

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması

DOI: 10.26466/opus.627786

*

Mehmet Güler*

* Dr. Öğr. Üyesi İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Beyazıt / İstanbul / Türkiye
E-Posta: mehmetguler86@gmail.com ORCID: [0000-0002-2956-7604](https://orcid.org/0000-0002-2956-7604)

Öz

Sanayi devrimi ile birlikte gelişen fabrika tipi üretim sürecinde, çalışan sağlığı açısından ortaya çıkan olumsuz sonuçların iyileştirilmeye başlamasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği kavramı gündeme gelmeye başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği, iki farklı kavram gibi gözükmesine rağmen bir bütünü oluşturmaktadır. Günümüzde özellikle sanayileşmenin artması ile birlikte her yıl milyonlarca iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi ve derinlemesine incelenmesinin önemi artmaktadır. Günümüzde postmodern çalışma sistemi işveren ve çalışan arasındaki ilişkiye zarar vermektedir. Gün geçtikçe çalışanların işletmelerine karşı çeşitli nedenlerle bağlılıkları zayıflamaktadır. Geçmişten günümüze sağlık ve güvenliğin insan hayatı açısından önemi düşünüldüğünde; iş sağlığı ve güvenliği unsurlarının çalışanların bağlılığını etkileyen bir unsur olarak görmek doğru olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam olarak uygulandığı iş yerlerinde çalışanlar, kendilerine değer verildiği duygusu ile örgüte olan bağlılıklarını arttırmaları. İş sağlığı ve güvenliğinden yoksun çalışanlar, emniyet ve güvenlik duygusundan da yoksun olacağından dolayı bir hoşnutsuzluk içine girerler, işyerine ve işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirirler. Bu çalışmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan yansımalarını incelemektir. Araştırmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında varsa ilişkiler, yönleri ve düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler, belli bir zamanda anket formları ile çalışanlardan toplanmış ve değişkenler arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık

The Impact of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment: A Field Study

*

Abstract

In the factory-type production process that accompanied the industrial revolution, the concept of occupational health and safety emerged as the negative consequences of workers' health began to be improved. Occupational health and safety form a whole, although it does not look like two different concepts. Today, especially with the increase of industrialization, millions of business accidents and occupational diseases occur every year. For this reason, occupational health and safety have become important for economic and social reasons. Today, the relationship between the employer and the employee of the postmodern system is damaged. Day by day, employees' loyalty to their businesses for various reasons is weakening. Considering the importance of health and safety for human life from past to present; occupational health and safety is a factor that affects employee loyalty. Occupational health and safety practices, workplace workers increase their sense of humor and ties when they are valued. Employees lacking occupational health and safety, lack of safety and security feelings come into dissatisfaction and develop negative attitudes towards the workplace and business. The main purpose of this study is to examine the effects of occupational health and safety practices on organizational commitment. In the research, it has been tried to determine the relationships, levels and levels between the level of employees' health and safety and the level of organizational commitment. The data used in the research were searched for whether there is a relationship between employees and a certain time and formulas.

Keywords: Occupational Health and Safety, Organizational Culture, Organizational Commitment.

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları her geçen gün daha da önem kazanarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma düzeylerinin bir belirleyicisi haline dönüşmüştür. Ceylan (2011)'e göre iş güvenliği kavramı, “işyeri ve iş ortamında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını oluşturarak; iş kazaları ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmek böylece maddi ve manevi kayıpları önleyerek verimliliği artırmak şeklinde ifade edilebilir.” Büyük ölçüde maddi ve manevi kayıplara neden olan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye çalışmak, hem işletmelerin, hem devletin hem de çalışanların ortak sorumluluğudur.

Çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirildiği işyerleri bir tatmin kaynağıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam olarak uygulandığı iş yerlerinde çalışanlar, kendilerine değer verildiği duygusu ile örgüte olan bağlıklarını arttırmalar. Örgüte bağlılık gösteren çalışanların, aynı zamanda yüksek düzeyde üretken oldukları; sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinden yoksun çalışanlar, emniyet ve güvenlik duygusundan da yoksun olacağından dolayı bir hoşnutsuzluk içine girerek işyerine ve işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirirler. İşlerine karşı olumsuz tutum geliştirilenlerin aynı zamanda örgüte olan bağlılığı da ortadan kalkmaktadır. Örgütsel bağlılığı azalan çalışan için işe geç gelme, devamsızlık yapma, işe yabancılaşma ve işten ayrılma gibi sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan yansımalarını incelemektir. Araştırmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında varsa ilişkiler, yönleri ve düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İnsanoğlu varoluşundan beri çalışma kavramının çeşitli türleri ile hayatına yön vermiştir. Çalışma, doğada başlamış, sanayi sistemine evrilmiş devamında da hizmetler sektörünün çeşitli türlerinde evrim geçirmiştir. Hayatına devam edebilmesi için çalışmak zorunda olan insanoğlu, çalışma siste-

mine dahil olduğu her yerde sağlık ve güvenlik açısından risk ve tehlike altına girmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma hayatında insanın sağlık ve güvenlik açısından sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayan politikalar olarak tanımlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının ele alınma sürecine bakıldığında ise; öncelikli olarak iş sağlığı ve iş güvenliği olarak iki boyutta incelendiği görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı kavramını; “hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun getirilmesi”ni hedefleyen uygulamalar olarak tanımlamaktadır.(Aybora, 2012, s.12)

İş güvenliği kavramı ise; “işyeri ve iş ortamında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını oluşturarak; iş kazaları ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmek böylece maddi ve manevi kayıpları önleyerek verimliliği artırmak şeklinde ifade edilebilir. İş güvenliğinde amaç, kişi sağlığını tehdit eden, tehlikeye sokan, milli ekonomiye zarar veren, kaza ve meslek hastalığı dediğimiz olayları önlemek ve çalışanın sağlığını korumak” olarak tanımlanmaktadır.(Ceylan, 2011, s.19)

İş sağlığı ve iş güvenliği anlayışını birleştirerek ortaya bütüncül bir yaklaşım koyan iş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımı ise; “tehlikelerin önlenerek ortaya çıkabilecek risklerin değerlendirilmesi, tedbirlerin alınması ve ortadan kaldırılabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek adına çalışmalar yürütülmesi” olarak tanımlanmaktadır. Özkılıç tarafından yapılan bir başka tanımlama da ise iş sağlığı ve güvenliği, “henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir ve konuyu “proaktif” yaklaşım” olarak ifade edilmektedir.

