



**İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ  
İLİŐKI: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA  
MERKEZİ ÖRNEĞİ**

**Münevver GÜZEL**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
KAZALARIN ÇEVRESEL VE TEKNİK ARAŞTIRMASI ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TEMMUZ 2019**

Münevver GÜZEL tarafından hazırlanan “İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ ÖRNEĞİ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. İbrahim TÜKENMEZ

Kimya Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



**Başkan:** Prof. Dr. Metin GÜRÜ

Kimya Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

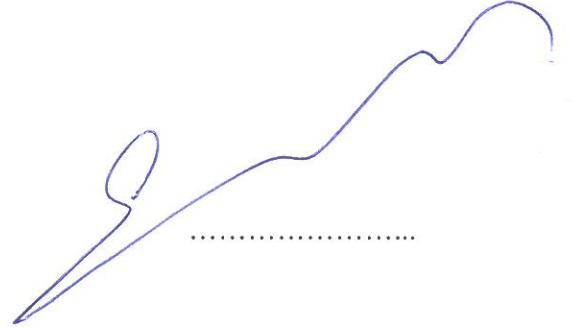


**Üye:** Prof. Dr. Erdinç YAZICI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı,

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Tez Savunma Tarihi: 09/07/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Prof. Dr. Sena YAŞYERLİ  
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
  - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
  - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
  - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
  - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Münevver GÜZEL

09/07/2019

İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ:  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Münevver GÜZEL

GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2019

ÖZET

Yoğun rekabet koşullarının egemen olduğu günümüzde örgütsel hedeflerin başarıya ulaşmasını sağlamak çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilidir. İş sağlığı ve güvenliği alanında da, konu ile ilgili politikaların etkin ve verimli uygulanması da örgütsel bağlılıkla ilişkilidir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında çalışanlara önemli görevler ve yükümlülükler düşmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkinliklere etkin katılım sağlamaları, söz hakkına sahip olmaları, görev ve talimatları yerine getirmeleri, eğitimlerden etkin bir biçimde yararlanabilmeleri örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olabilir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda, Ankara ilinde, bir kamu kurumunda, bu ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara Williamson ve arkadaşlarının geliştirdiği iş güvenliği ölçeği ile Meyer ve Allen'in geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda: İş güvenliği algısının örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve katılımcıların iş güvenliği algıları ile birlikte örgütsel bağlılıklarının da arttığı; katılımcıların iş güvenliği algısı düzeylerinin demografik özelliklerinden yalnızca medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği; örgütsel bağlılığın ise demografik özelliklere göre anlamlı olarak farklılaşmadığı saptanmıştır.

Bilim Kodu : 113512  
Anahtar Kelimeler : İş sağlığı ve güvenliği, örgütsel bağlılık, iş güvenliği algısı  
Sayfa Adedi : 53  
Danışman : Prof. Dr. İbrahim TÜKENMEZ

THE RELATION BETWEEN OCCUPATIONAL SAFETY PERCEPTION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EXAMPLE OF CENTER FOR LABOUR  
AND SOCIAL SECURITY TRAINING AND RESEARCH

(M. Sc. Thesis)

Münevver GÜZEL

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

July 2019

ABSTRACT

In our times in which the competitive conditions are dominant, having the success of the organizational aims is related to the organizational commitment of the workers. The process of the effective and productive policies may also be related to organizational commitment at the occupational health and safety field. It should be noticed that workers have tasks and responsibilities in the works of occupational health and safety. Active participation, speech liberty, implementing task and instructions, and effective use of the education of the workers that are related to the activities of occupational health and safety may also be related to their organizational commitment. The purpose of this study is to analyze the relationship between organizational commitment and occupational safety perceptions of the workers. From this direction, the research has been done in order to examine this relationship at a public institution in Ankara city. The Occupational Safety Scale that Williamson and his colleagues developed and Organizational Commitment Scale that Meyer and Allen developed are considered for the workers. In the consequences of the analysis that have been made: The occupational safety perception has a relationship with organizational commitment as a positive and intelligible relationship, and occupational safety perceptions of the participants have been increased as well as an organizational commitment; the occupational safety perception levels of the participants differ only according to the marital status from the demographic features; it has been determined that organizational commitment does not differ intelligibly according to the demographic features.

