatürde örgütsel bağlılığın kavramsal tanımı ile ilgili farklı ifadeler bulunmaktadır. Bu tanımlamalar incelendiğinde; çalışanın örgüt ile kurduğu bağın derecesi (Schermerhorn ve diğ; 1994:144), çalışanın örgüte bağlayan duygu (Sheldon, 1971:143), çalışanın örgütle birleşmesi (Leong ve diğ., 1996:1340), çalışanın örgüt hedefleri doğrultusunda hareket etme isteği ve bunun güdülenmesi (Wiener, 1982:418), çalışanın örgütün bir parçası olarak devam etme isteği (Davis ve Newstrom, 1989:179), örgüte olan sadakat (Luthans, 1995:130), çalışanın örgüt ile birlik içinde uyumlu olması

(Mowday ve diğ., 1982:20) ifadeleri öne çıkan tanımlamalardır. Tüm bu açıklamalar ile birlikte örgütsel bağlılık genel olarak çalışanın içinde bulunmuş olduğu örgüte üstün bir sadakat göstermesi, örgüt çıkarlarını ve hedeflerini kendi çıkar ve hedefleri üstünde tutması örgüt ile bütünleşmesi şeklinde ifade edilebilir. Günümüzde örgütsel bağlılık örgütlerin en önemli değerlerinin başında gelmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütler rekabet içinde üstünlük elde etmekte ve hedeflerine daha istikrarlı bir şekilde ulaşmaktadır.

Örgütsel bağlılık dinamik bir yapıya sahiptir ve kişiler ile örgütlerin yapısına göre farklılık göstermektedir. Çalışanın içinde bulunduğu örgüte bağlılığının şekillenmesinde ve belirlenmesinde bazı esaslar ön plana çıkmaktadır. Bu esaslar kişinin örgüte bağlılık düzeyinin tanımlanmasında yardımcı olur. Bu esaslar incelendiğinde (İbicioğlu, 2000:15)

- Örgütün hedef ve varlıklarını kabul etme
- Çalışanın örgüt için fazla çalışmada bulunabilmesi
- Örgüte üye olma, örgütte kalma ve devam etme arzusuna sahip olma
- Örgütün yapısını kabul etme ve benimseme
- Örgütü kendi hayatının merkezine alma derecesi, tanımlamaları ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında etki eden farklı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler temel olarak dört başlık altında açıklanmıştır. Dürüstlük, geri dönük yapılamayan hareketler, şeffaflık, hareketleri ortaya koyan davranışlar (Salancik, 1977:17) bu faktörleri oluşturmaktadır. Bu temel faktörler ile birlikte çalışanın mesleki tecrübesi, kişisel ve toplumsal özellikleri, kurum içi görev ve pozisyonları da örgütsel bağlılığı etkileyen diğer etkenlerdir (Schwenk, 1986:299; Mowday ve diğ. 1982).

## **2. Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Örgütsel bağlılığın önemi günümüzde gittikçe artmaktadır. Özellikle küreselleşmenin etkisi ile birlikte giderek artan ve zorlaşan rekabet ortamı işletmelerin farklılaşmasına neden olmuştur. Her yönü ile işletmeleri etkileyen bu farklılaşma çalışanların işletme içindeki konumunu değiştirmiş ve özellikle işletmelere bağlı, sadık ve verimli çalışanların önemi artmıştır. Çalışanlar işletmelerin beşeri sermayesi olarak kabul görmeye başlamış ve çalışanlara yönelik planlama ve faaliyetlere daha çok önem verilmeye başlanmıştır.

Örgütlerin sürdürülebilirliğini ortaya koyması ve büyümesi için güçlü ve kalıcı bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Her örgütün bir amacı ve hedefi vardır. Faaliyetlerini ve yapılarını bu amaç ve hedefleri yerine getirebilmek için düzenler ve dizayn eder. Çalışanların ön plana çıkması da onların bu amaç ve hedefler altında çaba göstermesi, verimli ve sadık bir şekilde çalışmasını gerekli kılmıştır. Bu noktada ortaya çıkan etkileşim örgüt ve çalışan arasında karşılıklı etkileşimden meydana gelmektedir. Çalışanın ilk amacı örgütten maddi ve manevi fayda sağlamakken zamanla kendisini örgüt ile bütünleştiren çalışan tamamen örgütün amaçlarına odaklanır (Doğan ve Demiral, 2009:48). Çalışanların örgüt içinde kalma isteği ile birlikte örgüte her türlü katkıyı sağlamaya hazır bulunmaları örgütsel bağlılığın ön plana çıkmasına neden olmuştur (Balay, 2000:146; Taşkın ve Dilek, 2010:39).