Geçmişten günümüze insanlığın çalışma hayatında rolü ve öneminin arttığı görülmektedir. Gelinek nokta da çalışma hayatında hizmet yoğun çalışma türlerinin arttığı görülmektedir. Buradan hareketle de, çalışma unsurunun içerisinde insanın rolü ve önemi arttıkça performansının önemi

artmakta ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin performansını etkileyen temel unsurlar olduğu düşünüldüğünde de iş sağlığı ve güvenliğine verilmesi gereken önem hergeçen gün artmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği anlayışına bakışı bir adım öteye taşıdığımız zaman ise toplum refahını etkileyen öneme sahip olduğu ifade edilmektedir. Yeterli önlemlerin alınmaması, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oturmaması ve eğitimin verilmemesi durumunda yaşanacak iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artış doğrudan ve dolaylı maliyetleri ile önce çalışanlara sonra işverenlere ve devlete ağır sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Gelişmiş ülkeler iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı bu açıdan ele almakta ve denetim uygulamaları, hukuki uygulamaları ve İSG kültürü oluşturulması gibi konuyu kapsamlı ele almaktadırlar.

Günümüzde artan sanayileşme, diğer taraftan hizmetler sektörünün ortaya çıkardığı çalışma alanlarındaki farklı risk ve tehlike faktörleri iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli güncel olarak incelenmesi gereken bir konu olmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak, özellikle gelişmekte olan ülkeler ve gelişmemiş ülkelere bakıldığında İSG uygulamaları sadece kanunlar çerçevesinde ele alınan ve bir hukuk metninden öte gitmeyen konumdadır. Uygulamada yapılmayan denetimler ve çalışanların bilinçsizliği birçok maddi yükü işçi, işveren ve devlete yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliği, tüm paydaşlar açısından ciddiyetle ele alınması gereken çalışma unsurunun en önemli konuları arasında yer alması gerekmektedir. İşçi, işveren ve devlet açısından görünür ve görünmez maliyetler arttıkça toplumsal refahı etkileyecek ağır sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

İşçiler açısından konu ele alındığında, meydana gelen bir iş kazası bireyi işgücünden kayıp yaşaması, uzuv kaybı yaşaması ve ölüm gibi birçok şekilde mağdur etmektedir. Geçimini, emeği karşılığında elde ettiği ücret ile sağlayan çalışanlar, meydana gelebilecek iş kazası veya meslek hastalıkları sonucundan elde ettikleri ücretlerden muaf olabilecek sonuçlar ile karşı karşı kalacaktır. İlk olarak, işgücünden kayıp yaşayan birey, bir sonraki işinde önceki işine kıyasla aynı geliri elde edememe durumu ortaya çıkacaktır. İkinci olarak, kaza sonrası iş arama sürecinde fiziksel yetersizliklerden dolayı işsiz kalma süresi artacak, bu durum evinin refah düzeyini etkileyecek ve ailenin dağılmasına kadar süreci götürebilecektir. En kötü ihtimalde de işçinin ölümü ile sonuçlanan bir kaza olacaktır. Bu durum bile çoğu zaman arkadasında kalan aileyi birçok faktör açısından yaralamaya devam

edecektir. İş sağlığı ve güvenliğine işçi açısından bakıldığında, ele alınması gereken en önemli başlık “eğitim”dir. Çoğu zaman eğitim eksikliği ve dikkatsizlik sonucu meydana gelen iş kazalarını azaltmanın ilk yöntemi çalışanlara verilen eğitim süresinin arttırılmasıdır. Eğitim ile birlikte bilinç düzeyi artan işçilerin tehlikeli davranışlardan kaçınma durumu artacak, sonucunda da daha sağlıklı bireyler olarak iş hayatında kalmaya devam edeceklerdir.(Bilir, 2016, s.18)

İşverenler açısından ise iş sağlığı ve güvenliği görünür ve görünmeyen birçok maliyeti ortaya çıkarmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, bir işletmenin tam performans ile çalışması ile ilişkilidir. Sağlık ve güvenlik açısından var olan çalışma ortamı, işçilerin tam performans ile çalışmalarını engelleyecek temel unsurların başında gelmektedir. Diğer taraftan da, bakımı yapılmayan makina ve teçhizat ürünleri ve iş kazası sonrası teknolojik ürünlerin bir süre kullanılamaması durumu işletme açısından birçok maliyeti ortaya çıkarmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin devlet açısından önemine bakıldığında ise; ekonomik ve sosyal açıdan ortaya çıkabilecek zararlar görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması, ekonomik açıdan işçi ve işverene olduğu kadar devlete de maliyet yüklemektedir. Ortaya çıkan sosyal güvenlik maliyetleri en önemli maliyet kalemi olarak görülmektedir. Dolaylı maliyetler arasında ise, iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasından ötürü hastanelerde doluluk oranlarının artması sağlık hizmetinin performansını etkileyecektir. Ölümle sonuçlanan iş kazalarının artması ise, ülkeleri uluslararası platformda nitelikli işgücünü ülkesine çekmesini engelleyen en önemli faktörler arasında yer alacaktır. Ek olarak da, yabancı sermayenin yatırımını etkileyerek büyüme ve kalkınmayı sekteye uğratacaktır.

Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Etkileyen Faktörler

İşverenlerin kurumsal şirket yapısına doğru evrilmesiyle birlikte çalışanlar da profesyonel bakış açısına evrilmeye başladı. Bu yapı işletmeler açısından birçok yeni kazanım ortaya çıkarsa da bazı kayıpları da beraberinde getirmektedir. Bu kayıpların başında, çalışanların bağlılığı yer almaktadır. Günümüzde şirket performansını etkileyen başlıca faktörler arasında yer alan çalışanların işletmeye olan bağlılığı, literatürde de ele alınmakta ve “örgütsel bağlılık” kavramı olarak kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılık literatürde

farklı tanımları mevcuttur. Saldamlı (2009)'ya göre örgütsel bağlılık; *"Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür"* Seymen (2008)'e göre tanımı ise; *"İş görenlerin örgütün amaç ve hedeflerine güçlü bir inanç duymaları ve örgütün değer sistemi ile bütünleşmelerini içeren karmaşık bir sadakat duygusunu ifade eder."* Doğan (2013)'a göre örgütsel bağlılık tanımı ise; *"Bireyi örgüte bağlayan ve katılımını sağlayan bir güç olarak tanımlanmıştır.* Literatürde yapılan bazı örgütsel davranış tanımlarına bakıldığında düşünce birliğinin olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar yaptıkları araştırmalara zemin oluşturabilmesi için kavrama farklı anlamlar yükleyerek kavramın özünü genişletmeye çalıştıkları görülmektedir. Diğer taraftan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın tanımının üç boyutta yapılması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Buna göre; örgüte karşı duygusal yönetim, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma ve örgütte kalmayı sağlayan bir manevi mecburiyet olarak görmek olarak üç grupta farklı tanımlanmaktadır.(Akıncı ve Gül, 2007, s.142-143)