Science Code : 113512

Key Words : Occupational health and safety, organizational commitment, occupational safety perceptions

Page Number : 53

Supervisor : Prof. Dr. İbrahim TÜKENMEZ

## TEŐEKKÖR

“İş Güvenliği Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Örneği” isimli çalıőmamda değerli yardım ve katkıları için danıőmanım sayın Prof. Dr. İbrahim TÜKENMEZ’e, anket çalışmasında yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen kurum yönetimi ve çalışanlarına, destekleriyle beni her zaman destekleyen aileme teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ .....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI.....	5
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	5
2.2. Sağlık ve Güvenlik Hakkının Kullanılması.....	6
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı.....	6
2.3.1. Güvenlik kültürü.....	6
2.3.2. Güvenlik iklimi.....	7
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	9
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	9
3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	11
3.3. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar .....	12
3.3.1. Mesleğe bağlılık .....	12
3.3.2. İşe bağlılık .....	13
3.3.3. Çalışmaya bağlılık .....	13
3.3.4. Örgütsel Sadakat.....	13
3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	13
3.4.1. Kişisel faktörler .....	14



	<b>Sayfa</b>
3.4.2. Örgütsel faktörler.....	15
3.5. Örgütsel Farklılığın Sonuçları.....	16
<b>4. GEREÇ VE YÖNTEMLER .....</b>	<b>19</b>
4.1. Araştırmanın Tipi ve Amacı.....	19
4.2. Evren ve Örneklem.....	19
4.3 Araştırma Soruları .....	20
4.4. Veri Toplama Araçları.....	20
4.4.1. Kişisel bilgi formu .....	20
4.4.2. İş güvenliği ölçeği.....	21
4.4.3.Örgütsel bağlılık ölçeği.....	21
4.5. Verilerin Çözümlemesi.....	22
<b>5. BULGULAR.....</b>	<b>23</b>
5.1. İş Güvenliği Algısı Ölçeği Bulguları.....	25
5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Bulguları .....	28
5.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki.....	32
<b>6. TARTIŞMA.....</b>	<b>35</b>
<b>7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>39</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>41</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>47</b>
EK-1. Katılımcı bilgi formu.....	48
EK-2. İş güvenliği ölçeği .....	49
EK-3. Örgütsel bağlılık ölçeği .....	51
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>53</b>

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 2.1. Güvenlik kültürünün bazı tanımları .....	12
Çizelge 2.2. Güvenlik ikliminin bazı tanımları.....	13
Çizelge 3.1. Örgütsel bağlılığın bazı tanımları .....	17
Çizelge 5.1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	31
Çizelge 5.2. İş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait güvenilirlik analizi sonuçları.....	32
Çizelge 5.3. İş Güvenliği Algısı ve örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin tanımlayıcı İstatistikler .....	32
Çizelge 5.4. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı...	33
Çizelge 5.5. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının yaş gruplarına göre dağılımı..	33
Çizelge 5.6. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının medeni durumlarına göre dağılımı .....	34
Çizelge 5.7. Medeni durum için Dunnet T3 testi ikili karşılaştırma sonuçları.....	34
Çizelge 5.8. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının eğitim düzeylerine göre dağılımı .....	35
Çizelge 5.9. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının toplam çalışma sürelerine göre dağılımı .....	36
Çizelge 5.10. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının bu işyerindeki çalışma sürelerine göre dağılımı .....	36
Çizelge 5.11. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı ...	37
Çizelge 5.12. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının yaşlarına göre dağılımı.....	38
Çizelge 5.13. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının medeni durumlarına göre dağılımı .....	38
Çizelge 5.14. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının eğitim düzeylerine göre dağılımı .....	39
Çizelge 5.15. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının toplam çalışma sürelerine göre dağılımı.....	39

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 5.16. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının bu işyerindeki çalışma sürelerine göre dağılımı.....	40
Çizelge 5.17. Çalışanların iş güvenliği algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki .....	40



## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

### Kısaltmalar

### Açıklamalar

**DSÖ**

Dünya Sağlık Örgütü

**İG**

İş Güvenliği

**İGÖ**

İş Güvenliği Ölçeği

**İSG**

İş Sağlığı ve Güvenliği

**ÖB**

Örgütsel Bağlılık

**ÖBÖ**

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

**UÇÖ**

Uluslararası Çalışma Örgütü



## 1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği alanında konu ile ilgili politikaların etkin ve verimli uygulanmasını sağlamak örgütlerin önemli hedeflerinden biridir. Örgütsel hedeflerin başarıya ulaşmasını sağlamak çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilidir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında çalışanlara önemli görevler ve yükümlülükler düşmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkinliklere etkin katılım sağlamaları, söz hakkına sahip olmaları, görev ve talimatları yerine getirmeleri, eğitimlerden etkin bir biçimde yararlanabilmeleri örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olabilir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma beş bölümden oluşmuştur.

