



**İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ
ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ:
İSTANBUL ve ERZURUM UYGULAMASI**

Mine GÜNDOĞDU

**Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Doç. Dr. Orhan ÇINAR
2016
Her Hakkı Saklıdır**

T.C
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

Mine GÜNDOĞDU

İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ:
İSTANBUL ve ERZURUM UYGULAMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Orhan ÇINAR

ERZURUM-2016



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

30.06.2016

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL ve ERZURUM UYGULAMASI” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Mine GÜNDOĞDU



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç.Dr. Orhan ÇINAR danışmanlığında, Mine GÜNDOĞDU tarafından hazırlanan bu çalışma 30/06/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof.Dr. Fatih KARCIOĞLU

İmza:

Jüri Üyesi : Doç.Dr. Orhan ÇINAR

İmza:

Jüri Üyesi : Doç.Dr. Erdoğan KAYGIN

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 30 / 06 / 2016

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Enstitü Müdürü

F-85/00/22.02.2012

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
ÖNSÖZ.....	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ	3
1.1.1. İş Sağlığı.....	3
1.1.2. İş Güvenliği	4
1.1.2.1. Güvenlik Kültürü	5
1.1.2.2. Tehlike ve Risk	6
1.1.2.3. Risk Değerlendirmesi	8
1.1.3. İş Sağlığı-Güvenliği	10
1.1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	12
1.1.4. İş Sağlığı-Güvenliğinin Önemi	16
1.1.4.1. Çalışan Açısından Önemi	16
1.1.4.2. İşveren Açısından Önemi	17
1.1.4.3. Toplumsal Açısından Önemi.....	18
1.1.5. İş Sağlığı-Güvenliğinin Amacı.....	19
1.1.6. İş Sağlığı-Güvenliğinin Faydaları	20
1.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri.....	21
1.1.7.1. İSG Politikası.....	23
1.1.7.2. Planlama	23
1.1.7.3. Uygulama ve İşletme	23
1.1.7.4. Kontrol ve Düzeltici Faaliyet.....	24
1.1.7.5. Yönetimin Gözden Geçirmesi	24
1.1.7.6. İSG Yönetim Sisteminin Yararları	24

1.1.7.7. Yeni Yönetim Sistemlerimiz	25
1.1.8. İş Sağlığı-Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	26
1.1.8.1. İş Sağlığı-Güvenliğindeki Gelişmeler	30
1.1.8.1.1. Uluslararası Düzenlemeler	30
1.1.8.1.2. ILO Sözleşmeleri	30
1.1.8.1.3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	31
1.1.8.1.4. Avrupa Sosyal Şartı	31
1.1.8.2. Ulusal Düzenlemeler	32
1.1.8.2.1. Borçlar Kanunu	32
1.1.8.2.2. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Yasası (1593 Sayılı)....	33
1.1.8.2.3. İş Kanunu (4857 Sayılı)	34
1.1.8.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı)	35
1.1.9. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Faaliyet Gösteren Önemli Kuruluşlar.....	39
1.1.9.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	39
1.1.9.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	40
1.1.9.3. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.....	41
1.1.9.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)	41
1.1.9.5. Sosyal Güvenlik Kurumu	42
1.1.9.6. Sağlık Bakanlığı.....	42

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ	43
2.2. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ	45
2.2.1. İş Tatminin Birey Açısından Önemi	46
2.2.2. İş Tatmininin Örgüt ve Yönetici Açısından Önemi	47
2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	48
2.3.1. Bireysel Faktörler	48
2.3.1.1. Cinsiyet.....	48
2.3.1.2. Yaş	49
2.3.1.3. Eğitim Durumu	50

2.3.1.4. Kıdem ve Statü	51
2.3.1.5. Kişilik	52
2.3.1.6. Medeni Durum.....	53
2.3.1.7. Meslek.....	53
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	53
2.3.2.1. Güvenlik	54
2.3.2.2. İşin Kendisi	54
2.3.2.3. Ücret	55
2.3.2.4. Terfi Olanakları	55
2.3.2.5. Çalışma Koşulları	56
2.3.2.6. Çalışma Arkadaşları.....	56
2.3.2.7. Yönetim ve Örgüt Kültürü.....	57
2.4. İŞ TATMİNİNİN ve TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	58
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	58
2.4.1.1. Yaşam Tatmini ve Başarı Hissi	58
2.4.1.2. Motivasyon	59
2.4.1.3. İşe Yabancılaşma	59
2.4.1.4. Stres ve Hata Yapma	60
2.4.1.5. Psikolojik Sonuçlar	61
2.4.1.6. Fiziksel Sonuçlar	61
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	62
2.4.2.1. Personel Devri ve İşten Ayrılma.....	62
2.4.2.2. İş performansı ve Verimlilik.....	62
2.4.2.3. Devamsızlık ve Örgüte Bağlılık	63
2.4.2.4. İşe Karşı İlgisizlik ve İş Kazası	64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	65
3.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	65
3.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	66
3.1.3. Örgütsel Bağlılığın Yaraları	67

3.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	67
3.1.4.1. Bireysel Faktörler	68
3.1.4.1.1. Cinsiyet	68
3.1.4.1.2. Yaş ve Çalışma Süresi	68
3.1.4.1.3. Eğitim.....	69
3.1.4.1.4. Medeni Durum	69
3.1.4.1.5. İş Tatmini	69
3.1.4.2. Örgütsel Faktörler	70
3.1.4.2.1. İşin Niteliği ve Önemi.....	70
3.1.4.2.2. Örgüt Kültürü.....	70
3.1.4.2.3. Örgütsel Adalet	71
3.1.4.2.4. Yönetim ve Liderlik	71
3.1.4.2.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	72
3.1.4.2.6. Ücret Düzeyi ve Ödüllendirme Sistemi	72
3.1.4.2.7. Takım Çalışması	73
3.1.4.2.8. Sosyal Güvenlik	73
3.1.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Dışı Faktörler	74
3.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	74
3.1.5.1. Yüksek Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	74
3.1.5.2. Normal (İlımlı) Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları.....	75
3.1.5.3. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları.....	75
3.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: ÇİMENTO ve TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	79
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	79
4.3. ÖN KABULLER ve SINIRLILIKLAR	80
4.4. YÖNTEM.....	81
4.4.1. Evren ve Örneklem.....	81
4.4.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler	82

4.4.3.Kullanılan İstatistiksel Analizler	84
4.5. BULGULAR	85
4.5.1.Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri	85
4.5.2. Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Puanları	86
4.5.3.İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	87
4.5.4. Demografik Özelliklere Göre İSG, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	91
4.5.4.1.Cinsiyete Göre Karşılaştırma.....	91
4.5.4.2.İllere Göre Karşılaştırma	93
4.5.4.3. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırma.....	94
4.5.4.4. Yaş Durumuna Göre Karşılaştırma	96
4.5.4.5. Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma.....	98
4.5.4.6. Meslekte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma	100
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	102
KAYNAKLAR	107
EKLER.....	127
EK 1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANS ÖLÇEĞİ	127
ÖZGEÇMİŞ.....	130

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ:
İSTANBUL ve ERZURUM UYGULAMASI****Mine GÜNDOĞDU****Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Orhan ÇINAR****2016, 130 sayfa****Jüri: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****Doç. Dr. Orhan ÇINAR****Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN**

Bu çalışmanın amacı, çimento ve tekstil işletmelerinde iş sağlığı-güvenliği uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın birinci bölümünde, iş sağlığı-güvenliği kavramı ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi ile ilgili teorik bilgiler verilmiştir. Çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümlerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde İstanbul’da faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikası ve Erzurum’da faaliyet gösteren özel bir çimento fabrikası üzerinde bir araştırma gerçekleştirerek iş sağlığı-güvenliği uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları, iş sağlığı-güvenliği uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş sağlığı-güvenliği alanında yapılan uygulamaların iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

MASTER THESIS

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY: AN
APPLICATION IN ISTANBUL AND ERZURUM**

Mine GÜNDOĞDU

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Orhan ÇINAR

2016, page: 130

Jury: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

Assoc. Prof. Dr. Orhan ÇINAR

Assoc. Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

This study aims to review the relationship between job satisfaction, organizational commitment and applications of occupational health-safety in concrete and textile companies. First section of the study includes theoretical information about the concept of occupational health-safety and its historical development in Turkey. Secondhand third sections of the study give explanations about job satisfaction and organizational commitment in detail. Fourth section includes a survey study held in a private textile factory located in Istanbul and in a private concrete factory located in Erzurum.

As a result of the study it is found out that applications of the occupational health-safety have positive relationships with job satisfaction and organizational commitment.

Key Words: Occupational Health-Safety, Job Satisfaction, Organizational Commitment

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
BK	Borçlar Kanunu
BSI	İngiliz Standartları Enstitüsü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IAEA	Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
İSGK	İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı)
İSG	İş Sağliğı-Güvenliği
İSGÜM	İş Sağliğı ve Genel Müdürlüğü
KMİ	Mikro ve Küçük İşletmeler
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TMMOB	Türkiye Mühendisler Mimarlar Odası Başkanlığı
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
WHO	Dünya Sağliğı Örgütü
YODÇE	Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. İş Kazalarının Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı	14
Tablo 1.2. İş Kazalarının İş Saatlerine Göre Dağılımı	15
Tablo 1.3. 2007-2014 Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	16
Tablo 2.1. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları.....	47
Tablo 3.1. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	76
Tablo 4.1. İSG Ölçeğinin Faktörleri, Madde Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları...	83
Tablo 4.2. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı	84
Tablo 4.3. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri	86
Tablo 4.4. Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Düzeyleri	87
Tablo 4.5. İSG, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	88
Tablo 4.6. İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki	90
Tablo 4.7. İSG ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki.....	90
Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U).....	92
Tablo 4.9. Çalışan İle Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U).....	93
Tablo 4.10. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)	94
Tablo 4.11. Yaş Durumlarına Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)	96
Tablo 4.12. Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)	99
Tablo 4.13. Meslekte Çalışma Süresine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)	100

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Risk Değerlendirme Döngüsü.....	10
Şekil 1.2. Başarılı Bir İSG Yönetim Sistemi Elemanları.....	22
Şekil 2.1. İş Tatmininin ve Tatminsizliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	58
Şekil 4.1. Araştırma Modeli.....	80



ÖNSÖZ

Çalışma hayatında, sektör ve yapılan iş ne olursa olsun insan faktörü her zaman öne çıkmaktadır. İnsan faktörünün öne çıkması da iş sağlığı-güvenliği uygulamalarını beraberinde getirmektedir. İş sağlığı-güvenliği uygulamaları günümüzde işletmelerin devamlılığını sağlaması adına üzerinde özenle durulması gereken bir konu haline gelmektedir. Çalışanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu işletmede geçirdiklerinden dolayı onların işyerinde huzurlu ve güvenli bir ortamda çalışması, işe ve işletmeye karşı memnuniyetini ve bağlılığını beraberinde getirmektedir. Bu tez çalışmasında iş sağlığı-güvenliği ile yakından ilişkili olduğu düşünülen iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları çeşitli yönleri ile ele alınmaktadır. Literatüre katkıda bulunması ve gelecek çalışmalara yol gösterici olması umudu ile hazırladığım yüksek lisans tezimin, her aşamasında katkı sağlayan, yol gösteren ve yönlendiren danışmanım ve değerli hocam Doç.Dr. Orhan ÇINAR'a teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunarım. Ayrıca bu süreçte yardımını esirgemeyen bölüm başkanımız Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU'na, bölüm hocalarımız Yrd. Doç.Dr. Adnan KÜÇÜKALİ ve Yrd. Doç.Dr. Kürşad TİMURÖĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmanın uygulama kısmında Erzurum ilinde desteğini esirgemeyen Murat Ali ULUDAĞ'a, İstanbul'daki uygulama kısmında desteğini esirgemeyen kardeşim Mehmet Ali GÜNDÖĞDU'ya ve yapılan anketleri eksiksiz dolduran çimento fabrikası ve tekstil fabrikası çalışanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenim hayatıma başladığımdan günden beri maddi ve manevi desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum, 2016

Mine GÜNDÖĞDU

GİRİŞ

Türkiye’de son dönemlerde iş sağlığı-güvenliği konusu kritik önem arz eden bir gündem oluşturmaktadır. Bu gündemi oluşturan en önemli etken iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Özellikle son yıllardaki istatistiksel verilere bakıldığında Türkiye’nin iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından dünyada üçüncü, Avrupa’da ise ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Aynı zamanda ülkemizde 2014 yılında yaşanan Soma faciası da iş sağlığı-güvenliğinin ülkemiz için ne kadar gerekli olduğunu acı bir şekilde göstermiş bulunmaktadır. İş sağlığı-güvenliği biliminin çıkış noktası insana verilen değerden gelmektedir. Bundan dolayı daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına zemin hazırlamak, iş sağlığı-güvenliği biliminin temel amaçları arasındadır. İş sağlığı-güvenliğinin temel amacının gerçekleştirilmesi çalışanların iş tatminlerine ve verimliliklerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı-güvenliği, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi konumundadır. İşletmelerde iş sağlığı-güvenliği kültürünün oluşturulmasıyla birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olduğu ekonomik maliyetleri asgari düzeye indirmek mümkündür. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının toplum nezdinde meydana getirdiği manevi kayıplar, iş sağlığı-güvenliğinin sadece ekonomik değil aynı zamanda etik bir anlayış olduğunu göstermektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:184).

Ekonomik açıdan iş sağlığı-güvenliğine bakıldığında, işletmelerin ve çalışanların aldığı iş sağlığı-güvenliği önlemleri, bu önlemlerin alınmaması durumunda ortaya çıkacak iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede maddi ve manevi boyutu ile daha ucuz ve insancıl bir yoldur. İşletmelerin iş sağlığı-güvenliği için “önlemek ödemekten daha ucuz ve kolaydır” yaklaşımını benimsemesi, çalışanların daha güvenli ve rahat bir ortamda çalışmasını sağlamaktadır. Güvenli ve rahat bir ortamda çalışan işgörenlerin olumlu iş sağlığı-güvenliği algısı örgütler için verimlilik, üretkenlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kazanımlara dönüşmektedir.

Son yıllarda çalışma hayatının giderek daha canlı bir yapı edinmesi ile birlikte işletmeler için öncelikli hedef en büyük sermayesi olan emek gücünün yani insan unsurunun güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlamaktır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamada çalışma hayatının önemli bir birleşeni olan iş sağlığı-güvenliği en önemli unsurdur.

İş sağığı ve güvenliğinin önemli bir bileşen olmasının başlıca önemli sebebi günümüz işletmelerinde devamlılığı, bağlılığı, motivasyonu, verimliliği, iş tatmini ve üretkenliği sağlamasıdır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık günümüz işletmeleri için önem arz eden faktörlerdendir.

Bu durumun sebebini iş tatmininin birçok faktörü de etkilemesine bağlayabiliriz. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olması örgütsel bağlılığı beraberinde getirmektedir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların işletmelere olan devamlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Böylelikle örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgüte olan sadakatinin bir göstergesini temsil etmektedir.

Bu tez çalışması, iş sağığı-güvenliği uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda iş sağığı-güvenliği uygulamalarını yerine getiren örgütlerde, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın nasıl etkilendiğini ortaya koymak hedeflenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini Erzurum'da bulunan özel bir çimento fabrikası ile İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikası çalışanları oluşturmaktadır. Anket formu aracılığı ile elde edilen veriler doğrultusunda istatistik analizler gerçekleştirilmiş ve önemli bulgular saptanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde, iş sağığı-güvenliği kavramına genel bir bakış acısı kazandırmak amacı ile sağık ve güvenlik kavramlarına değinilmektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili bilgilere yer verilmekte ve ülkemizdeki bazı istatistiklere değinilmektedir. Yine bu bölümde ülkemizdeki tarihsel oluşuma ve iş sağığı-güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelere yer verilmektedir. İkinci ve üçüncü bölümde iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, iş tatmini ve iş tatminsizliğinin sonuçları ile aynı şekilde örgütsel bağlılığın sonuçlarına yer verilmektedir. İlk üç bölümde teorik çerçeve oluşturulduktan sonra çalışmanın dördüncü ve son bölümünde, iş sağığı-güvenliği uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan analizler ve bu analizlerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ

1.1.1. İş Sağlığı

İş sağlığı kavramını açıklamadan önce iş ve sağlık kavramlarını açıklamak gerekmektedir. İş, insanoğlunun yaşamını idame ettirebilmesi için zihinsel ve bedensel çabaların tümü veya fiziksel, zihinsel ve ruhsal bir gayretle birlikte çalışanın kendisi ya da başkaları için değer anlamına gelen mal ve hizmetleri ortaya çıkarma faaliyetidir (Tınar, 1996: 5-6). Sağlık ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yayınlanan bir deklarasyona göre “herhangi bir hastalık ve güçsüzlük halinin olmaması ve beden, ruhen ve sosyal bakımdan tam bir iyi olma durumudur”. Sağlık, bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve toplumsal açıdan çevresiyle uyum içinde olup fonksiyonlarını yerine getirme becerisidir. Bu yeteneği elde tutmak yani sağlıklı olmak; bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel, medeni ve siyasi nitelikteki en temel insan haklarından biridir (Alper, 1988: 84). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinde iş sağlığının “sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması hali değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsadığını” belirtmektedir (<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS377299/lang--tr/index.htm> 28.10.2015). Buna istinaden insanlar, toplumdan ve devletten sağlıklarının teminat altına alınmasını ve ihtiyaçları halinde tedavi edilmelerini isteyebilirler. Böyle bir bakış açısı iş sağlığını çalışan için temel bir hak haline getirmektedir (Demirbilek, 2005: 8).

İş sağlığı, tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik hallerini devam ettirmek, çalışanların çalışma koşullarından ve iş ortamından dolayı ortaya çıkan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kişinin kendine uygun işe yerleştirilmesi ve işin insana uyumlu hale getirilmesini amaçlamaktadır (Yılmaz, 2009: 7). Kısacası insanın işe uygun değil işin insana uygun hale getirilmesini sağlamak gerekmektedir.

İş sağlığı çalışmaları, çalışma yaşamında ortaya çıkan tehlikelere karşı çalışanın sağlığının korunmasını hedef edinerek, çalışanın sağlıkla ilgili problemlerini ele almakta ve bu problemlere çözüm sunmayı kendine görev edinmektedir (Tınar, 1996: 5-6).

ILO ve WHO 1950 yılında karma bir komisyon kurarak, iş sağlığının amaçlarını belirlemişler ve bunları ILO'nun 112 Sayılı tavsiye kararı ile üye ülkelere bildirmişlerdir.

Bu amaçlar (Pala, 2005: 11);

- Çalışanların sağlık düzeylerini maksimum seviyeye çıkarmak,
- Çalışmanın kötü koşullarından dolayı ortaya çıkacak sağlık bozulmalarının önüne geçmek
- Bütün çalışanları fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uyumlu işlerde istihdam etmek
- Çalışan ile yapılan iş arasında uyum oluşturarak, minimum yorgunlukla en uygun randımanı sağlamaktır.

İş sağlığı amaçları incelendiğinde bu amaçların faaliyete geçirilebilmesi için farklı meslek gruplarının katılımının gerekli olduğu görülmektedir

1.1.2.İş Güvenliği

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre, güvenlik, “toplum hayatında yasal düzenin sekteye uğramadan devam etmesi, kişilerin korkusuzca hayatlarını devam ettirebilmesi durumudur” (TDK, 2015). Güvenlik, bazı yazarlar tarafından emniyet halinde olma olarak tanımlanırken Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Türk Standardı 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardında “kabul edilmez zarar riskinden uzak kalma” olarak ifade etmektedir. Telafisi mümkün olmayan zarar ve risklerden uzak kalmak, iş sağlığı-güvenliğinin (İSG) temelini inşa eder. Telafisi mümkün olmayan zarar ve riskler çalışanlar üzerinde meslek hastalıkları ve iş kazalarına yol açmaktadır. Bu sebeplerden dolayı her örgütün kendine has bir güvenlik kültürü olmalıdır (Öner, 2014: 9).

1.1.2.1. Güvenlik Kültürü

Kültür kelimesinin yüzlerce tanımı olmasına rağmen genel olarak kabul gören tanımlardan biri Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından ortaya atılmıştır. Kroeber ve Kluckhohn'a göre kültür, "İnsan topluluklarının özgün niteliklerini belirten, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir. " (Aktaran, Özkılıç, 2014: 23).

Güvenlik kültürü kavramı 26 Nisan 1986 günü Ukrayna'nın Kiev iline bağlı Çernobil kentinde meydana gelen nükleer kaza sonucunda ortaya çıkmıştır. Böylelikle 20.Yüzyılın en önemli nükleer kazası olan Çernobil, hayati önem taşıyan güvenlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Güvenlik kültürü kavramı ile kamuoyunun tanışması Çernobil kazasından sonra, 1986 yılında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA)'nın hazırladığı raporla olmuştur. IAEA 1991 yılında bu kavramı tanımlamıştır. Bu tanıma göre Güvenlik kültürü, "kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür " (Özkılıç, 2014: 23).

Turner vd., (1989) güvenlik kültürünü daha detaylı bir bakış açısı getirerek, "çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararların minimize edilmesiyle ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar kümesi" olarak tanımlanmaktadır (Aktaran; Aytaç, 2011: 3). Güvenlik kültürü kavramı ile birlikte güvenlik iklimi kavramı da ortaya çıkmıştır ve bu kavram güvenlik kültürü ile karıştırılmamalıdır. Güvenlik kültürü bütünü temsil ettiği için daha geniş bir kavramdır. Bireylerin güvenlik algılamaları ve güvenliğe yönelik tutumlarını güvenlik iklimi oluştururken, çalışanların çevreleriyle olan ilişkileri ve gerçekler, güvenlik kültürünü oluşturmaktadır (Tüzüner ve Özaslan, 2011: 142).

Reiman ve Oedewald (2002) literatür taraması sonucu iyi güvenlik kültürünün kriterlerini şu başlıklar altında toplamaktadır (Aktaran; Özkılıç, 2014: 24);

- Güvenlik politikaları,
- Yönetimin güvenlik için isteği, demokratik uygulamaları ve yetkinliği,
- Güvenlik yönelimli olumlu değerler, tutumlar ve bağlılık, zorunluluk ve sorumlulukların açık tanımı,
- Güvenlik öncelikli işlemler,

- Güvenlik ve üretim arasındaki denge,
- Yetkin çalışanlar ve eğitim,
- Yüksek motivasyon ve iş tatmini,
- Yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım,
- Kalite, kural ve düzenlemelerin güncellenmesi,
- Düzenli ekipman bakımı,
- Gerekli olay (örneğin; atlatılan kaza) ve küçük bile olsa kazaların rapor edilmesi ve etkin yorumu,
- Farklı kurumsal seviyelerden ve görevlilerden sağlıklı bilgi akışı,
- Uygun tasarım, yeterli kaynak ve sürekli iyileştirme,
- Otorite ile olan iş ilişkileri

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının temin edilmesi adına güvenliğin sağlanması ve geliştirilmesi önemli ve gereklidir. İşyerinde güvenlik kültürünü oluşturmak için çalışanların kendi oluşturduğu tehlikelerin ve işyerinde ortaya çıkan tehlikelerin bilincinde olmaları gerekir. Güvenliği temin etme görevi sadece işverenin sorumluluğunda değil aynı zamanda işletmede bulunan tüm çalışanların sorumluluğu ve katkısıyla gerçekleşir (Devebakan, 2007: 33). Çalışanlarını İSG kapsamında eğitmek ve kontrol etmek güvenliğin sağlamada işverene düşen görevler arasındadır. Ayrıca işverenlerin tehlikeleri göz önünde bulundurmaları ve bu tehlikelere karşı önlem almaları görevleri arasında yer almaktadır (Öner, 2014: 11).

1.1.2.2. Tehlike ve Risk

Tehlike ve risk kavramı, iş kazalarına sebep olması buna bağlı olarak çalışanın sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkilemesinden dolayı işletmeler ve çalışanlar için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işletmelerin çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyabilmesi için iş esnasında ortaya çıkabilecek tehlikeleri bilmesi gerekir (Devebakan, 2008: 20).

Tehlike, insan sağlığına karşı meydana gelen tehditlerdir. Tehlike hasar veya zararın meydana gelme olasılığıdır (Köktürk vd., 2003: 305). Tehlikeye sebep olabilecek birçok faktör vardır; bunların başında bireysel, çevresel ve teknik faktörler gelmektedir. Bireysel faktörler cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim, fizyolojik ve psikolojik sebepler olarak

sıralanmaktadır. Çevresel faktörler gürültü, ışık, ısı, mikro organizmalar, radyasyon, tahriş edici ve boğucu gazlar, anestezi ve narkotik maddelere maruz kalma gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Teknik faktörler, makinelerin düzenli onarımlarının yapılmaması, aşırı kapasite ile çalıştırılmaları, malzeme ve işyerindeki hatalar, aletlerdeki aksaklıklar, kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, ergonomik olmayan koşullar, makinelerin hatalı yerleşimi gibi durumlardır. Çevresel faktörler, çalışanlar adına genel olması gereken standartları içine alır (Akpınar, 2013: 19). Bireysel faktörler hem çalışanın hem de işverenin yükümlülüğünde olmasına rağmen çevresel ve teknik faktörler sadece işverenin yükümlülüğündedir. Ancak bireysel faktörlerden olan eğitim yetersizliği kişisel olup işverenin yükümlülüğünü kapsamaktadır (Öner, 2014: 12).

Tehlike kavramı genel olup daha çok çalışma ortamındaki aksaklıklardan kaynaklanmaktadır. Önemli olan ortaya çıkabilecek tehlikelerin çalışanın karşılaşma ihtimalini en asgari düzeye indirmek için önlemlerin alınmasıdır. Bu tehlikeleri minimum seviyede tutmak için en önemli görev çalışanlara düşmektedir. Çalışanların çevresini gözlemlemesi, ortaya çıkabilecek tehlike ortamlarını öngörmesi ve bu yerlerden geri durması tehlikeleri önlemede çok önemli yarar sağlamaktadır (Karahan, 2014: 12).

Çevremizde bulunan birçok faktör “tehlike” yaratabilir. Ancak bu faktörlerle karşılaşılması halinde tehlikeli durumun belirli bir ihtimal dâhilinde ortaya çıkma durumu söz konusudur; işte bu durumda riskten bahsedilir. Risk; olabirlikle yani olasılıkla ilintili bir kavramdır ve tehlikeli bir durumda istemeyen bir olayın vuku bulma ihtimali olarak tanımlanmaktadır (Bilir, 2005: 9). Tehlike ve risk kavramları birbirine bağlantılı olmasına rağmen farklı anlamalara gelmektedir. Risk, bir tehlikenin meydana gelme ihtimali ve meydana gelen tehlikenin ortaya çıkartacağı sonucun ortak olasılığıdır (Esin, 2005: 12).

Çalışma ortamlarındaki tehlikenin ne durumda riske dönüşebileceğinin bilinmesi ve ona göre hareket edilmesi gerekmektedir. Bu durum görmezden gelindiğinde, çalışanın sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışması ve işten kaynaklanan sağlık sorunlarıyla baş etmesinin imkânı yoktur. Sağlığın muhafaza edilebilmesi için ilk olarak sağlığı kötü yönde etkileyen faktörlerin iyi bilinmesi gerekir.

Çalışma ortamının getirdiği tehlikeler giderilmediğinde riske, risk giderilemediğinde ise işten kaynaklanan sağlık sorunlarına, iş kazalarına, meslek hastalıklarına ve bunlara bağlı sakatlık, iş görmezlik durumlarına ve işe devamsızlıkların meydana gelmesine neden olmaktadır (Bilir, 2005: 9-11).

Örgütün öncelikli olarak risk ve tehlikeleri önleyebilmesi için risk değerlendirmesi yapması gerekir. Riskler değerlendirilir, derecelendirilir ve gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için prosedürler oluşturulur, sonraki adımda risk seviyelerinin kabul edilebilirliğinin önceden belirlenmiş kriterler ile karşılaştırması sağlanır. Risk değerlendirmesi aşamasında, riskin kabul edilebilirliğine karar vermek için, riskin önemi üzerinde detaylı bir şekilde durulur. Risk değerlendirmesi aşamasında, olayların vuku bulma ihtimali ve vuku bulduğunda maruz kalınabilecek sonuçlar belirlenmeli ve buna yönelik tedbirler alınmalıdır (Sarıçam, 2012: 15).

1.1.2.3. Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirmesi, örgütlerde var olan ya da dışarıdan maruz kalınacak tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine sebep olan unsurlar ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilmesi, derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli olan çalışmaları belirtmektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), 2012, Madde 3, 1-ö).

Risk değerlendirme çalışmalarında ilk olarak, örgütlerdeki çalışma koşulları, kullanılan hammaddeler, makine ve tesisat, insan ve organizasyon hatalarının sebep olduğu tehlikeler de göz önüne alınarak ve çalışanların sağlık ve güvenliklerine zarar verebilecek bütün etmenlerin belirlenerek değerlendirilmesinin yapılması ve risklerinin kontrol altına alınması için bir kılavuz hazırlığı yapılmaktadır (Baysal, 2004: 28).

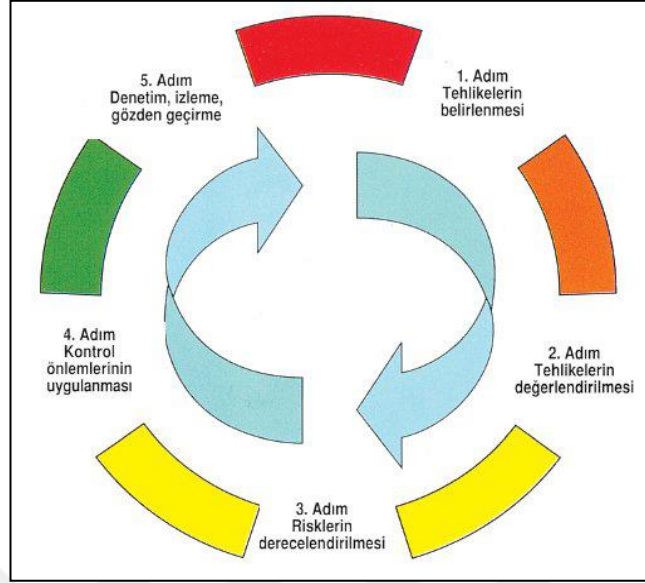
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin temel taşı “Risk Değerlendirmesi” oluşturmaktadır. Risk değerlendirmesinin amacı örgütlerdeki çalışma koşullarının getirdiği her türlü tehlike ve sağlık riskini minimum seviyeye indirmek ve söz konusu risk ve tehlikeleri çalışanlar ve örgüt için zararsız duruma getirmektir. Risk değerlendirmesi ekseninde değerlendirilen riskler iş kazalarının yanı sıra her türlü meslek hastalığı ve diğer sağlık risklerini de kapsayabilmektedir (Devebakan, 2007: 21).

Riskler değerlendirilir, derecelendirilir ve prosedürlerin oluşturulması için gerekli görölen kontrol ölçümleri yapılır ve risk seviyelerinin kabul edilebilirliğinin önceden oluşturulmuş kriterler ile karşılaştırması yapılır. Kalan riskin katlanılabilirliğinin değerlendirmesi, ihtiyaç duyulan her ilave risk kontrol önleminin belirlenmesi, risk kontrol önlemlerinin riski katlanılabilir bir seviyeye indirmeye yetip yetmeyeceğinin değerlendirilmesi yapılır.

Risk değerlendirmesi aşamasında, riskin kabul edilebilirliğine karar vermek için, riskin ehemmiyeti üzerinde kapsamlı olarak durulur (Özkılıç, 2014: 86). Risk değerlendirmede birçok farklı yöntem vardır. Bunlar, risk/karar matrisi, olası hata türleri ve etkileri analizi, kontrol listeleri, hata ağacı analizi (tümdengelim), olay ağacı analizi, tehlike ve işletilebilme çalışması, neden sonuç analizi yöntemleri ile denetim listesi analizi ve eğer olursa analizi olarak sıralanabilir (Turan ve Müezzinoğlu, 2006: 33).