Örgütsel bağlılık, çalışanların aidiyet duygusunu arttırırken, örgüt ile bütünleşmesine zemin hazırlayan faktörleri kapsamaktadır. Literatürde yapılan taramada genel olarak bu faktörler iki grupta ele alındığı görülmektedir. Bunlar; bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalarda birçok bireysel faktör ile bireylerin örgütsel bağlılığı arasında güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Bireysel faktörlerden en belirgin etkinin bireylerin yaşı ile olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların genelinde bireylerin yaşı ile örgütsel bağlılıkları arasında doğru orantı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların yaşı arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığı görülmektedir.(İnce ve Gül, 2005, s.28) Diğer bireysel faktör olarak, medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde yüksek oranda etkisi olduğu görülmüştür. Yabancı literatürde yapılan çalışmalarda evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre örgüte karşı daha fazla bağlılık hissettikleri görülmüştür.(Kargar, 2012, s. 5018) Diğer bir bireysel faktör de eğitim durumudur. Yurtiçi ve yurtdışında yapılan birçok çalışmada, bireylerin eğitimleri arttıkça geniş iş imkanlarına sahip olmalarına nedeniyle örgütsel bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir.(Khan, 2011, s.118) Örgütsel bağlılığı etkileyen son bireysel faktör ise çalışma süresidir. Yapılan çalışmaların genelinde bireylerin çalışma süresi ile birlikte hizmet süresi arttıkça örgütten elde ettiği kazancının da artacağı, bu geliri kaybetmek istemeyen çalışanların da çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanacakları görülmüştür. (Gül, 2016, s.44)

Örgütsel faktörler ise; işin niteliği, ücret düzeyi, çalışma sisteminde esneklik, örgütsel kültür ve örgütsel ödüller olarak ifade edilmektedir. (İnce ve Gül, 2005, s. 71-76)

Konuya İlişkin Bir Alan Araştırması

Konu ile ilgili yaptığımız alan çalışmasına geçmeden önce; örgütsel bağlılık ile iş sağlığı ve güvenliği konularının ilişkilendirildiği gerek yerli gerekse de yabancı literatürde fazla çalışması olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar kısaca göz atıldığında birbirine benzer bulgular ortaya koyulduğu görülmektedir. Kılıç ve Selvi (2009), Omusulah (2013), Gyekye (2015), Ampon-sah(2016), Çınar ve Gündoğdu (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği anlayışının işletmede gelişmesi ile örgütsel bağlılığın artması yönünde pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar ışında çalışmanın sonuçlarının benzerlik gösterip göstermeyeceği de kapsamlı şekilde incelenecektir.

Araştırmanın Amacı

İş sağlığı ve güvenliği her geçen önemini arttırarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma düzeylerinin bir belirleyicisi haline dönüşmüştür. Çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirildiği işyerleri bir tatmin kaynağıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam olarak uygulandığı iş yerlerinde çalışanlar, kendilerine değer verildiği duygusu ile örgüte olan bağlıklarını arttırmaları. Örgüte bağlılık gösteren çalışanların, aynı zamanda yüksek düzeyde üretken oldukları; sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinden yoksun çalışanlar, emniyet ve güvenlik duygusundan da yoksun olacağından dolayı bir hoşnutsuzluk içine girerler, işyerine ve işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirirler. İşlerine karşı olumsuz tutum geliştirenlerin aynı zamanda örgüte olan bağlılığı da ortadan kalkmaktadır. Örgütsel bağlılığı azalan çalışan için işe geç gelme, devamsızlık yapma, işe yabancılaşma ve işten ayrılma gibi sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan yansımalarını incelemektir. Araştırmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında varsa

ilişkiler, yönleri ve düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler, belli bir zamanda anket formları ile çalışanlardan toplanmış ve değişkenler arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma problemine uygun olarak nicel araştırma bölümünün ana ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir.

Ana Hipotez-Alt Hipotezler:

- **H₁:**Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H_{1-a}:**Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H_{1-b}:**Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H_{1-c}:**Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

- **H₂:**İş sağlığı ve güvenliği algısı yaşa göre farklılık göstermektedir.
- **H₃:**Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.
- **H₄:**İş sağlığı ve güvenliği algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- **H₅:**Örgütsel bağlılık düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- **H₆:**İş sağlığı ve güvenliği algısı çalışma süresi durumuna göre farklılık göstermektedir.
- **H₇:**Örgütsel bağlılık düzeyi çalışma süresi durumuna göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmamızda nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. “Nicel araştırma yöntemleri, ampirik veya sayısal yaklaşım şeklinde de adlandırılmaktadır. Nicel araştırma yönteminde araştırılmak istenen konu ile ilgili evreni temsil

eden bir örneklem üzerinden sayısal veriler elde edilir. Elde edilen sayısal veriler üzerinden yorum ve genellemeler yapılır. Nicel araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler kanıtlanmaya çalışılır ve bu ilişkilerin nedenleri araştırılır.”(Özdemir, 2011, s.55)

Nicel yaklaşım doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmamızda sayısal verilere ulaşmak için anket formları kullanılmıştır. Anket formu aracılığı ile çalışanların işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik düşüncelerine, örgütsel güven ve bağlılıklarına yönelik veriler elde edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul’da faaliyet gösteren bir çevre yönetimi şirketi çalışanlarından oluşmaktadır. Personel müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra, anket formları kurum personeline bire bir görüşme suretiyle teslim edilip, uygulama amacı hakkında kısaca bilgi verildikten sonra doldurulmuştur. Araştırmada örnek olarak seçilen Saha Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak görev yapan 130 personele birim ya da ünvan ayrımı gözetilmeksizin toplam olarak 130 adet anket formu dağıtılmış ve dağıtılan anketlerin tümü değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Anket verileri analiz edilerek, belirlenen bulguların bilimsel açıdan sağlıklı bir biçimde yorumlanması ve etkin sonuçlar elde edilmesi hedeflenmiştir.

Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 09-16 Ekim 2017 tarihlerinde çalışma saatleri arasında ve işi aksatmayacak şekilde, katılımcılara ön açıklama ve bilgilendirme yapılması sonrası gönüllü olarak sorulara cevap vermeleri suretiyle gerçekleştirilmiştir. Anket her bir katılımcı ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Anketin güvenilirliğini artırmak için, katılan işçilerin kimlikleri gizli tutulmuş ve anket formuna isimleri yazılmamıştır.