Giriş bölümünde çalışmanın önemi, amacı, kapsamı, yöntemi ve bölümleri özetlenmiş, örgütsel bağlılık tanımı ve iş güvenliği algısının önemi ele alınmıştır. İkinci bölümde iş güvenliği ve üçüncü bölümde de örgütsel bağlılık kavramları, kapsamlı bir kaynak taramasına dayanılarak derinlemesine tanımlanmıştır. Dördüncü bölümde çalışmada kullanılan gereç ve yöntemler tanıtılmıştır. Dördüncü bölümde, Meyer ve Allen'in geliştirdiği Örgütsel Bağlılık ve Williamson ve arkadaşlarının geliştirdiği İş Güvenliği ölçekleri seçilmiş bir işyerindeki tüm çalışanlara uygulanarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Beşinci bölümde bu verilerin analizinden elde edilen bulgular karşılaştırılarak ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiştir. Son bölümde ise, değerlendirme sonuçları ile bu sonuçlar temel alınarak belirlenen ve çalışanların korunma düzeyini ve örgütsel bağlılıklarını geliştirmekte kullanılması amaçlanan ek öneriler sunulmuştur.

### Araştırmanın amacı

Yoğun rekabet koşullarının egemen olduğu günümüzde örgütsel hedeflerin başarıya ulaşmasını sağlamak çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilidir. İş sağlığı ve güvenliği alanında da, konu ile ilgili politikaların etkin ve verimli uygulanması da örgütsel bağlılıkla ilişkili olabilir. İSG çalışmalarında çalışanlara önemli görevler ve yükümlülükler düştüğü

unutulmamalıdır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkinliklere etkin katılım sağlamaları, söz hakkına sahip olmaları, görev ve talimatları yerine getirmeleri, eğitimlerden etkin bir biçimde yararlanabilmeleri örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olabilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda, Ankara ilinde, bir kamu kurumunda, bu ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara Meyer ve Allen'in geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Williamson ve arkadaşlarının geliştirdiği iş güvenliği ölçeği uygulanmıştır.

### Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın örneklemini 6-10 Mayıs 2019 tarihleri arasında bir kamu kurumunda çalışan 89 personelden mazereti nedeniyle kurumda bulunmayan 18 personelden ve ankete katılmak istemeyen 3 personelden geriye kalan 68 personel oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşma hedeflenmiş, örnekleme yapılmamıştır.

### Araştırmanın önemi

Örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısı örgütlerin ve çalışanların yararları açısından önem taşıyan kavramlardır. Bu çalışma hem örgütlerin hem de çalışanların yararları açısından önem taşıyan bu kavramları kapsamlı bir şekilde tartışmaya çalışmaktadır. Bu sayede bu kavramlarla ilgili güncel literatüre de katkı yapılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın bir diğer önemli boyutu da iki kavramın daha önce yapılmış çok az çalışmada karşılaştırmalı olarak incelenmiş olmasıdır.

### Varsayımlar

- Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel Bilgi Formu, İş Güvenliği Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine samimi olarak ve doğru yanıt verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırma için seçilen örneklemin bütün evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

### Sınırlılıklar

- Araştırma, uygulama yapılan kamu kurumunun çalışanları ile sınırlıdır.
- Araştırma ölçek soruları ile sınırlıdır.
- Araştırmaya verilen yanıtlar, katılımcıların çalışmanın yapıldığı andaki görüşleri ile sınırlıdır.

### Tanımlar

**Örgütsel Bağlılık:** Örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne yönelik psikolojik yaklaşımını ifade eder ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren, örgüte üyeliğini sürdürme kararını sağlayan bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997).

**Duygusal Bağlılık:** Çalışanın örgütünün gaye ve hedefleri ile kendi beklentilerinin kesişmesi sonucu örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgütüne duyduğu duygusal bağlılıktır (Koç ve Yavuz, 2007).

**Devam Bağlılığı:** Devam bağlılığı çalışanın kâr zarar mantığıyla kurumdan ayrılmanın kendi zararına olacağını düşündüğünden dolayı örgütüne menfaati ölçüsünde duyduğu bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1997).

**Normatif Bağlılık:** Normatif bağlılık çalışanın örgütüne ahlaki doğru ve yükümlülükleri doğrultusunda gerçekleştirdiği bağlılık türüdür (Gül, 2007).