Risk değerlendirmesi beş adımda gerçekleşmektedir. Bunlar (Ürüt, 2010: 60):

- Tehlikelerin belirlenmesi,
- Tehlikelerin değerlendirilmesi,
- Risklerin derecelendirilmesi,
- Kontrol önlemlerinin alınması,
- Denetim, izleme ve gözden geçirme



Kaynak: Ürüt, 2010: 60

Şekil 1.1. Risk Değerlendirme Döngüsü

Bu beş adım bir örgütte İSG çalışmalarında işletmelerin önemsemesi gereken adımları oluşturmaktadır. Şekil 1.1’de olduğu gibi risk değerlendirme sürecinde ilk adım tehlikeleri belirlemek olmalıdır. Tehlikeleri belirlemek için planlı ve dikkatli çalışmak gerekmektedir. Bir tehlikenin varlığı halinde tehlikelerin sınıflandırılması gerekir. Bir işletme için tehlikelerin belirlenmesi hem işletme açısından hem de çalışan açısından fayda sağlamaktadır. İş tehlikelerine gerektiği kadar önem verilmemesi insanların hayatlarını tehlikeye atmış hatta insanların hayatlarını sonlandırmak gibi telafisi mümkün olmayan hatalara yol açmıştır. Bu yüzden işyerinde İSG aşamasında tehlikeler önemsenmelidir ki hatalar asgari düzeye indirilebilsin (Öner, 2014: 14).

1.1.3. İş Sağlığı-Güvenliği

İnsanoğlunun varlığından itibaren İSG uygulamalarından bahsetmek mümkündür. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde de bahsettiği gibi insan ihtiyaçları sınırsızdır ve insanların bu ihtiyaçları karşılaması için çalışmaya ihtiyacı vardır. İnsanların çalışma sahaları arttıkça meslekler ortaya çıkmış bunu iş kazaları ve meslek hastalıkları takip etmiştir. Sanayileşme ve teknolojinin gelişmesiyle fabrikaların kurulması, üretimde artışı sağlamak için vardiyalı çalışma ve fazla mesainin başlamasıyla kadın ve

çocukların çalışma hayatına girmesi iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşma sıklığını artırmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması İSG'nin gerekliliğini gözler önüne sermiştir (Bıyıkçı, 2010: 3; Devedbakan, 2007: 20; Kılıkış, 2014: 4).

ILO ve WHO' nun yayımladığı ortak bir bildiriye göre İSG; çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki iyi hallerini olabilecek en yüksek seviyeye getirmeyi ve bu durumu sürdürmeyi amaçlayan ve bu bağlamda iş ortamındaki zararlı etmenlerden çalışanları koruyup, onların uygun bir iş pozisyonuna yerleştirilmesini hedefleyen bir bilim dalıdır (Üngüren ve Koç, 2015: 126).

İSG kavramı, çalışanın çalışma şartları ile kullanılan mühimmattan dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerden arınmış ya da bu tehlikelerin asgari seviyeye indirildiği bir çalışma ortamında huzurlu bir şekilde yaşayabilmesini anlatmaktadır (Centel ve Demircioğlu, 2003: 153). İSG, çalışanları meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korumak aynı zamanda onlara daha iyi çalışma koşulları sağlamayı amaçlamaktadır (Özkılıç, 2005: 5).

Sosyal hukuk devletin başlıca görevi çalışanlar için güvenli ve rahat bir iş ortamı temin etmek ve iş ortamından ve işin gereğinden kaynaklanan risklere karşı çalışanları korumaktır. Tüm çalışanlar çalışma ortamındaki koşullarının iyileştirilmesi ve psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasını ister. Çalışanların çalışma ortamındaki ihtiyaçları karşılandığında iş tatminleri de bununla doğru orantılı bir şekilde artırmaktadır (Devedbakan, 2007: 33).

1475 Sayılı İş Kanunu'ndaki "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı yerine, 4857 Sayılı İş Kanunda ve 2012 yılında çıkarılan 6331 Sayılı İSGK'da daha geniş kapsamlı ve evrensel bir kavram olan "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramı kullanılmıştır.

Bu genişlemede "işçi" yerine "iş" kavramının kullanılması, işçinin korunmasına yönelik koruyucu ilkenin zedelendiğine yönelik değerlendirmelere yol açmışsa da içeriği daha geniş olan koruyucu bir anlam taşımaktadır. Çünkü çalışma nedeniyle işten ve iş ortamından kaynaklanan riskler sadece işçileri değil bütün çalışanları etkilemektedir. Sorunun bütün çalışanların sorunu olduğunun anlaşılmasıyla kavram işçi niteliği taşımaktan çıkmıştır (Kılıkış, 2014: 4).

ILO Genel Direktörü Guy Ryder 104. Uluslararası Çalışma Konferansında konuyla ilgili olarak şunları dile getirmiştir: "Her yıl 2 milyondan fazla çalışanın iş

kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hayatları son bulmaktadır. Her yıl 313 milyondan fazla çalışan iş kazasına maruz kalmaktadır ve bu da her gün 860 bin kişinin iş başında yaralanması veya zarar görmesi anlamına gelmektedir. Her ölümün, yaralanmanın ve hastalığın temsil ettiği insanlık trajedisine ilave olarak, bulunduğumuz tahminlere göre dünyanın toplam gayri safi hâsılasının % 4'üne karşılık gelen maddi kayıplardan söz etmek mümkündür”

104. Uluslararası Çalışma Konferansında değinilen sayısal değerlerin yüksekliği çalışma ortamından ve işin gereğinden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların eğitiminin ne denli hayati olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. İSG uygulamalarının hem işverenler hem de çalışanlar tarafından amacına uygun bir şekilde yerine getirilmemesi sonucu iş kazaları ve ölümlerin meydana geldiği anlaşılmaktadır. İSG kurallarına uyularak bu ölümlerin azalacağı bilinmektedir.

Dünyadaki istihdamın büyük bir bölümünü mikro ve küçük (KMİ) işletmeler oluşturmaktadır. Mikro işletmeler genel olarak 10'a kadar işçi çalıştıran işyerleri olarak tanımlanırken küçük işletmelerde çalışan işçi sayısı 10 ile 100 arasındadır. KMİ, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülkelerde tüm firmaların yüzde 95'ini oluşturmaktadır ve bu işletmeler toplam istihdam içerisinde yaklaşık %46 oranında pay sahibidirler. Ancak KMİ'lerde İSG'ye yönelik uygulamalar pek fazla söz konusu değildir. Bunun sebebi bu alanda kolayca ulaşılabilecek rehberliğin ve uzmanlığın yetersizliği veya olmayışı, tehlike ve risk farkındalığının yeterli düzeyde olmaması, kendi hesabına çalışmanın artması ve taşeronluk gibi çok sayıda tarafın yer aldığı sözleşmelerin düzenlenmesi ve küçük işletmelerin ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere uyma eğiliminin daha az olmasıdır. Ancak ILO mikro ve küçük işletmelerdeki problemi çözmek adına 2010-2016 eylem planında KMİ'lerde İSG şartlarını iyileştirme adına adımlar atılmasını kararlaştırmıştır (104.Uluslararası Çalışma Konferansı, 2015).

1.1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Kaza, toplumsal bir oluşum sürecinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrolün dışında meydana gelen ve aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olaylara denir. Herhangi bir olayın zarar vermesi kaza olarak adlandırılması için yeterlidir. Hukuki açıdan bir olayın kaza olarak değerlendirmesi için zarar olması

gerekir. WHO iş kazasını “önceden planlanmamış, genellikle yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. ILO ise, iş kazasını "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde ifade etmektedir(Yiğit, 2013: 19).

İş kazası tanımı en geniş haliyle 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 13’de yer almaktadır. Bu maddeye göre iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ve ruhen özre uğratan olaydır (Resmi Gazete, 16.06. 2006).

- Sigortalının örgütte bulunduğu esnada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle, sigortalı kendi namına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş sebebiyle,
- Bir işverenin sorumluluğu altından çalışan sigortalının, görevli olarak örgüt dışında başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu Kanun’un 4. Maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatından dolayı çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalılara, işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi, gelişi esnasında,

İş kazalarından dolayı meydana gelen zararlar hiç azımsanmayacak kadar önem arz etmektedir. En son ülkemizde yaşanan Soma faciası da iş kazalarının ne kadar tahrip edici etkileri olduğunu gözler önüne sermektedir.

Meslek hastalığı, işverence yapılması istenen bir işten dolayı çalışanın zarar görmesi durumunda ortaya çıkan hastalığa denir. Yani bir hastalığın meslek hastalığı olabilmesi için işin gereğinden dolayı ortaya çıkması gerekir. Yani her işitme problemi yaşayan çalışanı meslek hastalığı olarak adlandırmak yanlış olur, meslek hastalığı olarak adlandırılabilmesi için işitme probleminin çalışanın yaptığı işten kaynaklanması gerekmektedir. Meslek hastalıkları giderek önem kazanmaktadır çünkü günümüz işletmelerinde iş kazalarının yanı sıra meslek hastalıkları da ortaya çıkmaktadır (Yiğit, 2013: 33).

Meslek hastalığının hukuki tanımı 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14.Maddesine şu şekilde yapılmıştır: Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin yapısından ötürü tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük durumlarıdır (Resmi Gazete, 16.06.2006).

İş kazası ile meslek hastalıkları arasında belirgin farklar vardır. İş kazası bir işçinin kötü çalışma koşullarından etkilenerek hastalanmasıdır. Meslek hastalıkları ise kötü şartlarda çalışan işçinin belirli ve uzun bir süre sonra hastalığın ortaya çıkmasıdır. Kısacası iş kazası ani bir şekilde ortaya çıkmasına rağmen meslek hastalıklarının ortaya çıkması için süre gerekmektedir. Meslek hastalıkları genel olarak 5 grupta toplanmaktadır. İlk olarak bu grupta kimyasal maddelerden kaynaklı meslek hastalıkları yer almaktadır. Kimyasal maddelerden kaynaklı meslek hastalıklarının sebebi iş ortamındaki gazlar ve tozlar, diğer kimyasallar ve ağır metallerdir. İkincisi fizik ve mekanik etkiler sonucu oluşan hastalıklardır. Bunun sebebi ise iş ortamındaki gürültü ve titreşim, soğuk ve sıcak, ışınlar ve aydınlatma gibi çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Diğer mesleki hastalıklar ise tozların etkisinden oluşan mesleki hastalıklar, bulaşıcı hastalıklar ve psiko-sosyal kaynaklı meslek hastalıklarıdır (Yiğit, 2013: 35-36).

Tablo 1.1. İş Kazalarının Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş Grupları	2013			2014		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
15-17	422	2422	2844	545	2849	3394
18-24	5515	34684	40199	7101	39570	46671
25-29	3919	36296	40215	5117	40382	45499
30-34	3698	33962	37660	5042	37585	42627
35-39	3244	25123	28367	4471	28363	32834
40-44	2355	18939	21294	3437	22181	25618
45-49	1092	12127	13219	1655	14232	15887
50-54	379	4605	4984	627	6188	6815
55-59	97	1856	1953	142	2414	2556
60-64	18	510	528	32	675	707
65+	6	120	126	5	160	165
Toplam	20745	170644	191389	28174	194599	222773
Kaynak: SGK İstatistik Yılığ 2013-2014						

Yaşa ve cinsiyete göre iş kazalarının dağılımı Tablo 1.1'de verilmektedir. Verilere göre en çok iş kazası yaş gruplarına göre dağılımda 2013 yılında 25-29 yaş grubunda,

2014 yılında ise 18-24 yaş grubunda ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre bakıldığında her iki yılda da 25-29 yaş arası erkeklerde iş kazalarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1.2. İş Kazalarının İş Saatlerine Göre Dağılımı

Yıllar	2013			2014		
İş Saatleri	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
00.00	340	2497	2837	422	2739	3161
01.00	341	3045	3386	488	3306	3794
02.00	300	2837	3137	413	3151	3564
03.00	301	2546	2847	396	2825	3221
04.00	286	2281	2567	381	2519	2900
05.00	317	2392	2709	396	2534	2930
06.00	415	2454	2869	463	2747	3210
07.00	844	3588	4432	1050	3891	4.941
08.00	1214	9195	10409	1714	10573	12.287
09.00	1471	14.041	15.512	2066	15917	17.983
10.00	1645	16046	17691	2294	18005	20.299
11.00	1699	17063	18762	2351	19466	21.817
12.00	1129	7938	9067	1599	9162	10.761
13.00	1238	10430	11668	1704	12099	13.803
14.00	1516	14145	15661	2220	16325	18.545
15.00	1603	13837	15440	2224	15948	18.172
16.00	1411	11960	13371	1860	13328	15.188
17.00	1229	9192	10421	1545	10257	11.802
18.00	809	5519	6328	1082	5981	7.063
19.00	627	4382	5009	797	5007	5.804
20.00	549	4010	4559	691	4537	5.228
21.00	494	3902	4396	733	4503	5.236
22.00	500	3829	4329	662	4339	5.001
23.00	467	3515	3982	623	4033	4.656
Toplam	20745	170644	191389	29581	194599	222773
Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2013-2014						

Tablo 1.2'ye bakıldığında iş kazalarının yoğun yaşandığı saatler ilk mesai saatleri olan 9.00-10.00 saatleri arasında ve öğlen arasına yaklaşıldığı 11.00-12.00 saatleri arasındır. Ayrıca mesai bitiminin yakın olduğu 16.00-17.00 arasında da iş kazalarının yoğun bir şekilde yaşandığı görülmektedir. İş kazalarının genel yoğunluğuna bakıldığında işgününün ilk saatleri ile son saatlerinde kaza sayısının nispi fazlalığı dikkatleri çekmektedir.

Tablo 1.3. 2007-2014 Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Yıllar	İşçi Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	İş Kazası Sebebiyle Ölüm Sayısı	Meslek Hastalığı Sebebiyle Ölüm Sayısı	Toplam Ölüm Sayısı
2007	8.505.390	80.602	1.208	1.043	1	1.044
2008	8.802.989	72.963	539	865	1	866
2009	9.030.202	64.316	429	1.171	0	1.171
2010	10.030.810	62.903	533	1.444	10	1.454
2011	11.030.939	69.227	697	1.700	10	1710
2012	11.939.620	74.871	395	744	1	745
2013	12.484.113	191.389	351	1360	0	1360
2014	18.097.988	221.366	494	1626	0	1626

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı, 2013-2014

SGK tarafından hazırlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin yaklaşık 18.097.988 milyon çalışanı kapsayan 2014 yılı istatistiklerine göre, 221.366 iş kazası bildirilmiş bu iş kazalarında ölenlerin sayısı 1626 olarak belirlenmiş, 494 meslek hastalığı tespit edilmiştir. 2013 yılına baktığımızda iş kazaları 191.398, meslek hastalıkları ise 351 olarak saptanmıştır. 2013 ile 2014 yıllarını karşılaştırdığımızda iş kazalarında yaklaşık %15’lik artış meydana gelirken meslek hastalıklarında % 40’lık bir artış meydana gelmiştir.

1.1.4. İş Sağlığı-Güvenliğinin Önemi

ILO’ ya göre dünyada her gün 6.300 ve her yıl 2.3 milyondan fazla çalışan iş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybetmektedir (Kılış, 2014: 21). Nitekim ülkemiz özellikle ölümlü iş kazalarında Avrupa’da ilk sırada, dünyada ise üçüncü sırada yer almaktadır (TMMOB, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, 2015: 152). Dünyada ve ülkemizde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının mağduru olan çalışanları korumak için İSG uygulamalarına önem verilmesi gerekmektedir. Aşağıda İSG'nin önemi çalışan, işveren ve toplumsal yönlerden ele alınmaktadır.

1.1.4.1. Çalışan Açısından Önemi

İSG’nin çalışan açısından önemi hayatidir. Çünkü çalışanlara yönelik İSG önlemleri çalışanların meslek hastalıklarına tutulmasını ve iş kazalarına maruz kalmasını engellemektedir. İş kazalarının ortaya çıkarmış olduğu zararlardan direkt

etkilenen taraf çalışanlardır. Çalışanların iş kazalarından dolayı yaşamış olduğu kayıplar yaralanma ve hatta ölümle sonuçlanmaktadır.

Yaralanma sonucu çalışma gücünü belirli veya belirsiz sürede kaybeden çalışanlar ücret gelirinin azalmasına hatta gelirini tamamen kaybetmek gibi sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum sadece çalışana maddi manevi kayıplar yüklememekte ataerkil bir ailede tüm aile üyelerini de etkilemektedir. İş kazası sonucu sakat kalan çalışan kendisini işe yaramayan, ailesi ve toplum için külfet oluşturan biri olarak görmeye başlar. İş kazalarının en kötü sonucu ise çalışanın hayatını sonlandırmasıdır. Bundan dolayı İSG uygulamalarının amacı hem çalışanı korumak hem de çalışanın bakma sorumluluğu olduğu kişilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını engellemektir (Karahan, 2014: 29; Medeni, 2014: 9).

İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı ilk zarar gören çoğunlukla çalışanlar olmuştur. Bu sebepten ötürü İSG'nin temel amacı, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarının tehlikelerine karşı korumaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkışı ile İSG'nin eksik ya da yetersiz uygulanması arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Çalışanlar, iş sağlığı-güvenliği sağlanmış bir çalışma ortamında çalıştıkları zaman daha verimli çalışmakta ve kendilerini güvende hissetmektedirler (Karahan, 2014: 29). Bu durumun çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yansıması muhtemeldir.

1.1.4.2. İşveren Açısından Önemi

İSG çalışan için ne kadar önemliyse işveren içinde o kadar önemlidir. İSG eksikliği sonucu ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının işveren için maliyeti doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olarak ikiye ayrılmaktadır. Tahmin edilebilir, önlenabilir ve sigortalanabilir nitelikte olan maliyetler doğrudan maliyetlerdir.

Örneğin, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı ortaya çıkan sağlık giderleri, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, ölüm tazminatları, malullük aylıkları, cezai ödemeler gibi maliyetlerdir.

Önceden tahmin edilemeyen, kontrol edilmesi ya da müdahale edilmesi oldukça zor olan ve çoğunlukla sigortalanamayan maliyetlere dolaylı maliyetler denilmektedir. Örnek olarak iş kazası sonucunda hasara uğrayan makine-teçhizatın bakımı,

yenilenmesi için gereken net maliyetler ile ürün ya da hammaddelerde doğan kayıplar, normal şartlarda olmayan iş kazaları sebebiyle ortaya çıkan acil müdahale ve sağlık harcamaları gibi harcamalarda bu grupta yer almaktadır.

İSG getirmiş olduğu yükümlülüklerin uygulanmaması ya da eksik olarak uygulanması nedeniyle ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti; bu olası durumları önlemek için yapılan harcamalar ve ortaya çıkan olayların sebep olduğu zararların (bina, tesisat, makine-teçhizat, hammadde, işgücü zararı, olaydan sonra yapılan tüm harcamalar ve tazminat vb.) toplamından oluşmaktadır (Karahan, 2014: 30). Bu nedenden dolayı İSG ile ilgili olarak “önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır” fikri ortaya çıkmıştır (Tiryaki, 2011: 18). İSG’nin uygulanmaması sonucu ortaya çıkan zararlar iş kazasının türüne, iş kazasının neticesine, çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığından etkilenme boyutuna ve etkilenen çalışan sayısı ile iş kolunun özelliklerine göre farklılık göstermektedir (Orhan, 2007: 35).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı kayıplar işverenler için çalışanın bu olaydan nasıl zarar gördüğüne göre değişmektedir. Çalışanın sakatlanması veya yaralanması işverenin kısa veya uzun vadede oluşan bu zararı telafi edebilmesine rağmen ölüm veya çalışanın işgücünü tamamen kaybetmesi durumunda işverenin bunu telafi etmesinin pek de imkânı kalmamaktadır. Bu sebepten dolayı “önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır” düşüncesiyle işverenler hareket etmeli çalışanlara güvenilir bir ortam sağlayarak onların huzur içinde çalışmasını sağlamalıdır (Tiryaki, 2011: 17).

1.1.4.3. Toplumsal Açıdan Önemi

İSG’nin toplumsal bağlamda sadece sosyal değil aynı zamanda ekonomik avantajları bulunmaktadır. En önemli sosyal avantajlarından biri insan ölümlerini ve sakatlanmalarını asgari düzeye çekmesidir. Böylelikle çalışma ortamındaki işçiler geleceğe güvenle bakabileceklerdir.

Ölüm ve sakatlanma sonucu oluşan psikolojik rahatsızlıklar çalışanları etkilediği kadar toplumu da etkilemektedir (Erginbaş, 2010: 26). Toplumu etkilemesi bakımından en önemli örnek 13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa’nın Soma İlçesi’ndeki yeraltı kömür ocağında aralarında 5 Maden Mühendisinin de bulunduğu 301 Maden emekçisinin

yaşamını yitirdiği faciadır. Bu kayıpların daha fazla yaşanmaması için İSG'ye gereken önem verilmelidir.

İSG tedbirlerinin alınmaması sonucu ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının işverene ve işçiye zararının dışında ülke ekonomisine de zararı bulunmamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sağlık sektörü ve sigorta sektörünü etkilemektedir. Bununla beraber iş kazası veya meslek hastalıklarına maruz kalan işçilerin işgücü kaybı ekonomik yapıyı olduğu kadar sosyal yapıyı da etkilemektedir. Böylelikle iş kazaları ve meslek hastalıkları sosyo-ekonomik bakımdan kalkınmak isteyen ülke için engel oluşturmaktadır (Erginbaş, 2010: 27). İş sağlığı-güvenliğine işyerlerinde gereken önem verilmediği takdirde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artacağı kolaylıkla söylenebilir. Bundan da en fazla zarar görenler, birinci derecede çalışanlar olmaktadır. Her şeyden önce çalışanın ve doğal olarak çalışanın ailesinin gelir düzeyi düşmektedir. Bu durum çalışan ve ailesi üzerinde bazı olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Sakat kalan veya belirli uzuv veya uzuvlarını kaybeden çalışan psikolojik bazı rahatsızlıklarla karşılaşmaktadırlar. Bu sadece çalışanları değil aynı zamanda toplumu da olumsuz etkilemektedir (Yiğit, 2005: 8).

1.1.5. İş Sağlığı-Güvenliğinin Amacı

İSG günümüzdeki anlayış içerisinde disiplinler arası etkileşimi ve işbirliğini gerekli kılan, tıp, fizik, hukuk, psikoloji gibi pozitif ve sosyal bilimlerin desteğiyle gelişen bir bilim dalıdır. Teknik ve fiziki bakımdan ele alındığında, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin minimum düzeye indirilmesi veya ortadan kaldırılması temel alırken, sağlık bilimleri açısından ortaya çıkan iş kazaları sonucu yaralanmalar ve meslek hastalıklarını koruma ve tedavi etme ön plana çıkmaktadır. Psikolojik ve sosyolojik bakış açıları iş sağlığı-güvenliğinde; çalışanların davranış, tutum ve kültürlerine ilişkin konular üzerinde odaklanmaktadır. Ayrıca hukuki açıdan iş güvenliğini sağlama konusu, temelde işverene ve çalışana esasen kamu hukuku temelinde getirilen hukuk kurallarını içermektedir (Yalçın, 2013: 45).

Nitekim iş kazaları ve meslek hastalıklarının artması sonucunda Türk İş Hukukunda tanzim kadar önlemenin de önemli olduğu düşüncesiyle sosyal tarafların

tümüne görevler yüklenmiş ve çalışan ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri ışığında daha detaylı tanımlanmıştır (Akın, 2005: 1).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin (1948) 3. Maddesinde “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır” denilmektedir. Bildirgenin 25. Maddesinde “Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, mesken, giyim, yiyecek, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dâhil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, sakatlık, hastalık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır” hükmü ile İSG’nin önemine değinilmektedir (Resmi Gazete, 1949).

İş sağlığı-güvenliğinin bu noktada 3 temel amacı vardır. Bunlar çalışanların korunması, işletmelerin korunması ve üretimin korunmasıdır. Çalışanların korunması; sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturmayı, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumayı ve çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını temin etmeyi ve geliştirmeyi içermektedir. İşletmenin korunması; kaza veya istenmeyen olayları önceden belirleyip gerekli tedbirleri alarak, ortaya çıkacak doğrudan ve dolaylı zarar ve ödemeleri önlemeyi kapsamaktadır. Üretimin korunması ise üretimin sürdürülebilirliğini devam ettirmeyi ve verimi artırmayı amaçlamaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2014: 245).

1.1.6. İş Sağlığı-Güvenliğinin Faydaları

İSG önlemlerinin alınmasının çalışana katkısı olduğu kadar işletmeye ve ülke ekonomisine katkısı bulunmaktadır. Bütün tehlike ve risklerden arındırılmış bir çalışma ortamında çalışmak her şeyden önce, çalışanların moral düzeylerini yükselterek onların daha sağlıklı olmasına yol açacak böylelikle üretim sürecine daha kolay uyum sağlayıp işgücüne verimli bir şekilde katkıda bulunmalarını temin edebilecektir (Akkaya, 2007: 18). Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı zarar gören işçilerin büyük bir bölümü çalışma karşılığı elde ettiği ücret gelirinden başka gelir sağlayıcısı olmadığından çalışanlar ve onların bakmakla yükümlü olduğu aileleri ekonomik sıkıntı içerisine düşmektedirler. İş kazasının ölümle sonuçlanması durumu ise çalışan yakınlarının karşılaşılabileceği en büyük tehlike olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı iş

sağlığı-güvenliği tedbirleri, çalışan ve yakınlarının kaza sonucu ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntıları önlemekte bir öncüdür (Hatipoğlu, 2006: 13).

İş kazaları ve meslek hastalıkları çok miktarda zaman, makine-teçhizat ve işgücü kaybına yol açmaktadır. İş kazası sonucu oluşan bu kayıplar Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından karşılanmakta bu da ülke ekonomisine maliyetler yüklemektedir (Akkaya, 2007: 18).

İSG önlemlerinin alınmasının işletmeye olan faydalarını şu şekilde sıralanabilir: Tehlikesiz bir ortamda çalışmak çalışanların işe olan tatmini artırmaktadır ve bu durum onların iş verimine olumlu yansımaktadır. Verimin artması işletmelerin kârlılığını artırarak doğrudan ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır (Çakıroğlu, 2007: 23).

1.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri

Küçük işletmelerde İSG'ye ilişkin çalışmaları yöneticilerin yüklenmesi ihtiyacı önemli ölçüde karşılamasına rağmen büyük işletmelerde ayrı bir birime ihtiyaç duyulmaktadır. İSG'ye yönelik görevi yerine getirecek birim, işletmenin tamamına hizmet edeceğinden, insan kaynakları bölümüne bağlı bir şekilde oluşturulması gerekmektedir (Sadullah, 1998: 415).

İş sağlığı-güvenliğinin temel esası işin, çalışana ve çalışanın da işe uyumunu sağlamaktır. Belirlenen hedeflere ulaşmak yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminin sorumluluğu altındadır. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimine 3 temel sorumluluk düşmektedir. Bunlar(Özkılıç, 2005: 20);

- Tehlikeleri belirlemek,
- Her tehlike için riskin boyutunu öngörmek ve saptamak,
- Riskin kabul edilebilir olup olmadığına karar vermek ve riski kontrol altına altında tutabilmektir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (İSGYS), işyerlerinde işlerin gerçekleştirilmesi esnasında çeşitli faktörlerin sebep olduğu sağlığa zarar verebilecek kaza ve diğer etkenlerden korunmak ve daha iyi çalışma ortamı temin amacıyla sistemli ve bilimsel bir şekilde tehlikelerin ve risklerin belirlenmesi ve bu tehlikeye risklere

yönelik önlemlerin alınması çalışmalarının gerçekleştirildiği bir yaklaşımdır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005: 2). Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi konusunda geliştirilmiş önemli bir standart bulunmaktadır. 1999 yılında İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından yayınlanan OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı, 2001 yılında Türk Standartları Enstitüsü tarafından TS 18001 olarak kabul edilen, zamanla iş güvenliği sorununa çözüm bulmaya aday bir standarttır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 190).

OHSAS 18001 standardı, iş sağlığı-güvenliğine yönelik risklerin kontrol edilmesini ve performansın iyileştirilmesini sağlamak için gerekli İSG yönetim sistemi şartlarını içerir (İri, 2007: 31).

Sürekli iyileştirmeyi sağlamak isteyen bir kuruluş aşağıda sıralanan bir İSG yönetim sistemini oluşturmaktadır (Devebakan, 2007: 43).

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikası
- Planlama
- Uygulama ve işletme
- Kontrol ve düzeltici faaliyetler
- Yönetimin gözden geçirmesi



Şekil 1.2. Başarılı Bir İSG Yönetim Sistemi Elemanları(Kaynak: TSE, 2008: 2)

1.1.7.1. İSG Politikası

Kuruluşun üst yönetimi tarafından onaylanmış, bütün sağlık ve güvenlik amaçlarını, sağlık ve güvenlik performansını geliştirme karar ve iradesini belirgin bir şekilde ortaya koyan bir iş sağlığı-güvenliği politikası olmalı ve aşağıdaki maddeleri içermelidir (TSE, 2004: 5).

- Kuruluşun İSG risklerinin yapısına ve büyüklüğüne uygun olmalı,
- Sürekli iyileştirmeyi sağlamalı,
- En azından yürürlükte olan İSG mevzuatına ve üyesi olduğu kuruluşların kurallarına uyulacağı konusunda anlaşma içermeli,
- Dokümanite edilmeli, uygulanmalı ve devam ettirilmeli,
- Çalışanların kendi bireysel İSG sorumluluklarının bilincinde olmaları için tüm çalışanlara duyurulmalı,
- İlgili taraflar için ulaşılabilir olmalı,
- Periyodik aralıklarla gözden geçirilmelidir.

1.1.7.2. Planlama

Kuruluşun planlama yapması için tehlikeleri tanımlaması, risk değerlendirme ve risk kontrolü yapması gerekmektedir. Kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için İSG yönetim programı veya programlarını oluşturmalı ve devam ettirmelidir. Bu programlar kuruluşun ilgili fonksiyon ve seviyelerinde hedeflere ulaşılması için verilen sorumluluk ile yetki ve amaçlara ulaşırken kullanılacak araç ve zaman çizelgesinden oluşmalıdır. İSG yönetim programları amaçlarına ulaşılıp ulaşılmadığını tespit etmek için düzenli ve planlı periyodik aralıklarla takip edilmelidir. Amaçlara ulaşmak için gerektiğinde İSG yönetim programları kuruluşun faaliyetlerinde, ürünlerinde, hizmetlerinde veya işletme şartlarındaki değişikliklere göre yeniden gözden geçirmeli ve düzenlemelidir (İri, 2007: 49).

1.1.7.3. Uygulama ve İşletme

İSG konusunda üst yönetim en büyük sorumluluğa sahiptir, bu sebeple yönetim temsilcisinin tayin edilmiş rolü, sorumluluğu ve harcama yapmayı içeren sorumlulukları olmalıdır. İSG çalışmaları belgelendirilmeli ve bu belgeler içerisinde risk altında çalışan

ve sistemin işleyişinden sorumlu olan tüm personelin yetki ve sorumluluklarının tanımlaması yapılmalı ve ilgili taraflara ilan edilmelidir. Risk altındaki her personel İSG çalışmalarının içerisinde yer almalıdır. Organizasyon, risklerin belirlenmesi, değerlendirmesi, kontrol önlemleri ve uygulama etkinlikleri, acil eylem ve planlama faaliyetlerini yerine getirmelidir (Özkılıç, 2005: 40).

1.1.7.4. Kontrol ve Düzeltici Faaliyet

Kuruluş, İSG performansını düzenli bir temelde takip etmek ve ölçmek için prosedürler oluşturmalı ve bunu devam ettirmelidir (TSE, 2004: 23). Standarda göre işletme, kazalar, olaylar, uygunsuzluklar için sorumluluk ve yetkiyi belirleyen prosedürleri belirleyip devam ettirmelidir. Bu prosedürler, risk değerlendirmesi sürecine göre incelenmelidir. Kontrol ve düzeltici faaliyetler kapsamında standardın gereklerinden birisi de olası uygunsuzluklara karşı düzeltici ve önleyici faaliyetlerin harekete geçirilmesi ve tamamlanması, ayrıca gerçekleştirilen düzeltici ve önleyici faaliyetlerin etkinliğinin doğrulanmasıdır (Devebakan, 2007: 48).