Araştırmanın veri toplama yöntemi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öncelikle demografik özelliklere, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, şirketteki görevi, çalışma süresi ve aylık gelire yönelik 7 adet soruya yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde Saha Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak görev yapan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik olan 10 adet soruya yer verilmiştir. Anket formunda yer alan önermeler için 5'li likert tipi ölçek kullanılmış ve her bir önermede, Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilmiş cevaplara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde Saha Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak görev yapan çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik olan 10 adet soruya yer verilmiştir. Anket formunda yer alan önermeler için 5'li likert tipi ölçek kullanılmış ve her bir önermede, Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilmiş cevaplara yer verilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma için gerekli veriler, çalışanlara uygulanan anket yoluyla elde edilmiş ve bilgisayara aktarılmıştır. SPSS 22.0 (Statistical Package for The Social Science) programından yararlanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi aşamasında korelasyon analizi, bağımsız örneklem T testi ve varyans analizi uygulanarak, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve tablo yöntemi ile çalışmada sunulmuştur.

Araştırmanın Bulguları

1. Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik bulgular başlığı altında incelenecek konular, anket çalışmasına katılan çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş ve görevleri, şirketteki çalışma süreleri ve aylık gelir düzeylerine göre dağılımları ve sayılarıdır.

Tablo- 1 : Demografik Faktörlere Ait Bulgular

Cinsiyet	n	%
Kadın	4	3,08
Erkek	126	96,92
Toplam	130	100
Yaş	n	%

18-25	10	7,7
26-33	29	22,3
33-40	57	43,85
41 ve üzeri	34	26,15
Toplam	130	100
Medeni Durumu	n	%
Bekâr	23	17,7
Evli	107	82,3
Toplam	130	100
Eğitim Durumu	n	%
İlköğretim	23	17,8
Ortaöğretim	54	41,6
Meslek Yüksekokulu	35	26,7
Üniversite	18	13,9
Toplam	130	100
Görevi	n	%
Beden İşçisi	71	54,62
Şöför	22	16,92
Tekniker	9	6,92
Teknisyen	17	13,08
Operatör	5	3,85
Formen	2	1,53
Kimyager	4	3,08
Toplam	130	100
Çalışma Süresi	n	%
0-3 Yıl	23	17,7
3-6 Yıl	29	22,3
6-9 Yıl	41	31,53
9-12 Yıl	22	16,92
13 Yıl ve Üzeri	15	11,55
Toplam	130	100

Tablo-1’de görüldüğü üzere ankete katılan çalışanların %96,62’sini (n=126) erkekler, %3.08’sini (n=4) kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların genelini erkek bireyler oluşturduğu görülmektedir. Diğer taraftan, ankete katılan çalışanların %7,70’i (n=10) 18-25, %22,30’u (n=29) 26-33, %43,85’i (n=57) 33-40 ve %26,15’i (n=34) 41 ve üzeri yaş aralığındadır. Çalışanların çoğunluğu (n=57) 33-40 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Ek olarak, ankete katılan çalışanların %17,70’i (n=23) bekâr, %82,30’u (n=107) evlidir. Çalışanların çoğunluğu (n=107) evli kişilerdir. Eğitim durumlarına bakıldığında ise, %17,80’i (n=23) İlköğretim, %41,60’ı (n=54) Ortaöğretim, %26,70’i (n=35) Meslek Yüksek Okulu ve %13,90’ı (n=18) Üniversite mezunudur. Çalışanların çoğunluğu (n=54) Ortaöğretim mezunudur. Meslek gruplarına göre ise; ankete katılan çalışanların %54,62’si (n=71), Beden İşçisi,

%16,92'si (n=22) Şoför, %6,92'si (n=9) Tekniker, %13,08'i (n=17) Teknisyen, %3,85'i (n=5) Operatör, %1,53'ü (n=2) Formen, %3,08'i (n=4) Kimyager olarak görev yapmaktadır. Çalışanların çoğunluğu (n=71) Beden işçisidir. Kıdem süreleri dikkate alındığında ise; ankete katılan çalışanların %17,70'i (n=23) 0-3 Yıl, %22,30'u (n=29) 3-6 Yıl, %31,53'ü (n=41) 6-9 Yıl, %16,92'si (n=22) 9-12 Yıl, %11,55'i (n=15kişi) 13 Yıl ve üzeri aynı şirkette çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların çoğunluğu (n=41) 6-9 yıldır aynı şirkette çalışmaktadır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinde yer alan her bir soruya yönelik çalışan görüşleri frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistikler yardımı ile belirlenmiştir.

Tablo 2. İş Kazaları Oranlarının Azaltılması Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
1-Çalıştığım şirket iş kazaları oranlarını azaltmada çalışanların katılımını iş sağlığı ve güvenliğinin temeli olarak görmektedir.	Hiç Katılmıyorum	7	5%	5
	Katılmıyorum	8	6%	11
	Fikrim Yok	19	14%	25
	Katılıyorum	54	41%	66
	Tamamen Katılıyorum	42	34%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların "Çalıştığım şirket iş kazaları oranlarını azaltmada çalışanların katılımını iş sağlığı ve güvenliğinin temeli olarak görmektedir" değişkenine göre verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %75'i katılıyorum, % 11'i katılmadığı cevabını verirken %14'ü fikri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 3. Şirket ve Yöneticilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularındaki Duyarlılığı Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirket ve yöneticilerim kalite ve verimlilik konuları kadar iş sağlığı ve güvenliği konularında da duyarlıdır.	Hiç Katılmıyorum	10	8%	8
	Katılmıyorum	18	14%	22
	Fikrim Yok	27	21%	43
	Katılıyorum	31	23%	66
	Tamamen Katılıyorum	44	34%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirket ve yöneticilerim kalite ve verimlilik konuları kadar iş sağlığı ve güvenliği konularında da duyarlıdır.” değişkenine göre verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %57’si katılıyorum, % 22’si katılmadığı cevabını verirken %21’i fikri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4. Şirketin Çalışan Sağlığı ve Güvenliğine Bakışı Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirkette çalışanların sağlığı ve güvenliği öncelik taşımaktadır.	Hiç Katılmıyorum	8	6%	6
	Katılmıyorum	12	9%	15
	Fikrim Yok	32	25%	40
	Katılıyorum	26	20%	60
	Tamamen Katılıyorum	52	40%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette çalışanların sağlığı ve güvenliği öncelik taşımaktadır.” değişkenine göre verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %60’ı katılıyorum, % 15’i katılmadığı cevabını verirken %25’i fikri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirkette sık güvenlik eğitimi aldığımdan dolayı daha güvenli çalışıyorum.	Hiç Katılmıyorum	10	8%	8
	Katılmıyorum	13	10%	18
	Fikrim Yok	25	19%	37
	Katılıyorum	33	25%	62
	Tamamen Katılıyorum	49	38%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette sık güvenlik eğitimi aldığımdan dolayı daha güvenli çalışıyorum.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %63’ü katılıyorum, % 18’i katılmadığı cevabını verirken %19’ü fikri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 6. İş Kazaları Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirketin tüm çabalarına rağmen kazaların önlenmesi mümkün değildir.	Hiç Katılmıyorum	28	21%	21
	Katılmıyorum	24	18%	39
	Fikrim Yok	9	7%	46
	Katılıyorum	31	24%	70
	Tamamen Katılıyorum	38	30%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirketin tüm çabalarına rağmen kazaların önlenmesi mümkün değildir.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %54’ü katılıyorum, % 39’u katılmadığı cevabını verirken %7’si fikri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kural ve Prosedürleri Hakkındaki Düşünceler