Günümüzde çalışanların örgütlerinde uzun süre çalışmaları örgütlerini benimsemelerinde önemli bir faktördür. İstedığı faydayı örgütünden sağlayan çalışan örgütünü zamanla hayatının bir parçası şekline getirmekte ve onula bütünleşmektedir. Bu durum örgütler içinde önemli bir konumda olmakta ve özellikle örgütle bütünleşmiş yüksek motivasyona sahip sadık çalışanlara sahip olma rekabette üstünlük sağlamalarına sebep olmakta ve örgütlere avantaj sağlamaktadır (Çetin, 2004:90). Örgütsel bağlılığın önemini açıklamak için çalışanın özelliklerinin ve bu özelliklerin ortaya koyduğu davranışların ilişkisini tanımlamakta fayda vardır. Örgütsel bağlılığın çalışanda ortaya çıkması ve şekillenmesinde ilk sözleşme yapıldığı andan itibaren çalışanın örgüt içinde elde ettiği faydalar ve bunları benimseme ile birlikte örgüte olan duygularının artması önemlidir. Bu durumda çalışan ile örgüt bir iş birliği oluşturmakta ve hedefler doğrultusunda güçlerini birleştirmektedir (Northcraft ve Neale, 1990:464).

Örgütsel bağlılığın artması sonucunda örgüt içinde güçlü ilişkiler şekillenmekte, iş tatmini, motivasyon, kararlara katılma, hedefler doğrultusunda hareket etmek, verimli çalışma, kaliteyi elde etme gibi noktalarda örgüt yapısına önemli kazanımlar sağlanmaktadır (Becker ve diğ., 1996:465; İnce ve Gül, 2005:93). Örgütsel bağlılığın örgütte ortaya çıkardığı önem iki temel başlık altında şekillenmektedir. Bu başlıklar içsel önem ve dışsal önemdir. Örgütsel bağlılığın meydana gelmesi örgüt yapısını içsel olarak güçlendirirken, dış etkilere karşıda örgütün daha dirençli olmasını ortaya çıkarmaktadır.

### **3. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çalışanların içinde buldukları örgüt ile ilgili duygu ve düşüncelerin genel çerçevesinin şekillenmesini sağlayan örgütsel bağlılık kavramı günümüzde gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. Örgütsel bağlılık ve alt

boyutları işletmelerin rekabet içinde kalabilmeleri için üst düzeyde tutulması gereken değerlerdir. Yapılan yasal düzenlemeler ile birlikte iş güvenliği uzmanları çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olmuştur. İşletmeler açısından iş güvenliği uzmanı çalıştırmak yasal bir zorunluluk şekline gelirken, rekabetin boyutları farklı alanlarda da şekillenmeye başlamıştır. İşletmenin önemli bir parçası şekline gelen iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri önem kazanan bir olgu olmuştur.

Örgütsel bağlılık yapısal olarak çalışanların işe devam etme isteklerini ortaya koyan devam bağlılığı, çalışanların örgüt içinde tamamen kendi istekleri ile bulunduğunu açıklayan duygusal bağlılık ve çalışanların örgütlerine karşı davranışlarını ve zorunlulukları irdeleyen normatif bağlılık olarak üç ana başlıktan meydana gelmektedir (Allen ve Meyer, 1990:2). Bu durum diğer bir ifade ile çalışanın örgütü isteme, ihtiyaç duyma ve zorunlu olma değerlerini açıklamaktadır (Karahan, 2008:235).

Bu çalışmanın amacı iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri araştırmaktır. İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” alt boyutlarında ayrıntılı olarak incelenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması işletme içi standartların ve kalite odaklı üretimin sağlanması ile verimliliğin artırılması açısından önemlidir. İş güvenliği uzmanlarının temel görevi olan çalışanlara güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli çerçeveyi belirleme, üretimi, makine ve teçhizatı koruma unsurları yüksek bir örgütsel bağlılık duygusu ile daha etkin şekilde yerine getirilebilir. İş güvenliği uzmanlarının işletmeye bağlılık seviyelerini artırarak iş devamlılığının sağlanması ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları azalacak, bu durum ile birlikte çalışan, işletme ve ülke ekonomisi önemli kazanımlarda bulunacaktır. Bu çalışmanın temel soruları;

- İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
- İş güvenliği uzmanlarının duygusal bağlılık düzeyi nedir?
- İş güvenliği uzmanlarının devamlılık bağlılığı düzeyi nedir?
- İş güvenliği uzmanlarının normatif bağlılık düzeyi nedir?
- İş güvenliği uzmanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki nedir?

#### **4. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel araştırma metodlarından “anket” yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılan anket iki ana

bölümden meydana gelmektedir. Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik yedi adet soru bulunmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmaya yönelik on sekiz adet soru bulunmaktadır.

Çalışmada örneklem kütlede örgütsel bağlılık ile ilgili verilerin toplanabilmesi için geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, farklı çalışmalarda da yer alan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Allen ve Meyer; 1990:2-6) kullanılmıştır. Anket yanıtları için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan Likert ölçek; "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" cevaplarından oluşmaktadır. Anket toplam 18 sorudan oluşmaktadır ve alt boyutların her biri 6 farklı sorudan meydana gelmektedir.