1.1.7.5. Yönetimin Gözden Geçirmesi

Kuruluşun üst yönetimi, İSG yönetim sisteminin sürekli uygunluğunu, yeterliliğini ve etkinliğini sağlamak için kendi belirlediği periyodik aralıklarla İSG yönetim sistemini incelemelidir. Yönetimin gözden geçirme süreci, yönetimin bu değerlendirmeyi gerçekleştirmesi için gerekli bilgilerin toplanmasına imkân tanınmalıdır. Bu inceleme belge haline getirilmelidir. Yönetimin incelemesi, İSG yönetim sistemi araştırma sonuçlarının, farklılık gösteren durumların ve sürekli iyileştirme taahhüdünün ışığında, İSG yönetim sisteminin politikası, hedefleri ve diğer elemanlarında olası değişiklik ihtiyaçlarına değinmelidir (TSE, 2004: 31).

1.1.7.6. İSG Yönetim Sisteminin Yararları

İSG yönetim sisteminin yararları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005: 11):

- Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden ve kazalardan koruyarak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını temin etmek,
- Çalışan motivasyonu ve çalışanın iştirakini artırmak,

- İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek iş ve işgücü kayıplarını asgari düzeye indirgeyerek, iş veriminde artışın sağlanması ve maliyetlerin en aza indirgenmesi,
- Çalışma ortamlarında alınan önlemlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları vb. durumların ortadan kaldırılması neticesinde işletme güvenliğinin temin edilmesi,
- Ulusal ve uluslararası yasa ve standartlara uyum sağlamak,
- İş performansının artışını sağlamak,
- Diğer işletmeler ve müşterilere karşı duyarlı, sorumlu bir imaj oluşturmak,
- Rakiplere karşı güçlendirilmiş işletme imajı ile bir üstünlük oluşturmak,
- Resmi makamlar nezdinde, kuruluşun iş güvenliğine olan duyarlılığını göstermek,
- Davalara neden olabilecek kaza riskini asgari düzeye indirmek,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının oldukça yüksek maliyetlerini minimum seviyeye indirmek,
- Kâr oranını artırmak,
- İSG çalışmalarını diğer faaliyetlere bütünleştirerek kaynakların muhafaza edilmesini sağlamak.

1.1.7.7. Yeni Yönetim Sistemlerimiz

TSE'nin yürütmekte olduğu 5 tane yeni yönetim sistemi bulunmaktadır. Bunlar (www.tse.org.tr, 09.12.2015);

- TS ISO 22301 Toplumsal Güvenlik İş Sürekliliği Yönetim Sistemi,
- TS ISO 31000 Risk Yönetimi,
- TS ISO 28000 Tedarik Zinciri Güvenliği Yönetim Sistemi,
- TS EN 15224 Sağlık Hizmetleri Kalite Yönetim Sistemi ve
- TS ISO 29990 Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Yönetim Sistemidir.

TS ISO 22301 Toplumsal Güvenlik İş Sürekliliği Yönetim Sistemi, iş sürekliliğinin oluşturulması, uygulanması, izlenmesi, gözden geçirilmesi, sürekliliğinin sağlanması ve iyileştirilmesi için risk yaklaşımını esas alan bir yönetim sistemi standardıdır. Bu standart; İşlerin aksamasına sebep olabilecek bir olayın ardından bir kuruluşun ürün veya hizmet sağlama kabiliyetinin önceden belirlenmiş kabul edilebilir

seviyelerde devam etmesi, bir faaliyetin kesintiye uğraması sonucunda kuruluş faaliyetinin devam edebilmesinin temin edilebilmesi için prosesler, prosedürler, kararlar ve faaliyetler oluşturması, başka bir deyişle, kuruluşların krizlerden ve felaketlerden kaçınmasına yardımcı olmak için proaktif ve reaktif planlar yaparak bu gibi durumlar gerçekleştiğinde hızlı bir şekilde olağan duruma geri dönülebilmesini sağlamaya yardımcı olur.

TS ISO 31000 Risk Yönetimi, kuruluşların karşılaşılabilecekleri riskleri belirler, analiz eder, risk derecelendirmesi yaparak riski değiştirip değiştirmeyeceklerini değerlendirmektedir.

TS ISO 28000 Tedarik Zinciri Güvenliği Yönetim Sistemi, uluslararası bir standart olup, Tedarik Zinciri Güvenliği Yönetim Sisteminin gereklerini tanımlar ve bu sistemi uygulamak isteyen kuruluşlara bir yönetim modeli sağlar.

TS EN 15224 Sağlık Hizmetleri Kalite Yönetim Sistemi, sağlık hizmetleri sunan kuruluşlar tarafından tek başına da tercih edilebilecek bir yönetim sistemi standardıdır. Bu standarttaki şartlar, TS EN ISO 9001: 2008 şartları ve sağlık hizmetleri için ek spesifik tanımlamaları içerir. Standardın odak noktası klinik süreçleri belirlenerek, sağlık hizmetlerinde kalite alt yapısını güçlendirmek ve faaliyetlerden kaynaklanan risklerin yönetimini sağlamaktır.

TS ISO 29990 Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Yönetim Sistemi ise yaygın eğitim ve öğretim konusunda, küresel çaptaki kuruluşların kalitesini geliştirmeyi amaçlar.

1.1.8. İş Sağlığı-Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı-güvenliğinin tarihsel gelişimine bakıldığında ilk yazılı belgeler ünlü Yunan düşünür Herodot'a kadar dayanmaktadır. Çalışanların sağlığının yapmış oldukları işten zarar görebileceği düşüncesi Hipokrat tarafından öne çıkarılmıştır (Yiğit, 2013: 5). Ancak iş sağlığı-güvenliğine dayalı yasal adımlar sanayi devriminin ağır çalışma koşullarına yönelik ayaklanmalar sonucunda ortaya çıkmıştır.

18.Yüzyılın ikinci yarısından itibaren İngiltere'de ortaya çıkarak ilerlemeye başlayan sanayi devriminin ortaya çıkardığı ağır çalışma koşulları nedeniyle çalışanlar ve işverenler arasında problemler yaşanmaya başlamıştır. Özellikle sanayileşmenin ilk

yıllarında ortaya çıkan ağır çalışma yükü, üretimde ve özellikle tekstil sanayinde makineleşmenin artmasıyla beraber çalışanların çok ağır şartlarda, başka bir deyişle uzun çalışma saatleri, ücretlerin düşük ve sert bir fabrika disiplini içerisindeki şartlarda çalıştırılması şeklinde kendini göstermiştir. Bu ağır çalışma koşulları 19.Yüzyılın özellikle ilk yarısında işçiler, sermaye sahipleri ve hükümet arasında birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuş ve söz konusu taraflar arasında büyük mücadeleler yaşanmıştır (Uzun, 2000: 203). Bu mücadeleler sonucu 1833’de İngiltere’de ortaya çıkarılan Fabrikalar Yasası ilk yasa olma özelliğini göstermektedir. Bu yasayla beraber çalışma süreleri 10 saate indirgenmiş, 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 18 yaşından küçük çocukların ise gece çalışmaları yasaklanmıştır.

1842 yılında çıkan yasayla birlikte kadın ve çocukların maden ocaklarında çalıştırılmalarına yasak getirilmiş, 1844 yılında fabrikalarda iş yeri hekimi bulundurma mecburiyeti getirilmiştir. Fransa’da aynı zaman aralığında bu anlamda yasalar çıkarılmıştır. İş sağlığı-güvenliği konusunda özellikle Bernardino Ramazzini’nin çalışmaları ile İtalya’da önemli adımlar atılmıştır.

İş kazası sonucu mağdur olanlara tazminat ödenmesi ilk olarak 1885 yılında Almanya’da hayata geçirilmiş ve az bir zaman içerisinde bütün Avrupa’da ve Amerika’da yaygınlık kazanmıştır (Yiğit, 2013: 5). Aynı tarihlerde Osmanlı Devletinde iş sağlığı-güvenliği alanında pek fazla bir gelişmeyle karşılaşmamaktadır. Bunun en büyük sebebi ise Osmanlı Devletinin sanayisinin olmayışındır (Yiğit, 2013: 6). Ancak Osmanlı Devletinde kömür ocaklarının var olması maden işçileri ile ilgili düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Bundan dolayı konunun ülkemizdeki gelişimini Osmanlı ve Cumhuriyet dönemleri olmak üzere iki farklı dönem şeklinde incelemek gerekmektedir.

Sanayi devrimi öncesi Osmanlı İmparatorluğu’nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayalı işyerlerinin yaygın olduğu görülmektedir. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını “lonca”ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir (TMMOB, 2015: 9). Loncaların çalışma hayatına yönelik en önemli katkılarında biri üyelerine hastalık, doğum, ölüm, iş kurma, işsizlik vb. durumlarda sosyal yardımda bulunmak için “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” adı verilen yardım sandıklarını oluşturmalarıdır. Loncalar, 19.Yüzyıla

kadar mesleki kuruluş olarak var olmuşlardır. Ayrıca lonca sisteminden başka iş yaşamı koşulları Mecelle tarafından düzenlenmekteydi (Akkaya, 2007: 10).

Tanzimat'tan sonra özellikle kömür ocaklarında çalışan işçiler yararına bazı düzenlemeler olmuş ve kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar oluşturulmuştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının zorluğu ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere sebep olmuştur. Üretimdeki kayıpları gidermek adına 1865 yılında 100 maddeden oluşan Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkartılarak iş sağlığı-güvenliği alanında ilk yasal düzenlemeye gidilmiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesinin sonrasında 1869 Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu nizamname Dilaver Paşa Nizamnamesine göre daha kapsamlı ve daha ileri hükümler getirmiştir (TMMOB, 2015: 10).

Maadin Nizamnamesi ile işverenlerin iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu önlemler alarak madenlerde doktor ve gereken ilaçları bulundurması, iş esnasında kazaya maruz kalan çalışanlara ya da çalışanların ölümleri durumunda ailelerine, meblağı yargı tarafından belirlenecek bir ödeneğin yapılması ve kazanın, işin kötü yönetiminden dolayı olduğunun tespit edilmesi durumunda işverenlerin para cezasına çaptırılmaları, kazanın çalışanın ihmalden veya kusurundan kaynaklandığı durumda ise işçinin 5-20 altın arasında yaptırımla cezalandırılması gerektiğini belirtmiştir. Aynı işkolunda 1921 yılında 151 Sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesi kanunu çıkarılmıştır (Akkaya, 2007: 12). Bu dönemde çıkan yasaların maden sektörüne ait olmasının sebebi maden sektörü dışında önemli olabilecek bir sektörün varlığının olmamasıdır (Tokol ve Alper, 2013: 242).

Cumhuriyet dönemine bakıldığında ilk yasal düzenleme 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Yasasıdır. Bu yasa ile çalışanlara hafta tatili getirilmiştir (Yiğit, 2013: 6). Cumhuriyet yıllarında çıkarılan önemli yasalar, 1926 tarihli olan Borçlar Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve yine 1930 tarihli Belediyeler Yasasıdır. Borçlar Kanunu'nun 332.Maddesinde işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumlulukları belirtilmiştir. 1580 Sayılı Belediyeler Yasasına göre işyerlerinin iş sağlığı-güvenliği yönünden bazı işlerini inceleme görevi belediyelere verilmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetlerinin götürülmesi 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunuyla

söz konusu olmuştur. 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu ile devlet bütün yönleri ile işçi ve işverene müdahale etmeye başlamış, çalışma yaşamının tüm sorunları kapsanmış ve ülkemizde ilk defa iş sağlığı-güvenliği konusunda detaylı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. 3008 Sayılı İş Kanunu ülkemizde 31 yıl yürürlükte kalmıştır (TMMOB, 2015: 12).

1945 yılında İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yine aynı yıl içerisinde Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bu bakanlığın kurulması İSG alanında en önemli adım olarak kabul edilmektedir. Bakanlığın görevleri arasında çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların hayat standartlarının yükselmesi, verimliliğin artırılması ve sosyal güvenliğin sağlanması gibi görevler yer almaktadır ve bu görevlerle devlet İSG'yi sağlama görevini üstlendiğini göstermektedir.

1945 yılında 4792 Sayılı “İşçi Sigortaları Kurumu” kanunu çıkarılmıştır. 1964 yılında 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu işçilere çeşitli risklere karşı güvenceler getirmiştir. 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu 31 yıl yürürlükte kaldıktan sonra o dönemin gereksinimlerini karşılamadığından dolayı 931 Sayılı Kanun çıkarılmıştır. Ancak kanunun usul yönünden iptal edilmesiyle 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle çalışma hayatında ve İSG alanında kapsamlı değişimler meydana gelmiştir. Bu kanun, ILO sözleşmeleri ve AB normlarından faydalanarak hazırlanmıştır (Tokol ve Alper, 2013: 243-244; Yiğit, 2013: 6-7).

Nihayet 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 Sayılı İSGK ile Türkiye’de İSG alanında ilk kez özel bir kanun düzenlenmiştir. Bu kanunun ortaya çıkmasında 2012 yılı Mart ayında Esenyurt’da 11 işçinin şantiye alanındaki bir çadır yangınında hayatlarının sonlanması etkili olmuş, tasarı 3 Nisan 2012 tarihinde TBMM’ye sunulmuştur. Bu yasanın getirmiş olduğu yenilikler, 50 işçi sınırını ve kamu-özel ayırımı kaldırması ve İş Yasasından farklı olarak kamu çalışanlarını da iş sağlığı-güvenliği kapsamına almasıdır (TMMOB, 2015: 16).

1.1.8.1. İş Sağlığı-Güvenliğindeki Gelişmeler

1.1.8.1.1. Uluslararası Düzenlemeler

İSG alanında ILO tarafından yapılan sözleşmeler başta gelmektedir. ILO'nun yanı sıra WHO ve Avrupa Birliği (AB) de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına çalışmalar yapmışlardır (Tiryaki, 2011: 37).

1.1.8.1.2. ILO Sözleşmeleri

Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkındaki 102 Sayılı ILO sözleşmesi 1952 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşme 9 başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar şu şekilde sıralanmaktadır: Sağlık yardımları, işsizlik yardımı, hastalık ödenekleri, ihtiyarlık yardımı, analık yardımı, iş kazası ve meslek hastalığı yardımları, maluliyet yardımı, aile yardımı ve ölüm yardımlarıdır. Türkiye'nin bu sözleşmeyi kabul etmesi 1971 yılında 1451 sayılı yasa ile olmuştur. Sağlık ve analık yardımları şartlı onaylanmakla birlikte diğer yardımlar olduğu şekilde onaylanmıştır (Sarıçam, 2012: 11).

Uluslararası Çalışma Konferansının 22.06.1981 tarihinde yaptığı toplantıda 155 Sayılı sözleşme kabul edilmiştir. Bu sözleşme ekonomik alanda faaliyet gösteren bütün çalışanları kapsamaktadır. İş sağlığı-güvenliği alanında ülke şartları göz önünde bulundurularak bir politika oluşturulmuş ve bunun denetiminin yapılması kararlaştırılmıştır. Uluslararası Çalışma Konferansının 26.06.1985 tarihinde yaptığı toplantıda kabul edilen 161 Sayılı Sözleşmeye göre ise iş sağlığı hizmetleri ekonomik alanda faaliyet gösteren bütün işletme çalışanlarını kapsamaktadır. Ülkemiz de 155 Sayılı sözleşme ile 161 Sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir (Alpar, 2003: 2-7).

28 Nisan'ın Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü ilan edilmesi ILO'nun iş sağlığı-güvenliği ile ilgili önemli bir çalışmasıdır. Bu tarih, 1989 yılında ABD ve Kanada'daki işçilerin ölen veya yaralanan meslektaşlarını yâd etmeleri fikrinden esinlenilerek belirlenmiştir (Demirbilek, 2005: 25).

1.1.8.1.3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

10.12.1948 tarihinde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" Türkiye tarafından 10.03.1954 tarih ve 6366 Sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir (Alpar, 2003: 6).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 25’de; “ her bireyin, sosyal güvenliğe, gerek kendisi, gerekse de ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dâhil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı olduğu belirtilmektedir” (Devebakan, 2007: 66).

İSG yönünden İnsan Hakları Bildirgesinin önemi sağlığa yönelik iyileştirme çabalarında devlete bir takım sorumluluklar yüklemesidir. Bireylere verilen birtakım hakların yanında bu haklarında korunması oldukça önemlidir (Karahan, 2014: 52).

1.1.8.1.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Bildirgesi’nin Avrupa’ya uyarlanmış şekli olarak adlandırılabilir. İnsan Hakları Beyannamesine göre bölgesel bir insan hakları beyannamesidir. AB ülkeleri İSG konusunda çok önemli düzenlemeleri çalışma hayatında çok önemli yer teşkil eden işçiler için yapmışlardır (Kırmızı, 2005: 19).

18.10.1961 tarihinde Torino’da imzalanan ve ülkemizde ise 16.06.1989 tarihinde 3581 Sayılı Kanunla kabul edilen Avrupa Sosyal Şartının üzerinde durduğu ilk konu insan hakları ve temel özgürlüklerin yerine getirildikten sonra ırk, renk, siyasal görüş, cinsiyet ve sosyal alt yapı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanılması gerektiğidir. Bu sözleşme çalışma hayatını ayrıntılı bir şekilde düzenlemekte ve temel sosyal hakları sayarak bunları garanti altına almayı hedeflemektedir (Akkaya, 2007: 117).

1.1.8.2. Ulusal Düzenlemeler

1.1.8.2.1. Borçlar Kanunu

4 Ekim 1926 günü ve 818 Sayılı Borçlar Kanununun (BK) 313-354. Maddelerine dair iş sözleşmesini düzenleyen hükümler ülkemizde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ilk kanun özelliğindedir (Narter, 2013: 33). Çalışma hayatına ve çalışan ile işveren ilişkilerine yeni bir anlayış getiren kanun Mecelle'ye göre daha sosyal ve işçiyi korumaya yöneliktir. Bu kanunla hem belirli bir bölgede ve sektörde çalışanların hem de fabrikalarda çalışanlardan ev hizmetlerinde ve tarım işlerinde çalışanlara kadar bütün ülke çalışanlarını içeren bir düzenlemeye gidilmiştir (Demir, 2000: 801). BK'nın 332.Maddesinde düzenlenen, "işverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçinin işin mahiyetinden dolayı ortaya çıkan kaza ve hastalıklara karşı koruma borcu" ile işverenin işçi üzerindeki hakkı tanımlanmış bu maddeye ek olarak 1956 yılında işçinin ölümü durumunda bundan zarar görecektir yakınlarına da tazminat hakkı tanınmıştır. Hukukumuzda işverenin işçiyi koruma yükümlülüğünün temeli BK 332.Maddesiyle atılmış olmaktadır (Zeytinoğlu, 2002: 146).

04.10.1926 tarihinde çıkarılan 818 Sayılı BK, Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren 85 yıl yürürlükte kalmış ve bu yıllar içerisinde yaklaşık 85 maddesinde değişikliğe gidilmiştir. Ülkedeki değişen şartlar yeni bir borçlar kanunun gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu (TBK) 12.01.2011 tarihinde kabul edilerek 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. TBK, BK'ya sadık kalınarak şekillendirilmiştir. TBK'nın BK'ya göre en önemli özelliği dilinin Türkçeleştirilmesidir (Badur, 2012: 7).

6098 Sayılı TBK'da iş sağlığı-güvenliği ile ilgili hükümler 417.Maddede düzenlenmektedir. TBK'da işveren, hizmet ilişkisinde çalışanın kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük prensibine uygun bir nizamı sağlamakla, özellikle çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (TBK,417.Madde,1.fıkra). 417.Maddedeki koşullara baktığımız TBK'nın amacı çalışan için huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı tesis etmektir.

Yine aynı maddenin 2.fıkrasında işveren, işyerinde İSG oluşturulması için gerekli her türlü tedbiri almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak, çalışanların da İSG konusunda alınan her türlü önleme uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu maddeye göre hem işverenin hem de çalışanın İSG'nin sağlanmasında bir takım görevleri olduğu görülmektedir. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. İşveren İSG'nin sağlanmasında yukarıdaki hükümlere aykırı davranması söz konusu olduğunda ve bu aykırılık sebebiyle işçinin yaralanması veya ölümü halinde zararların tazmini ile yükümlü olmakta ve sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluklarını yerine getirmekle zorunlu tutulmaktadır (Badur, 2012: 188).

1.1.8.2.2. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Yasası (1593 Sayılı)

Umumi Hıfzıssıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe girmiş ve iş güvenliği ile alakalı hükümler içermektedir. 1580 Sayılı Belediyeler Yasasına göre belediyeler İSG açısından işyerlerini denetlemekle görevlendirilmişlerdir. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasasında işyerlerine sağlık hizmeti götürülmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Oğuz, 2013: 63).

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası günümüzde halen İSG açısından önemli hükümler içermektedir. Endüstriyel kuruluşlarda çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, hamile kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma şartları, işçiler için gece hizmetleri, işyerlerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlanmıştır (Tüzüner ve Özaslan, 2011: 141). 173-180. Maddeleri, İSG ile ilgili genel olarak çocuk ve kadın çalışanların korunması, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması, bazı işyerlerinde revir ve hastane açılması şeklindedir. Kanunun 173, 174, 175 ve 176.Maddelerinde işin niteliğine göre çocuk ve genç çalışanların çalıştırılma yaşı ve süresi, 177.Maddesinde hamile kadınların çalıştırılması, 179.Maddede çalışanların sağlıklarını korumak amacıyla çıkarılacak tüzük, son olarak 180.Maddede ise işyeri hekimi bulundurma şartları ile ilgili hükümler düzenlenmiştir (Bayılmış, 2013: 46).

1.1.8.2.3. İş Kanunu (4857 Sayılı)

4857 Sayılı İş Kanundan önce ülkemizde 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu yürürlükte kalmış, 12.08.1967 tarihinde 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunun usul yönünden iptal edilmesiyle 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1475 Sayılı Kanun uzun yıllar yürürlükte kaldıktan sonra kanunu tamamen yürürlükten kaldıran 10.06.2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

4857 Sayılı Kanun İSG konusunda çok önemli gelişmeler meydana getirmiştir. Kanunun 30 maddesi İSG konusu ile ilintilidir. Bu 30 maddenin 13 maddesi ise İSG ile birebir alakalıdır. Kanunun temel ilkesi çalışanların sağlığının ve güvenliğinin idame ettirilmesidir. Risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik önlemlerini sürekli iyileştirmeyi hedeflemiştir. Çalışanlara riskler hakkında bilgi vermeyi, eğitilmelerini ve çalışanların fikirlerine danışılmasına kanun önem vermektedir (Kılık, 2014: 66).

4857 Sayılı İş Kanunu 1475 Sayılı Kanuna göre İSG konusunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” ifadesi yerine “İş Sağlığı ve Güvenliği” ifadesini kullanarak daha kapsamlı hale getirmiştir. Çünkü İş Sağlığı-Güvenliği sadece işyerinde değil işyeri sınırları dışında da çalışanın sağlığını kötü yönde etkileyecek tehlikelere karşı önlem almayı içerir (Yalçın, 2013: 90).

İş Kanunu dokuz bölümden oluşmakta, bu bölümlerde 122 madde ve 6 geçici madde yer almaktadır. Kanunun 5.bölümü İSG ilgili maddeler içermektedir. Hem işvereni hem de işçiyi bağlayıcı bir nitelikteki 77.Maddede şunlar belirtilmektedir: “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar”.

İş Kanununun 77.Maddesinin 2.fıkrasında “işverenler işyerinde alınan iş sağlığı-güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilere karşı karşıya kaldıkları mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek zorundadırlar.” Böylece işverenler işçileri bilgilendirme, denetleme ve eğitim verme yükümlülüğü altına girmişlerdir. Ayrıca kanun aynı maddesinde iş kazası meydana geldiğinde veya meslek hastalığı tespit edildiğinde işverenlere en geç 2 iş günü içerisinde bildirme zorunluluğu getirilmiştir. İş Kanununun 79.Maddesinde bir işyerinde çalışma yöntem ve

şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlike oluşturacak bir durum tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre işin tamamen ya da kısmen durdurulacağı veya işyerinin kapatılacağı hüküm altına alınmaktadır (Tiryaki, 2011: 55).

4857 Sayılı İş Kanunu 80.Maddesinde İSG kuruluna ait hususlar düzenlenmektedir. Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren bir İSG kurulu kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, işverenler, bu kurulun verilen kararlarını uygulamakla yükümlüdür (Karahan, 2014: 68). 4857 Sayılı Kanununun eski iş kanuna göre getirmiş olduğu yenilik İSG konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli organ olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kuruludur (Akkaya, 2007: 82).

İSG hizmetleri kanunun 81.Maddesinde yer almaktadır. En az 50 işçinin çalıştığı ve bu işi sürekli yapan işyerlerinde işyeri sahiplerinin işin yapıldığı yerde olması gereken İSG tedbirlerinin belirlenmesi ve tedbirlerin hayata geçirilmesinin takip edilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerin yanı sıra çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla çalışan sayısı, işyerinin niteliği, tehlike sınıf ve derecesine göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimi ve gerekli diğer sağlık personelini görevlendirmek ve sanayiden sayılan işlerde ise iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle veya bu noktada hizmet alımı yapmakla yükümlüdür. 4857 Sayılı İş Kanunu 83.Maddeye göre işçi, işyerinde sağlığını veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikenin olması halinde Kuruldan bu hususun tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması hususunda karar verilmesini talep edebilmektedir (Bayılmış, 2013: 45).

1.1.8.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı)

Ülkemiz uzun yıllar İSG konusunda genel kanunlar üzerinde çeşitli düzenlemeler yapmakla yetinmiştir. 6331 Sayılı Kanun yürürlüğe girene kadar İSG'nin sağlanması

adına 4857 Sayılı İş Kanunun 5.bölümündeki hükümlerle beraber tüzük ve yönetmelikler tarafından bu görev yerine getirilmekteydi.

Ancak 6331 Sayılı Kanunla ülkemizde ilk defa İSG konusunda özel bir kanun çıkartılarak önemli bir adım atılmış oldu ve bu durum 2012 yılında Avrupa Birliği İlerleme Raporunda bile yer aldı (Kılış, 2014: 65; Korkut ve Tetik, 2013: 45).

Beş bölümden oluşan kanunun birinci bölümünde; Amaç, Kapsam ve Tanımlar, ikinci bölümde; İşverenler İle Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri, üçüncü bölümde; Konsey, Kurul ve Koordinasyon, dördüncü bölümde; Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki ve Sorumluluğu, beşinci bölüme; Çeşitli ve Geçici Hükümler başlıkları yer almaktadır.

Kanunun amacı işyerlerinde iş sağlığı-güvenliğinin tesis edilmesi ile mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının daha iyiye götürülmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (6331 Sayılı İSGK, Madde 1).

Kanunun 2.Maddesinde; kanunun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiş; ancak(6331 Sayılı İSGK, Madde 2);

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışı tutulmuştur.

4857 Sayılı İş Kanunu sadece işçi ve işverene ait düzenlemeler yaparken 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işçi ve memur ayrımını kaldırarak alanı genişletip özel ve kamu sektörünü de içine almıştır. 4857 Sayılı İş Kanununda işçi ve

işverenin yükümlülükleri yukarıda da bahsettiğimiz gibi sadece 77.Maddede düzenlenmiş iken 6331 Sayılı Kanunda işçi ve işverenin görevi detaylı bir şekilde maddeler halinde belirtilmiştir. 6331 Sayılı Kanun 4857 Sayılı yasaya göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının kuruma (SGK) bildirilme süresini bir gün daha uzatarak 3 iş günü şeklinde değiştirmiştir (Yılmaz, 2013: 59).

Kanunun 3.Maddesinde çalışan, çalışan temsilcisi, destek elemanı, eğitim kurumu, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi, önleme, risk değerlendirmesi, tehlike sınıfı ve teknik eleman gibi kavramların tanımı yapılmıştır.

Kanun 4.Maddesinde işverenin yükümlülüklerinden bahsedilmektedir. Bunlar; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin temin edilmesi, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasıdır. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri alır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı-güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı-güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. İşin çalışana uygun hale getirilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır (6331 Sayılı İSGK, Madde 3-4).

Kanun işverene yüklediği sorumluluklarla beraber çalışana da bazı sorumluluklar yüklemiştir. Buna göre, 19.Maddeye göre çalışanlar İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatlarıyla birlikte kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla sorumludurlar. Çalışanlar, işyerinde araç, gereç ve her türlü ekipmanı kurallara uygun bir şekilde korumalı ve kullanmalı, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve korumalı, yerindeki makine, cihaz vb. sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike

olması halinde ya da koruma tedbirlerinde bir eksik olması halinde işverene ya da çalışan temsilcisine hemen haber vermekle yükümlü olup, teftiş sırasında eksiklerle karşılaşıldığında işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmalıdır (6331 Sayılı İSGK, Madde 19).

6331 Sayılı Kanunla birlikte çalışan temsilcisi kavramı vücut bulmuştur. Çalışan temsilcisi sayısı işyerindeki çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermektedir. Çalışan temsilciler tehlikenin kaynağına inerek tehlikeyi yok etmeye çalışırlar veya tehlike sonucu ortaya çıkan riskleri azaltmak için işverene öneride bulunma ve tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptirler (6331 Sayılı İSGK, Madde 20, 3).

Ülke genelinde İSG ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi adına önerilerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur. Konsey üyeleri, toplanma ve çalışma şartları madde 21’de belirtilmiştir. 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işveren tarafından kurul oluşturulur. İSG mevzuatına uygun kurulun kararlarını işveren yerine getirmekle yükümlüdür. Böylelikle İSGK hükümlerinin bağlayıcılığı gerçekleşmiş olur (Karahan, 2014: 71).

İşyerinde ve eklentilerinde çalışanlar için hayati tehlike arz eden bir olayın ortaya çıkması durumunda bu tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar işyerinin gerekli görülen bazı bölümlerinde ya da bütününde iş durdurulur (6331 Sayılı İSGK, Madde 25, 1).

İş sağlığı-güvenliği hususunda denetime yetkili 3 iş müfettişinden bir araya gelen heyet gerekli incelemeleri yaparak, iş müfettişinin tespit ettiği tarihten itibaren 48 saat içerisinde işin durması hususunda karar verebilir. Ancak acil bir müdahaleyi gerektiren durumun varlığı halinde tespitte bulunan iş müfettişi heyet karar verinceye kadar geçerli olacak şekilde işin durdurulmasına karar verebilir (6331 Sayılı İSGK, Madde 25, 2). İşin durdurulma kararı ilgili mercie bir gün içerisinde gönderilir ve mülki idare amiri tarafından 1 gün içerisinde yerine getirilir (6331 Sayılı İSGK, Madde 25, 3). Yine kanun 25.Maddesinin 5 ve 6. fıkrasında belirtildiği gibi işveren, uygulama tarihinden itibaren 6 iş günü içerisinde alınan karara itirazda bulunabilir. Ancak, itiraz işin durdurulması kararının uygulanmasına mani değildir. İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini temin etmek ya da ücrette düşüklüğe gitmeden meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. İşverenin

İSG ile ilgili yükümlülüklerini gerçekleştirmemesi durumunda idari para cezası ve miktarı kanun 26.Maddesinde belirtilmektedir (Bayılmış, 2013: 43).

6331 Sayılı Kanun “önlemek ödemekten daha ucuz ve kolaydır” düşüncesiyle hazırlanmıştır. Yani kanun kuralcılıktan daha çok önleyici bir yaklaşım benimsemektedir.

1.1.9. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Faaliyet Gösteren Önemli Kuruluşlar

1.1.9.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

1945 yılında Çalışma Bakanlığı olarak kurulmuş zamanla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adını almıştır. Bakanlık kuruluş amacını “çalışma hayatını, çalışan ve işveren ilişkilerini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik olanağı sağlamak, bu olanağı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işgörenlerin hak ve menfaatlerini muhafaza etmek ve geliştirmek” olarak tanımlanmıştır.