Gruplar		Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirkette alınan tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	Hiç Katılmıyorum	12	9%	9
	Katılmıyorum	15	11%	20
	Fikrim Yok	10	7%	27
	Katılıyorum	45	34%	61
	Tamamen Katılıyorum	48	39%	100
Toplam		130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette alınan tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %73’ü katılıyorum, %20’i katılmadığı cevabını verirken %7’si fikri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 8. İş Sağlığı ve Güvenliği Ekipmanlarını Kullanma Hakkında Düşünceler

Gruplar		Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	Hiç Katılmıyorum	3	2%	2
	Katılmıyorum	10	7%	9
	Fikrim Yok	0	0%	9
	Katılıyorum	63	48%	57
	Tamamen Katılıyorum	54	43%	100
Toplam		130	100%	

Ankete katılan çalışanların “İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %91’i katılıyorum, %9’u katılmadığı cevabını vermiştir.

Tablo 9. İş Kazası Sonrası Maddi ve Manevi Tazminat Hakkındaki Düşünceler

Gruplar		Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
İş kazasında işverenden maddi ve manevi tazminat alma hakkımın olduğunu biliyorum.	Hiç Katılmıyorum	3	3%	3
	Katılmıyorum	5	4%	7
	Fikrim Yok	0	0%	7
	Katılıyorum	24	18%	25
	Tamamen Katılıyorum	98	75%	100
Toplam		130	100%	

Ankete katılan çalışanların “İş kazasında işverenden maddi ve manevi tazminat alma hakkımın olduğunu biliyorum.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %93’ü katılıyorum, %7’si katılmadığı cevabını vermiştir.

Tablo 10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymak

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirkette	Hiç Katılmıyorum	0	0%	0
iş sağlığı ve	Katılmıyorum	0	0%	0
güvenliği kurallarına	Fikrim Yok	8	6%	6
daima uyuyorum.	Katılıyorum	43	33%	39
	Tamamen Katılıyorum	79	61%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette iş sağlığı ve güvenliği kurallarına daima uyuyorum.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %94’ü katılıyorum, %6’sı fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 11. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanlara Verilen Değerle Olan İlişkisi

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım	Hiç Katılmıyorum	9	7%	7
şirkette uygulanan	Katılmıyorum	11	8%	15
iş sağlığı	Fikrim Yok	4	3%	18
ve güvenliği sistemi	Katılıyorum	62	48%	66
çalışanlara verilen	Tamamen Katılıyorum	44	34%	100
değerin göstergesidir.	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette uygulanan iş sağlığı ve güvenliği sistemi çalışanlara verilen değer göstergesidir.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %82’si katılıyorum, %15’i katılmadığı cevabını verirken %3’ü fikri olmadığını belirtmiştir.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların en çok katıldıkları maddeler şunlardır;

- İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.
- İş kazasında işverenden maddi ve manevi tazminat alma hakkımın olduğunu biliyorum.
- Çalıştığım şirkette iş sağlığı ve güvenliği kurallarına daima uyuyorum.

- Çalıştığım şirkette uygulanan iş sağlığı ve güvenliği sistemi çalışanlara verilen değer göstergesidir

Veri toplama aracının ikinci bölümünde Ekici (2003) tarafından geliştirilen ihtiyaç analizi ölçeği esas alınarak, İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin değerlendirmede 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Sorulara en düşük 1, en yüksek 5 puan verilmiş ve değişim aralığı 4 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda derecelendirme için sınıf aralığı $4/5=0,80$ olarak elde edilmiştir. Bu durumda ilgili sınıflandırma şu şekildedir;

- 1.00– 1.80 =Çok düşük düzeyde iş sağlığı ve güvenliği algısı.
- 1.81– 2.60 = Düşük düzeyde iş sağlığı ve güvenliği algısı.
- 2.61 – 3.40 = Orta düzeyde iş sağlığı ve güvenliği algısı.
- 3.41 – 4.20 = Yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği algısı.
- 4.21 – 5.00 =Çok yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği algısı.

Tablo 12. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

	\bar{X}	Std. Sapma
Çalıştığım şirket iş kazaları oranlarını azaltmada çalışanların katılımını iş sağlığı ve güvenliğinin temeli olarak görmektedir.	4,722	0,458
Çalıştığım şirket ve yöneticilerim kalite ve verimlilik konuları kadar iş sağlığı ve güvenliği konularında da duyarlıdır.	3,500	1,116
Çalıştığım şirkette çalışanların sağlığı ve güvenliği öncelik taşımaktadır.	4,177	0,997
Çalıştığım şirkette sık güvenlik eğitimi aldığımdan dolayı daha güvenli çalışıyorum.	4,150	0,822
Çalıştığım şirketin tüm çabalarına rağmen kazaların önlenmesi mümkün değildir.	3,377	1,037
Çalıştığım şirkette alınan tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	4,609	0,533
İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	4,672	0,489
İş kazasında maddi ve manevi tazminat alma hakkımın olduğunu biliyorum.	4,695	0,461
Çalıştığım şirkette iş sağlığı ve güvenliği kurallarına daima uyuyorum.	4,781	0,413
Çalıştığım şirkette uygulanan iş sağlığı ve güvenliği sistemi çalışanlara verilen değer göstergesidir.	4,931	0,252
Genel	4,361	0,657

Sonuç olarak; İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, skorun çok yüksek düzeye denk geldiği gözlenmiştir yani çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algılarının çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

3. Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan her bir soruya yönelik çalışan görüşleri frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistikler yardımı ile belirlenmiştir.

Tablo 13. Çalışma Arkadaşları Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirkette arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.	Hiç Katılmıyorum	8	6%	6
	Katılmıyorum	23	18%	24
	Fikrim Yok	34	26%	50
	Katılıyorum	46	35%	85
	Tamamen Katılıyorum	19	15%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.” değişkenine verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların yaklaşık %35’i katılıyorum, % 26’sı fikrim yok, %18’i katılmıyorum, % 15’i tamamen katılıyorum ve %6’sı hiç katılmıyorum cevabı belirtmiştir. Çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri örgütsel bağlılığı arttırmaktadır ve çalışanların bu şekilde düşünmemesi duygusal bağlılık derecesini düşürmektedir.