Çalışmada kullanılan anket Allen ve Meyer tarafından (1990:2-6) geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğidir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını şekillendirirken çalışanların bulunduğu örgüt ile ilgili davranışlarını hisleri ve genel psikolojik durumları çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Örgütsel bağlılık "duygusal", "devamlılık" ve "normatif" bağlılık olmak üzere üç alt başlık altında ele alınmıştır. Duygusal bağlılığın temelinde çalışanın örgüt ile olan bağlılık isteği ve örgütte kalma potansiyeli incelenirken, devamlılık bağlılığında çalışanın örgütte kalma ve örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak sonuçlara katlanma düzeyi irdelenmiş ve son olarak normatif başlık altında çalışanın örgütte kalmasını gerekli kılan sebepler araştırılmıştır (Meyer ve Allen, 1991:74; Erdil ve Keskin, 2003:8).

### **5. Araştırmanın Sınırları ve Güvenilirliği**

Örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırıldığı çalışmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

- Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyinin ölçülmesinde kullanılan verilerin analizi "Örgütsel Bağlılık" ölçeği ile sınırlıdır.
- Katılımcıların ölçeğe vermiş olduğu yanıtlar doğru ve geçerli kabul edilmiştir.
- Araştırmanın temel konusu olan örgütsel bağlılık çalışanların algılarına göre değişebileceği için farklılık gösterebilmekte, bu durum konunun subjektif bir yaklaşım olduğunun unutulmaması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır.
- Araştırma alan açısından zaman ve maddi zorluklar nedeni ile Elazığ ili ile sınırlıdır.

**Tablo-1** Güvenilirlik Test Sonuçları

Anket	Bölüm	Cronbach's Alfa Değeri
Örgütsel Bağlılık Anketi	Duygusal Bağlılık	0,824
	Devamlılık Bağlılığı	0,892
	Normatif Bağlılık	0,887
	Genel Güvenilirlik	0,880

Araştırmada kullanılan ‘‘Örgütsel Bağlılık’’ ölçeği genel, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere dört bölümde SPSS 16.0 programında Cronbach's Alfa güvenilirlik testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği literatürde kabul görmüş ve farklı çalışmalarda önceden kullanıldığı için tekrardan yapı geçerliliğinin kontrol edilmesine gerek duyulmamıştır. Yapılan güvenilirlik testleri 0,5 anlamlılık düzeyi üzerinde gerçekleştiği için uygulama sonuçlarının güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinin sonuçları Tablo-1’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

### 6. Araştırmanın Evren ve Örneklem Boyutu

Araştırmanın evrenini Elazığ ilinde faaliyet gösteren ve Çalışma Bakanlığına kayıtlı iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın evren boyutunu kayıtlı olan 610 iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Anket karışık seçim metodu uygulanarak ayırım gözetmeksizin aktif olarak çalışan ve ulaşılabilen tüm iş güvenliği uzmanlarına uygulanmıştır.

Araştırma evrenini temsil eden örneklem boyutunu ise 145 iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Evren boyutuna göre örneklem boyutu %95 güven seviyesinde %7,11 hata oranı ile kabul edilebilir bir seviyededir. Tablo 2’de evren ve örneklem boyutu verilmiştir.

**Tablo-2** Araştırmanın Evren ve Örneklem Boyutu

Evren Boyutu	Sayı
A Sınıfı İSG Uzmanı	86
B Sınıfı İSG Uzmanı	83
C Sınıfı İSG Uzmanı	441
<b>Evren Boyutu Toplamı</b>	<b>610</b>
<b>Örneklem Boyutu</b>	<b>145</b>

### 7. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulguları

Araştırma sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) 16.0 veri analiz programında değerlendirilmiştir.



### 7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmada ilk olarak ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının demografik özellikleri incelenmiştir. Ankete katılan katılımcılar dan 101 kişi (%69,7) erkek, 44 kişi de (%30,9) kadın katılımcıdır. Katılımcıların medeni durumları ise 55 kişi (%37,9) evli, 90 kişi (%62,1) bekar şeklinde meydana gelmiştir. Anket modellemesinde seçilen örneklem kütle rastgele metot ile yapıldığı için verilerin bu şekilde ortaya çıkması normal bir durumdur. Verilere göre katılımcıların büyük çoğunluğu erkek katılımcıdır. Medeni durumlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğu bekadır. Katılımcıların demografik yapıları Tablo-3’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 3 verilerine göre katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; %15,9’nu oluşturan 23 kişi 18-25 yaş aralığında, %46,9’ni oluşturan 68 kişi 26-32 yaş aralığında, %29,0’nu oluşturan 42 kişi 33-39 yaş aralığında, %5,5’ni oluşturan 8 kişi 40-46 yaş aralığında ve %2,8’ni oluşturan 4 kişi ise 46 ve üstü yaşta olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 26-32 yaş aralığında genç yaşta sayılabilecek bir yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %26,9’u ön lisans, %51,0’i lisans ve %22,1’i ise yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir. İş güvenliği uzmanı olma kriterlerinin yüksek eğitim düzeyine (lisans veya ön lisans) sahip olma gerekliliği ankete katılan katılımcılarında eğitim düzeyine yansımıştır.