3146 Sayılı Kanun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkındaki Kanunda bakanlığın görevleri sıralanmıştır. Bunlar; (www.csgeb.gov.tr, 16.12.2015) :

- Çalışma yaşamını düzenleyici, çalışan ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak,
- İş yaşamındaki bulunan mevcut ve olası sorunların çözüm yollarını araştırmak,
- Ekonominin gerektirdiği insan gücünü temin etmek için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulamasının sağlanmasına destekte bulunmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı temin edecek, çalışanların yaşam düzeyini artıracak önlemleri almak,
- İş sağlığı-güvenliğini sağlayıcı tedbirlerin alınmasını temin etmek,
- Çalışma yaşamını denetlemek,
- Sosyal adalet ve sosyal refahın oluşması için gerekli tedbirleri almak,
- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal riskleri gidermek için sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenlik olanağını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli önlemleri almak,

- Yabancı ülkelerde çalışan Türk çalışanların çalışma yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili sorunlarına çözüm yolları aramak, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek,
- Çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirler almak,
- İstatistiklerini derlemek ve yayınlamaktır.

1.1.9.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı içerisinde İSG'nin sağlanması görevi İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. 1983 yılında müdürlük denetim faaliyetlerinin başka bir birimde örgütlenmesi sebebiyle daire başkanlığı şeklini almıştır. 2000 yılında hizmet kalitesinin artırılması ve etkinliklerin hızlandırılması amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü şeklini almıştır. 3146 Sayılı Kanunun 12.Maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri şu şekilde sıralamaktadır (Yalçın, 2014: 49):

- İSG alanında mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışmasını yürütmek,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak, ölçüm ve değerlendirme, eğitim, danışmanlık, teknik kontrol, uzmanlık ve bunlarla ilgili kişi ve kurumları değerlendirmek ve sorumluluk vermek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda araştırma ve inceleme programları yapmak ve bu programların uygulanmasını sağlamak,
- Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler ve özel risk grubundakilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmasına yönelik çalışmalar yaparak, bu konudaki önlemlerin alınmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve bölge laboratuvarlarının çalışmasını düzenlemek, yönetmek ve düzenlenmesini yürütmektir.

İSGÜM'ün görevleri ve amaçlarını özetlemek gerekirse İSG alanında verilen ölçüm ve analiz hizmeti sunmak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında ulusal mevzuata uyarak ulusal ve uluslararası hizmet vermektir.

1.1.9.3. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

İş Teftiş Kurulu; çalışma hayatı ile ilgili mevzuatların uygulanmasını denetlemek, yönetmek, iş teftişi ile ilgili mevzuat çalışmalarını yürütmek, istatistikleri kayıt altına almak ve bunların değerlendirmesini yapmak, bakanlıkça gerekli görülen teftişle bağlantılı inceleme ve araştırmaları yapmak üzere kurulmuştur. İş teftiş kurulunun görevi 3146 Sayılı Kanunda belirtilmiştir (Yalçın, 2014: 48).

1.1.9.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

ÇASGEM'in temeli 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) olarak kurulan kurula dayanmaktadır. Bu kurula 2003 yılında ÇASGEM adı verilmiştir (<http://www.casgem.gov.tr/> 17.12.2015).

ÇASGEM'in amacı; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularına dair ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır (Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler, Madde 3).

ÇASGEM'in görevleri şu şekilde sıralanmaktadır (Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler, Madde 3):

- Çalışma ve sosyal güvenlik sorunları ile ilgili ulusal ve uluslararası bölge seminerleri düzenlemek ve düzenlenen seminerlere katılmak,
- Çalışma ve sosyal güvenlik alanında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu konularda gerekli bilgi ve istatistikleri derlemek,
- İşyerlerinin çalışma konuları ve verimlilik üzerine sorunlarını, ilgililerin ve iş sahiplerinin olurlarını alarak incelemek ve bu konularda önerilerde bulunmak,
- Türkçe ve yabancı dillerde amacına uygun, görev alanına giren konularda yayınlarda bulunmak,
- Konularına ve amacına uygun bir şekilde yerli ve yabancı yayın, belge, filmler, fotoğraflar ve slâytlar sağlayarak, bunlardan yeterince faydalanılmasını sağlamak.

1.1.9.5. Sosyal Güvenlik Kurumu

1945 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), İşçi Sigortaları İdaresi ismi ile kurulmuştur. 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe girmiş olan kanunun 100.Maddesi 1 yıl içinde işçi Sigortaları İdaresinin kurulmasına işaret etmiştir. Fakat 4792 Sayılı yasanın çıkışının gecikmesiyle 1964 yılında yürürlüğe giren 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile kurumun adı SSK olarak adlandırılmıştır (Bilir ve Yıldız, 2004: 20).

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuş ve Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı tek çatı altında toplanmıştır (5502 Madde 1). SGK'nın görevleri 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunun 3.Maddesinde belirtilmiştir.

1.1.9.6. Sağlık Bakanlığı

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 3008 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilmeyen küçük işyerlerinin teftiş ve denetimi hakkındaki yönetmelik, Sağlık Bakanlığı çalışanlarının sağlık konusundaki görevlerini belirlemiştir. Bu bağlamda Sağlık Bakanlığı işyerlerini denetleme yetkisine sahiptir (Yalçın, 2013: 50).

SSK, 1949 yılında meslek hastaneleri kurmaya başlamıştır. Meslek hastanelerini kurma amacı meslek hastalıkları ile ilgili bilgi eksikliğinden dolayı kurumun diğer hastanelerden meslek hastalığı konusunda tam bir fayda sağlayamamasıdır. Meslek hastalığı hastaneleri, meslek hastalıklarını erken teşhis ve tedavi etmek, meslek hastalığı maluliyet oranlarını hesaplamak, meslek hastalığına yakalananların ölüm nedenlerini araştırmak, periyodik muayeneleri yapmak, işyerlerinde inceleme, araştırma, tarama muayenelerini gerçekleştirmek ve işyerlerinde koruyucu hekimlik hizmetlerinin alınmasına yardımcı olmak gibi görevleri üstlenmektedir (Karahan, 2014: 8).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ

“Tatmin” kavramı, sadece ilgili kişi tarafından hissedilen yani ikinci kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen zevk veya iç huzur olarak tanımlanmaktadır (Sağcan, 2013: 1). İş tatmini, örgütsel davranış açısından en mühim tutumlardan biri olarak kabul edilmekte ve bireyin yapmış olduğu işe karşı geliştirdiği bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Özkalp, 2004: 75).

İş tatmini kesin bir olgu olmadığı için kişiden kişiye değişmekte ve birey için hali hazırda olan seçeneklerle ilişkili olması sebebiyle çalışanın çalışma hayatında sergilediği öznel tepkiler olarak değerlendirilmektedir (Leventyürü, 2010: 7). Yani iş tatmini, çalışanın işi hakkında sahip olduğu düşüncesine göre farklılaşır, işi hakkındaki düşüncesi olumlu ise iş tatmini olumlu yönde gelişir fakat işi hakkında olumsuz düşüncelere sahipse iş tatmininden ziyade iş tatminsizliği gelişir (Durmaz, 2003: 16).

İş tatmini veya tatminsizliği; bir kişinin işe, iş ortamına ve çalışma arkadaşlarına karşı geliştirdiği hisleri, davranışları ve genel düşüncesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan içsel bir değerlendirmedir (Solmuş, 2004: 186).

Vroom (1964)’a göre iş tatmini, çalışanların iş yerinde sergiledikleri performansa veya rollerine doğru duygularının yön belirlemesidir. İş tatmini, çalışanın motivasyonu için gerekli bir birleştendir ve çalışanı daha iyi performans sergilemesi için teşvik eder. Yıllardır iş tatmini birçok insan tarafından tanımlanmıştır. Hoppock ve Spielgler (1938)’a göre çalışanların işlerinden tatmin olması veya mutlu olması onların bulundukları çevre koşulları ile aynı zamanda çalışanların psikolojik ve fiziksel durumunun birleşiminden elde edilir (Aktaran; Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 718).

Locke (1976) iş tatmininin işin deneyiminden ya da işin kendisinden ortaya çıkan olumlu duygusal durum veya memnuniyetle ilgili olduğunu ifade etmiştir (Yee vd., 2015: 391).

Judge vd., 2002’de iş tatminini bireyin işi ile nasıl bir memnuniyet içerisinde olduğunu yani işe bağlı refahının güvenilir bir göstergesini yansıtmak olarak

tanımlamışlardır. İş tatmini psikolojik sermaye ile güvenlik iklimi algılamalarının pozitifliğine göre şekillendiğinden dolayı iş yaşamının duygusal bir yönüdür (Aktaran; Bergheim vd., 2015: 31-32).

İş tatmini çalışanların kendi yaptıkları işleri nasıl algıladıklarının bir sonucudur. Yani yaptıkları işlerin önemli görülmesi ve çalışanların görmeleri onların iş tatmini artırmaktadır (Luthans, 2011: 141).

İş tatmini, tutumların genel bir sonucudur ve çalışanın bedensel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000: 88).

İş tatmini çalışanın yapmakta olduğu ya da yaşamını değerlendirdiğinde, duyduğu zevk veya oluşan olumlu düşünceler bütünü oluşturur (Başaran, 2000: 205).

Bir çalışanın işi hakkında sahip olduğu olumlu düşünceler iş tatminine, olumsuz düşünceler ise iş tatminsizliğine sebep olmaktadır (Durmaz, 2003: 16). İş tatminsizliği tükenmişliği de beraberinde getirir. Tükenmişlik sonucunda çalışanların hastalık izinleri ve devamsızlık artmaktadır (Yang vd., 2014: 186).

İş tatminine ulaşan çalışanlar kısa zamanda verim elde etmek için çaba harcamakta bu da işletmenin kârlılığını arttırmaktadır. Çalışanlar işten memnun olduğunda daha yaratıcı ve yenilikçi olmakta ve değişen piyasa koşullarına zamanla pozitif bir şekilde ayak uydurmaktadırlar. Diğer yandan iş tatminsizliği çalışanın örgüte olan bağımlılığını, performansını ve örgütün hedeflere ulaşmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek iş tatmini devamsızlığı, iş stresini ve iş kazalarını azaltmakta ve böylece işletmenin verimliliği ve kârı artmaktadır (Rast ve Tourani, 2012: 91).

İşten duyulan memnuniyet iş tatmini olarak ifade edilebilir. İş tatmininin birden çok boyutu vardır. Çalışanların bazıları yaptıkları işlerden kimi yönlerinden memnun olabileceği gibi kimi yönlerinden memnuniyetsiz olabilirler. Örnek olarak çalışanların meslekteki çalışma süreleri iş tatmini açısından önemli bir etmendir (Ergül, 2015: 27).

Luthans, iş tatmini kavramının üç önemli yönü olduğunu belirtmektedir. Bunlar (Aktaran; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009: 7):

1. İş tatmini, sadece hissedilebildiğinden dolayı duygusal yönü ağır basmaktadır,

2. İş tatmini, çoğunlukla çıktıların beklentileri ne denli karşıladığını göstermektedir,
3. İş tatmini birbiriyle alakalı birden fazla tutumu beraberinde getirmektedir. Bunlar genellikle iş, ücret, yönetim tarzı, terfi olanakları, çalışma arkadaşları ve benzeri tutumlardır.

İş tatmini, iş güvenliği ile ilgilidir. İş güvenliği ile ilgili her türlü önlemin alındığı yani tehlikelerin minimum olduğu bir çalışma ortamında işgören mutlu bir şekilde çalışabilmektedir (Akıtcı, 2014: 31).

2.2. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ

İnsancıl yaklaşımın günümüzde iş hayatında kendine yer edinmesiyle iş tatmininin önemi giderek artmaya başlamıştır. Birçok ülkede insanların hayat kalitesini artırmak için insanların duygusal yaşantısı da dikkate alınmaktadır. Her şeyden önemlisi insanın kendisini gerçekleştirmesi ve mutluluğu amaçlanmaktadır (Kaptanoğlu, 2011: 76).

Örgütler, örgütsel amaçlarına sahip olmaya çalışırken elinde bulunan bütün maddi değerlerini ve varlıklarını insan kaynakları vasıtasıyla aktif bir biçimde kullanırlar. Bir örgütün elinde ne kadar üst düzey donanım ve nitelikli personel olursa olsun, insan kaynaklarını istekli bir şekilde harekete geçirmedikçe örgüte bir yarar sağlamaz (Kaplan, 2011: 77). Örgüte yarar sağlaması için insan faktörünün işten tatmini çok önemlidir. Bilindiği gibi insanlar kişisel yeteneklerini sergilemek istemektedirler. İş tatmini bireylerin psikolojik olgunluğuna erişmesini kolaylaştırır. İş, insanlar için hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır bu nedenle bir işe sahip olmayan insanlar mutsuzluğa ve umutsuzluğa düşerler. İşte bu sebeplerden dolayı mecbur olmasalar dahi çalışarak boş zamanlarını gidermek ihtiyacı hissederler. Bir işe sahip olmayanların ise psikolojik durumu bozulabilir ve belirli bir işe sahip olmadıkları için gereğinden fazla boş zaman geçirirler. Çünkü boş zaman ve iş arasında ters orantı bulunmaktadır. İş tatmin seviyesinin düşük olması moral bozukluğuna, yabancılaşmaya, verimin düşük olmasına ve bunların sonucunda sağlıksız bir topluma sebep olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2005: 133).

İş tatmini, sağlıklı bir toplumun oluşmasına olanak tanıyan unsurlardan biridir. Bundan dolayı iş tatmininin önemini; birey, örgüt ve yönetici açısından değerlendirmek mümkündür (Samadov, 2006: 5).

2.2.1. İş Tatminin Birey Açısından Önemi

İnsanlar zaman diliminin önemli bir kısmını iş ortamında geçirmektedir ve bunu ortalama 25 yıl sürdürmekteyse, çalışanın yaşamında mutlu olması ve kendini daha iyi hissetmesi için işinden memnun olması hem biyolojik hem de zihinsel varlığı bakımından gereklidir (Beşiktaş, 2009: 65).

İş tatmininin ortaya çıkabilmesi için çalışanın işinden beklentileri ve işin mahiyeti birbirine uyum içerisinde olmalıdır. Çalışanın beklentileri ve gereksinimleri karşılanmadığı zaman çalışan için bunlar bir hayal kırıklığına dönüşmekte ve hayal kırıklığı iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir. İş tatmini, canlılık isteyen bir kavramdır. Çalışan açısından devamlılık arz etmesi çok önemlidir. Birey için iş tatmini bazı tutumların birbiriyle alakalı olması demektir. Örnek olarak işin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları, yönetim biçimi, terfi imkânları iş tatminin birlikte düşünülmesi gereken kıstaslardır (Kaptanoğlu, 2011: 65).

Morse (1953) iş tatmininde önemli bir faktör olan belli bir alandaki büyük amacı olanın veya büyük bir isteği olanın bireyi güçlendirdiği görüşünü ileri sürmüştür. Amaçları veya istekleri olan insanlara iş ortamındaki çevresi bu amaçları görmezden gelir veya onların işlerini gerçekleştirmesinde yardımcı olmazsa insanlar mutsuz olmakta ve bu mutsuzluk iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir (Aktaran; Zembyla ve Papanastasiou, 2015: 2).

Spector (1997)'a göre basit şekli ile iş tatmini insanların işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettikleridir. Ayrıca, Mbua (2003) çeşitli iş etkinlikleri ve bu etkinliklerle beraber gelen ödülleri yaşayarak elde edilen memnuniyeti iş tatmini olarak tanımlamaktadır. Robbins (2005) çalışanın işi hakkındaki duyguları ve hisleri olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Robbins ve Judge (2008), iş tatminini işin özelliği hakkındaki değerlendirme sonucu çalışanın işi hakkındaki pozitif düşünceleri olarak tanımlamaktadırlar (Aktaran; Vasollo, 2014: 97).

2.2.2. İş Tatmininin Örgüt ve Yönetici Açısından Önemi

Örgütlerin ve yöneticilerin amacı verimliliği maksimum seviyeye ulaştırarak olabilecek en yüksek kâr elde etmek ve piyasada kalıcılığı sağlamaktır. Günümüzde artık yöneticiler sadece pazar payı ve kâr ile örgütlerin verimliliğe ulaşamayacağını farkındadırlar. Çalışanın işyerinde tatminsizliği örgütün verimliliğini etkilemekte ve kâr oranını azaltmaktadır (Taşdelen, 2000: 22).

Başarılı örgütlerin çoğunluğu dikkate alındığında, işini hakkıyla yapan, yapmış olduğu işten zevk alan, işinin önemini benimseyen, yönetim tarafından desteklenen, işletmenin amaç ve hedeflerine sahip çıkan, örgütün amaçlarını kendi amaçlarıyla harlamış olan çalışanları olan örgütlerdir. Örgütleri pazara hâkim hale getirecek olanlar örgütün temelinde yatan çalışanlardır (Tor, 2011: 45).

Çalışanlar için mutsuzluk kaynağı olan iş tatminsizliği örgütler içinde verimsizlik anlamına gelmektedir. Bir örgütte işler yolundaysa o örgütteki çalışanlar mutlu ve yaptığı işten zevk alıyordur. Tatminsizliği gösteren en büyük etmenler ise devamsızlık, işgücü devri, yakınmalar, disiplin cezası, yabancılaşmanın artması ve örgüte olan bağlılığın azalmasıdır. Örgütün iyi yönetilmesi iş tatmininin üst düzeylerde olduğunun göstergesidir. İş tatmini, alınan ya da satılan bir unsur değildir.

Tablo 2.1. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları

İş Tatminsizliğinin Örgüt İçin Sonuçları	İş Tatmininin Örgüt İçin Sonuçları
Devamsızlıklarda artış, işe gitmede isteksizlik, işgücü kaybı ve ani grevler	İşgücü devri ve devamsızlık azalır işgücü kaybı asgari düzeylere ulaşır
Verimlilikte düşme, işi yavaşlatma eylemleri, disiplinsizlik ve yüksek işgücü devri	Çalışanlar işyerlerindeki yönetmeliklere ve düzenlemelere isteyerek uyar böylece disiplin oluşur
Planlarda ve hedeflerde sapmalar, imaj kaybı ve kalifiye personel bulmada zorluk çekme	Çalışanlar işyerinin hedeflerini kendi hedefleri gibi benimser ve çalışanların bağımlılık duygusu gelişir.
İşbirliği sağlayamama, hata oranlarında artış, tepkisizlik, kayıtsızlık, bireysel önerilerde azalma,	Çalışanlar yaptığı işten sosyal, ekonomik ve psikolojik tatmine ulaşır
Kararsızlık ve isabetsiz kararlar alma ve iş kazaları ve meslek hastalıklarında artış,	Çalışma arzu ve isteği yükselir, çalışanların işgücüne desteği en üst düzeyde olur
Problemlere karşı duyarsızlaşma, çalışanlarda işten uzaklaşma duygusunun gelişmesi	İşyerinde bütünleşme sağlanır, çalışanlar örgüt içerisinde uyumlu hale gelir ve böylece örgütün amaçları benimsenmiş olur
	İş tatmini sonucunda örgütün verimliliği artmakta ve kâr oranı yükselmektedir.

Kaynak: Sevimli ve İşcan: 2005: 58; Budak, 2006: 11

2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatminin aynı çalışma ortamında ve aynı şartlarda çalışan kişiler üzerinde bile farklı düzeylerde gerçekleşmektedir (Ergincan, 2010: 145). İş tatminini etkileyen faktörler aşağıda bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde ele alınmaktadır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler dendiğinde akla ilk olarak bireyin kendisi gelmektedir. Bireysel faktörlere içsel faktörlerde denilmektedir. Bireysel faktörler olarak cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve statü, kişilik, medeni durum ve meslek özellikleri sayılmaktadır.

2.3.1.1. Cinsiyet

İş tatmini üzerinde cinsiyet faktörünün fark oluşturup oluşturmadığına dair tam bir kesinlik söz konusu olmamakla beraber yapılan araştırmalar birbirinden farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmaların bazısında erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatminine sahip oldukları belirtilmektedir. Bunun sebebi ise şöyle açıklanmıştır. Kadınların erkeklere göre kalifiyesiz oluşu ve düşük ücretlerle çalışmakta oluşudur. Ayrıca toplumumuzda kadına ve erkeğe yüklenen rollerin farklı oluşu da iş tatminini etkilemektedir. Buna bir örnek vermek gerekirse kadınların iş dışında annelik, ev kadınlığı gibi alanlarda faaliyet içerisinde olması iş tatmini farklılaştıran bir unsurdur (Ceylan, 2002: 54; Somoncuoğlu, 2013: 70). Bazı araştırmalarda ise bu durumun tam tersi ortaya çıkmıştır yani kadınların iş tatminin erkeğe göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Kimi çalışmalarda ise kadın ve erkeğin iş tatmini açısından eşit oldukları belirtilmiştir. Bu farklılık birçok araştırmaya göre mesleğe dayalı sebeplerden ortaya çıkmıştır (Demir, 2007: 121).

Chiu (1998) yaptığı araştırmasında iş tatmininin mesleki mevki ile ilişki içerisinde olduğu, üst kademelerde bulunan kadınların yükselme ihtimalinin düşük olması sebebiyle erkek çalışanlara göre iş tatminlerinin düşük olduğu sonucuna varmıştır (Aktaran; Özpehlivan, 2015: 20).

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiye bakan Yazıcıoğlu (2010: 243). Cinsiyetin bireyin iş tatminine etki ettiği sonucuna varmıştır. Bir başka deyişle iş tatmini, cinsiyet değişkenine göre farklılık arz etmektedir.

Özetle cinsiyet farklılığının iş tatmini ile bir bağlantı içerisinde olduğu tamamen doğru olmamakta birlikte, kadınlara toplumda yüklenen roller itibariyle (annelik, eşlik gibi) aynı seviyede olan ve aynı işi yapan erkeklerle aldıkları ücret iş tatmini düzeyini etkileyebilmektedir. Ayrıca kadın ve erkek çalışanların beklentilerinin farklı olması iş tatmininin farklı olmasına yol açmaktadır (Varol, 2010: 41).

2.3.1.2. Yaş

Son 40 yılda yapılan araştırmalarda iş tatmini ile yaş arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. İş tatmini ile yaş arasında 5 tür ilişkiden bahsedilmektedir. Bunlar; pozitif ilişki, negatif ilişki, U tipi bir ilişki, ters U tipi ilişki, ters J tipi ilişkidir. Rhodes (1983) kapsamlı bir literatür araştırması yaparak yaş-iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğuna ulaşmıştır (Bernal vd., 1998: 287).

Genellikle yaş önemli bir unsur olmakla birlikte yaşı ilerlemiş olan çalışanların iş tatmini genç olanlara göre daha yüksektir (Clark vd., 1996: 57). Bunun sebebi de genç olan işçilerin yaşlı olanlara göre beklentilerinin daha yüksek olmasıdır. Ayrıca yaşın ilerlemesiyle terfi imkânların çoğalması ve ödüllerde çeşitlilik oluşması iş tatminin oluşmasını sağlayan unsurlardır (Ceylan, 2002: 54).

Clark vd., (1996) tarafından yapılan araştırmalarda iş tatmini ile yaş arasında “U” şeklinde eğri bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Yaşla tatmin arasındaki ilişkiyi açıklayan “U” şeklinde çalışanlar, çalışmaya başladıkları ilk zaman büyük bir zevk ve istekle işe koyulurlar ancak beklentileri ile işlerin gerçeklerle uyuşmadığını görünce işte tatminsizliğe doğru yol alırlar. Yaşları ilerledikçe beklentileri düşmekte ve bundan dolayı tatmin düzeyleri tekrar yükselmektedir (Şen, 2008: 25).

İş tatmini ile yaş arasında ilk olarak düşüş yaşandığı daha sonra yükseliş yaptığı görülmüştür. 26-31 yaş aralığında iş tatmini en düşük düzeyini görmekte daha sonra giderek yükselmektedir. Yaşa bağlı artan iş tecrübesi ile iş tatmini arasında doğru orantı bulunmaktadır (Köse, 2009: 43).

2.3.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim, herhangi bir işte etkili performans göstermek için bilgi, beceri, tutum ve davranışları öğrenme yoluyla değiştirerek ve geliştirerek yapılan planlı ve sistemli bir gayrettir (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2005: 187).

Eğitim seviyesi çalışanların toplumun ihtiyacını karşılayan eğitim kurumlarından ne denli yarar sağladığını belirten bir değişkendir. Eğitim seviyesi çalışanların bilgi ve uzmanlıklarının yanında dünyaya bakış açılarını da değiştirmektedir. Bu nedenle iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biridir (Kaya, 2013: 11).

Çalışma hayatında bireyin beklentilerinin oluşmasında eğitim seviyesi önemli bir faktördür. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların iş tatmin düzeylerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bazı araştırmalarda da tam tersi bulgular elde edilmiştir. Ancak bu durum yüksek eğitim seviyesinde olanların eğitim seviyelerine uygun bir iş bulmaları halinde geçerli olmaktadır. Bu durumun geçerli olabilmesi için de işgücü piyasalarının rolü çok önemlidir. Ancak işgücü piyasalarında çalışanların aldıkları eğitimle doğru orantılı bir işte çalıştığını söyleyebilmek pek de mümkün değildir (Ergincan, 2010: 133; Özpehlivan, 2015: 21).

Başka bir deyişle, eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmini azalmaktadır. Bu durumun eğitilmiş kişilerin beklentilerinin fazla olması ve bu beklentilerin iş ortamında karşılanamamasından ortaya çıktığı düşünülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışma hayatı, işe atfedilen değer ve işten beklenenlerde farklılık olduğu görülmektedir. Bu sebeple, sosyal ve ekonomik şartların imkân tanıdığı müddetçe eğitimi devam ettirmiş ve yüksek eğitim edinmiş kişilerin işe bakış açıları, eğitim seviyesi düşük eğitim almış bireylere göre farklılık göstermektedir. Farklı bir bakış açısıyla, eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini azalmakta yani eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında ters ilişki bulunmaktadır. Bu durumun sebebi daha iyi eğitim almış kişilerin beklentilerinin daha fazla olması ve bu beklentilerini iş ortamında bulamamasından kaynaklanmaktadır (Karadağ, 2013: 30; Sabuncuoğlu, 2009: 68).

2.3.1.4. Kıdem ve Statü

İş tatmini ile çalışma süresi arasında ilişki olduğu ifade edilmektedir. Çalışma süresi arttıkça iş tatmininin artacağı belirtilmektedir. Bunun sebepleri (Demirtaş, 2014: 68);

1. Çalışanın işte geçirdiği süre arttıkça işine daha çok hâkim olması ve bu hâkimiyet duygusunun başarı hissini doğurması,
2. Çalışma süresi arttıkça örgütün çalışanı daha iyi tanınması ve çalışanın ihtiyacını karşılaması, çalışana daha iyi olanaklar sunulması,
3. Çalışma süresi arttıkça çalışanın örgüt ve iş ile bir bütün hale gelmesidir.

Yukarıda söylenen nedenlerden dolayı çalışma süresi arttıkça örgüt tarafından birey daha iyi tanınır, ihtiyaçlarına doğru cevap verilir ve nihayetinde çalışanın iş tatmini artar. Bireyin örgütteki hizmet süresi iş tatmini ile paralel bir seyir izlemektedir. İş tatmini ile kıdem arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar sonucunda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarca, kıdem arttıkça tatmin düzeyi artarken, bazılarında düşmekte, bazı araştırma sonuçlarında ise iki değişken arasında bir ilişki bulunamamaktadır (Kaya, 2013: 14).

Statü, toplum tarafından bireylere verilen değerlerden meydana gelen bir kavramdır. Kişiler böyle bir değeri kazanabilmek için bütün gayretlerini sergilemekten çekinmemektedirler.

İyi bilinen bir kuruluştaki çalışmak veya önemli görülen bir unvanı edinmek, başkalarının onlara verilecek statülere olumlu etki yapmaktadır. Bu sebepten dolayı insanlara iş yaptırabilmek için onlara bir statü vererek, yapılan işin örgüt için ne kadar önemli olduğu düşüncesini aşılama gerekir (Sönmez, 2014: 42). İş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu yapılan araştırmalarca ortaya konmuştur. Yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada üst düzey yöneticilerin iş tatminlerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Porter, üst düzey kademelerde bulunanların iş tatminlerinin yüksek oluşunu “nefse-saygı” hissi ile ifade etmektedir. Üst kademedeki çalışan insanlara daha büyük sorumluluklar ve bu sorumluluklarla orantılı ücret ve kâr payı verilmesiyle kişiler bunları saygı ve itibar olarak tanımlamakta ve bu da “nefse-saygı” hissini meydana getirerek iş tatminine etki etmektedir (Kantar, 2008: 63).

2.3.1.5. Kişilik

İnsanın doğumundan ölümüne kadar süreklilik arz eden dinamik bir süreç olan kişilik, insanın tüm özelliklerini kapsayan, insanın iç ve dış çevresiyle kurmuş olduğu ve onu diğer insanlardan farklı kılan tutarlı ve yapılaşmış ilişki şeklidir. Başka bir deyişle kişilik insanın belirgin, değişmeyen ve tutarlı özellikleridir (Kaya, 2013: 12; Sönmez, 2014: 42).

Özgüveni olan insanlar, başarıya doğru daha çok güdülenerek daha fazla sorumluluk alır, takdir görmeyi daha çok ister, eleştirilerden kendine ders çıkarmaya çalışır, çatışmaya girmemeye çalışır ve uyum halinde olmak için çaba harcar (Başaran, 2000: 220).

Nörotik kişilik özelliğine sahip bireyler endişeli ve kötümser yapıya sahiptirler. Devamlı kötü şeylerin olacağını korkusuyla yaşamaktadırlar. Olaylar karşısında tepkileri pek de esnek olmamaktadır. Bu tür kişilik yapısına sahip kişilerin işçilerine bakış açıları olumsuz olacağını belirtmek mümkündür. Çalışma hayatı, yaşamın bir bölümüdür ve bu tür kişilik özelliğine sahip kişiler olumsuz bakmaya eğilimlidirler. Olumsuz bakış açısıyla bakan insanların iş tatmin düzeyi de düşük olmaktadır (Urlu, 2010: 13).

Kişilik özelliklerinin farklı bir boyutu da meslek seçimidir. Kişilik özelliğine uygun meslek seçen insanların, iş tatmini daha yüksektir. Ayrıca bireyin çalışmak istediği meslekle sahip olduğu meslek arasında paralellik doğru yönde ise iş tatmininin o denli yüksek olması muhtemeldir (Kaya, 2013: 14).

Kişinin zekâ yapısına uygun bir işin yapılıp yapılmaması kişinin iş tatmin düzeyinde farklılıklara sebep olmaktadır. Birçok iş ve meslek grupları için belirli bir zekâ düzeyi olması gerektiği, bu düzeydeki sapmaların iş tatminsizliğine yol açtığı kanıtlanmıştır. Eğer işin gerektirdiği zekâ düzeyi ile kişinin zekâsı arasında uyum sağlanmamışsa, yapılan iş çalışan için sıkıcı hale gelmekte ve bu durum tatmin düzeyinde düşüşe sebep olmaktadır (Sezgin, 2009: 35).

2.3.1.6. Medeni Durum

Bireylerin evli ve bekâr olmalarına göre iş tatmin düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. Brough ve Frame'in araştırmasında medeni durumun işten ayrılma niyeti ile işgücü devrine önemli ölçüde bağımlı olduğu belirtilmektedir. Evli çalışanlarla bekâr çalışanlar karşılaştırıldığında, evli çalışanların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İş tatmin seviyesi yüksek olan evli çalışanların devamsızlık ve işten ayrılma niyeti bekâr çalışanlara göre daha azdır (Aktaran; Akyüz, 2015: 42). Ayrıca iş tatmini ile çocuk sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Ancak işten ayrılma ya da iş değiştirme bakımından varılan sonuçlar farklılık arz etmektedir. Bazı çalışmalarda çocuk sayısında artış işten ayrılmayı artırırken, bazılarında ise azaltmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar sonucunda net bulgulara varılamamıştır (Urlu, 2010: 15).