Tablo 14. Şirket İçi Kariyer Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Kariyerimin kalan kısmını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.	Hiç Katılmıyorum	11	8%	8
	Katılmıyorum	28	21%	29
	Fikrim Yok	9	7%	36
	Katılıyorum	48	39%	75
	Tamamen Katılıyorum	34	25%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Kariyerimin kalan kısmını bu şirkette geçirmekten mutlu olurum” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %39’u katılıyorum, %25’i tamamen katılıyorum cevabı vermiştir. Çalışanların %64’ü için duygusal bağlılık düzeylerinin olumlu olduğunu görmekteyiz.

Tablo 15. Çalışanların Şirkete Olan Aidiyet Duyguları Hakkındaki Düşünceleri

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalıştığım şirkette, kendimi “aileden biri” gibi hissediyorum.	Hiç Katılmıyorum	14	10,5%	11
	Katılmıyorum	26	20%	31
	Fikrim Yok	3	2%	33
	Katılıyorum	51	39%	72
	Tamamen Katılıyorum	36	28,5%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette kendimi aileden biri gibi hissediyorum” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %39’u katılıyorum, %28,5 tamamen katılıyorum cevabı vermiştir. Çalışanların %67,5 kendilerini şirketin bir parçası olarak görmektedir. Bu sonuç çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 16. Şirkete Olan Bağlılık Hakkındaki Düşünceleri

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Çalışanların şirketlerine her zaman bağlı olmaları gerektiğine inanıyorum.	Hiç Katılmıyorum	8	6%	6
	Katılmıyorum	12	9%	15
	Fikrim Yok	22	17%	32
	Katılıyorum	53	40%	72
	Tamamen Katılıyorum	35	28%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalışanların şirketlerine her zaman bağlı olmaları gerektiğine inanıyorum” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %40’ı katılıyorum, %28’i tamamen katılıyorum cevabı vermiştir. Çalışanların %68’i şirketlerine her zaman bağlı olmaya inanmaktadır. Bu sonuç çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 17. Şirkette Kalmak İstek mi, Gereklilik mi?

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Şu anda şirkette kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	Hiç Katılmıyorum	29	22%	22
	Katılmıyorum	33	25%	47
	Fikrim Yok	26	20%	67
	Katılıyorum	18	13,5%	81
	Tamamen Katılıyorum	24	19,5%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Çalıştığım şirkette kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde,

çalışanların %25'i katılmıyorum, %22'si hiç katılmıyorum, %20'si fikrim yok, %19,50'si tamamen katılıyorum ve %13,50'si katılıyorum cevabı vermiştir. Bu sonuç çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 18. Çalışanların İstekli Olsalar Bile İşten Ayrılmanın Zor Olması Hakkındaki Düşünceleri

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Şu anda, istesem bile bu şirketten ayrılmam benim için çok zordur.	Hiç Katılmıyorum	32	24,5%	25
	Katılmıyorum	26	20%	45
	Fikrim Yok	7	5%	50
	Katılıyorum	35	27%	77
	Tamamen Katılıyorum	30	23,5%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Şu anda, istesem bile bu şirketten ayrılmam benim için çok zordur.” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %27'si katılıyorum, %24,5'i hiç katılmıyorum, %23,5'i tamamen katılıyorum, %20'si katılmıyorum ve %5'i fikrim yok cevabı vermiştir. Bu sonuç çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. Şirketten Ayrılma Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Menfaatim olsa bile Şirketimden ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	Hiç Katılmıyorum	14	10%	10
	Katılmıyorum	23	18%	28
	Fikrim Yok	28	21%	49
	Katılıyorum	36	28,5%	78
	Tamamen Katılıyorum	29	22,5%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Menfaatim olsa bile Şirketimden ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %18'i katılmıyorum, %10'u hiç katılmıyorum, %21'i fikrim yok, %22,50'si tamamen katılıyorum ve %28,50'i katılıyorum cevabı vermiştir. Bu sonuç çalışanların çoğunluğunun şirketten ayrılmamın doğru olmadığı düşüncesine katıldığını ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 20. Çalışanların Sadakat Hakkındaki Düşünceleri

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Bu şirkette çalışmaya devam etme nedenlerimden biri de sadakatin önemli olduğuna inanmamdır.	Hiç Katılmıyorum	22	17%	17
	Katılmıyorum	28	21%	38
	Fikrim Yok	20	16%	54
	Katılıyorum	33	25%	79
	Tamamen Katılıyorum	27	21%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Bu şirkette çalışmaya devam etme nedenlerimden biri de sadakatin önemli olduğuna inanmamdır.” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %25’i katılıyorum, %21’i tamamen katılıyorum, %21’i katılmıyorum, %17’si hiç katılmıyorum ve %16’si fikrim yok cevabı vermiştir. Bu sonuç çalışanların şirket sadakati ile normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 21. Şirkete Olan Duygusal Bağlılık Hakkındaki Düşünceler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Bu şirkete kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	Hiç Katılmıyorum	36	28%	28
	Katılmıyorum	49	38%	66
	Fikrim Yok	23	18%	84
	Katılıyorum	14	10%	94
	Tamamen Katılıyorum	8	6%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Bu şirkete kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %38’i katılmıyorum, %28’i hiç katılmıyorum, %18’i fikrim yok, %10’u katılıyorum ve %6’sı tamamen katılıyorum cevabı vermiştir. Bu sonuç çalışanların şirketlerine duygusal bağlı olduklarını ve duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 22. Şirket Özel Bir Anlam İfade Ediyor mu?

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde%	Kümülatif %
Bu şirketin benim için özel bir anlamı vardır.	Hiç Katılmıyorum	19	14%	14
	Katılmıyorum	26	20%	34
	Fikrim Yok	11	8%	42
	Katılıyorum	44	33%	75
	Tamamen Katılıyorum	30	25%	100
	Toplam	130	100%	

Ankete katılan çalışanların “Bu şirketin benim için özel bir anlamı vardır.” değişkenine verdiği cevapları incelediğimizde, çalışanların %33’ü katılıyorum, %25’i tamamen katılıyorum, %20’si katılmıyorum, %14’ü hiç katılmıyorum, %8’i fikrim yok ve cevabı vermiştir. Bu sonuç çalışanlar için şirketin özel anlam ifade ettiğini ve duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların en çok katıldıkları maddeler şunlardır;

- Kariyerimin kalan kısmını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.
- Çalışanların şirketlerine her zaman bağlı olmaları gerektiğine inanıyorum.
- Menfaatim olsa bile şirketimden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.
- Bu şirketin benim için özel bir anlamı vardır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin değerlendirilmede 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Sorulara en düşük 1, en yüksek 5 puan verilmiş ve değişim aralığı 4 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda derecelendirme için sınıf aralığı $4/5=0,80$ olarak elde edilmiştir. Bu durumda ilgili sınıflandırma şu şekildedir;

1.00 – 1.80 =Çok düşük düzeyde örgütsel bağlılık algısı.