**Tablo-3** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Yapı		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	101	69,7
	Kadın	44	30,9
Medeni Durum	Evli	55	37,9
	Bekar	90	62,1
Yaş	18-25	23	15,9
	26-32	68	46,9
	33-39	42	29,0
	40-45	8	5,5
	46 +	4	2,8
Eğitim Durumu	Ön Lisans	39	26,9
	Lisans	74	51,0
	Yüksek Lisans	32	22,1
Çalışma Süreniz	1-5	92	63,4
	6-10	37	25,5
	11-15	11	7,6
	16 +	5	3,4
İSG Uzmanlık Düzeyi	A	13	9,0
	B	35	24,1

	C	97	66,9
İSG Uzmanı Olmak İdealiniz Mi?	Evet	110	75,9
	Hayır	33	22,8

Katılımcıların çalışma sürelerinin incelendiğinde ise %63,4'nü oluşturan 92 kişi 1-5 yıl çalışma kıdemine sahipken, %25,5'ni oluşturan 37 kişi 6-10 yıl çalışma kıdemine sahiptir. Katılımcıların %7,6'sı 11-15 yıl çalışma kıdemine, %3,4'ü ise 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu iş güvenliği uzmanlığında yeni çalışmaya başlamış, çalışma kıdemi olarak düşük düzeyde çalışanlardan meydana gelmektedir. Katılımcıların iş güvenliği belge düzeyleri incelendiğinde A sınıfı iş güvenliğine katılımcıların %9'unu oluşturan 13 kişi sahiptir. Katılımcıların %24,1'ni oluşturan 35 kişi B Sınıfı iş güvenliği belgesine sahipken, %66,9'nu oluşturan 97 kişi C sınıfı iş güvenliği belgesine sahiptir. Katılımcıların %75,9'nu oluşturan 110 kişi iş güvenliği uzmanlığını ideal meslekleri olarak görmekte ve isteyerek bu mesleği tercih ettiklerini belirtirken, %22,8'ni oluşturan 33 kişi ise iş güvenliği uzmanlığının ideal meslekleri olmadığını, değişik nedenlerden dolayı tercih ettiklerini belirtmektedir.

## 7.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri genel, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ayrıntılı olarak Tablo-4'de verilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelemek için öncelikle genel örgütsel bağlılık düzeyi verileri araştırılmıştır. Katılımcıların uygulanan ankete vermiş olduğu cevapların ortalaması yapılan veri analizi sonucu 3,09 düzeyinde ve orta seviyede elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyi orta seviyededir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının duygusal bağlılık düzeyi 3,14 ortalama ile orta seviyede, devamlılık bağlılığı düzeyi 3,28 ortalama ile orta seviyede, normatif bağlılık düzeyi ise 2,86 ortalama ile orta seviyenin altında elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının normatif bağlılık düzeyi, duygusal ve devamlılık bağlılığı düzeylerine göre daha düşük seviyede meydana gelmektedir. Normatif bağlılık örgüte karşı zorunlu bağlılık olarak değerlendirilmekte, çalışanın zorunlu sebeplerden dolayı örgütte kalma isteği olarak açıklanmaktadır. Elde edilen verilere göre iş güvenliği uzmanlarını örgütlerine bağlayan zorunlu nedenler diğer nedenlere göre daha zayıf gözükmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık açısından en düşük bağlılığın 2,46 ortalama ile "İş yerinde kendimi ailemden bir gibi hissetmiyorum" sorusunda olduğu, en yüksek bağlılığın ise 3,70 ortalama ile "iş yerinin sorunlarını kendi sorunlarım olarak görüyorum" sorusunda meydana gelmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları devamlılık bağlılığı açısından incelendiğinde en düşük bağlılığın "İşyerinden şu an ayrılısam kendimi suçlu hissediyorum" ve "işten şu an ayrılamazdım çünkü buradaki insanlara karşı kendimi yükümlü hissediyorum" sorusunda meydana gelmiştir.

Devamlılık bağlılığı açısından en yüksek bağlılık 3,68 ortalama ile "bu işyeri sadakatimi hak ediyor" sorusu ile ifade edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının bağlılık düzeylerinin alt boyutları normatif bağlılık açısından incelendiğinde en düşük bağlılık "işten ayrılma konusunda çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum" seçeneğinde meydana gelirken en yüksek bağlılık oranı ise "eğer bu işyerine bu kadar emek vermemiş olsaydım başka işyerinde çalışırdım" şeklinde ifade etmişleridir.