2.3.1.7. Meslek

Meslek ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki olduğu araştırmalarda gözlemlenmiştir. Statü seviyesi yüksek olan mesleklerde daha yüksek iş tatmini görülmektedir. Profesyonel mesleklerde iş tatmininin yüksek, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerde ise iş tatmini seviyesinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca bireyin çalışmak istediği meslekle sahip olduğu meslek arasında paralellik doğru yönde olduğunda iş tatmini de o denli yüksek olmaktadır (Kaptanoğlu, 2011: 68; Kaya, 2013: 13).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların tatmini çalışma hayatının en önemli unsurlarından biridir. Örgüt ve örgüt ile ilgili faktörler iş tatminin gerçekleşmesinde bireysel faktörlerden daha önemlidir. Bunun sebebi olumlu veya olumsuz duyguların ortaya çıkışının büyük oranda dış faktör ve koşullardan kaynaklanmasıdır (Özpehlivan, 2015: 26). İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında güvenlik, işin kendisi, ücret, terfi olanakları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, yönetim ve örgüt kültürü yer almaktadır.

2.3.2.1. Güvenlik

Çalışanlar için güvenliği iki şekilde değerlendirmek mümkündür. İlk olarak iş güvencesi, çalışanın yapmış olduğu işi kaybetme korkusu taşımaması ikincisi ise; çalışanın çalışma ortamındaki tehlikelerin (iş kazaları ve meslek hastalıkları) asgari düzeye indirildiğinde oluşan güvende olma duygusudur. Çalışan kendini çalışma koşulları bakımından güvende hissettiği zaman yapmakta olduğu işe kendisini özverili bir şekilde vermekte, yapmış olduğu işten hem kendisi hem de örgüt tatmin olmaktadır.

Ancak çalışan işyerinde güven tehlikesi yaşıyorsa çalışanın işine adapte olması mümkün değildir. Bu durum çalışanda motivasyon ve verimlilik kaybına sebep olmakta ve iş tatmini düşüşe geçmektedir. Böyle bir ortamda çalışmak zorunda kalan çalışan güvenlik anlamında daha iyi bir fırsat bulduğunda işyeri değişikliğini tercih etmektedir (Ergincan, 2010: 153).

Çalışanlar örgütlerde yaptıkları çalışmaların karşılığında bir iş güvencelerinin olması adına beklenti içerisine girmektedirler. Çalışanlar işine son verilme endişesinin ve gelecek kaygısının en düşük düzeyde seyrettiği örgütlerde çalışmak istemektedirler. Bu konu üzerinde yapılan çalışmalarda, güvencenin çalışanların iş tatmini düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Dil, 2005: 76). Çalışanın sağlığının ve güvenliğinin temin altına alınması şüphesiz çalışanlar üzerinde iş tatmini açısından olumlu bir etki oluşturmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı yaşama riskinin yüksek olduğu yerlerde iş tatmini düşük aralıklarda seyretmektedir (Ergincan, 2010: 154).

2.3.2.2. İşin Kendisi

İşin kendisi, çalışanların ilgisini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmaları ve bu işlerinden dolayı sorumluluk üstlenebilecekleri bir iş ortamının oluşmasını ifade etmektedir. Bu durum bazı çalışanların tatminini artırırken bazılarının tatmin seviyelerinin düşmesine sebep olur (Aşan ve Erenler, 2008:206).İşin kendisi yapılan işten tatmin olma açısından önemli bir değişkendir. İşten elde edilen geri bildirim ve çalışanın iş ortamında sahip olduğu özerklik, çalışanın iş tatmini için önemli iki fonksiyondur. Birey çalışma ortamında kendi başına karar verebiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorsa işinden duyduğu tatmin pozitif yönde artmaktadır. Çalışanın tatmin duygusunu artıran diğer etmenler ise yapılan işin ilgi çekici olması, bu işi yaparken

kendisini iyi hissetmesi, yapılan işin sürekli aynı şekilde tekrar eden bir iş olmaması ve yaptığı bu işin kendisine bir statü sağlamasıdır (Özkalp, 2004: 76).

Çalışanın iş tatmini, işin yapısı ile doğrudan ilgilidir. Devamlı aynı işi yapmak yerine aynı işletmenin farklı kollarında çalışmak çalışan üzerinde, işinden duyduğu tatmini artırıcı etki yapmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125).

2.3.2.3. Ücret

Çalışanın çalışma karşılığı elde edilen maddi ödül olan ücret, iş tatmininde önemli bir yer teşkil etmektedir. Yüksek ücret almak, çalışanlar için tek başına olmasa da önemli bir motivasyon kaynağıdır (Sönmez, 2014: 45).

Fujimoto (1994) yaptığı çalışmasında ücret ve iş tatminini cinsiyete göre incelemiştir. Fujimoto, aynı iş üzerinde yapılan inceleme sonucunda ücret tatmininin iş tatmini üzerinde çalışanların cinsiyeti bakımından önemli derecede farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Erkek çalışanların aldıkları ücrete göre iş tatminleri, kadın çalışanlara nazaran pozitif yönde daha çok etkilenmektedir (Aktaran; Aydemir ve Erdoğan, 2013:133).

Emmert ve Taher (1992)'e göre iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri de ücrettir. Ücret düzeyinin yükselmesi genellikle iş tatminini artırmakta, yüksek ücretle birlikte çalışanın memnuniyetsizliği de göreceli olarak giderilmektedir (Aktaran; Aydemir ve Erdoğan, 2013: 134). Çalışanlar, aldıkları ücrete bakarak yönetimin onların hakkında ne düşündükleri noktasında tahminler yürütmektedirler. İyi ücret, çalışanın memnuniyeti düşük ücret ise çalışanın memnuniyetsizliğini ifade eder.

2.3.2.4. Terfi Olanakları

Çalışanın örgüt içerisinde ilerleme olanağının olmasına yükselme veya terfi denilmektedir. Çalışan, örgüt içerisindeki başarılı çalışmaları ile daha iyi pozisyonlara getirilebileceğini bilirse bu durum çalışanın iş tatminine pozitif yönde yansımaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

Çalışanlar, çalıştıkları örgütlerde yükselme olanağına sahip olmak isterler. Çünkü çalışanlar sürekli yaptıkları işleri bir süre sonra öğrenip işte tecrübe sahibi oldukça yaptıkları iş onlar için monotonlaşır, bulundukları konum ve sorumluluklar çalışanları

tatmin etmemeye başlar. Bu bağlamda çalışanlar daha fazla yetki ve sorumluluk isterler. İşyerinde adil terfi imkânının çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğu açıktır (Özpehlivan, 2015: 37).

1996 yılında yaptığı çalışmasında Clark, örgütte terfi fırsatının varlığının iş tatmini üzerinde olumlu yönde etki ettiğini belirtmektedir. Ayrıca terfi fırsatının var olmadığı örgütlerde çalışanların çalışmaktan hoşnut olmayacağını ifade etmektedir (Clark,1996: 203-207).

2.3.2.5. Çalışma Koşulları

Çalışma, işi yürütme ve tamamlama gibi işin farklı özelliklerini ve iş ile ilgili faaliyetlerin eğitimi, çalışanın işi ile ilgili faaliyetlerinin kontrolü, başarıma duygusu gibi görevleri içermektedir. Birçok araştırmacı iş tatminin içsel yönü üzerine odaklanmaktadır. Sonuçlar iş tatmininin içsel yönü ile çalışma ortamı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar ayrıca iş tatmininin diğer bir boyutunu, sosyal ve fiziksel çalışma şartlarının olduğunu belirtmektedirler. Sosyal çalışma ortamı, örgütsel iklim, moral, ast-üst ve diğer sosyal ilişkiler, ücret ve sosyal yardımlar, işyeri kuralları gibi unsurları içermektedir. Fiziksel çalışma ortamı; iş güvenliği, sağlık hizmetleri, işyerine geliş-gidişler, gürültü, ısı, aydınlanma, dinlenme ve çalışma süreleri gibi faktörleri içermektedir. Bu koşulların sağlanması durumunda çalışanlar işlerinde güven ve huzur içerisinde çalışabilmekte ve durum iş tatminine olumlu yönde yansımaktadır (Kaya, 2013: 17).

Örgütte işgörenin rahatça çalışabilmesini sağlamak, çalışanların iş tatmin düzeylerinde artış meydana getirmektedir. İş tatmini artan bir çalışanın, örgüte olan bağlılığında artış görülmektedir (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 718).

2.3.2.6. Çalışma Arkadaşları

İnsan, sosyal bir varlık olduğu için sürekli olarak diğer insanlarla birlikte olma duygusu içerisinde. İnsanlar her ne kadar yaptıkları işi sadece ücret alma duygusu ile yapsalar da çalışma süresinin uzunluğu onlarda sosyal etkileşim ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. İşyerinde çalışmaktan mutluluk duyan çalışanları etkileyen önemli faktörlerden biri de çalışma arkadaşlarıdır (Kırel, 2004: 78; Akyüz, 2015: 48).

Kişinin iş arkadaşları ile işbirlikçi ve arkadaşça bir ortamda çalışması, işten aldığı tatmini olumlu yönde etkilediği gibi kişinin iş arkadaşlarına karşı geliştirdiği memnuniyetsizlik iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Söyük, 2007: 94; Şengül, 2008: 45).

2.3.2.7. Yönetim ve Örgüt Kültürü

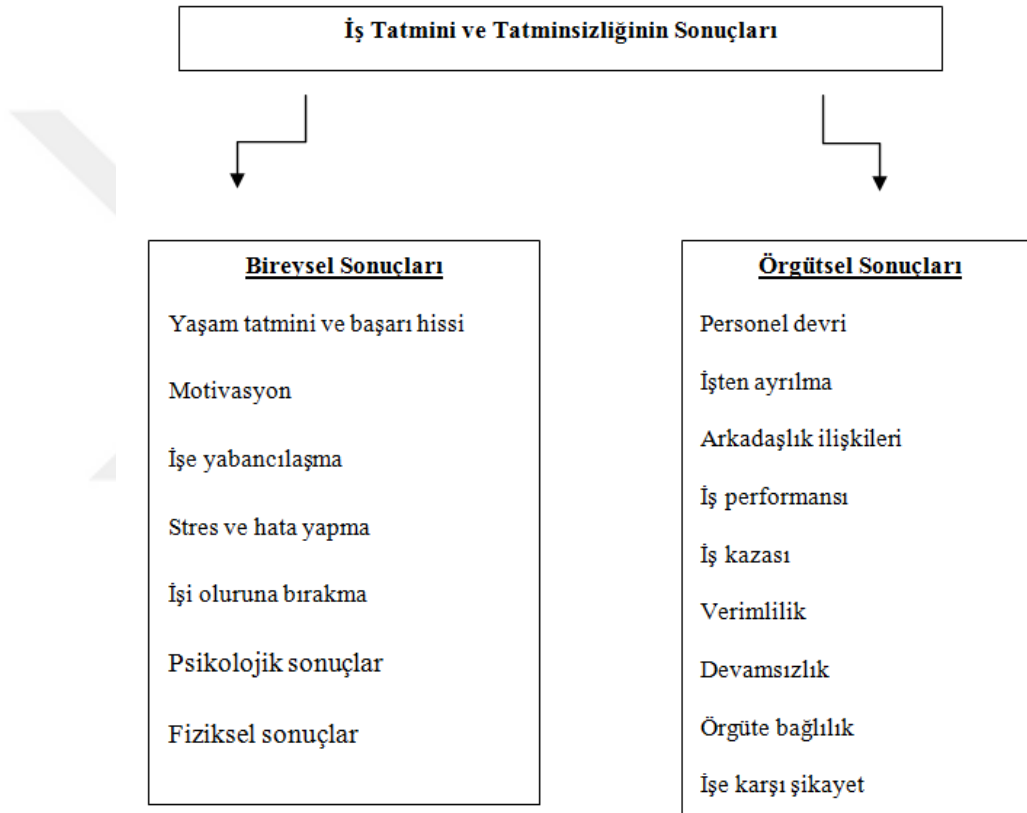
İş tatmini üzerinde etkisi olan diğer bir değişkenin yönetim ve yöneticiler olduğu ifade edilmektedir. Yöneticinin çalışanına değer vermesi ve aralarındaki ilişkinin sıcak olması çalışanın iş tatmini düzeyinde olumlu etki bırakmaktadır. Yöneticinin çalışanları ile bir dostluk havası oluşturmaları ve onların sorunları ile yakından ilgilenmesi çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Sezgin, 2009: 38). Yönetimde çalışanlara söz hakkı verme ve görüşlerinin alınması çalışanı o örgütün bir parçası gibi hissetmesini sağlamaktadır.

“Örgüt kültürü, örgütün dış çevresine uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde ortaya çıkan sorunları çözme çabası sırasında gelişen, icat edilen ya da keşfedilen, gerçekliği ve sürekliliği belli bir dönem içinde kanıtlanmış olan, örgüte yeni girenlere de en doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan, bilinçli olarak tasarlanan veya farkında olmayan sayıtlılarla bu sayıtlıların fiziki çevre ve insan hayatına yansıyan ifadelerin tamamıdır ” (Çınar, 1999: 44).

Örgüt kültürü, bir örgüt içerisindeki çalışanların beraberliğini ve dayanışmasını sağlamakta, amaçların oluşturulması ve amaçlara ulaşılmasında bağlılığı ve verimliliği telkin etmekte, örgütün başarısını ve işgörenlerin iş tatmini düzeylerini artırmaktadır. Etkisi büyük ve karmaşık olan örgüt kültürü, bir örgütte çalışan işgörenlerin davranışlarının bütün yönlerini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olması ile çalışan tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genellikle kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olması; kişilerarası ilişkiler, kararlara katılım, örgütsel bilgi akışı, yetki devri ve güçlendirme, işgörene verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapı değişkenleriyle alakalıdır (Kesici, 2006: 47).

2.4. İŞ TATMİNİNİN ve TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş tatmini, hem çalışanlar hem de örgütler için hayati önem arz etmektedir. İş tatmini veya tatminsizliği ilk önce çalışanda başlar. Çalışanın memnuniyeti veya memnuniyetsizliği örgütleri de zamanla etkiler. Bir başka deyişle iş tatmini özelden genele doğru yayılarak devam eder. İş tatmininin ve iş tatminsizliğinin hem bireysel hem de örgütsel sonuçları vardır.



Şekil 2.1. İş Tatmininin ve Tatminsizliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

2.4.1.1. Yaşam Tatmini ve Başarı Hissi

Yaşam tatmini insanın kendisinin çizdiği yaşam haritasından ne kadar memnun olduğudur ve insanın genelde hayatla ilgili duygularını ifade etmektedir. İş, aile gibi

hayatın belli alanlarından biri olarak değerlendirilebileceği gibi hayatın bütünü olarak da değerlendirilebilir.

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi “Aktarma”, “Telafi Etme” ve “Ayrım” teorileri aracılığıyla incelemek mümkündür. Aktarma, insanın iş hayatında yaşamış olduğu olumlu ve olumsuz gelişmeleri özel hayatına aksettirmesidir. Çalışma ortamındaki mutluluk özel hayata olumlu, mutsuzluklar ise olumsuz davranışlar şeklinde yansımaktadır. Ayrım, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı varsayımına dayanır (Gündoğan, 2010: 48-49). Birey, tatminsiz olduğu işini özel hayatında mutlu olarak veya tam tersine tatminsiz olduğu özel yaşamını mutlu olduğu işiyle telafi etmeye çalışmaktadır (Oksay, 2005: 37).

Yapılan araştırmalar iş tatmini ile yaşamdan tatmin arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu pozitif ilişki hangisinin hangisine neden olduğu konusunda bir fikir vermemekle birlikte, iş tatmini ve yaşamdan tatmin karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 72). İşgöreninin, aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi olağandır (Başaran, 2000: 221).

2.4.1.2. Motivasyon

Çalışanı motive edici araçlar üç şekilde ele alınabilir. Bunlar: Ekonomik araçlar (ücret, prim, ikramiye vb.), sosyo-psikolojik araçlar (takdir edilme, yetki ve sorumluluk, kendine güvenme), örgütsel ve yönetsel araçlar (yetki devri, amaç birliği, kararlara katılma, işi genişletme ve işi zenginleştirme) şeklindedir. Bu araçlar ile çalışanlar teşvik edilerek iş tatmini oluşturulur. Kişi işine motive oldukça işe karşı sempatisi ve çabası artmakta dolayısıyla daha başarılı olmaktadır. Kazandığı başarılarının ödüllendirici olması, işletme tarafından takdir, terfi gibi araçlarla ödüllendirilmesi çalışanın, işinden daha fazla tatmin olmasını sağlamaktadır (Aykaç, 2010: 43). Motive edici unsurların örgütte var olmaması ise çalışanlar üzerinde tatminsizlik oluşturmaktadır.

2.4.1.3. İşe Yabancılaşma

İş tatmini etkileyen önemli faktörlerden biri çalışanın işine yönelik beklentisidir. Çalışanın beklentisine karşılık bulamaması durumunda tatminsizlik ortaya çıkmakta,

tatminsizlikle birlikte yabancılaşma baş göstermektedir. Örgüte yabancılaşan çalışanın amacı sadece para kazanmak olmakta, örgüte olan bağımlılığı azalmakta, örgütün amaçlarını kendi amaçları ile bir tutmayarak örgütün amaçlarına ulaşması için herhangi bir gayret içerisine girmemektedir. Özetle çalışan daha iyi bir iş alternatifi olmadığından örgütte çalışmaya devam etmekte ama örgütten kendini soyutlamaktadır (Aykaç, 2010: 51; Akyüz, 2015: 65). İş tatminsizliği beraberinde yabancılaşmayı getirdiği için iş tatminsizliği ile yabancılaşma arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yabancılaşma yaşayan çalışan işini yaşamının bir parçası olarak görmezse kendini işinden uzaklaştırmaktadır (Karadağ, 2013: 36).

2.4.1.4. Stres ve Hata Yapma

Stres, kişiyi tehdit eden bir durumda, kişinin bedeni tarafından verilen fiziksel, psikolojik veya davranışsal tepki olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2013: 43). Stresin ortaya çıkabilmesi için sonucun belirsiz olması ve kişi için önemli olması gereklidir. İki tür stres vardır; ilki istenen stres diğeri istenmeyen strestir. İstenen strese örnek olarak terfi edeceğini bilen bir çalışanın yaşadığı duygu, istenmeyen strese örnek ise olumsuz çalışma koşulları ve işin güçlüğünden dolayı ortaya çıkan strestir. Stres, iş organizasyonunun bozukluğu, işbölümü ve iş akışı aksaklıklarının ortaya çıkardığı sorunlarla da ilgilidir. İş çevresinin stres kaynaklarından bir diğeri de, örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozukluklar, işi göreceklemanların bilgi, yetenek, tecrübe ve becerileri ile işin gerektirdiği bilgi, yetenek ve tecrübe uyumsuzluklarıdır (Yaman, 2009: 77; Terekli, 2010: 83).

Stres bireylerin sağlıklarını olumsuz yönde etkilemesi, çalışanların performanslarını ve iş tatmin seviyesini düşürmesi, iş devamsızlığını ve ekonomik maliyetleri artırması gibi olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir (Demirtaş, 2014: 78).

Hata yapma, iş tatminsizliği sonucu çalışanlarda dikkatsizlik ve konsantrasyon eksikliği olarak kendini gösterir. Çalışanın işine gereken özeni göstermemesi iş esnasında hata yapmasına sebep olur. Hata yapma, çalışanın kendine özgüvenini zedelemekte ve örgüt için maliyet artışına yol açmakta ve zaman kaybettirmektedir (Türk, 2003: 103).

2.4.1.5. Psikolojik Sonuçlar

İş tatminsizliği yaşayan çalışanların, örgütte iş arkadaşları ile kavga etmeye daha çok eğilim gösterdiği ve girişimde bulunduğu gözlenmiştir (Başaran, 2000: 221).

Gergin ortamlarda çalışan insanlarda psikolojik tatminsizlik meydana gelmekte ve bu tatminsizlik sonucu zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Tokoğlu, 2009: 91).

Çalışanlarda görülen davranış bozukluklarına verilebilecek örneklerden biri saldırganlıktır. Geçimsizlik, devamsızlık, araç-gereç ve malzeme tahribi, yönetimden şikâyetçi olma en çok rastlanan saldırganlık olaylarıdır. Psikolojik tatminsizliğin sebep olduğu davranış bozukluklarından biri de geriye yönelmiş davranışlardır. Yetersizlik ve işlevsizlik duygusu, uzun süreli stres durumlarından ardından ortaya çıkar ve çalışanı ümitsizlik ve depresyona sürükler. Böylelikle oluşan kötü döngü çalışanın enerjisini alır ve iş yapacak güç bırakmaz. Geriye dönüş davranışlarında en fazla rastlanılan davranışlar olarak, intihar, kendini dini işlere kaptırmak, dedikodu, kadınların ağlaması, erkeklerin agresif davranışları örnek verilebilir. En çok ortaya çıkan durumlardan birisi de çocukça hareketlerdir. Ayrıca çalışanlar psikolojik tatminsizlik sonucu çalışma hayatında yeniliklere karşı çıkar, adapte olmak istemezler. Cesareti kırılan ve ümitsizliğe düşen çalışanlar mücadelenin aksine işi olurlarına bırakmayı tercih ederler (Davran, 2014: 62-63). Psikolojik tatminsizlik sonucu çalışanlar makinelere zarar verme, hırsızlık, vandalizm, adil olmayan bir şekilde işvereni müşterilere eleştirme veya iş arkadaşlarına fiziksel şiddet uygulama gibi anormal davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar (Kuswibowo, 2012: 27).

2.4.1.6. Fiziksel Sonuçlar

Beklentilere cevap alınmaması sonucu ortaya çıkan iş tatminsizliği, sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açmakta, iştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi problemlere sebep olmaktadır. Aynı zamanda psikolojik bozukluklar mide hastalıkları, kas katılaşmaları, birçok sancı gibi fiziksel rahatsızlıklara sebep olabilir (Başaran, 2000: 221; Öztekin, 2008: 55).

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel sonuçlar personel devri ve işten ayrılma, iş performansı ve verimlilik, devamsızlık, örgüte bağlılık, işe karşı ilgisizlik ve iş kazası olarak ele alınmaktadır.

2.4.2.1. Personel Devri ve İşten Ayrılma

Personel devri veya işgücü devri bir işletmedeki işçi giriş çıkış hareketleri olarak adlandırılabilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 54). İş tatminsizliğinin en önemli sonucu olan işgücü devri çalışanın kendi rızası ile gerçekleşir. İşe karşı oluşturduğu beklentilerini göremeyen çalışanın işine karşı olan sevgisi tükenmeye başlar, işe olan devamsızlıklar artar ve bunun sonucunda işten ayrılmalar gerçekleşebilir. İşinden memnun olmayan işçinin işini bırakma eğilimi yüksek olmasına rağmen ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, alternatif iş bulma zorluğu gibi etmenler çalışan üzerinde etkili olmaktadır. İşgücü devrinin örgüte maliyeti çalışanın devamsızlık yaptığı zaman oluşan maliyetten daha yüksektir. Bunun sebebi işten ayrılan çalışan kalifiye bir elemansa işten ayrılan elamanın yerine yeni çalışanın alınması için görüşmeler ve bu görüşmeler sonucu uygun eleman seçimi, seçilen elemanın eğitilmesi gibi örgüte yüklemiş olduğu maliyetler söz konusudur. Vasıfsız bir elamanda örgüte böylesi maliyetlerin yüklenmesi söz konusu değildir (Aykaç, 2010: 54).

2.4.2.2. İş performansı ve Verimlilik

İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki çok tartışmalıdır. İş tatmini ile performans arasında üç türlü ilişki bulunmaktadır. Birincisi; iş tatmininin iş performansına, ikincisi; iş performansının iş tatminine yol açtığı şeklindedir.

Üçüncüsü ise; iş tatmini ile iş performansı ilişkisinin ödüller gibi başka değişkenlerce kısmen değiştirildiği yönündedir (Sabuncuoğlu, 2009: 69).

İş tatmininin yüksek performansı beraberinde getireceği ile ilgili görüşün gerçek olması durumunda yöneticilerin yapması gereken en önemli şey çalışanları mutlu etmektir. Çalışanlar, yüksek performans gösterdiklerinde ve kendilerince önemli bir ödül elde ettiklerinde iş tatmini sağlanmış olabilir. Bununla ilgili diğer bir görüş ise performans ve iş tatminine ödüllerin neden olduğu ile ilgilidir. Bu yaklaşıma göre

ödüllendirme, hem iş tatminini hem de iş performansını etkilemektedir (Yıldırım, 2002: 83).

Çalışanın yaptığı iş ve iş ortamı ile ilgili beklentilerinin gerektiği şekilde karşılanmadığı algısına sahip olması iş tatminsizliğine yol açmaktadır. İş tatminsizliği sonucu çalışanın işgücü verimliliği olumsuz etkilenmekte, işe bağlılığını azalmakta ve isteğe bağlı işgücü devir hızının yükseldiği görülmektedir (Akıncı, 2002: 3).

2.4.2.3. Devamsızlık ve Örgüte Bağlılık

İş tatminsizliğinin sonuçlarından bir olan devamsızlık ilk olarak kendini işe geç gelme ile gösterir. İşe geç gelme mesai saatleri geçtikten sonra işe gelmek ve işbaşı yapmak şeklinde tanımlanabilir. Devamsızlık ise çalışanın işinden ayrılmamasına rağmen işine sık aralıklar veya ara sıra gelmemesi durumudur (Somoncuoğlu, 2013: 75).

İş tatminsizliği sonucu mutsuz olan kişilerin işe yönelimi az olur ve devamlı aralıklarla işe geç gelmeye başlar ve iş geç gelmeler bir süre sonra devamsızlığı beraberinde getirir. Devamsızlık ve işe geç gelme davranışları işinden tatmin olmayan çalışanların sık başvurdukları bir kaçış yoludur (Baştemur, 2006: 68; Aksoy, 2014: 48).

İşe devamsızlığı gizlemede hastalık ve özel mazeretli nedenler kullanılmaktadır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma saatlerinin uzunluğu ve kendisine verilen değeri beğenmemesi, olumsuz hava koşulları, ulaşım sorunları, başka iş arama ve arkadaş ziyaretleri devamsızlık nedenleri arasındadır (Erdoğan, 1996: 252; Keskin, 1997: 150).

Yüksek düzeyde iş tatmini hisseden çalışanların örgütlerini sahiplenme duygusunun daha çok gelişeceği ve bu durumun örgütsel bağlılık duygusunu geliştireceği düşünülmektedir (Gül vd., 2008: 4).

Örgüte bağlılığın gerçekleşmesi için örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının uyumu, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanın gayreti, örgütün bir üyesi olarak çalışanın örgütte kalma isteği ve örgütün çalışanı sahiplenmesi gerekir. Yapılan araştırmalar iş tatmini ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir (Adıgüzel vd., 2011: 106). İş tatminsizliği ise çalışanı örgütten

soyutlamakta bunun sonucunda da işe geç gelme, devamsızlık, işgücü devrinde artış ve yabancılaşma gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

2.4.2.4. İşe Karşı İlgisizlik ve İş Kazası

İş tatminine ulaşan çalışanlar çalışmalarını severek sürdürmektedirler. İşinden tatmin olmayan çalışanlar ise büyük olasılıkla ilgisini iş dışındaki dünyasına yöneltmektedirler. İşine karşı ilgisiz olan çalışanın iş kazalarına uğrama ihtimali artmaktadır, çünkü kazaların çalışanların psikolojik ve fiziksel halleriyle doğrudan bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Tatminsizlik tek başına iş kazasına sebep olmasa da diğer faktörlerle (uykusuzluk ve monotonluk, verilen işi beğenmeme, ücretin yetersizliği, çalışma arkadaşları ile iyi geçinememe) birleştiğinde iş kazalarına neden olabilmektedir (Terekli, 2010: 90).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte psikolojik bağlılıklarını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, işe karşı hissedilen ilgi, alaka, sadakat ve değerlere karşı kuvvetli inançtan gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 155).

Sheldon (1971) örgütsel bağlılığı örgütteki bireylerin kimlik bağlarının örgüte uyumu olarak tanımlamaktadır (aktaran; Bahrami vd., 2015: 4).

Mayer ve Schoorman (1992) tarafından örgütsel bağlılık çalışanın hem örgütün amaçlarını kabul etme ve bu amaçlara inanma hem de örgütün amaçlarını yerine getirmek için istekli bir şekilde gayret göstermesi olarak tanımlanmıştır (Aktaran; Jung ve Yoon, 2015: 61).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmesi için oluşturulan normatif baskıların tümü, örgüt için hissedilen psikolojik ilgi, bireyi örgüte bağlı kalmaya iten psikolojik bir ifadedir (Akbolat vd., 2015: 7).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu olduğunu söylemişlerdir. Bunlar efektif (duygusal), devamlı ve normatif bağlılıktır. Efektif bağlılık örgüte karşı duygusal bağlılıktır. Örgüte güçlü efektif bağlılığı olan birey örgütten ayrılmak istemez. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılıp ayrılmama konusundaki maliyeti analiz etmesi sonucu duruma göre hareket etmesidir. Ayrılması, kalması durumundaki maliyetten daha yüksek ise devam etmeyi tercih etmektedir. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütün ona kazandırmış olduklarına karşı ahlaki olarak örgütte kalma zorunluluğu hissetmesidir (Bahrami vd., 2015: 4).

Yapılan tanımlara göre örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve onları kabul etmesini, örgütün yararına olacak şekilde

çaba göstermeye istekli olmasını ve örgütün üyesi olarak kalmayı kuvvetli istemesi olarak tanımlanabilir (Bolat vd., 2008: 135).

Örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu kavramlar; mesleğe bağlılık, işe bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, itaat ve sadakattir. Mesleğe bağlılık bireyin çalışma alanında uzmanlık kazanmak amacıyla belli alanda yapmış olduğu çalışmalar sonucunda edindiği mesleğini yaşamının merkezine koymasındır. Yapılan çalışmalara göre meslek bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında kısmen ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Baysal ve Paksoy, 1999:9; Köse, 2013: 52).

Örgütsel bağlılık ile iş veya göreve bağlılık kavramı arasındaki ilişki pozitif sonuçlar oluşturduğu gibi işe bağlanamamanın da olumsuz etkileri ortaya çıkmaktadır. İşini sahiplenemeyen çalışanlar işleri ile aralarında bağ kuramazlar (Köse, 2013: 53).

İş arkadaşlarına bağlılık bireyin diğer çalışma arkadaşları ile bütünleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Bir çalışanın arkadaşları ile bütünleşmesi yani gruba aitlik hissetmesi onun performansı üzerinde olumlu etki yapmaktadır (Gözen, 2007: 43).

Bireyler genellikle verilen emirlere itaat etmeme sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat etmektedirler. Hâlbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur, içsel olduğu için de dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Balay, 2000: 50).

Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna temel alan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Bağlılık ve sadakatin ortak noktası aidiyet duygusudur. Sadakatin bağlılıktan ayrılan yanı ise daha güçlü bir duygu olması ve tek yönlü olmasıdır. Sadakat gösteren birey bunun karşılığını beklemez veya hiçbir şekilde karşılık göremeyebilir (Köse, 2013: 56).

3.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Çalışan devir oranı, devamsızlık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini gibi örgütsel açıdan hayati unsurları etkilemesinden dolayı örgütsel bağlılığın önemlilik arz ettiği söylenebilir (Tüzün, 2013: 22).

Balay'a göre örgütsel bağlılık, beş sebepten ötürü örgütler için hayati bir konu olmuştur. Bu kavram; ilk olarak devamsızlık, iş bırakma, geri çekilme ve iş arama

faaliyetleri ile ikinci olarak işe sarılma, iş tatmini, moral ve performans gibi tutumsal bilişsel yapılar ile ilgilidir. Üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncü olarak yaşa, cinsiyete, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından alakalıdır (Balay, 2000: 58).