1.81 – 2.60 = Düşük düzeyde örgütsel bağlılık algısı.

2.61 – 3.40 = Orta düzeyde örgütsel bağlılık algısı.

3.41 – 4.20 = Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık algısı.

4.21 – 5.00 =Çok yüksek düzeyde örgütsel bağlılık algısı.

Tablo 23. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

	\bar{X}	Std. Sapma
Çalıştığım şirkette arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.	3,918	0,722
Kariyerimin kalan kısmını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.	3,654	1,316
Çalıştığım şirkette, kendimi “aileden biri” gibi hissediyorum.	3,526	1,093
Çalışanların şirketlerine her zaman bağlı olmaları gerektiğine inanıyorum.	3,730	1,118
Şu anda, bu şirkette kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	2,480	1,483
Şu anda, istesem bile bu şirketten ayrılmam benim için çok zordur.	3,319	1,435
Menfaatim olsa bile Şirketimden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,653	1,314
Bu şirkette çalışmaya devam etme nedenlerimden biri de sadakatin önemli olduğuna inanmamdır.	3,317	1,433
Bu şirkete kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	2,705	1,309
Bu şirketin benim için özel bir anlamı vardır.	3,845	1,257
Genel	3,414	1,103

Sonuç olarak; örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, skorun yüksek düzeye denk geldiği gözlenmiştir yani çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

4. Ana Hipotez ve Alt Hipotezlerin Test Edilmesi

“Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.” ana hipotezini test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin uygulanmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. “Korelasyon katsayısının +1 ile -1 değerleri arasında değiştiği ve +1’e yaklaştıkça iki değer arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve çok kuvvetli ilişki olacağı, -1’e yaklaştıkça iki değer arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve çok kuvvetli olacağı bilinmektedir. Değişkenler birlikte artıyor ise veya korelasyon katsayısı pozitif işaret alıyor ise, ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösterir. Negatif işaret alması ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir ve ilişkinin negatif yönde olduğu anlaşılır.” (Cohen, 1988) analiz sonuçları Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	Korelasyon Katsayısı (r)	Anlamlılık Düzeyi (p)	N
Örgütsel Bağlılık (Genel)	0,413	0,000	130

Örgütsel bağlılığa bağlı ortalama değer tespit edilerek iş sağlığı ve güvenliği algısı ile korelasyon testine sokulmuştur. Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için elde edilen 0,413 korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması örgütsel bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır. Bu durumda **H₁** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır alternatif hipotez **kabul edilmiştir**.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için elde edilen 0,357 korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışanların iş sağlığı ve

güvenlik algıları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması duygusal bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır. Bu durumda **H_{1-a}** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır alternatif hipotez **kabul edilmiştir**.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için elde edilen 0,362 korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması normatif bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır. Bu durumda **H_{1-b}** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır alternatif hipotez **kabul edilmiştir**.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirlemek için elde edilen 0,375 korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması devam bağlılığına olumlu olarak yansımaktadır. Bu durumda **H_{1-c}** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır alternatif hipotez **kabul edilmiştir**.

5. Alt Hipotezin Test Edilmesi

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerini demografik özelliklerine göre incelemek için ilgilenecek demografik değişkenin durumuna göre bağımsız örneklem t testi veya tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılaşması: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Yaşa Göre Anova Sonuçları

	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	Ss	f	p
İş sağlığı ve güvenliği	18-25	10	4,291	0,261	0,253	0,908
	26-33	29	4,340	0,503		
	33-40	57	4,326	0,456		
	41 üzeri	34	4,202	0,278		
Örgütsel bağlılık	18-25	10	3,556	0,333	4,169	0,004
	26-33	29	3,872	0,435		
	33-40	57	3,760	0,414		
	41 üzeri	34	3,629	0,349		

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 0,253 f istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,908>0,05$). Çalışan yaşlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarında farklılığa neden olmadığı saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş grubundan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu durumda H_1 iş sağlığı ve güvenliği algısı yaşa göre farklılık göstermektedir hipotezi **red edilmiştir**.

Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 4,169 f istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p=0,004>0,05$). Çalışan yaşlarının örgütsel bağlılık algılarında farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş grubundan çalışanların örgütsel bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu durumda H_3 Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir hipotezi **kabul edilmiştir**.

İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo-27'de verilmiştir.

Tablo 27. Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	f	p
İş sağlığı ve güvenliği	İlköğretim	23	4,274	0,364	4,544	0,004
	Ortaöğretim	54	4,270	0,451		
	Meslek Yüksekokulu	35	4,559	0,338		
	Üniversite	18	4,556	0,430		
Örgütsel bağlılık	İlköğretim	23	3,627	0,345	5,015	0,003
	Ortaöğretim	54	3,759	0,398		
	Meslek Yüksekokulu	35	3,835	0,470		
	Üniversite	18	4,225	0,308		

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 4,544 f istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,004<0,01$). Çalışan eğitim durumlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarında farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Bu durumda H_4 iş sağlığı ve güvenliği algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezi **kabul edilmiştir**.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 5,015 f istatistik değeri 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,003<0,01$). Çalışan eğitim durumlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Bu durumda H_5 Örgütsel bağlılık düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezi **kabul edilmiştir**.

İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Süresi Durumuna Göre Farklılaşması: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işletmedeki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 33'de verilmiştir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 1,383 f istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,284>0,05$). Çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında farklılığa neden olmadığı saptanmıştır. Bu durumda H_6 iş sağlığı ve güvenliği algısı çalışma süresi durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezi **red edilmiştir**.

Tablo 33. Çalışma Süresi Durumuna Göre Anova Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	f	p
İş sağlığı ve güvenliği	0-3 Yıl	23	4,386	0,533	1,383	0,284
	3-6 Yıl	29	4,368	0,508		
	6-9 Yıl	41	4,347	0,396		
	9-12 Yıl	37	4,241	0,338		
Örgütsel bağlılık	0-3 Yıl	23	3,869	0,509	3,288	0,023
	3-6 Yıl	29	3,841	0,471		
	6-9 Yıl	41	3,719	0,384		
	9-12 Yıl	37	3,654	0,305		

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile hesaplanan 3,288 f istatistik değeri 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,023<0,05$). Çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Bu durumda H_0 Örgütsel bağlılık düzeyi çalışma süresi durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezi **kabul edilmiştir**.

Sonuç

Sanayi devriminin ardından iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybeden çalışanların sayısının artması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları daha da önemli hale gelmeye başlamıştır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak çalışma koşulları değişmiş, çalışanlar için iş kazaları ve meslek hastalıkları büyük bir risk haline gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumanın yanında çalışma ortamında meydana gelebilecek olan risklere karşı önlem almayı amaçlamaktadır. Bu önlem çalışanların zarar görmesini engellemenin yanında, sosyal ve ekonomik kayıpları da azaltmaktadır.