Tüm bu ifadeler ile birlikte örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu iş güvenliği uzmanlarının örgütlerine karşı belli konularda bağlılık hissetse bile bu bağlılığın tam olarak bir doyum seviyesinde olmadığı, kendilerini örgütün bir parçası olarak görme konusunda eksiklikler yaşadıkları ve örgüte zorunlu bir bağlılık hissetmedikleri ifade edilebilir.

**Tablo-4** İSG Uzmanlarının Örgüte Genel, Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık Düzeyleri

Bağlılık Faktörleri		n	Mean	Ss
Duygusal Bağlılık	İş Yerinde Kendimi Aileden Bir Gibi Hissetmiyorum	145	2,46	1,307
	İş Yerinin Sorunlarını Kendi Sorunlarım Gibi Görüyorum	145	3,70	0,843
	İş Yerimin Kişisel Açısından Benim İçin Büyük Önemi Vardır	145	3,59	0,692
	Kendimi İşyerine Karşı Duygusal Olarak Bağlı Hissetmiyorum	145	2,84	1,165
	Meslek Hayatımın Kalan Kısmını Bu İşyerinde Geçirmekten Büyük Mutluluk Duyarım	145	3,33	1,035
	İş Yerime Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygusu Hissetmiyorum	145	2,95	1,126
	<b>Genel Duygusal Bağlılık</b>	145	<b>3,14</b>	1,028

<b>Devamlılık Bağlılığı</b>	Kurumuma Karşı Büyük Minnettarlık Hissediyorum	145	3,54	1,061
	Bu İş Yeri Benim Sadakatimi Hak Ediyor	145	3,68	0,754
	İş Den Şu Anda Ayrılamazdım Çünkü Buradaki İnsanlara Karşı Bir Yükümlülük Hissediyorum	145	3,01	1,133
	İşyerinde Çalışmaya Devam Etmem Konusunda Herhangi Bir Zorunluluk Hissetmiyorum	145	3,28	1,078
	Benim İçin Avantajlı Sonuçları Olsa Bile İşten Ayrılmamın İşyerine Karşı Uygun Bir Davranış Olacağını Düşünmüyorum	145	3,13	1,048
	İşyerinden Şu Anda Ayrılısam Kendimi Suçlu Hissederim	145	3,09	1,105
	<b>Genel Devamlılık Bağlılığı</b>	145	<b>3,28</b>	1,029
<b>Normatif Bağlılık</b>	Şu An Bu İşyerinde Çalışmaya Devam Etmenin Sebebi İstekten Ziyade Zorunluluktan Kaynaklanmaktadır	145	2,75	1,283
	İşten Ayrılmak İstesem Bile Şu Anda Bunu Yapmak Benim İçin Çok Zor Olurdu	145	2,76	1,162
	Eğer Bu İşyerine Bu Kadar Emek Vermemiş olsaydım Başka Bir Yerde Çalışmayı Düşünebilirdim	145	2,97	1,130
	İşyerinden Ayrılmamın Yol Açacağı Olumsuz Sonuçlarından Biride Alternatif İş Olanaklarının Az Olmasıdır	145	2,85	1,204
	İşyerinden Şu An Ayrılmaya Karar Vermem Halinde Hayatımdaki Pek Çok Şey Bundan Olumsuz Etkilenecektir	145	3,13	0,915
	İşten Ayrılmak Konusunda Çok Az Seçeneğim Olduğunu Düşünüyorum	145	2,74	1,080
	<b>Genel Normatif Bağlılık</b>	145	<b>2,86</b>	1,112
<b>Genel Örgütsel Bağlılık</b>	145	<b>3,09</b>	1,052	

### 7.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi

İş güvenliği uzmanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığın genel, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile ilişkisi çalışmanın bu bölümünde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının cinsiyet özelliklerinin örgütsel bağlılığa ve alt boyutları ile ilişkisi için yapılan analizlerin verileri tablo-5’de verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının cinsiyet özelliklerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına etkisi için verilere öncelikle Bağımsız T Testi uygulanmış

$p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,02 Sig. elde edilmiştir. Cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir. Kadın iş güvenliği uzmanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyi 2,93 erkek iş güvenliği uzmanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyi 3,17 ortalama ile elde edilmiştir. Kadın çalışanların genel olarak örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha düşük seviyededir. Kadın çalışanların erkeklere göre daha düşük seviyede ortaya çıkan örgütsel bağlılık genel düzeyi alt boyutlarda da aynı şekilde meydana gelmiştir. Kadın çalışanlarda duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha düşük seviyede meydana gelmiştir.