Porter ve arkadaşlarının 1974 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine iş tatmininden daha etkili olduğunu belirtilmektedir (Şengül, 2008: 50).

3.1.3. Örgütsel Bağlılığın Yaraları

Örgütsel olarak başarıya ulaştıracak olan en önemli faktörlerden biri de çalışanların örgüte olan bağımlılığıdır. Örgütsel bağımlılığın önemli olmasının sebebi çalışanların örgütlerin hedeflerini hedef edinmeleri ve bu hedefi gerçekleştirmek için azami seviyede çaba sarf etmeleridir. Örgüte ahlaki bağlılık duyan çalışanlar, örgütün amaçları ve değerleri ile daha çok özdeşleşerek kendilerini örgüte adarlar. Böylelikle örgütün başarıya ulaşmasında çalışanlar kendi sorumluluklarını yerine getirirler

Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar diğerlerine kıyasla daha fazla işe endekslidirler. İşlerinden daha fazla tatmin elde ederler ve işlerini kişisel ihtiyaçlarını daha iyi karşılama yolu olarak görürler. Sonuç olarak, örgütün yararına daha çok gayret göstermeye isteklidirler. Araştırmalar iş tatmininin, örgüte duygusal bağlılık bakımından bir öncül olduğunu desteklemektedir. Bazı yazarlara göre, örgütsel bağlılığın en güçlü ve en çok beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır (Mamedov, 2013: 43).

3.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, iş tatmini ve çalışma süresini içerirken, örgütsel faktörler içerisinde işin niteliği ve önemi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, yönetim ve liderlik, rol belirsizliği ve rol çatışması, ücret düzeyi ve ödüllendirme sistemi, takım çalışması ve sosyal güvenlik yer almaktadır.

3.1.4.1. Bireysel Faktörler

Bu başlık altında cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, iş tatmini ve çalışma süresi açıklanmaktadır.

3.1.4.1.1.Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanların birbirinden farklı örgütsel bağlılık seviyelerinin olabileceğini araştırmalar gözler önüne sermektedir. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkek davranışını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışında önemli bir farklılık meydana getirmektedir. (Mamedov, 2013: 45).

Bazı araştırmalar kadınların örgüte olan bağımlılıklarının erkeklere göre düşük olduğunu bazı araştırmalarsa tam tersini söylemektedir. Bundan dolayı cinsiyete göre örgütsel bağlılık hakkında bir kesinlik söz konusu değildir (Kozacıoğlu, 2002: 27).

3.1.4.1.2. Yaş ve Çalışma Süresi

Yaş ve örgütte çalışılan süre zaman ile alakalı unsurlardır. Bundan dolayı yaş ve örgütte bulunan zaman, bir çalışanın örgüte bağlılığının en önemli işaretlerinden birisidir. Örgütte çalışılan zaman arttıkça, çalışanın örgütten elde ettiği kazançlar artmakta ve bu kazançlar, örgütsel bağlılığı etkilediğinden dolayı çalışanın yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı artmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 400).

Ayrıca yaş, çalışanların işe karşı olan tutumunu, algısını, isteklerini ve beklentilerini değiştiren bir unsurdur. Yaşın çalışan üzerinde etki meydana getirmesi örgütsel bağlılık düzeyinde de değişiklik meydana getirir.

Yaş üzerine yapılan kimi araştırmalarda yaş arttıkça örgütsel bağlılığında artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatına yeni giren gençlerin yaşlı çalışanlara göre örgütsel bağımlılığı düşük seviyelerde gezinmektedir. Bu durum, çalışma hayatına yeni giren gencin çalışma hayatından aşırı beklenti içerisinde olması ancak bunu görememesi gibi nedenlerle açıklanabilmektedir (Güven, 2006: 11; Gözen, 2007: 55).

3.1.4.1.3. Eğitim

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerden biri de eğitim seviyeleridir. Çalışanların eğitim seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Buna göre, eğitim seviyesi yüksek çalışanların örgütün gerçekleştirebileceğinden daha fazla beklentilere sahip olmaları, aldıkları eğitimden dolayı diğer örgütlere de kolayca uyum sağlayacağına olan inançları, eğitim seviyesi yükseldikçe bireysel inisiyatif kullanma, daha bağımsız karar verme olanağının artması ve iş fırsatlarının fazla olması nedeniyle örgüte bağlılıkları azalmaktadır (Çolakoğlu vd., 2009: 80).

3.1.4.1.4. Medeni Durum

Medeni durumun örgütsel bağlılığı geliştirmede önemli bir unsur olduğu üzerinde bilim adamları durmaktadır. Evli insanların bekâr insanlara göre işi bırakma maliyetlerinin yüksek olması onları örgüte bağlayan etmenlerden biridir. Ancak medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında araştırmalarda güçlü bir ilişki bulunmamıştır (Çolakoğlu vd., 2009: 80).

3.1.4.1.5. İş Tatmini

İş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili dört tane görüş bulunmaktadır. Bunlardan biri iş tatmininin örgütsel bağlılığa neden olduğudur. 2010 yılında Karataş ve Güleş tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre de iş tatmini ve örgütsel bağlılık karşılıklı olarak etkileşim içindedir ve iş tatmini yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı, tam tersi durumlarda ise iş tatmini ile paralel olarak örgütsel bağlılığında azalacağı ortaya konulmuştur. İkinci görüş ise örgütsel bağlılığın iş tatminine yol açtığıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan çalışma ortamında daha verimli çalışmakta, bu durum da çalışanın iş tatmin düzeyine pozitif yönde etki yapmaktadır. Üçüncü görüşe göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini birbirlerinin oluşmasına etki etmektedir. Son görüş ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki olmadığına dairdir. Mowday, Porter ve Steer tarafından 1982 yılında yapılan çalışmada çalışanın örgüte bağlılığı yüksek seviyelerde olmasına rağmen yapmış olduğu işten mutlu olmayabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Aktaran; Yenihan, 2014: 175).

İş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili bu görüşlerin yanı sıra bu iki kavram arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında sebep-sonuç ilişkisine dayalı karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Çalışanın örgüte olan bağlılığı artırılarak iş tatmini de yükseltilebilir (Yenihan, 2014: 177).

3.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; örgütsel adalet, işin kalitesi ve önemi, örgüt kültürü, yönetim ve liderlik, rol belirsizliği ve rol çatışması, ücret düzeyi ve ödüllendirme sistemi, takım çalışması ve sosyal güvenliktir (İnce ve Gül, 2005: 70).

3.1.4.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan biri işin niteliği ve önemidir. Yapılan işin önemli olarak algılanıp algılanmamasına göre örgütsel bağlılık düşük ve yüksek seviyelerde olur. Yapılan işin çalışan tarafından taşıdığı önem az ve işin topluma yansıyan yönü düşük ise örgütsel bağlılık az, kişisel ve toplumsal değeri yüksek olan işin örgütsel bağlılığı ise yüksek olur. Çalışanın önem vermediği işine bağımlılık seviyesi düşük olur (Güven, 2006: 15).

3.1.4.2.2. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki çalışanların davranışlarına yön veren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlık sistemi şeklinde tanımlanabilir. Kültür, insanlara yapması zorunlu olan şeylerin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda sezgi kazandırır. Dolayısıyla örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarına yön veren hâkim değerler ve inançlardır (Gözen, 2007: 59).

Örgütün çalışanları farklı kültürlere veya farklı eğitim düzeylerine sahip olsalar bile bakış açıları benzerlik göstermelidir. Çünkü örgüt çalışanları birbirleri ile ortak değerleri paylaşır. Çalışanların kendi çıkarları dışında bazı değerlere bağlılığını artıran unsur örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık sosyal sistemin devamlılığını sağlar, örgüt çalışanlarının yapması gerekenlerle ilgili uygun standartları oluşturur. Hem bir sosyal tutku görevi görür hem de bireylerin hareketlerini kontrol etmek şartıyla onların tutumlarına yön verir (Ağyüz, 2013: 54).

3.1.4.2.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet çalışanların örgütün yönetiminin karar ve uygulamalarını nasıl algıladığıdır. Örgütsel adalet çalışanların görev dağılımı, yetki verilmesi, ücret düzeyi ve ödüllendirme gibi yönetimin vermekte olduğu kararları değerlendirme sürecidir (Bülbül, 2007: 43).

Çalışanlar, çalıştığı örgütte kendilerini diğer çalışanlar ile kıyaslar ve kuralların herkese adil bir şekilde uygulanmasını beklerler. Çalışanlar kıyaslama sonucunda diğer çalışanlara göre kendi elde ettiklerini adaletli bir dağılım olarak görmüyorsa çalışanın iş performansı düşer, çalışma arkadaşlarıyla düşük işbirliği yapar, bunlara bağlı olarak stres yaşar ve nihayetinde örgütü terk etmeye yönelir. Yapılan araştırmalar, örgüte bağlılıkla örgütsel adalet arasında olumlu ilişki olduğunu göstermektedir (Kaptanoğlu, 2011: 61).

Örgütsel adaletle ilişkin günümüzde yapılan araştırmalarda üç boyut olduğu varsayılmıştır. Bunlar dağıtıcı adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir.

- Dağıtıcı Adalet: Çalışanların elde ettikleri ödül ve ücretlerin miktarı ve biçimi ile ilgili adalet algılarını temsil eder. Örgütte bulunan unsurların (görev, sorumluluk, ücret vb.) çalışanlar arasında dağıtım sonucunda çalışanlar arasında oluşan algıdır (Çakar ve Yıldız, 2009: 69).
- İşlemsel Adalet: Sürecin adil olup olmadığını ifade eder. Çalışanlar örgütsel kararların adaletini belirlerken, hem bu kararların ne olduğu ile hem de bu kararları belirleyen yöntemlerle ilgilenirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 5).
- Etkileşimsel Adalet: Çalışanların karşılıklı ilişkilerde ortaya çıkan tutum ve davranışlara olan ilgisidir (Yüksekbilgili vd., 2015: 46).

3.1.4.2.4. Yönetim ve Liderlik

İnsanların toplu halde yaşaması zamanla yönetimi zorunlu hale getirmiştir. Yönetimle birlikte yönetici olgusu kendini daha çok göstermeye başlamış hatta yönetimin önüne geçmiştir. Böylelikle yönetim ve yönetici günümüzde ayrılmaz bir bütün haline gelmiştir. Örgütte olumsuz yönetici uygulamaları örgüt ortamında çalışanlara yansımakta, çalışanlar yöneticiyi örgütle bir tuttukları için örgüte olan

bağımlılıkları azalmaktadır. Son yıllarda olumsuz yönetici uygulamaları mobbing, stres, iş güvenliği, iş tatmini ve örgüt kültürü gibi olgular üzerine araştırma gerekliliğini doğurmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılık noktasındaki algısı yöneticilerin davranışlarına göre şekillenmektedir. Çalışanlar güvenilir, yenilikçi, açık ve uyumlu olan yöneticilerle çalıştıklarında performansları yükselmektedir. Çalışanlarda örgüte bağlılığın yüksek olması isteniyorsa çalışanlar için çalışma ortamının atmosferi iyileştirilmelidir (Akdağ, 2014: 30).

3.1.4.2.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol, çalışanın örgüt içerisinde gerekli faaliyetleri yerine getirmek için üstlendiği vazife olarak tanımlanmaktadır. Statü ile gelen görevleri gerçekleştiriyor ve haklarını kullanıyorsa birey rolünü layıkıyla yerine getiriyordur.

Kahn ve arkadaşlarına (1964) göre rol çatışması, birden fazla rolü üstlenmenin insan üzerinde oluşturduğu gerilimdir (Develioğlu ve Türk, 2012: 44; Diker, 2014: 62).

Rol belirsizliği ise örgütün role dair beklentilerinin sınırlarının ne olduğunun çalışana bildirmemesi sonucu oluşur. Çalışanın örgütte yerine getirmek zorunda olduğu görevler ile ilgili kendisinden beklentilerin açık olmayışı, çalışandan beklenenleri çalışanın davranışa yöneltmesi için kendisine net bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek rol belirsizliklerindendir (İnce ve Gül, 2005: 82).

Rol çatışması, çalışanın örgüt içinde kendi içine kapanması, ilgisizlik, çalışma arkadaşlarından uzaklaşma, düşük seviyede iş tatmini gibi durumlarla sonuçlanmaktadır. Rol çatışmasının belli ölçüde birey eksenli, rol belirsizliğinin ise örgüt eksenli olduğu söylenebilir (Maral, 2015: 43).

3.1.4.2.6. Ücret Düzeyi ve Ödüllendirme Sistemi

Bireyler hayatlarını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışarak belli bir oranda gelir elde etmek zorundadırlar. Bu anlamda ücret insanlar için motive edici bir unsur olmakla beraber çalışanda örgütsel bağlılığın gelişmesini de etkileyen bir unsurdur. Ücret çalışanların örgütte kalma kararlarını etkilemekle birlikte ücretin adil bir şekilde belirlenmemesi çalışanlar adına çok önemlidir (Ersoy, 2007: 87).

Yapılan birçok araştırmada ücret düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Ücret düzeyi artıkça çalışanların örgüte olan devam etme bağımlılıkları artmaktadır. Ancak ücret, çalışanın örgütsel bağlılığını yükselmede birincil faktör değildir. Çalışana yapmakta olduğu işlerin başarıları sayesinde verilen ödüllerde çalışanlar üzerinde olumlu etki bırakmaktadır. Çalışan kendine sunulan ödülleri adil olarak algılasa örgüte olan bağımlılığı artmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 79).

Çalışana verilen ödüller içsel ve dışsal olarak iki şekilde adlandırılabilir. İçsel ödüller; çalışanın yapmış olduğu işten dolayı sözlü olarak takdir edilmesi veya övülmesi dışsal ödül ise ücret düzeyinde artış, terfi gibi unsurlardır (Diker, 2014: 65).

3.1.4.2.7. Takım Çalışması

Örgütlerde çalışma ortamı, arkadaşlık bağları ve sosyal iletişim gibi faktörler örgüt içi iletişimi etkilediği için örgütün çalışma ortamının sağlıklı, verimli ve etkili bir sistemde yürümesini sağlar (Akdağ, 2014: 29). Örgüt ortamının olumlu yönleri bireylerde ortak bir kimlik duygusu yaratmaktadır. Ortak bir kimlik duygusu oluşan bireyler kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp örgütün amaçlarını amaç edinip örgütün verimliliğine katkıda bulunmaya çalışmaktadırlar.

3.1.4.2.8. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik uygulamalarının örgütte varoluşu çalışanlar üzerinde olumlu etki bırakmaktadır. Sosyal güvenlik yapısı toplumu olumsuzluklara karşı koruma işlevine sahiptir. Çalışanların ulaşımı için servis aracı temini, öğle yemeği, özel sağlık sigortası gibi uygulamalar çalışanın örgüte olan güven duygusunu tetikleyerek örgüte olan bağımlılık seviyesini artırmaktadır (Güner, 2015: 10).

Ayrıca örgütte iş kazalarına yönelik önlemlerin alınması ve uygulanması, çalışanlarda güvenli bir iş ortamında çalışma hissi uyandırmaktadır. Bunun tam tersi bir durum düşünüldüğünde çalışanların kendini işe vermeleri söz konusu değildir. Bir süre sonra işe karşı ilgisizlik göstermekte, iş tatmini ve örgüte olan bağımlılık düşmektedir.

3.1.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Dışı Faktörler

Alternatif iş fırsatları ya da daha sınırlı iş fırsatları bağlılığı etkilemektedir. Alternatif iş imkânlarının varlığı çalışanların örgüte olan bağımlılığını etkilemektedir. Çalışanın alternatif iş bulma imkânı çalışanın yeteneklerinin dışında büyük ölçüde ülkenin sosyo-ekonomik yapısına ve örgütün bulunduğu sektöre göre farklılık göstermektedir. Araştırmalar yeni iş bulma imkânının varlığının çalışanın örgüte olan bağımlılığını azalttığını göstermektedir. Bunun tam tersi durum ise çalışanı örgüte bağımlı kılmaktadır (Balay, 2000: 67; İnce ve Gül, 2005: 85).

3.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Kendini örgüte adayın çalışanlar daha iyi performans sergilerler ve işlerinde kalmak için daha sıkı ve daha verimli çalışmak için gayret gösterirler. Örgüte bağlılık örgütün verimliliğini gösteren bir göstergedir (Dude, 2012: 19). Aşağıda örgüte bağlı olmanın ve bağımsız olmanın sonuçları ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları; yüksek örgütsel bağlılık, normal örgütsel bağlılık ve düşük örgütsel bağlılık açısından değerlendirilmektedir.

3.1.5.1. Yüksek Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı olan çalışan güçlü duygularla örgüte bağlılık göstermektedir. Bu düzeyde çalışan ücret ve mesleki başarı açısından tatmin duymaktadır. İşteki tatmin örgüte yansımakta ve örgüt, çalışanı yetki devri ve terfi ile ödüllendirebilmektedir (Bayram, 2005: 136).

Örgütün amaçlarını özümseyen ve bu amaçlara göre hareket eden çalışanlar örgütün verimliliğini artırmaya çalışır. Örgüt istediği için değil kendi istedikleri için yüksek düzeyde performans gösterirler. Yüksek düzeyde performans göstermeye çalışan bireylerin işe karşı devamsızlıkları ve işe geç gelme gibi alışkanlıkları pek görülmemektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 26).

Çalışanın yüksek performans gösterebilmesi için güçlü bir moral ve motivasyon gerekmektedir. Çalışanların yüksek performans göstermesini sağlayan unsurlar ücret düzeyi, terfi ve yönetimin samimiyetidir. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesinin zorlaştığı durumlarda çalışan performansının yetersiz olduğu açıktır (Köse, 2014: 105).

Örgüt amaçları makul olmadığında yüksek düzeyde bağlılık örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul olduğunda yüksek örgütsel bağlılık etkili ve olumlu davranışlarla da sonuçlanabilmektedir (Oral, 2015: 40). Devamsızlık ve işe geç kalma, işten ayrılma gibi davranışlar, yüksek düzeyde örgüt bağımlılığı olan çalışanlarda pek fazla görülmemektedir.

3.1.5.2. Normal (İlmlı)Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütle bütünleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmlı bağlılık düzeyinde olan çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine boğun eğmemekte ve bu nedenle birey olarak kimliklerini muhafaza etmek için gayret sarf etmektedirler. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün bütün değil ancak kısmi değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, hem örgütle bütünleşmeyi hem de kişisel değerlerini korumaya devam etmektedirler. Ancak örgüte ilmlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar doğurmaz. Bu düzeydeki çalışanlar, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir çatışmaya girerler. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine sebep olabilmektedir (Bayram, 2005: 136).

3.1.5.3. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Balay'a (2000) göre düşük örgütsel bağlılık seviyesinde olan çalışan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmasına rağmen çalışanda olumlu bir sonuç olan yaratıcılığı ortaya çıkarabilir. Düşük örgüt bağlılığına sahip olan bireyler alternatif iş arama içerisine girebilir (Balay, 2000: 83). Düşük örgütsel bağlılık, yüksek işgören devri, devamsızlıkta artış, işe geç gelme, örgütte kalma isteğinin azalması gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Gözen, 2007: 80).

Tablo 3.1. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel Sonuçlar		Örgütsel Sonuçlar	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	*Bireysel yaratıcılık *Yenileşme ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha etkin kullanımı	*Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme *Kişisel maliyetler *Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	*Düşük performansın engellenmesi *İşgörenin zararını sınırlama	*Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi *Örgüte sadakatsizlik *Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme
İlmlı Bağlılık Düzeyi	*İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, *Yaratıcı bireysellik *Kimliğin korunması	*Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir. *Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	*Artan işgören kıdemi *Sınırlı ayrılma isteği *Sınırlı iş devri *Yüksek iş doyumu	*İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması *Örgütsel istemlerde iş dışı istemlerin dengelenmesi *Örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	*Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama. *Davranışın örgütçe ödüllendirilmesi *Bireyin iş yapma tutkusu	*Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması *Değişmeye karşı direnç *Sosyal ilişkilerde gerilim. *İş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	*Güvenli ve dengeli işgücü *Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	*İnsan kaynaklarının yerinde kullanılamaması. *Örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu *Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven *Gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık *Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişim

Kaynak: Randall, 1987 Aktaran; Kılıçoğlu, 2010: 36

3.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi

Küreselleşme ve artan rekabet koşulları ile mücadele etmek için örgütler daha kaliteli ve daha uygun ürün üretmeyi hedef edinmişlerdir. Kaliteli ve uygun ürün üretmekse örgütlerin bir takım maliyetlerini kısması demektir. Ancak iş sağlığı-güvenliği uygulamalarının kısılması demek örgüte kısa vadede kâr getirmesine rağmen uzun vadede belki de telafisi mümkün olmayan zararlara yol açmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin çıkış noktası olan “önlemek ödemekten daha ucuz ve kolaydır” sloganı aslında her şeyin özetidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları örgütlerin güvenli bir

örgüt olduğunun en önemli göstergesidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı çalışanlar için tehlike ve risk faktörlerinin minimize edildiği bir ortam demektir. Tehlike ve risklerden arınmış bir ortamda çalışan işçilerin örgüte olan güveni artmaktadır. Kendisinin canına değer verildiğini gören çalışan, kendini örgüte ait hissetmekte dolayısıyla da örgüte olan bağımlılığı artmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasına rağmen ikisine yüklenen anlamlar çok farklıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü sevdiğini ifade ederken; iş tatmini, çalışanın işini sevmesi işinden tatmin olması demektir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013: 79).

Çalışanlar için en önemli motivasyon kaynaklarından birisi örgütlerde uygulanan iş sağlığı-güvenliği uygulamalarıdır. Çalışan için güvenli bir çalışma ortamının var olması kendine değer verildiğinin birer göstergesi olarak adlandırmakta ve bu durum çalışanın işinden tatmin olmasını sağlamaktadır. Ancak çalışan iş yerinde güvenliğin sağlanmasına yönelik önlemlerin alınmadığı hissine kapılırsa işine olan motivasyonu azalmaktadır. Motivasyonu azalan çalışan, işe karşı olumsuz tutumlar sergileyip, tatminsizlik duymaktadır. Bunun yanı sıra çalışan güvensiz bir ortamda çalıştığı için örgüte olan güveni azalmakta ve bu durum çalışanın örgüte olan bağımlılığını azaltmaktadır. Araştırmalar iş tatmini ile iş kazaları arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Bu anlamda iş sağlığı-güvenliği uygulamalarının örgütte var olması iş ortamında meydana gelecek olası kazaları engellemektedir.

Kaza riskinin azaldığını düşünen işçiler işini daha fazla yoğunlaşarak örgüte katkısını artırmaktadır (Kılıç, 2012: 57). Çalışma ortamında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. İş güvenliğinin sağlandığı bir çalışma ortamında çalışmak, çalışanın moral bakımından güvenli ve sağlıklı olmasına katkı sağlamaktadır. Meslek hastalığı riski olan işte çalışan işçilerin, işe karşı kaygı seviyeleri yüksek olacağından işlerinde yeterince tatmin olmamaktadırlar. Hastalıklar sonucu uğranacak maddi zarar da iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Meslek hastalıklarının beden ve ruh sağlığını bozması sonucu toplumsal statünün kaybedilmesi de iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Çalışanın işe karşı tatminsiz oluşu bir süre sonra örgüte olan bağımlılığını da azaltmaktadır (Ceylan, 2001).

Özetle iş sağlığı-güvenliği uygulamaların var olması çalışanları işe ve örgüte karşı motive edici bir unsurdur. Güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmak çalışanların örgüte güvenmesini sağlamaktadır. Güvende olma hissi örgüte bağlılığı olumlu yönde etkileyerek çalışanların performansına olumlu yönde katkı yapmaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: ÇİMENTO ve TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

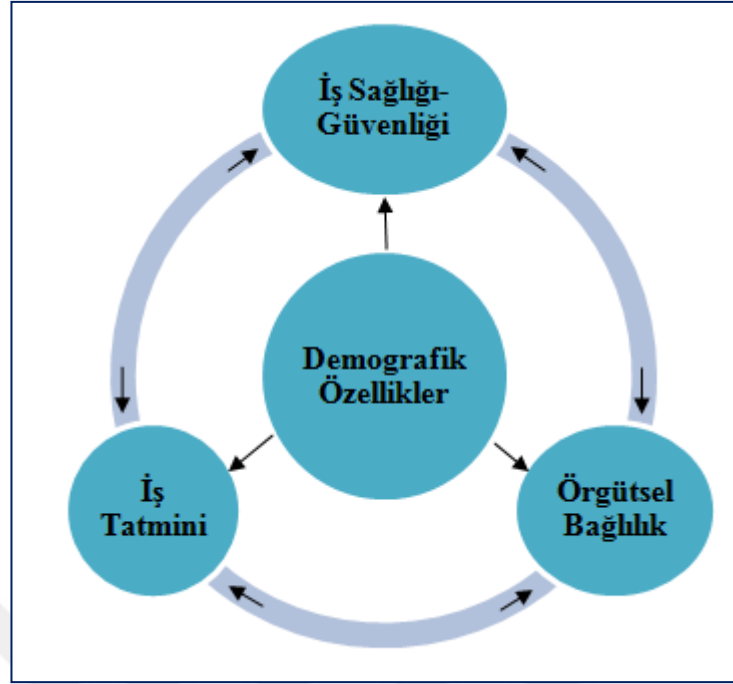
Bu bölüm, 2015 Aralık ayında Erzurum’da özel bir çimento fabrikası ile 2016 yılı Ocak ayında İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasının çalışanlarıyla yapılan bir araştırmayı içermektedir. Aşağıda, yapılan araştırmayla ilgili olarak; araştırmanın konusu, amacı, modeli, hipotezleri, ön kabuller ve sınırlılıklar, yöntem, evren ve örneklem, veri toplama süreci, veri toplamada kullanılan ölçekler, bulguların analizinde kullanılan istatistiksel analizler, bulguların analizi ve yorumlanması, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu, çimento ve tekstil sektöründe çalışanların iş sağlığı-güvenliği (İSG) algısı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yöneliktir.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı İSG algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada, ikinci olarak; çimento ve tekstil sektöründe çalışanların İSG algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Diğer bir amaç ise İSG algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda Şekil 4.1’deki araştırma modeli ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

H1: Çalışanların İSG algıları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların demografik özellikleri onların İSG algıları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine etki etmektedir.

4.3. ÖN KABULLER ve SINIRLILIKLAR

Veriler toplanırken araştırmaya katılan çalışanlara anketlerden elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Bundan dolayı cevaplayıcıların anket sorularına doğru bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araştırma, 2015 yılı Aralık ayında Erzurum’da özel bir çimento fabrikasında çalışanlar ile 2016 yılı Ocak ayında İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasındaki çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

4.4. YÖNTEM

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli, amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır; araştırmacı bunlardan birinden faydalanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu biçimde betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onların herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabasına gidilmez (Karasar, 2000: 76-77).

4.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’de çimento ve tekstil fabrikası çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma evreni ise 2015 yılı Aralık ayında Erzurum’da özel bir çimento fabrikasının çalışanları ile 2016 yılı Ocak ayında İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasındaki çalışanları kapsamaktadır.

Çalışma evreni, ulaşılabilen evren demektir. Örneklemen seçildiği evren, çalışma evrenidir. Çalışma evreni, araştırma evreninin bütün nitelikleriyle temsil edildiği, fakat onun küçük bir modeli olan ve örneklemen araştırmacı tarafından seçildiği evrendir (Arseven, 2001: 105).

Erzurum ve İstanbul’daki fabrikalara anketler elden dağıtılmıştır. Erzurum’da anketler 5 gün içerisinde toplanırken İstanbul’da anketler 14 gün içerisinde toplanmıştır. Erzurum’da bulunan özel çimento fabrikasına 150 anket dağıtılmış bu anketlerin 121 tanesi cevaplandırılmıştır. 121 anketin 6 tanesi, eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamış; ancak geriye kalan ve eksiksiz doldurulan 115 anket istatistiksel analizlerde kullanılmıştır. İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasına 120 anket dağıtılmış, söz konusu 120 anketten 83 tanesi eksiksiz doldurulmuştur. Bundan dolayı araştırmanın örnekleme 198 çalışandan oluşmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı tarihte Erzurum’daki özel çimento fabrikasında 330, İstanbul’daki özel tekstil fabrikasında ise 275 çalışan bulunmaktadır.

Buna göre Erzurum örnekleminin çalışma evrenini temsil etme oranı %34.8 ve İstanbul için örneklemin çalışma evrenini temsil etme oranı %30.1'dir. Örnekleme sayıları; %95 güven düzeyi ve %10 güven aralığı için yeterlidir. Bu oranlar çalışma evrenini temsil için yeterli bulunmuştur (http://www.cozumarastirma.com.tr/orneklemlhesaplama_1_60.htm 04.06.2016).

4.4.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cevaplayıcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve İSG algıları ile ilgili sorular yer almaktadır. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Araştırmada Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde kullanılan birçok ölçek bulunmakla birlikte bu ölçek en çok kullanılan ve kabul gören ölçektir. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ölçmektedir. Ölçekte duygusal bağlılık boyutu 6 madde, devam bağlılığı 6 madde ve normatif bağlılık da 6 madde ile ölçülmekte ve bu üç boyutlu ölçek toplam 18 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeğin 3, 4, 6 ve 13. Maddeleri negatif yönlüdür.

Ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha Katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında örneklem için örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı 0,74 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: İş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe'nin (1994) geliştirdikleri 5 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları Bilgin (1995: 160)'den alınmıştır. Ölçeğin son iki maddesi negatif yönlüdür. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,75 olarak elde edilmiştir.

İSG Uygulamaları Performans Ölçeği: Bu ölçek, Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilmiş ve Alanya'da bulunan konaklama işletmelerine uygulanmış olan İSG Uygulamaları Performans Ölçeğidir. Ölçek 30 madde ve 5 faktörden oluşmaktadır.

Ölçeğin faktörleri, madde sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları ile bu çalışmanın örnekleminde elde edilen Cronbach Alpha Katsayıları Tablo 4.1’de yer almaktadır.

Tablo 4.1. İSG Ölçeğinin Faktörleri, Madde Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Maddeler	Cronbach Alpha (Üngüren ve Koç,2015)	Bu Araştırma İçin Cronbach Alpha
Faktör1:İSG Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler	8	1-8	,906	,864
Faktör 2:Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması	7	9-13	,921	,805
Faktör 3: Çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	6	14-19	,918	,850
Faktör 4: İSG Eğitim Uygulamaları	5	20-24	,878	,909
Faktör 5: İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim	4	25-30	,809	,856
İSG Uygulamaları Performans Ölçeği	30	1-30	,949	,960

Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için Cronbach Alfa katsayısının aldığı değerin 0,60’tan büyük olması gerekmektedir. Bu ölçek için elde edilen güvenilirlik katsayısı 0,949 olarak bulunduğundan ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmek mümkündür (Koç ve Üngüren, 2015: 138). Bu çalışma için ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,960 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.1’deki sonuçlara göre, ölçeğin tüm alt boyutları 0,80 ve üzeri Cronbach Alpha değeri aldığı için İSG Uygulamaları Performans Ölçeğinde yer alan tüm boyutların içsel tutarlılığının olduğu ve alt boyutların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve İSG Uygulamaları Performans Ölçeğinden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesinde Tablo 4.2’deki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur [Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = (5-1)/5= 4/5 = 0,80]. Bu değer cevap kodlarının en düşüğü olan 1,00’a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendirme

aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 4.2'deki gibidir.

Tablo 4.2. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Çok Düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok Yüksek

Kaynak: Çınar, 2012: 72

4.4.3. Kullanılan İstatistiksel Analizler

Elde edilen veriler *SPSS for Windows 16.0* programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans ve yüzde dağılımları, ortalama, Pearson Korelasyon katsayısı, Kruskal-Wallis H testi ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Birden fazla grubun karşılaştırılmasında farklı olan grupları tespit etmek üzere Post Hoc-LSD testi kullanılmıştır.