Günümüz örgütleri için en önemli sermaye beşeri sermayedir. Beşeri sermaye, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini kapsamakla birlikte örgütün sahip olduğu toplanmış insan yeteneğidir. Büyük bir hızla ilerleyen teknoloji ve artan rekabet ortamı, örgütlerde insan kaynağının en etkin şekilde kullanılmasını gerektirmektedir. Örgütlerin hedefledikleri başarıya ulaşmalarında ve varlıklarını sürdürebilmelerinde çalışanlar önemli bir yere sahiptir. Yaptıkları işi severek ve memnuniyet duyarak yapan, örgütün

değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi benimseyen çalışanlar örgütün başarısına katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda işletme çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliği konusu, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılık konusu çeşitli yönleriyle açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde İstanbul'da bulunan özel bir çevre yönetimi şirketinde Saha Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı 130 çalışan üzerinde uygulama araştırması yapılmıştır.

Araştırma için 3 bölümden oluşan bir anket hazırlanmış ve araştırmanın uygulama aşamasında çalışanlardan elde edilen cevaplar iki bölümde incelenmiştir. Bunlar; iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını algılama düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleridir. Ankete katılan çalışanlar tarafından verilen cevapların analizleri yapılarak aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Sayısı erkek çalışanlar kadın çalışanlardan fazladır. Çalışanlar 33-40 yaş aralığında, çoğunluğu ortaöğretim mezunu ve beden işçisidir. Evli olan çalışanların oranı oldukça yüksek ve büyük bir bölümü 6 ila 9 yıl arasında aynı şirkette çalışmaktadır. Aylık gelir durumuna göre 1.401 TL – 2.500 TL arasında aylık gelir elde etmektedirler.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, skorun çok yüksek düzeye denk geldiği gözlenmiş yani çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algılarının çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, skorun yüksek düzeye denk geldiği gözlenmiş yani çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması örgütsel bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması duygusal bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması normatif bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenlik algıları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışan algılarının artması devam bağlılığına olumlu olarak yansımaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların cinsiyetlerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında bir farklılığa neden olmadığı saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği algısı cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Çalışanların cinsiyetlerinin genel örgütsel bağlılık algılarında bir farklılığa neden olmadığı saptanmıştır. Genel örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Çalışan yaşlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarında farklılığa neden olmadığı saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği algısı yaşa göre farklılık göstermemektedir.

Çalışan yaşlarının örgütsel bağlılık algılarında farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

Çalışan eğitim durumlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarında farklılığa neden olduğu saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Çalışan eğitim durumlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında farklılığa neden olmadığı saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği algısı çalışma süresi durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi çalışma süresi durumuna göre farklılık göstermektedir.

EXTENDED ABSTRACT

The Impact of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment: A Field Study

*

Mehmet Güler
Istanbul University

Occupational health and safety practices, which have a great importance in the work environment, are one of the issues that need to ensure the participation of employees in management and thus their organizational commitment. Occupational health and safety is one of the most important legal aspects of working life. Occupational health and safety is the elimination or reduction of the health problems and occupational risks that workers are exposed to due to the physical environmental conditions at the workplace during the work. As a result of work accidents, employees are injured, lose their lives and experience serious economic losses.

Occupational health and safety in today's businesses is considered as an issue that needs to be emphasized because it affects employee loyalty, attendance, motivation, efficiency, job satisfaction and productivity. In this context, this study examines the relationship between OSH practices and job satisfaction and organizational commitment.

In the National and International literature, it is observed that a large number of literature reviews and field studies have been conducted on occupational health and safety. However, the number of studies examining the relationship between occupational health and safety and job satisfaction and organizational commitment is very low. In the first part of the study, brief information about occupational health and safety, job satisfaction and organizational commitment is given. Then, the general studies of the studies conducted that examine the relationship between these three concepts are summarized. In the last part, the findings are evaluated and suggestions about the subject are presented.

OHS is one of the most important rights and social needs of employees. Practices and audits in the field of OHS are of great importance so that employees do not see their right to life at work in danger. Employees are pleased

to work in the organization, as practices in the field of OHS contribute positively to employees' perception of OHS. This situation positively affects the job satisfaction and organizational commitment of the employee. It is also expected that the performance of employees who are connected to the organization in this way and who are satisfied with their job will increase.

According to demographic characteristics, OHS, job satisfaction and organizational commitment have been observed to differ. In the comparison made by gender, it was determined that the level of job satisfaction of women is higher than that of men. In the comparison made by provinces, it was determined that the level of job satisfaction was higher in Istanbul. Finally, when we look at age, it is determined that as age increases, organizational commitment and OHS perception increase. In today's business world, where intense competition is experienced, the contribution and importance of human resources cannot be ignored in achieving competitive advantage. In this respect, considering the losses and losses that may arise from the OHS-related deficiencies and the determining role of the mentioned human resource, it is seen as the most rational way for the companies to implement their OHS practices at the highest level.

Kaynakça / References

- Amponsah-Tawiah, K. ve Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Job*, 1-6.
- Aybor, D. (2015). *İşçi sağlığı ve güvenliği*.Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bilir, N.(2016). *İş sağlığı ve güvenliği profili Türkiye*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2016.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki iş kazalarının genel görünümü ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 18-24.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çınar, O. ve Gündoğdu Ç. (2019) İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat Dergisi*, 9, 231-247.
- Doğan, E. Ş.(2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

- Ekici, G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeyine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 98-110.
- Gül, H. (2016). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 1(4),37-56.
- Gyekye, S.A.(2015).Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction.*International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*,11(3),291-302.
- İnce, M. ve Gül, H.(2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya. Çizgi Kitapevi.
- Kargar, M. (2012). Evaluation of organizational commitment of employees in university; case study: Islamic Azad University. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5), 5017-5021.
- Khan, M. S. vd. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 114-131.
- Kılıç, G. ve Selvi, M.S. (2009). The effects of occupational health and safety risk factors on satisfaction in hotel enterprises. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(3), 903-921.
- Omusulah, I.D. (2013). *Perceived influence of occupational health and safety practices on job satisfaction among employees in chemelil sugar company limited*. Master Thesis. The University of Nairobi (Kenia).
- Özdemir, E.(2015). *İçsel iş çevresi, kişilik özellikleri ve sektör ağisinin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Alanya Konaklama İşletmeleri örneği*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya,
- Saldamlı, A.(2009). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Seymen Aytemiz, O. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*. Ankara:Detay Yayıncılık.
- Vural Akıncı, B. ve Gül, C. (2007). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Nobel Yayınevi.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Güler, M. (2020). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisi: Bir alan araştırması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(23), 2132-2163. DOI: 10.26466/opus. 627786