**Tablo-5** İSG Uzmanlarının Cinsiyet Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Cinsiyet	Boyutlar	N	Mean	Ss
Erkek	Duygusal	101	3,15	0,573
	Devamlılık	101	3,38	0,690
	Normatif	101	2,98	0,919
	Genel	101	3,17	0,608
Kadın	Duygusal	44	3,13	0,498
	Devamlılık	44	3,07	0,624
	Normatif	44	2,60	0,743
	Genel	44	2,93	0,745

**Tablo-6** İSG Uzmanlarının Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Medeni Durum	Boyutlar	N	Mean	Ss
Evli	Duygusal	55	3,19	0,656
	Devamlılık	55	3,28	0,550
	Normatif	55	3,00	0,876
	Genel	55	3,15	0,617
Bekâr	Duygusal	90	3,11	0,475
	Devamlılık	90	3,29	0,756
	Normatif	90	2,78	0,884
	Genel	90	3,06	0,564

İş güvenliği uzmanlarının medeni durumlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilişkisi için yapılan analizlerin verileri Tablo-6'da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının medeni durum özelliklerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ölçmek için Bağımsız T Testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,058 Sig. Elde edilmiştir. Medeni duruma göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilememiştir. Evli çalışanların örgütsel bağlılık genel düzeyi 3,15 ortalama elde edilirken, bekar çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ise 3,06 ortalama ile orta seviyede elde edilmiştir. Evli ve bekar çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri orta seviyede olup grupların ortalaması 0,09 fark ile birbirlerine

yakı seviyede elde edilmiştir. Bu durum örgütsel bağlılığın alt faktörlerinde de aynı şekilde gözlenmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

**Tablo-7** İSG Uzmanlarının Yaş Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Yaş	Boyutlar	N	Mean	Ss
18-25	Duygusal	23	3,15	0,338
	Devamlılık	23	3,62	0,615
	Normatif	23	2,78	0,649
	Genel	23	3,19	0,251
26-32	Duygusal	68	3,06	0,524
	Devamlılık	68	3,17	0,777
	Normatif	68	2,65	0,935
	Genel	68	2,96	0,640
33-39	Duygusal	42	3,28	0,688
	Devamlılık	42	3,31	0,585
	Normatif	42	3,29	0,860
	Genel	42	3,30	0,637
40-45	Duygusal	8	3,00	0,218
	Devamlılık	8	3,33	0,216
	Normatif	8	2,87	3,18
	Genel	8	3,06	0,106
46 +	Duygusal	4	3,25	0,985
	Devamlılık	4	2,91	0,965
	Normatif	4	2,33	0,795
	Genel	4	2,83	0,256

İş güvenliği uzmanlarının yaşa göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili verilerin analizi Tablo-7’de verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş durumları ile ilişkisini ölçmek için verilere öncelikle Tek Yönlü Anova testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde verilerden 0,01 Sig. Elde edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaş durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiştir. Elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını tespit edebilmek için verilere Tukey testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  anlam düzeyinde gruplar arasındaki farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre 18-25 yaş aralığında bulunan iş güvenliği uzmanlarında 46+ yaş aralığında olanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık meydana geldiği, örgütsel bağlılığın en fazla 33-39 yaş arasında çalışan iş güvenliği uzmanlarında ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılığın en fazla 33-39 yaşlarda bulunan iş güvenliği uzmanlarında olduğu tespit edilirken, en az 40-45 yaş aralığında ortaya çıkmıştır. Devamlılık bağlılığı en fazla 18-25 yaş

aralığında ortaya çıkarken 46 ve üstü yaş gruplarında en az düzeyde şekillenmiştir. Normatif bağlılık ise en fazla 33-39 yaş aralığında ortaya çıkarken 46 ve üstü yaş gruplarında en az düzeyde meydana gelmiştir. Bu genel durum genç yaşta çalışan iş güvenliği uzmanlarında örgütsel bağlılığın daha çok devamlılık ve normatif bağlılık şeklinde meydana geldiğini, çalışanların yaş grubu arttıkça bağlılık şekli duygusal bağlılığa dönüştüğünü göstermektedir.

İş güvenliği uzmanlarının eğitim durumunun örgütsel bağlılık ile ilişkisini tespit etmek için yapılan analizlerin verileri Tablo-8’de verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının eğitim durumunun örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için verilere öncelikle Tek Yönlü Anova testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden 0,02 Sig. Elde edilmiştir. Elde edilen verilerden gruplar arası farklılığın tespiti için Tukey testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu ön lisans mezunlarının örgütsel bağlılık düzeyinin lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir. Ön lisans mezunlarında örgütsel bağlılığın alt boyutlarında da en yüksek bağlılık düzeyi tespit edilirken en düşük düzey normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık boyutunda ise lisans mezunlarında tespit edilmiştir.