Bir istatistiksel prosedürün uygulanabilmesi için bu prosedürün bazı varsayımları sağlanması gerekir. Örneğin; varyans analizi prosedüründe analiz edilecek örneklerin normal dağılıma sahip eşit varyanslı ana kütlelerden seçilmiş oldukları varsayılır. Bu varsayımlar karşılanamadığında, katı varsayımlara dayanmayan analiz metotlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durumlarda başvurulacak parametrik olmayan istatistiksel teknikler, çok genel varsayımlar altında dahi iyi sonuç verebilen tekniklerdir (Başar ve Oktay, 1998: 172; Kartal, 1998: 143). Parametrik olmayan testler, parametreye belirli bir dağılıma ve varyansa dayanmadan işlemler yapan testlerdir.

Dolayısıyla, bu testleri yapmak için ana kütlelerin ortalaması, standart sapması veya varyansı gibi parametreler hakkında önceden herhangi bir varsayımda bulunmak gerekmemektedir. Uygulama hakkında çok derin sayısal bilgilerin mevcut olmadığı ve sadece veri sağlayanların sübjektif değerlendirmelerine bağlı hallerde, özellikle sosyal bilimlerde genellikle parametrik olmayan testlerin kullanımı uygun görülmektedir. Bu araştırmanın verileri, anket tekniği aracılığıyla katılımcıların sübjektif değerlendirmelerinden elde edildiğinden, araştırmaya katılanların demografik

özelliklerine göre yapılan karşılaştırmalarda parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmada iki grup karşılaştırıldığında parametrik olmayan Mann-Whitney U testi ikiden fazla grup karşılaştırıldığında ise parametrik olmayan Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verilecek cevaplar, Beşli Likert biçiminde hazırlandığından, cevap kodları 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir.

4.5. BULGULAR

Bu başlık altında, araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin yöntem kısmında açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bunlara ait yorumlar ele alınmaktadır. Bulgular tablolaştırılırken istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı olanlar dikkate alınmış, tablolaştırılmış ve değerlendirilmiştir.

4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili demografik bilgiler aşağıdaki Tablo 4.3'te verilmektedir. Tablo 4.3'e göre araştırmaya toplam 198 çalışan katılmıştır. Bunların %58.1'i Erzurum'daki özel bir çimento fabrikası çalışanları, %41.9'u ise İstanbul'daki özel bir tekstil fabrikası çalışanlarıdır. Çalışanların %75.3'ünü erkekler oluşturmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında çalışanların %75.3'ünün evli olduğu görülmektedir. Çalışanların %15.2'si ilkokul, %26.8'i ortaokul, %41.9'u lise, %10.1'iönlisans ve %6.1'i de lisans eğitimi almıştır.

Çalışanların yarısından fazlası çocuk sahibidir. Meslekteki kıdeme göre bakıldığında çalışanların yaklaşık üçte birinin meslekte yeni olduğu diğerlerinin ise alanında yeterince tecrübe sahibi olduğu söylenebilir. Çalışanların %37.9'unun kurumda çalışma süresinin 5 yıldan az olduğu görülmüştür. Çalışanların %62.1'i ise 5 yıl ve daha fazla süredir mevcut işyerlerinde çalışmaktadırlar.

Tablo 4.3. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	49	24,7
	Erkek	149	75,3
Medeni durum	Evli	149	75,3
	Bekâr	49	24,7
Çocuğunuz var mı?	Evet	126	63,6
	Hayır	72	36,4
Eğitim durumu	İlkokul	30	15,2
	Ortaokul	53	26,8
	Lise	83	41,8
	Ön lisans	20	10,1
	Lisans	12	6,1
Görev	Ağır iş işçisi	151	76,3
	Hafif iş işçisi	20	10,1
	Büro işleri	20	10,1
	Yönetici-Mühendis	7	3,5
Yaş	-25 yıl	36	18,2
	26-35 yıl	103	52,0
	36 yıldan fazla	59	29,8
Kurumda çalışma süresi	5 yıla kadar	75	37,9
	6-10 yıl	66	33,3
	10 yıldan fazla	57	28,8
Meslekte çalışma süresi	5 yıla kadar	64	32,3
	6-10 yıl	63	31,8
	10 yıldan fazla	71	35,9
İl	İstanbul	83	41,9
	Erzurum	115	58,1
Toplam		198	100

4.5.2. Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Puanları

Araştırmaya katılanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Uygulamaları Performans Ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları Tablo 4.4’te verilmektedir.

Tablo 4.4.Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Düzeyleri

N=198	Standart Sapma	Ortalama	Düzey
İş Tatmini	1,11829	3,2424	Orta
Örgütsel Bağlılık	,56801	2,9641	Orta
-Duygusal Bağlılık	,70855	3,1322	Orta
-Zorunlu Bağlılık	,85775	2,7652	Orta
-Normatif Bağlılık	,78352	2,9949	Orta
İSG	,86419	3,5578	Yüksek
-Faktör1	,98881	3,6900	Yüksek
-Faktör2	,79910	3,4762	Yüksek
-Faktör3	,88920	3,3830	Orta
-Faktör4	1,03811	3,6172	Yüksek
-Faktör5	1,16792	3,6225	Yüksek

Tablo 4.4'e göre, çalışanların işlerinden dolayı tatmin olma düzeylerinin *orta* olduğu görülmektedir. Tabloya ilişkin diğer bir bulgu ise örgütsel bağlılık düzeyinin *orta* olmasıdır. Bir başka deyişle çalışanlar halen çalışmakta oldukları işyerlerine *orta* düzeyde bağlı olduklarını bildirmişlerdir. Örgütsel bağlılık boyutları açısından bakıldığında en yüksek ortalama değerin duygusal bağlılığa verildiği görülmektedir. İSG algı düzeyinin *yüksek* olduğu saptanmıştır. İSG boyutlarından sadece Faktör 3'ün ortalaması *orta* düzeydedir. Diğer boyutların ortalamalarının *yüksek* olduğu tespit edilmiştir. Faktör 3, altı önermeden oluşan ve çalışanların İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyini içeren bir faktördür.

4.5.3. İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere korelasyon katsayılarına bakılmıştır.

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin önemli özelliklerini izah eden ve özetleyen bir sayıdır. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değer alan bir sayıdır. Eğer katsayı pozitif ise, bir değişkenin değeri arttığında diğerinin de değeri artmakta ve benzer şekilde bir değişkenin değeri azaldığında diğerinin de değeri azalmaktadır.

Eğer katsayı negatif ise, bir değişkenin değeri artarken diğerinin de değeri azalmaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değeri, ilişkinin gücünü göstermektedir.

Korelasyon katsayısının mutlak değeri en fazla 1,0 ve en az olarak da 0,0 olabilir. Bu değer 1'e ne kadar yakınsa iki değişken arasındaki ilişki o kadar güçlüdür.

Araştırmada, Pearson Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.5'te yer almaktadır. Tabloya göre 0,01 düzeyinde anlamlı olan ilişkiler (**) şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 4.5. İSG, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

N=198	** Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).	İSG	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
İSG	PearsonCorrelation	1	,495**	,484**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Örgütsel Bağlılık	PearsonCorrelation		1	,507**
	Sig. (2-tailed)			,000
İş Tatmini	PearsonCorrelation			1
	Sig. (2-tailed)			

Tablo 4.5'e göre, İSG algısı ile örgütsel bağlılık arasında ($r=0,495$; $p<0,01$) pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu bulguya göre çalışanların İSG algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Tabloya ilişkin diğer bir bulgu İSG algısı ile iş tatmini arasında ($r=0,484$; $p<0,01$) pozitif yönde bir ilişkinin var olmasıdır. Bu pozitif ilişkinin varlığı, işyerlerindeki İSG uygulamalarının çalışanların iş tatminine olumlu yönde katkı yaptığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ($r=0,507$; $p<0,01$) pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki iş tatmini artan bir çalışanın örgüte olan bağlılığının artacağını göstermektedir.

İSG uygulamaları artan bir örgütte çalışanlar kendilerini güvende hissedecekleri için çalışma ortamında huzurlu bir şekilde çalışabilmekte ve bu durum iş tatmin düzeylerine olumlu yansımaktadır. Herzberg, "Çift Faktör Kuramı/Motivasyon-Hijyen Kuramı" olarak bilinen kuramında iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki üzerinde durmuştur. Herzberg iş tatminini etkileyen faktörleri motive edici faktörler (başarı, tanınma, , gelişme imkânları, ilerleme imkânları, işin kendisi, sorumluluk, geri bildirim) ve hijyen faktörleri (denetim kalitesi, şirket kuralları ve politikası, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, kişisel yaşantı, statü ve bireyler arası ilişkiler) olarak ikiye

ayırmıştır (Gökçe vd., 2010: 237). Herzberg'in de üzerinde durduğu hijyen faktörlerinden biri olan İSG algısı, iş tatminini etkileyen önemli bir unsurdur.

Tehlikeli ve riskli bir ortamda her an başına bir şey gelme korkusu ile çalışan bir işgörenin işe karşı tatmin düzeyi azalmaktadır. İSG algısına bağlı iş tatmin düzeyinde meydana gelen artışlar ve düşüşler, çalışanın örgüte olan bağlılığını da etkilemektedir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında çalışan işgörenler, örgüte karşı daha çok duygusal bağlılık geliştirebileceklerdir. Bu durumun çalışanların örgütsel bağlılıklarına olumlu yönde katkı yapması muhtemeldir. Bu çalışmayı destekler nitelikte yapılan bazı çalışmalar aşağıda verilmektedir:

Kılıç ve Selvi (2009: 917) yaptıkları çalışmada, çalışma ortamında iş sağlığı faktörlerine yönelik uygulamaların işçilerin iş tatmini algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler. Gyekye (2015: 295) yaptığı çalışma sonucunda iş tatmini ile işçilerin iş güvenliği algısı arasında 0,432 değerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Omusulah (2013: 39) yaptığı çalışmada işçilere yönelik yapılan iş sağlığı-güvenliği uygulamaları ile iş tatmini algısı arasında 0,718 değerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Kılıç (2012: 74) yaptığı araştırmada çalışanların iş sağlığı-güvenliğine ilişkin algıları olumlu oldukça genel iş tatmin algılarının olumlu olacağını belirtmiştir. Buna göre İSG' ye yönelik önlemler arttıkça çalışanların iş tatmini düzeylerinin artacağını söylemek mümkündür.

Kaya (2013: 134) yaptığı araştırmada bireylerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinin artacağını ifade etmiştir. Aykaç (2010: 164) yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılığın birbirlerine etkilerinin pozitif yönde ve yüksek düzeyde gerçekleştiği sonucuna varmıştır.

Aykaç'ın araştırmasına ek olarak Tutar (2007: 114)'ın yaptığı çalışma da iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğru yönlü bir ilişkinin olduğunu yani iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığın artacağını göstermektedir. Zeynel ve Çarıkçı (2015: 235) yaptıkları çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tablo 4.6. İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

N=198	**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	İş Tatmini	Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Normatif Bağlılık
İş Tatmini	PearsonCorrelation	1	,256**	,300**	,543**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000

Tablo 4.6’da örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ait bulgular yer almaktadır. Buna göre iş tatmini ve duygusal bağlılık ($r=0,256$; $p<0,01$), iş tatmini ve zorunlu bağlılık ($r=0,300$; $p<0,01$), iş tatmini ve normatif bağlılık ($r=0,543$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatminleri arttıkça duygusal, zorunlu ve normatif bağlılıkları artmaktadır.

Çekmecelioğlu (2006: 161) yaptığı çalışmada iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade ederken, Kanbay (2010: 98), iş tatmini ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Hoş ve Oksay (2015: 21) hemşirelerin içsel ve dışsal tatminleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar. Bunun yanı sıra İzci vd., (2015: 163) iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yükseğe yakın, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler.

Tablo 4.7. İSG ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

N=198	**Correlationssignificant at the 0.01 level (2-tailed).	İSG	Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Normatif Bağlılık
İSG	PearsonCorrelation	1	,348**	,203**	,539**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000

Tablo 4.7’ye göre İSG algısı ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r=0,348$; $p<0,01$), zorunlu bağlılık ($r=0,203$; $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r=0,539$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. İSG uygulamalarındaki artışlar çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında artış meydana getirmektedir. Benzer şekilde Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016: 4), yaptıkları çalışma sonucunda iş sağlığı-güvenliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık

arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016: 4) buldukları bulguyu şu şekilde açıklamaktadırlar: İSG alanında yapılan yatırımlar çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve zorunlu bağlılıklarını geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.

Çalışanların İSG algısı, örgütlerde kalmaya yönelik kararlarını etkilemektedir. Bir başka deyişle çalışanlar İSG uygulamalarını örgütlerde yeterli ve uygun görürse örgütlerde kalmaya karar vereceklerdir. Ancak örgütlerde İSG algısına yönelik tehditler oluştuğunda çalışanlar yüksek işgücü devri ve devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarını gösterme eğilimine girebileceklerdir.

Örgütlerde tehlikeli ve riskli işlerde denetimin olmaması gibi kötü çalışma koşulları, çalışanların örgütlere olan devam bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemekte ve çalışanlar işten ayrılma maliyeti ile örgütte kalma maliyetini değerlendirmek durumunda kalmaktadırlar.

Yukarıda verilen bu bulgular İSG, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterdiğinden H1 hipotezi (H1:Çalışanların İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişki vardır) desteklenmiştir.

4.5.4. Demografik Özelliklere Göre İSG, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Aşağıda araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin farklılaşma durumu analiz edilmiştir.

İki grup karşılaştırıldığında parametrik olmayan Mann-Whitney U testi ikiden fazla grup karşılaştırıldığında ise parametrik olmayan Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Farklı olan grupları tespit etmek için PostHoc-LSD testi kullanılmıştır.

4.5.4.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonucunda kadın ve erkek çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında fark tespit edilmiştir (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U)

	Cinsiyet	N=198	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	P
İş Tatmini	Kadın	49	113,47	2,966	,041*
	Erkek	149	94,91		
	Toplam	198			

*p< 0,05 ise gruplar arasında fark vardır.

Tablo 4.8'e göre kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında daha yüksek çıkmıştır. Özdevecioğlu (2003: 701) yapmış olduğu bir çalışmada kadınların iş tatmin düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Ataerkil toplumun getirmiş olduğu cinsiyete göre roller dağılımı, kadınları ev içi emek üzerinden uzmanlaştırıp çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Bu durum erkekleri aile içerisinde ekonomik olarak sorumluluk taşıyan tek kişi haline getirmiş olabilir, ya da bunu daha çok arttırdığı söylenebilir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında var olmaları erkeklere göre belirgin bir biçimde daha az olduğundan, ücret, terfi gibi beklentileri de az olmaktadır. Bu sebeplerden ötürü kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olması söz konusu olabilir. Ayrıca kadın ve erkeklerin işten beklentilerinin de farklı olması iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Kadınlar çalışma yaşamını sosyalleşmenin bir yolu olarak gördüğünden, iş yaşamı onlara yeni arkadaşlıklar kazandırdığından ve kendini var edebilme fırsatı verdiği için çalışmak, kadınları mutlu etmektedir. Bu durumların kadınların iş tatmin düzeylerine olumlu bir şekilde yansıdığı söylenebilir.

Daha önce yapılan araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Oksay (2005: 139) ve Toker (2007: 101) iş tatmin düzeyi üzerinde cinsiyetin çok önemli rolünün olmadığını belirtir iken Gözen (2007: 130) cinsiyete göre tatmin düzeyinin farklılaştığını ve kadınların erkeklere göre daha fazla tatmin olduğunu belirtmiştir.

4.5.4.2. İllere Göre Karşılaştırma

Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta oldukları illere göre yapılan karşılaştırmalarda Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test sonucunda çalışanların illere göre iş tatmini ve normatif bağlılık düzeyleri arasında fark görülmektedir (Tablo 4.9).

Tablo 4.9. Çalışan İle Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U)

	İl	N=198	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
İş Tatmini	Erzurum	115	91,54	3,857	,017*
	İstanbul	83	110,53		
Normatif Bağlılık	Erzurum	115	92,50	3,968	,043*
	İstanbul	83	109,19		
	Toplam	198			

*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

Tablo 4.9'a göre İstanbul ilinde özel bir tekstil fabrikasında çalışmakta olan işgörenlerin iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu ortaya çıkaran birden fazla sebep olabilir. Yapılan çalışmada uygulama alanlarının farklı olması, bu farklılıklarla birlikte karşılaşılan risklerin farklı olması iş tatminini illere göre farklılaştırmış olabilir. Bunun yanı sıra Erzurum ilinin İstanbul'a göre daha kısıtlı imkânlarla sahip olması bir diğer sebep olarak gösterilebilir. Başka bir deyişle çalışanların hem İstanbul iline göre az gelişmiş bir ilde çalışmış olmaları hem de çalıştıkları sektörün çimento sektörü olması onların iş tatmini seviyesini İstanbul iline göre daha düşük bir seviyede bırakmış olabilir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerine il bazında bakıldığında normatif bağlılığın illere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İstanbul ilinde normatif bağlılığın daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Normatif bağlılık iki faktöre bağlı olarak gelişebilir. Bunlardan ilki, çalışanların hem geçmişlerine hem de çalıştıkları kuruma başladıktan itibaren gerçekleşen örgütle bütünleşme sürecini içermektedir. İkincisi de örgütün çalışana yönelik eğitim ve gelecek için yapılan harcamaları kapsamaktadır. Örgütün çalışan için yaptığı harcamalar sonucu çalışan örgüte psikolojik olarak bağlılık hissetmektedir(Özutku,2008: 84).

Buna göre, normatif bağlılığın İstanbul ilinde daha yüksek çıkmasının sebebi örgütün çalışanlar için sunduğu hizmetler aracılığıyla çalışanların vefasını kazanması ve çalışanların çalıştıkları ortamı benimseyerek kendilerini oranın bir parçası olarak görmesi düşünülebilir.

4.5.4.3. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırma

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonucunda çalışanların eğitim durumlarına göre, duygusal bağlılık ve İSG algı düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.10).

Tablo 4.10. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)

N=198	Eğitim Durumu	N=198	Sıra Ortalaması	Farklı Gruplar (LSD)	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	İlkokul	30	113,42	Lisans Farklıdır Ortaokul, Lise ve Yüksekokuldan	12,524	,014*
	Ortaokul	53	90,47			
	Lise	83	98,33			
	Yüksekokul	20	80,82			
	Lisans	12	143,83			
İSG	İlkokul	30	105,53	Lisans Farklıdır İlkokul, Ortaokul, Lise ve Yüksekokuldan	10,858	,028*
	Ortaokul	53	100,15			
	Lise	83	90,93			
	Yüksekokul	20	95,28			
	Lisans	12	147,88			
	Toplam	198				

* $p < 0,05$ ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

Tablo 4.10'daki bulgular, çalışanların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık düzeyleri arasında farklılık olduğunu, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Duygusal olarak çalıştıkları işyerlerine en az bağlılık gösteren çalışanlar yüksekokul düzeyinde eğitim almış çalışanlardır. En fazla duygusal bağlılık gösteren çalışanlar ise lisans mezunu olan çalışanlardır.

Tablo 4.10'daki verilere göre eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi ortaokul, lise ve yüksekokul olan çalışanların duygusal bağlılık ortalamaları farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının ($x=143,83$), ortaokul ($x=90,47$), lise ($x=98,33$) ve yüksekokul ($x=80,82$) mezunlarına göre duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksektir.

Bu bulgu çalışanların eğitim durumlarının işten beklentilerini değiştirdiğini göstermektedir.

Ortaokul, lise ve yüksekokul düzeyinde eğitim alan çalışanların aldıkları ücret ve terfi miktarlarının az oluşu, işletmelerin onlara sağladığı kişisel gelişme ve yükselme imkânlarının yetersizliği, yöneticiler tarafından gösterilen adil davranış ve ilgi eksikliği gibi nedenlerin bu sonucu ortaya çıkarmış olabileceği söylenebilir. Lisans düzeyinde çalışanların ise çalıştıkları pozisyonda aldıkları ücret ve terfi imkânlarından memnun olmaları, işlerinde kendilerine ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânlarının daha çok olması ve yöneticiler tarafından gösterilen ilgi sebebiyle bağlılıklarının yüksek çıkmış olabileceği söylenebilir. Örücü ve Kışlalıoğlu(2014: 45), yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık düzeylerinin farklılaştığını, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Örücü ve Kışlalıoğlu'nun bulgusu bu araştırma ile örtüşmektedir.

Tablo 4.10'daki verilere göre eğitim düzeyi lisans olan çalışanlar ile eğitim düzeyi ilkokul, ortaokul, lise ve yüksekokul olan çalışanların İSG algı seviyeleri farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının ($x=147,88$), ilkokul ($x=105,53$), ortaokul ($x=100,15$), lise ($x=90,93$) ve yüksekokul ($x=95,28$) mezunlarına göre İSG algısı daha yüksektir. Araştırmanın uygulama alanının çimento ve tekstil sektörü olması; ilkokul, ortaokul ve lise seviyesinde eğitim almış olan çalışanların çalışma alanları yüksekokul ve lisans düzeyinde eğitim alanlara kıyasla daha riskli olması ve İSG tedbirlerinin en çok alınması gereken alanlarda ilkokul, ortaokul ve lise mezunu işçilerin çalışıyor olması bu durumun sebepleri arasında gösterilebilir. Ayrıca lisans mezunlarının almış olduğu eğimin katkısıyla, işlerine yönelik aldıkları eğitimlerin çok faydalı olması, çalışanların yönetimde söz sahibi olması ve yönetime katılması onların algı düzeylerinde farklılıklar açığa çıkarmış olabilir. Bu sebeplerden ötürü lisans düzeyinde eğitim görmüş olan çalışanların İSG algısının daha yüksek çıkmış olması muhtemeldir.

4.5.4.4. Yaş Durumuna Göre Karşılaştırma

Araştırmaya katılanların yaş durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Fark görülen durumlar Tablo 4.11’de verilmektedir.

Tablo 4.11. Yaş Durumlarına Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)

	Yaş	N=198	Sıra Ortalaması	Farklı Olan Gruplar (LSD)	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	25 yıla kadar	36	73,36	36 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	13,796	,001*
	26-35 yıl	103	98,05			
	36 yıldan fazla	59	117,97			
Zorunlu Bağlılık	25 yıla kadar	36	82,43	25 yıla kadar olan farklıdır 36 yıl ve üzeri	6,274	,043*
	26-35 yıl	103	98,07			
	36 yıldan fazla	59	112,41			
Normatif Bağlılık	25 yıla kadar	36	86,62	36 yıl ve üzeri farklıdır 26-35 yıl	9,751	,008*
	26-35 yıl	103	93,04			
	36 yıldan fazla	59	118,64			
Örgütsel Bağlılık	25 yıla kadar	36	72,01	36 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	18,956	,000*
	26-35 yıl	103	95,50			
	36 yıldan fazla	59	123,56			
İSG	25 yıla kadar	36	75,65	25 yıla kadar farklıdır diğerlerinden	12,692	,002*
	26-35 yıl	103	97,13			
	36 yıldan fazla	56	118,19			
	Toplam	198				

*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

Tablo 4.11’in verilerine göre örgütsel bağlılığın en yüksek olduğu yaş grubu 36 ve üzeri yaş grubu çalışanlardır ve bunu yaşları 26-35 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. Örgütsel bağlılığı en düşük olan çalışanlar ise yaşı 25’e kadar olanlardır. Benzer durum duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık için de aynı şekilde gerçekleşmiştir.

Buna göre çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin yaş arttıkça örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın boyutlarında artışa yol açtığını söyleyebiliriz. Bu araştırmayı destekler nitelikte Özkaya vd., (2006: 85) yaş ilerledikçe, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artmakta olduğunu dile

getirmişlerdir. Aynı zamanda çalışanların yaşlarına göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarında da farklılık olacağını belirtmişlerdir.

Uzun ve Yiğit (2011: 202) yaptıkları çalışmada katılımcıların normatif bağlılıklarının yaşlarına göre farklılık gösterdiğini yani 36–45 arası yaş grubun, 25 ve altı yaş grubuna göre daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Durna ve Eren (2005: 215) yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın yaşa bağlı olarak farklılık gösterdiğini ifade ederken zorunlu bağlılığın yaşa bağlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

Tablo 4.11'deki verilere göre yaşı 36 ve üzeri ($x=117,97$) olanların, 25 yıla kadar ($x=73,36$) ve 26-35 ($x=98,05$) yaş aralığında olanlara göre çalıştıkları örgütlere duygusal bağlılıkları daha yüksek düzeydedir. Aynı durum örgütsel bağlılık için de geçerlidir. Yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın ve duygusal bağlılığın artmasının sebebi çalışanların çalışmakta oldukları işyerlerine duydukları sevgi ve ilginin zamanla artmasına bağlanabilir. Bir başka deyişle çalışanların yıllar geçtikçe çalıştıkları işyerlerine karşı daha fazla vefa duymaları, emeklilik vakitlerinin yaklaşmış olması, yıllar geçtikçe çalıştıkları işyerlerine ve meslektaşlarına alışıp bağlanmaları, hayatlarının büyük bir bölümünü o işyerlerinde geçirmeleri ve benzeri sebeplerden dolayı daha fazla duygu yüklü olmaları ile açıklanabilir.

Bu durumun bir başka sebebi de çalışanlar belli bir yaş grubundan sonra yeni bir iş arama sürecine girmektense, hâlihazırdaki iş yerindeki aynı pozisyonlarında devam etmeyi tercih edebilmektedirler. Çünkü bu yaş grupları içerisinde çalışanlar artık işyerinin kültürüne, normlarına alışmışlardır. Yeni bir başlangıç, bu çalışan grup için, önemli riskleri beraberinde getirmektedir. Bir başka kurumda, aynı hakları, pozisyonu ve belki de aynı rahatlığı bulması mümkün olmamaktadır (Özkaya vd., 2006: 85).

Tablo 4.11'deki verilere göre yaşı 25'e kadar olanlar ile yaşı 36 ve üzeri olan çalışanların zorunlu bağlılık ortalamaları farklılaşmaktadır. Yaşı 25 yıla kadar ($x=82,43$) olanlara göre yaşı 36 ve üzeri ($x=112,41$) olanların zorunlu bağlılıkları daha yüksektir. Bağcı'ya (2013) göre, yaşlı ve kıdemli çalışanların emeklilik planlarını boşa çıkarmamak ve birikmiş örgütsel kazanımlarını kaybetmemek için çalıştıkları örgütlerinden ayrılma konusunda temkinli davrandıkları görülmektedir. Ayrıca başka iş

alternatiflerinin az olması ya da olmaması çalışanların bulundukları örgütten ayrılma konusundaki düşüncelerini arka plana itmektedir. Bu sebepler 36 ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanların zorunlu bağlılık seviyesini arttırmış olabilir.

Tablo 4.11'deki verilere göre yaşı 26-35 yaş arası ($x=93,04$) olanlara göre yaşı 36 ve üzeri ($x=118,64$) olanların normatif bağlılık seviyeleri yüksektir. Normatif bağlılığa ahlaki bağlılık da diyebiliriz. Çalışanlar uzun yıllar örgütte kaldıktan sonra örgütten ayrılma konusunda kendilerini suçlu hissedebilirler. Çünkü örgütün onlara kazandırdığı bilgi, eğitim ve tecrübeyi düşünmektedirler. Bu durumlar çalışanlarda örgütte kalması için ahlaki bir zorunluluk hissi ortaya çıkarabilmektedir. Bir başka deyişle çalışan bu şekilde davranmak istediği için değil bu şekilde davranmasının ahlaki olduğu inancına sahip olduğu için 36 ve üzeri yaş grubunda normatif bağlılık seviyesi yüksek çıkmış olabilir (Gray ve Wilson, 2008: 46).

Tablo 4.11'deki verilere göre yaşı 25 yıla kadar ($x=75,65$) olan çalışanların İSG algı düzeyi, 25-35 yaş arası ($x=97,13$) ve 36 ve üzeri ($x=118,19$) yaş grubunda olan çalışanlara göre daha düşük seviyededir. Benzer şekilde Kılıç ve Selvi (2009: 917)'nin yaptığı çalışmada 25 ve altı yaş grubunda olanların, 41-50 yaş aralığında olanlara göre iş sağlığı-güvenliği risk faktörleri algı seviyeleri daha düşüktür.

Yaş ilerledikçe İSG algısının artmasının sebepleri arasında yaşı küçük olan çalışanların çalışma hayatına yeni girmeleri ve bu yüzden işyerlerinde bazı işleri güvenli bir şekilde yapmakta ve bazı İSG kurallarını takip etmekte güçlük çekmelerine bağlanabilir.

4.5.4.5. Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma

Araştırmaya katılan çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (Tablo 4.12).

Tablo 4.12. Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)

	Kurumda çalışma süresi	N=198	Sıra Ortalaması	Farklı Olan Gruplar (LSD)	Chi-Square	P
Duygusal Bağlılık	5 yıla kadar	73	86,44	5 yıla kadar farklıdır 10 yıl ve üzeri	6,622	,036*
	6-10 yıl arası	67	103,55			
	10 yıldan fazla	58	111,26			
İSG	5 yıla kadar	73	87,45	10 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	10,261	,006*
	6-10 yıl arası	67	95,72			
	10 yıldan fazla	58	119,03			
	Toplam	198				

* $p < 0,05$ ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

Tablo 4.12'ye göre 10 yıldan daha fazla süredir işyerinde görev yapan çalışanların duygusal bağlılığının 5 yıla kadar ve 6-10 yıl arası görev yapan çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle çalışma süresi arttıkça çalışanların duygusal bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Benzer durum İSG algı düzeyi içinde geçerlidir.

Kurumda çalışma süresi 10 yıldan fazla ($x=111,26$) olan çalışanların 5 yıla kadar ($x=86,44$) olanlara göre duygusal bağlılık ortalamaları farklılaşmaktadır. Bunun sebebi kurumda çalışma süresi arttıkça çalışanların işle ilgili bilgi ve tecrübe düzeyinin artması, işleri daha kolay ve kaliteli bir biçimde yapabilir hale gelmeleri gösterilebilir.

Ayrıca çalışanların örgütteki çalışma süresi arttıkça işlerini daha çok sevmeleri, örgütün amaçlarını benimsemeleri ve zamanla örgüt ile arasında kimlik bütünlüğü geliştirmelerinden dolayı duygusal bağlılıkları yükselmiş olabilir.

Bu araştırmaya benzer şekilde Çınar (2012: 92) yaptığı çalışmada 10 yıldan daha fazla süre çalışan hemşirelerin örgütsel ve duygusal bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Örucü ve Kışlalıoğlu (2014: 60), yaptıkları çalışmada çalışanların çalışma süreleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında fark olduğunu, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde ise farklılık olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.12'ye göre kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri ($x=119,03$) olan çalışanların, kurumda çalışma süresi 6-10 yıl ($x=95,72$) ve kurumda çalışma süresi 5 yıla kadar ($x=87,45$) olanlara göre İSG algısı daha yüksek seviyededir. Başka bir deyişle çalışma süresi arttıkça çalışanların İSG algısı artmaktadır. Kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların İSG algısının diğerlerine göre yüksek çıkmasının

sebepleri olarak; zaman geçtikçe çalışanların yaptıkları işlerin gereğini öğrenmesi, riskli ve tehlikeli durumların farkına varması ve bunları öngörerek çalışması, iş kazalarına uğrama ihtimallerini diğer çalışanlara göre asgari düzeye indirgemiş olması sayılabilir.

4.5.4.6. Meslekte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma

Araştırmaya katılan çalışanların meslekte çalışma süresine göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonucunda çalışanların meslekte çalışma süresine göre normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ve İSG algısının farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.13).