**Tablo-8** İSG Uzmanlarının Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Eğitim Durumu	Boyutlar	N	Mean	Ss
Ön lisans	Duygusal	39	3,67	0,491
	Devamlılık	39	3,88	0,464
	Normatif	39	3,57	0,714
	Genel	39	3,71	0,446
Lisans	Duygusal	74	2,91	0,489
	Devamlılık	74	3,04	0,689
	Normatif	74	2,59	0,870
	Genel	74	2,85	0,507
Yüksek Lisans	Duygusal	32	3,04	0,227
	Devamlılık	32	3,10	0,432
	Normatif	32	2,64	0,602
	Genel	32	2,93	0,293

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süresi ile örgütsel bağlılık düzeyinin ilişkisini tespit etmek için yapılan analizlerin verileri Tablo-9’da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının çalışma süresinin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin tespiti için verilere öncelikle Tek Yönlü Anova testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıkların alt faktörlerini tespit

etmek için sonuçlara Tukey testi uygulanmıştır. 16 ve üstü çalışma süresine sahip çalışanlarda en düşük örgütsel bağlılık tespit edilirken, 6-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda en yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık en az 16 ve üstü kıdeme sahip çalışanlarda ortaya çıkarken en fazla 6-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutu devamlılık bağlılığı en az 16 ve üstü çalışma kıdemine sahip çalışanlarda tespit edilirken en fazla 6-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda rastlanmıştır. Normatif bağlılık ise 16 ve üstü çalışanlarda en düşük düzeyde tespit edilirken 6-10 yıl kıdeme sahip çalışanlarda en fazla düzeyde görülmüştür. Bu durum çalışma kıdemi arttıkça örgütsel bağlılığın zayıfladığı durumunu ortaya çıkarmaktadır.

**Tablo-9** İSG Uzmanlarının Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Çalışma Süresi	Boyutlar	N	Mean	Ss
1-5	Duygusal	92	3,01	0,365
	Devamlılık	92	3,15	0,621
	Normatif	92	2,61	0,797
	Genel	92	2,92	0,436
6-10	Duygusal	37	3,29	0,728
	Devamlılık	37	3,68	0,730
	Normatif	37	3,61	0,611
	Genel	37	3,62	0,585
11-15	Duygusal	11	3,15	0,216
	Devamlılık	11	3,39	0,429
	Normatif	11	3,18	0,521
	Genel	11	3,24	0,307
16 +	Duygusal	5	2,33	0,101
	Devamlılık	5	2,50	0,075
	Normatif	5	1,33	0,054
	Genel	5	2,05	0,112

İş güvenliği uzmanlarının belge düzeylerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ölçmek için yapılan analizlerin verileri Tablo-10'da verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının belge düzey durumlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisini ölçmek için verilere Tek Yönlü Anavo testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  kabul edilebilir düzeyinde değişkenlerden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıkların alt faktörlerini tespit etmek için verilere Tukey testi uygulanmış ve farklı gruplar elde edilmiştir.

Elde edilen verilere göre C sınıfı iş güvenliği belgesine sahip uzmanların A ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaşadıkları tespit edilirken, A sınıfı belge düzeyine sahip iş



güvenliği uzmanlarının en düşük düzeyde örgütsel bağlılık yaşadıkları gözlenmiştir.

**Tablo-10** İSG Uzmanlarının Belge Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Belge Durumu	Boyutlar	N	Mean	Ss
A sınıfı	Duygusal	13	2,79	0,409
	Devamlılık	13	2,85	0,332
	Normatif	13	2,10	0,794
	Genel	13	2,58	0,460
B sınıfı	Duygusal	35	3,03	0,565
	Devamlılık	35	3,11	0,462
	Normatif	35	2,85	0,615
	Genel	35	3,00	0,471
C sınıfı	Duygusal	97	3,23	0,539
	Devamlılık	97	3,40	0,748
	Normatif	97	2,97	0,932
	Genel	97	3,20	0,597

### Sonuç ve Değerlendirme

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte giderek artan rekabet ortamında işletmeler açısından çalışanlar rekabet üstünlüğü sağlayabilmenin önemli faktörlerinden birisidir. Artık günümüzde işletmeler çalışanlarının işyerlerine karşı yüksek aidiyet duygusu ile birlikte artan verimlilik eğilimleri sergilemesini ve ortak hedefler doğrultusunda paydaş olmasını beklemektedir. İşletmenin beşeri sermaye gücünü oluşturan çalışanların önemi, onlara karşı ortaya konulacak tutum ve politikaların önemini artırmaktadır.

Son dönemde yapılan yasal düzenlemeler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma yaşamındaki önemi artmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışma hayatında uygulanmasının en önemli faktörlerinden birisi de iş güvenliği uzmanlarıdır. Günümüzde ortaya çıkan yasal çerçeve ile birlikte iş güvenliği uzmanları hem çalışma yaşamının hem de işletmelerin ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bu durum iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini önemli kılmıştır. Örgütsel bağlılığın işletme açısından sağlayacağı avantajlar işletmeleri başarıya ulaştıracaktır.

İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin genel ve alt boyutlarının incelendiği çalışmada da verilerin sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde;

- İş güvenliği uzmanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyleri orta seviyede bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları içerisinde en düşük seviyede normatif bağlılık unsuru bulunmaktadır. Bu durum işverenlerin iş

güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini artırıcı tedbirleri almasını gerekli kılmaktadır.

- Duygusal ve devamlılık bağlılığının orta seviyede olması iş güvenliği uzmanlarının genel örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir unsurdur. İş güvenliği uzmanlarının örgütün önemli bir unsuru olduğu unutulmadan örgüt içerisinde daha aktif bir şekilde kullanılması sağlanmalıdır.

- İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri demografik durumlarına göre farklılık göstermektedir. Cinsiyet bakımından erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek düzeyde tespit edilirken, kadın çalışanların daha düşük seviyede tespit edilmiştir

- Genç iş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri yaş bakımından yüksek grupta olanlara göre daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bu durum çalışma süresine de yansımış olup kıdem süresi olarak daha düşük düzeyde olanların örgütsel bağlılık seviyeleri daha yüksek düzeyde meydana gelirken çalışma kıdemi yüksek olanların daha düşük seviyede ortaya çıkmıştır.

- İş güvenliği uzmanlarının ön lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip çalışanlarda örgütsel bağlılık en yüksek düzeyde tespit edilirken, C sınıfı iş güvenliği uzmanları da örgütsel bağlılık açısından en yüksek düzeye sahip çalışanlardır.

Örgütsel bağlılığın öneminin gittikçe artması ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatı içerisinde önemli bir faktör şekline gelmesi yapılan araştırmanın verilerini önemli kılmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için, işletme içinde önemleri ve konumlarının gerekli kıldığı çalışma şartları ve ücrete sahip olmaları sağlanmalıdır. İş güvenliği uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin artması zaman içerisinde diğer çalışanlara da yansıtacak ve işletme içerisinde olumlu etkiler ortaya çıkaracaktır. Bu durum işletmelere rekabet avantajı sağladığı gibi sürdürülebilirliğinin devamı anlamına da gelmektedir.

#### **Kaynakça**

ALLEN N.J., Meyer J.P., John P. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18

BALAY, R. (2000) *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

BECKER, T. E., Billings, R. S., Eveleth, O. M. ve Gilbert, N. L. (1996) ‘‘Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance’’, *Academy of Management Journal*, 39, 2, 464-482.

ÇETİN, M. (2004) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

DAVIS, K. ve Newstorm, J. W. (1989) *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*, Eighth Edition, McGraw Hill Book Company, New York.

DOĞAN, S. ve Demiral, Ö. (2009) ‘‘Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma’’, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 32, Ocak-Haziran 47-80.

ERDİL O. ve Keskin H. (2003) ‘‘Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması’’, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 32 (1),7-24.

ERGUN, T. (1975) ‘‘Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı’’, *TODAYE Amme İdaresi Dergisi*, 8, 4, 97-106.

ERİGÜÇ, G., Balçık Yalçın, P. (2007), ‘‘Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama’’, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 10 (1), sf. 75 106.

İBICIOĞLU, H. (2000) ‘‘Örgütsel Bağlılıkta Paradigma tik Uyumun Yeri’’ *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 1, 13-22.

İNCE, M. ve Gül, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, İleri Giden Ofset, Ankara.

KARAHAN, A. (2008), ‘‘Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi’’, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:10, Sayı:3, 231-246.

LUTHANS, F. (1995) *Organizational Behavior*, Seventh Edition, New York, McGraw-Hill.

LEONG, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996) ‘‘The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship’’ *Human Relations*, 49, 10, 1345-1361.

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. (1984) ‘‘Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations’’, *Journal of Applied Psychology*, 69, 3, 372-378.

MEYER, J. P. ve Herscovitch, L. (2001) ‘‘Commitment in the Workplace Toward a General Model’’ *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.

MOWDAY, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York, Academic Press.

NORTHCRAFT, Gregory B. ve Margaret A. Neale (1990), *Organizational Behavior, A Management Challenge*, Dreyden Pres Publisher, USA.

ÖZDEVECIOĞLU, M. (2003), “Algınan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), ss. 113 130.

SALANCIK, G. R. (1977) *Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief*, New Directions in Organization Behavior. Chicago, Illionis.St. Clair Press.

SCHERMERHORN, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994) *Managing Organization Behavior*, Fifth Edition, John Willey&Sons, Inc: New York.

SCHWENK, C. R. (1986) “Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action”, *Academy of Management Review*, 11, 2, 298-310.

SHELDON, M. E. (1971) “Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 71, 16, 143-150.

TAŞKIN, F. ve Dilek, R. (2010) “Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2 (1).

WIENER, Y. (1982) “Commitment in Organizations: A normative View”, *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama), Erişim Tarihi : 11.01.2018.