Tablo 4.13. Meslekte Çalışma Süresine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)

	Meslekte çalışma süresi	N=198	Sıra Ortalaması	Farklı Gruplar (LSD)	Chi-Square	p
Normatif Bağlılık	5 yıla kadar	64	92,38	10 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	15,629	,000*
	6-10 yıl	63	83,17			
	10 yıldan fazla	71	120,41			
Örgütsel Bağlılık	5 yıla kadar	64	87,41	10 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	12,442	,002*
	6-10 yıl	63	90,21			
	10 yıldan fazla	71	118,64			
İSG	5 yıla kadar	64	83,52	10 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	13,602	,001*
	6-10 yıl	63	93,99			
	10 yıldan fazla	71	118,79			
	Toplam	198				

*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

Tablo 4.13'ün verilerine göre 10 yıldan fazla (x=120,41) meslekte çalışma süresi olanların, 6-10 yıl (x=83,17) ve 5 yıla kadar olan (x=92,38) çalışanlara göre normatif bağlılık seviyesi daha yüksektir. Meslekte çalışma süresi 10 yıldan fazla (x=118,64) olan çalışanların, 6-10 yıl (x=90,21) ve 5 yıla kadar (x=87,41) olan çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Buna göre meslekte çalışma süresi 10yıldan fazla, 6-10 yıl arası ve 5 yıla kadar olan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ortalamaları farklılaşmaktadır. Bir başka deyişle meslekte çalışma süresi artıkça, çalışanların örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkları artmaktadır.

Meslekte çalışma süresi 10 yıldan fazla olan çalışanların örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi arttıkça çalışanların iş ile ilgili bilgi ve tecrübe düzeyleri de artmaktadır. İşler daha kolay ve daha kaliteli yapılabilir hale gelmekte ve çalışan, çalışmakta olduğu örgütün kültürüne uyum sağlayabilmektedir. Ayrıca çalışanların meslekleri için yapmış olduğu yatırımlar onların normatif bağlılıklarında artış meydana getirmiş olabilir. Bu araştırmaya benzer şekilde, Yörük ve Sağban(2012: 2806) yaptıkları çalışmada hizmet yılının en yüksek olduğu grupta örgütsel bağlılığın en yüksek düzeyde olduğu ve hizmet yılının en düşük olduğu grupta ise örgütsel bağlılığın en düşük düzeyde olduğu bulgusunu elde etmişlerdir.

Meslekte çalışma süresine göre 10 yıldan fazla ($x=118,79$) olan çalışanların, 6-10 yıl ($x=93,99$) ve 5 yıla kadar ($x=83,52$) olan çalışanlara göre İSG algı ortalaması daha yüksektir. Buna göre İSG algısının meslekteki çalışma süresine göre en yüksek olduğu çalışma süresi 10 yıldan fazla çalışan grubu çalışanlardır. Bunun sebebi meslekteki çalışma süresi arttıkça çalışanların tehlike ve riskin nasıl oluşabileceği hakkında öngörü sahibi olmaları, işlerini daha dikkatli yapmaya çalışmaları ve kendilerinden dolayı ortaya çıkabilecek tehlikeleri en aza indirgeyebilmeleridir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet, il, eğitim, yaş, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresine göre İSG algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu demografik özellikler için H2 hipotezi (H2: Çalışanların demografik özellikleri onların iş İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine etki etmektedir) desteklenmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık kavramı; bireyin çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneği şeklinde veya fizyolojik, sosyal ve ruhsal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanırken, güvenlik kavramı, kabul edilmez zarar riskinden uzak kalma olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre güvenlik, öncelikle kazaların hiç ortaya çıkmamasına ve kazaları azaltma düşüncesine dayanmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması çalışan, örgüt, devlet ve toplum açısından giderek önem arz eden bir durum haline gelmektedir. Bu bağlamda sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında İSG önemli bir faktördür. Örgütler ilk olarak insan hayatı, ardından verimlilik ve kârlılık durumlarını düşünerek İSG konusuna önem vermelidir.

İSG'nin önemi sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi çalışma hayatında birçok yeniliği beraberinde getirmiştir. Üretimin makineleşmesi fabrikaların kurulmasına olanak tanımış ve emekleri karşılığında elde edilen ücret dışında başka bir geliri olmayan işçi sınıfının doğuşuna neden olmuştur. İşçi sınıfının çaresizliği uzun süreli çalışmalarına, kötü çalışma koşullarına maruz kalmalarına ve sistemin köleleri olmalarına neden olmuştur. Ülkemizde sanayileşme Cumhuriyet öncesine dayanmasına rağmen 1980 sonrasında etkin bir şekilde yaşanmaya başlamış ve bu süreç iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önemli bir sosyal sorun haline getirmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçileri değil, işveren ve devlet olmak üzere üç tarafı da ilgilendirmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve çalışma ortamında güvenlik kültürü oluşturmak için gelişmiş bir mevzuat, bu mevzuatı sağlıklı bir biçimde uygulama ve etkin bir iş denetimi gerekmektedir. Ülkemizde son yıllarda gelişmiş bir mevzuat için atılmış en önemli adım 30.06.2012 tarihinde çıkarılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. 6331 Sayılı Kanun, toplumun her kesimine hitap etmeyi amaçladığı için İSG, bir grup çalışanın sorunu olmaktan öteye geçerek tüm çalışanları ve tüm sektörleri hedefleyen bir görünüm kazanmıştır.

İSG, çalışanların en önemli hakkı ve toplumsal ihtiyacıdır. Çalışanların çalışmakta oldukları işyerlerinde yaşam haklarını tehlikede görmemeleri için İSG alanındaki uygulamalar ve denetimler büyük önem arz etmektedir. İSG alanında yapılan uygulamalar, çalışanların İSG algısına olumlu yönde katkıda bulunduğu için çalışanlar, örgütte çalışmaktan memnun olmaktadır. Bu memnuniyet çalışanın iş tatminine ve

örgütsel bağlılığına olumlu yönde etki yapmaktadır. Sonuç olarak, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın; performansı, verimliliği, etkinliği ve motivasyonu artmaktadır.

Literatürde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. İş tatmini: *“Bireylerin işten beklentilerine ne kadar karşılık aldığı ve aldığı hizmetten ne kadar memnun olduğu”* şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık: *“Bir çalışanın örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve onları kabul etmesini, örgütün yararına olacak şekilde çaba göstermeye istekli olmasını ve örgütün üyesi olarak kalmayı kuvvetli istemesi”* olarak tanımlanabilir. Bir örgütte çalışanın ihtiyaçlarını anlamaya çalışılmalı ve bu yönde adımlar atılmalıdır. Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması örgütlere olumlu yönde birçok yarar sağlamaktadır. Bunlardan bazıları; verimlilik, kârlılık, ürün kalitesi, çalışan ve müşteri memnuniyetidir.

Bu çalışmada, çalışanların İSG konusundaki algılarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle literatür taraması yapılmış, çalışmanın ilk bölümünde İSG konusu, ikinci bölümünde iş tatmini ve üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık konusu çeşitli yönleri ile ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise teorik bilgilerden yola çıkılarak yapılan uygulamaya yer verilmiştir.

Uygulama araştırması İstanbul’da özel bir tekstil fabrikası ve Erzurum’da özel bir çimento fabrikasında 198 çalışan üzerinde yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Araştırmaya katılan çalışanların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde, iş tatmini düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri orta olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal, devam ve normatif de orta olarak bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan çalışanların İSG Performans Uygulamaları Ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde, İSG algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İSG algısının yüksek çıkması çalışanların çalışmakta oldukları örgütlerde İSG uygulamalarının yapıldığının bir göstergesidir.

- İSG ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiye bakıldığında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya göre çalışanların İSG algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.
- İSG ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında İSG ile duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. İSG uygulamalarındaki artışlar çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında artış meydana getirmektedir.
- İSG ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında İSG ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre çalışanların işyerlerinde yapılan İSG uygulamalarının çalışanlarda iş tatminine olumlu yönde etki yaptığı görülmektedir.
- Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre iş tatmini arttıkça çalışanın örgüte olan bağlılığı artmaktadır. İş tatmini ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise iş tatmini ve duygusal bağlılık, iş tatmini ve zorunlu bağlılık, iş tatmini ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre çalışanların iş tatmini arttıkça duygusal, zorunlu ve normatif bağlılıklarının arttığını söyleyebiliriz. Yukarıdaki bilgilere göre H1 hipotezi (Çalışanların İSG, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişki vardır) desteklenmiştir
- Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmada, kadın çalışanların iş tatmini düzeylerin erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta oldukları illere göre yapılan karşılaştırmada, İstanbul'daki çalışanların tatmin düzeylerinin Erzurum iline göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. İllere göre örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılığın İstanbul ilinde daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmada, duygusal bağlılık ile İSG algısında farklılaşma tespit edilmiştir. Bulgulara göre çalıştıkları örgütlere en az bağlılık gösteren

Çalışanlar ksekokul seviyesinde eēitim görmüş olan çalışanlardır. En fazla duygusal baēlılık gösteren çalışanlar ise lisans seviyesinde eēitim almış olan çalışanlardır. İSG algısı en az olan lise düzeyinde eēitim almış olan çalışanlardır. En fazla İSG algısı olan ise lisans düzeyinde eēitim almış olan çalışanlardır.

- Araştırmaya katılan çalışanların yaşı durumlarına göre yapılan karşılaştırmada örgütsel baēlılık, duygusal baēlılık, zorunlu baēlılık, normatif baēlılık ve İSG düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel baēlılık düzeyi en yüksek olan çalışanlar 36 yaşı ve üzerinde olan çalışanlardır. Genç alışanlar ile 26-35 yaşı arası olan çalışanların örgütsel baēlılıkları daha düşük seviyededir. Yine 36 ve üzeri yaşı grubunda olan çalışanların duygusal, zorunlu ve normatif baēlılıkları çalıştıkları örgütlerde daha fazladır. İSG algısının en yüksek olduēu yaşı aralığı 36 ve üzeri grubunda olan çalışanlardır. İSG algısının en düşük olduēu yaşı grubu 25'e kadar olan çalışanlardır.
- Araştırmaya katılanların kurumda çalışma süresine göre yapılan karşılaştırmada örgütsel baēlılık ve örgütsel baēlılığın alt boyutu olan duygusal baēlılık ve İSG algı düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. 10 yıldan fazla süredir çalışan işērenlerin örgütsel baēlılık ile örgütsel baēlılığın boyutu olan duygusal baēlılık düzeyinin yüksek olduēu görülmüştür. Başıka bir deyişle çalışanların kurumlarında çalışma süresi arttıkça duygusal baēlılıklarının arttığı görülmektedir. Kurumda 10 yıldan fazla süredir çalışan işērenlerin İSG algısının yüksek olduēu görülmüştür.
- Araştırmaya katılan çalışanların meslekte çalışma süresine göre yapılan karşılaştırmada örgütsel baēlılık ve örgütsel baēlılığın boyutu olan normatif baēlılık ve İSG algısının farklılaşmakta olduēu tespit edilmiştir. 10 yıldan fazla süredir meslekte bulunan çalışanların örgütsel baēlılık, normatif baēlılık ve İSG algısının en yüksek düzeyde olduēu görülmüştür. Bir başıka deyişle meslekte çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel baēlılık, normatif baēlılık ve İSG algı düzeylerinin artmakta olduēu görülmektedir.

Bu bilgiler eşliğinde çalışanları bazı demografik özellikleri için H2 hipotezi (Çalışanların demografik özellikleri onların İSG algıları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine etki etmektedir) desteklenmiştir.

Nihai sonuç olarak İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin onların demografik özelliklerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan sonra araştırmacılar, yöneticiler ve çalışanlara yönelik olarak şunlar önerilebilir:

- İSG üzerine ileride yapılacak araştırmalarda farklı örneklemelere ulaşılması, sonuçların genellemesine katkı sağlayacaktır.
- İSG’ye dayalı eğitimlerin hem çalışanlar hem de işverenler açısından verilmesine özen gösterilmeli ve bilgiler taze tutulmalıdır.
- Periyodik olarak gerekli gözlemler yapılmalı ve eksiklikler giderilmelidir.
- İSG konusunda yapılacak yatırımlar maliyet olarak görülmemelidir.
- İşletmeler “önlemek ödemekten daha ucuz ve kolaydır” bakış açısını benimsemelidir. Böyle bir bakış açısı işletmelerin İSG kurallarına uymalarını sağlar ve iş kazaları ile meslek hastalıkları azalır.
- Yönetim, İSG’nin geliştirilmesiyle ilgili çalışanların önerilerini daha çok desteklemeli ve bu kurallara uyulması konusunda çalışanların daha fazla bilinçlendirilmesini sağlamalıdır.
- İSG kurallarına uyulup uyulmadığının denetlenmesi için denetim mekanizması geliştirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O., Eroğlu, A.H., Öztürk, U.C. (2011). “Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 97-124.
- Ağyüz, N. (2013). *Bankacılık Sektöründe Çağrı Merkezi Çalışanların Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Akbolat, M., Işık, O., Tengilimoğlu, D. (2015). “Personel Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkileri”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 3-27.
- Akdağ, D. (2014). *Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Akıllı, H., Aydoğdu, Ö. (2014). “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”. *Ankara: Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı*, 245-250. http://www.mta.gov.tr/v2.0/birimler/redaksiyon/ekonomi-bultenleri/2012_16/245.pdf.
- Akın, L. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54 (1), 1-60.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Akıtcı, S. (2014). *Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkaya, G. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpınar, T. (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Bursa: Ekin Basım Yayın.

- Akyüz, S. (2015). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alpar, B.M. (2003). “İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”. *Kamu-İş*, 7 (2), 3-12.
- Alper, Y. (1988). “Bazı Ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması”. *5 Mayıs 1988 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası*. file:///C:/Users/admin/Downloads/12273-27791-1-SM%20(1).pdf.
- Amponsah-Tawiah, K., Mensah, J. (2016). “Occupational Health And Safety And Organizational Commitment: Evidence From The Ghanaian Mining Industry”, *Safety and Health at Job*, 1-6.
- Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13 (2), 203-216.
- Aydemir, P., Erdoğan, E. (2013) “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 13 (2) .
- Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, S. (2011). “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”. *Türk Metal Dergisi*, 147,32. file:///C:/Users/admin/Downloads/ekim%20say%20s%20.pdf.
- Badur, E. (2012). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (818 Sayılı Borçlar Kanunu ile Karşılaştırılmalı)”. *Ankara Bürosu Yayınları*.
- Bağcı, Z. (2013). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19).
- Bahrami, M.A., Barati, M., Ghoroghchian, M., & Montazer-Alfaraj, R., Ezzatabadi, M.R. (2015). “Role of Organizational Climate on Organizational Commitment:

The Cape of Teaching Hospitals”.*Osong Public Health and Research Perspectives*, 1-17.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

Başar, A. ve Oktay, E. (1998). *Uygulamalı İstatistik 2*, Erzurum: Şafak Yayınevi.

Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*. (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaacılık

Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayılmış, Ü.O. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması*. Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*. Sayı: 59. <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der59m6.pdf>.

Baysal, A.C., Paksoy M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 28(1). 7-15.

Baysal, S. (2004). “İş Yerinde Risk Yönetimi Yaklaşımları ve Bir Uygulama Örneği”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, S: 22, Ankara.

Bergheim, K., Nielsen, M.B, Mearns., K, Eid., J. (2015). “The Relationship Between Psychological Capital, JobSatisfaction, and Safety Perceptions in the Maritime Industry”. *Safety Science*, 74, 27–36.

Bernal, D., Snyder, D., Mcdaniel, M. (1998). “The Age And Job Satisfaction Relationship: Does Its Shape And Strength Still Evade Us ?”. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53 B (5). 287-293.

Beşiktaş, İ. (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bıyıkçı, E.T. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Bilir, N. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (25), 9–11.
- Bilir, N., Yıldız A N. (2004). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.A., Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Brayfield, A.H., Rothe, H.F. (1951). “An Index Of Jobsatisfaction”. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NatoPol Tesisleri’nde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Centel, T., Demircioğlu A.M. (2003). *İş Hukuku*. (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ceylan, D. (2001). “Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü ve İş Tatminsizliği”. Erişim Tarihi: 27.12.2015, <http://www.mufettisler.net/index.php/mesleki-calismalar/arast-rmalar/42-oegretmenlik-mesleginde-is-guecluegue-ve-is-tatminsizligi-2001-dogan-ceylan.html>.
- Ceylan, Ö. (2002). *Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Clark, A.P., Oswald A., Warr, P. (1996). “Is jobsatisfaction U-shaped in age?”. *Journal of Occupationaland Organtzational Psychology*.

- Clark, A. E. (1996). "Job Satisfaction in Britain". *British Journal of Industrial Relations*. 34 (2). 189-217.
- Çakar, N.D., Yıldız, S. (2009). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken mi ?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28). 68-90.
- Çakıroğlu, N. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Risk Analizi, Denetim ve Bir Firma Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma". *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çınar, O. (1999). *Örgütsel Kültür ve Yöneticilerde Kendini Geliştirme (Elektronik ve Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, O. (2012). *İş Yaşamı Kalitesi: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, Ü., Cengiz, S. (2009). "Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1). 77-89.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, C., Öztürk, U.C. (2011). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26 (1), 17-41.
- Demir, F. (2000). "Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız", *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası*, Yayın No: 38.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İzmir: Legal Yayınları.
- Demirtaş, M.D. (2014). *Banka Müdürlerinin Etik Davranışlarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: İzmir İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Devebakan, N, (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Devebakan, N. (2008). *Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara.
- Develioğlu, K., Türk, C. O. (2012). “Çalışanların Rol Belirsizliğinin Örgütsel İletişim ve Yetki Devrine İlişkin Kaynakları: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Sakarya İktisat Dergisi*. 1 (1), 49-73.
- Diker, O. (2014). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dil, M. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dude, D.J. (2012). “Organizational Commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice”, *University of Iowa Iowa Research Online*, 1-136.
- Durmaz, I. (2003). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: TSK’lerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Durna, U., Eren, V. (2005). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayın No: 266/158.

- Erginbaş, E. (2010). *Avrupa Birliği'nin Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi*.(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergincan, T. (2010). “*Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu*”. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergül, O. (2015). *Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esin, A. (2005). “Bakım Risklerinin Değerlendirilmesi”. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 46 (543), 12-20.
- Gökçe, G., Şahin, A., Bulduklu, Y. (2010). “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği”. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (20), 233-246.
- Gözen, E.D. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketlerine Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi.
- Gray, C.E., Wilson, P.M. (2008). The Relationship between Organizational Commitment, Perceived Relatedness and Intentions to Continue in Canadian Track and Field Officials. *Journal of Sport Behavior*, 30 (3), 44–63.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, işten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki ilişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (15).
- Gündoğan, T. (2010). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güner, A.G. (2015). *Öğretim Elamanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirmesi: Giresun Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gyekye, S.A. (2015). “Workers’ Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction”. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11 (3), 291–302.
- Hatipoğlu, Ö. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 1-24.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İri, A. (2007). *Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- İşcan, Ö. F., Timurluoğlu, M.K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- İzci, Ç., Örucü, E., Süren, S. (2015). “ Bankacılık Sektöründe Çalışanların İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2).
- Jung, H.S., Yoon, H.H. (2015). “What Does Work Meaning to Hospitality Employees? The Effects of meaningful Work on Employees’ Organizational Commitment: The Mediating role of job Engagement”. *International Journal of Hospitality Management*, 53 (2016), 59–68.

- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimler Üniversitesi.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayıncılık.
- Kaplan, İ.(2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Konya: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaptanoğlu, N.B. (2011). *İşletmelerde Kurumsallaşma Uygulamalarına Yönelik Çalışanların Tutumlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadağ, İ. (2013). *Tükenmişlik İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karahan, B. (2014). *Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kartal M. (1998). *Bilimsel Araştırmalarda Hipotez Testleri: Parametrik ve Nonparametrik Teknikler*. Erzurum: Şafak Yayınevi, 2.Baskı.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keskin, G. (1997). “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”. *Verimlilik Dergisi*, (2),141-164.

- Kılıç, A. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri ile İlişkisi(Metal İşletmesinde Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, G., 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.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Kırel, Ç. (2004) “Tutum ve Tutum Değişimi” Ünlü, S. (Eds.), Sosyal Psikoloji, 1.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kırmızı, B. (2005). *Türk İş Hukukunda İş Güvenliği ve İş Sağlığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkut G, Tetik A. (2013). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (3), 455-474.
- Kozacıoğlu, K. (2002). *The Relationship of Organizational Commitment and Work Rewards With Organizational Citizenship Behavior*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köktürk, M., Kurşun, Ş., Yavuz, M., Dramalı, A. “Hastanede Çalışan Sağlık Personelinde Kesici Delici Alet Yaralanmalarının İncelenmesi”. 4. *Ulusal Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireliği Kongresi*, (22-26 Ekim 2003), İzmir.
- Köse, A.H. (2013). *Hal Yönetiminde Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi ve İş Tatminlerinin Hizmet Üretimine Etkisi ve Mekânsal Yansımaları: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Köse, H. (2009). *Algılanan Liderlik Davranışlarının ve Demografik Özelliklerin İş Tatminine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuswibowo, C. (2012). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hitay Yatırım Holding Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuşluvan, Z., Kuşluvan S. (2005). “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği”. *Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), Güz:183-203.
- Leventyürü, M. (2010). *Sigorta Satış Sektöründe İş Tatmini ve Örnek Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: DR Yayınları.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour*. (12. Baskı), New York: McGraw-Hill.
- Mamedov, B. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Maral, S. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının Örgütsel Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü (Yalova İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi): Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Medeni, D.B. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Narter, S. (2013). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ofluoğlu, G., Sarıkaya, G. (2005). “Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetim Sistemi”. *Kamu-İş*. 8(3).
- Oğuz, A.Y. (2013). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Omusuluh, I.D. (2013). *Perceived Influence of Occupational Health and Safety Practices on Job Satisfaction among Employees in Chemelil Sugar Company Limited*. Kenya: Nairobi Üniversitesi.
- Oral, H. (2015). *Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Orhan, M. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oshagbemi, T. (2000). “Satisfaction with Co-Workers’ Behaviour”. *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Öner, S. (2014). *İş Sağlığı, Güvenliği ve Sağlık Çalışanları*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E., Kışlalıoğlu, R.S. (2014). “ Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması” *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22).
- Özdevecioğlu, M. (2003). “İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Afyon.
- Özkalp, E. (2004). *Duygular, Değerler ve İş Tatmini*. Özkalp, E. (eds.) Örgütsel Davranış, (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Özkalp, E., Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D., Karaa, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İSG Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Özkılıç, Ö. (2014). *Risk Değerlendirmesi Atex Direktifleri- Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazalarının Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması- Kantitatif Risk Değerlendirme*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmede Örgüt içi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özutku, H. (2008). “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.
- Pala, K. (2005). “İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (2), Ankara.
- Rast, S., Tourani, A. (2012). “Evaluation of Employees’ Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran”. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Razıq, A., Maulabakhsh, R. (2015). “Impact of Working Environment on JobSatisfaction”. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717 – 725.
- Resmi Gazete (1949). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. *T.C.Resmi Gazete*, 7217, 27 Mayıs 1949.

- Resmi Gazete (2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu. *T.C.Resmi Gazete*, 26200, 16 Haziran 2006.
- Resmi Gazete (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *T.C. Resmi Gazete*, 28339, 20 Haziran 2012.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Sadullah, Ö. (1998). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi-İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı”. *İnsan Kaynakları Yönetimi* Kitabı İçinde 10. Bölüm, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Saçcan, A. (2013). *Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıçam, H. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sevimli F., İşcan, Ö.F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, (1).
- Sezgin, M. (2009). *İş Tatmini Üzerine Bir Odak Grup Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SGK (2013-2014) İstatistik Yıllığı 2013-2014.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.

- Somoncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmez, H. (2014). *Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şeker, B.D., Zırhlıoğlu, G. (2009) “Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4).
- Şen, T. (2008). *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şengül, C.M. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşdelen, N. (2000). *İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. (2013). “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi”. *Sayıştay Dergisi*, (91) /Ekim-Aralık.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınar, M.Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir.

- Tiryaki, D. (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Gelişmeler: Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TMMOB, (Türkiye Makine Mühendisler Odası Oda Raporu). (2015). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Yayın No: MMO/617.
- Toker, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92- 107.
- Tokoğlu, E. (2009). *Bedensel Engelliliğin Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokol, A., Alper, Y. (2013). *Sosyal Politika*. (4.Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık
- Tor, S.S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tozkoparan, G., Taşoğlu, J. (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1).
- TSE, (Türk Standartları Enstitüsü) (Şubat 2004). *TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar*. Ankara: TS Yayını.
- TSE, (Türk Standartları Enstitüsü) (Nisan 2008). *TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar*. Ankara: TS Yayını.
- Turan, A., Müezzinoğlu, A. (Ocak-Şubat-Mart, 2006). “Risk Değerlendirme Yöntemleri”. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (33).
- Tutar, H. (2007). “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 97-120.

- Türk Dil Kurumu. (27.10.2015).
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.562f45aba55837.19061523.
- Türk, M.S. (2003). *Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tüzün, B.A. (2013). *İş Tatmininin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Tüzüner, L., Özaslan, B.Ö., (2011). “Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 40 (2).
- Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler, Erişim Tarihi: 12.11.2015.
www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/3-ulusal-ve-uluslararasi-kuruluslar.pdf
- Urlu, F. (2010). *İş Tatmini Unsurları: Sakarya Üniversitesi Araştırma Görevlileri Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzun, A. (2000). *Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları*. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası. Yayın No: 38
- Uzun, Ö., Yiğit E. (2011). “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 181-213.
- Üngüren, E., Koç, T.S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2), 124-142.
- Ürüt, M. (2010). *Türk Otomotiv Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (Ohsas 18001) Uygulaması ve Bir Firma Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Varol, F. (2010) .*Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vasollo, B. (2014). “What Makes Them Still Tick? A Study of Job Satisfaction among Long Serving Teachers in Malta”. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 4 (1).
- Yalçın, A., İplik, F.N. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1). 395-412.
- Yalçın, K. (2013). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Asıl İşveren ve Alt İşverenin Yükümlülüklerinin Birlikte Analizi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaman, R. (2009). *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yang, J., Liu Y., Chen, Y., Pan, X. (2014). “The Effect of Structural Empowerment and Organizational Commitment on Chinese Nurses' JobSatisfaction”. *Applied Nursing Research*, (27), 186–191.
- Yazıcıoğlu, İ. (Güz 2010). “Örgütlerde İş Tatmini ve İş Gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”. *Bilgi Dergisi*, (55).
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I.G. (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama The Relationship Between Organizational Justice And Commitment: A Case Study In Accommodation Establishments”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.
- Yee., R.W.Y., Guo Y, Yeung., A.C.L. (2015). “Being Close or Being Happy? The Relative Impact of Work Relationship and Job Satisfaction on Service Quality”. *Int. J.Production Economics*, (169), 391–400.
- Yenihan, B. (2010). *Türk İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerinden İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Düzeylerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, F. (2013). “6331 Sayılı İş Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6) / 25(1-2)
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. (1. Baskı). İstanbul: Alfa Akademi Ltd.ti. Aktüel Yayınları
- Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2. Baskı.
- Yörük, S., Sağban, Ş. (2012). “Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi”, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 2795-2813.
- Yüksekbilgili, Z., Çöpoğlu, M., Gür, O. (Güz-2015). “Örgütsel Adalet: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma”.*Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (55), 45-53.
- Zembyla, M., Papanastasiou, E. (2015). *Teachers Job Satisfaction In Cyprus: The Result Of a Mixed Methods Approach*. Intercollege, Cyprus.
- Zeynel, E., Çarıkçı, İ.H. (2015) “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 217-248.
- Zeytinoğlu, E. (2002). “Avrupa Birliğine Girme Aşamasında Türk İş Güvenliği Sistemine Toplu Bakış”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 1.
104. Uluslararası Çalışma Konferansı, Erişim Tarihi: 10.11.2015.
http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_377417/lang--tr/index.htm

www.casgem.gov.tr

www.cozumarastirma.com.tr/orneklemlhesaplama_1_60.htm

www.csqb.gov.tr

www.tse.org.tr



EKLER

EK 1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE İŞ SAĞLIĞI- GÜVENLİĞİUYGULAMALARI PERFORMANS ÖLÇEĞİ

Merhaba Sayın Katılımcı;

Bu anket “İş Yaşamı Kalitesi” adlı bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler sadece ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması anket sorularını titizlikle cevaplandırmanıza bağlıdır. Anketin herhangi bir yerine **isminizi yazmayınız**, lütfen. Anketi cevaplandırma konusunda göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı teşekkür ederiz.

Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()	Çocuğunuz var mı? Evet () Hayır ()
Eğitim durumunuz: İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksekokul () Lisans () Lisansüstü ()	Göreviniz: Yaşınız : Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? Meslekteki çalışma süreniz: Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Aşağıdaki ifadelere hangi derecede katılıyorsunuz?	Hiç	Az	Orta	Çok	Tamamen
1. Çalışma hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi bu kuruma “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumun benim için özel bir anlamı vardır.	1	2	3	4	5
6. Buraya ait olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. Şu an istesem bile buradan ayrılmak benim için çok zordur.	1	2	3	4	5
8. Şimdi işimden ayrılmaya karar verecek olsam, hayatımda pek çok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5
9. Şu anda mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışmaktayım.	1	2	3	4	5
10. Buradan ayrılmayı göze alamam, çünkü başka seçeneğim yok.	1	2	3	4	5
11. Buradan ayrılacak olsam, yeni iş bulmam çok zor olur.	1	2	3	4	5
12. Bu kurumun bana sunduğu imkânları başka bir yerde bulamayabilirim	1	2	3	4	5
13. Burada çalışmaya devam etmemi gerektirecek bir yükümlülüğüm yoktur.	1	2	3	4	5
14. Menfaatime olsa bile kurumdan ayrılmam doğru olmaz.	1	2	3	4	5
15. Kurumumdan şimdi ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
16. Bu kurum benim sadakatimi/bağlılığımı hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Bu kurumdan hemen ayrılamam çünkü buraya karşı sorumluluklarım var.	1	2	3	4	5
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

Şu anki işinizle ilgili olarak aşağıdaki ifadelere hangi derecede katılıyorsunuz?	Hiç	Az	Orta	Çok	Tamamen
1. İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2. Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3. Mevcut işimden çok memnunum.	1	2	3	4	5
4. İşimi tatsız buluyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yerinde zaman geçmek bilmiyor.	1	2	3	4	5

İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile ilgili olarak aşağıdaki ifadeler hangi oranda geçerlidir?	Hiç	Az	Orta	Çok	Tamamen
Faktör 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler					
1-İşletmemizin çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili koruyucu ekipmanlar sağlanır.	1	2	3	4	5
2-İşletmemizde sağlık ve güvenlikle ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.	1	2	3	4	5
3-İşletmemizde sağlık ve güvenlikle ilgili gerekli tedbirler alınır.	1	2	3	4	5
4-İşletmemizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.	1	2	3	4	5
5-İşletmemizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.	1	2	3	4	5
6-İşletmemizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.	1	2	3	4	5
7-İşletmemizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb.) uyarı levhaları bulunur.	1	2	3	4	5
8-İşletmemizin olası bir acil durumuna karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	1	2	3	4	5
Faktör 2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması					
9-Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal yönetime haber verir.	1	2	3	4	5
10-Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	1	2	3	4	5
11-Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	1	2	3	4	5
12-Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	1	2	3	4	5
13-Çalışma arkadaşlarım iş yerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	1	2	3	4	5
14-Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.	1	2	3	4	5
15-Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.	1	2	3	4	5

Faktör 3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri					
16- Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
17- Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
18- Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
19- Çalışma arkadaşlarım, işletmemizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
20- Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.	1	2	3	4	5
21- Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5

Faktör 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları					
22- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.	1	2	3	4	5
23- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	1	2	3	4	5
24- İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	1	2	3	4	5
25- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	1	2	3	4	5
26- İşletmemize bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	1	2	3	4	5
Faktör 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim					
27- İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	1	2	3	4	5
28- İşletmemizin çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.	1	2	3	4	5
29- İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
30- Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, işletme çalışanları ile paylaşılır.	1	2	3	4	5

Teşekkür ederiz...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Mine Gündoğdu
Doğum Yeri ve Tarihi	Ümraniye-15.03.1991
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (2009-2013)
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Anabilim Dalı (2013-2016)
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İletişim	
E-Posta Adresi	mine-gundogdu@hotmail.com.tr
Tarih	