**İş Sağlığı ve Güvenliği:** Çalışanın güvenlik ve sağlığının, işyeri sınırları içerisinde ve yapılan işten dolayı gerçekleşebilecek tehlikelere karşı korunmasıdır.





## 2. İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tam bir iyilik halidir (WHO, 2009).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine göre iş sağlığı: *“Çalışanın çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini, kendisini güdüleyen bir çalışma yürütecek bir biçimde etkileyebildiği; sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan bedensel, ruhsal, toplumsal olarak en uygun iyilik halidir”* (Piyal, 2004).

İş sağlığı çalışmaları, işte sağlıklı olmak için çalışanın çalıştığı işte fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik halinde olmasını hedefler. Bu çalışmalar bu anlama göre çalışan ile etkileşim halinde olan tüm bireylere yansır. Bunun için de geniş bir etki alanına sahiptir.

UÇÖ ve DSÖ'nün ortak tanımına göre iş sağlığı çalışmaları; *”bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmaları”* dır (ÇASGEM, 2017).

İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin yok edilmesi veya azaltılması konusunda, işverenin yükümlülüklerine ilişkin teknik kuralların bütünüdür (Başbuğ, 2013:16). İşin güvenli biçimde gerçekleştirilmesi ya da çalışanın fiziksel bir kayıp yaşamadan gerçekleştirilmesi etkinliklerinin bütünüdür.

İşyerindeki güvensiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanların güvensiz eylemlerini ve tehlikeli davranışlarını en aza indirmek iş güvenliğinin temel ilkelerini oluşturur (Süzek, 1985: 16).

Günümüzde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları iç içe geçmiştir. Bu kavramlar bir bütün olarak düşünülmekte ve birbirleri yerine kullanıldığı görülmektedir ve bazen de iş güvenliği iş sağlığını da içerecek biçimde İSG kavramı olarak da kullanılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramından çalışanların işten, çalışma ortamından ve çalışma nedeniyle karşılaştıkları risklerden korunmaları anlaşılır (Arıcı,1999:5).

## **2.2. Sağlık ve Güvenlik Hakkının Kullanılması**

Moslaw'a (1943) göre insan yaşamında temel gereksinimler gereksinim önceliklerine göre giderilir. İş psikologlarına göre de bu gereksinimler çalışanlar açısından aşağıdaki öncelik sıralamalarına göre giderilir:

- Çalışanlar önce koşulları ne olursa olsun bir işe sahip olmak ve bu işi güvence altına almak isterler.
- İş güvence altına aldıktan sonra, koşullar uygun olduğunda, ne pahasına olursa olsun, o işten elde ettikleri geliri güvence altına almaya ve sonra da arttırmaya çalışırlar.
- Yeterli buldukları bir gelire ulaştıklarında, amaçladıkları hayatı yaşayabilmek için çalışma sürelerini sınırlamaya, boş zaman yaratmaya çabalarlar.
- Sağlıklı olmak, sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmak ancak güvenceli bir işlerinin, yeterli gelirlerinin ve boş zamanlarının olduğu aşamada bir gereksinime dönüşür.

Sağlık ve güvenlik, bu aşamaya ulaşabilen çalışanların öncelikli bir gereksinimi olabilir. Başka bir anlatımla, çalışanlar ancak güvenceli bir işe, yeterli bir gelire ve boş zamana sahiplerse sağlıklı olmak, eğitilmiş olmak, dinlenmek, eğlenmek, kendini yeniden üretmek gibi temel insani gereksinimlerini anımsarlar (Piyal, 2004).

## **2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı**

### **2.3.1. Güvenlik kültürü**

Güvenlik kültürü önce yaşanan büyük kazalar ve felaketlerden sonra, önleme kavramının bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavram, Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu tarafından Çernobil'deki nükleer kazadan sonra 1987 yılında hazırlanan raporda ortaya çıkmıştır. Güvenlik kültürü "örgütün sağlık ve güvenlik politikalarının yeterliliğine, uygulama yoluna ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranışlarının bir ürünü" şeklinde ifade edilmektedir (Cox ve Flin, 1998:190).

Güvenlik kültürü kavramı ile ilgili pek çok tanıma rastlanılmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Çizelge 2.1. Güvenlik kültürünün bazı tanımları

Uttal (1983)	Davranışsal normları gösteren denetim sistemleri ve örgütün yapısıyla etkileşime giren paylaşılan inanç ve değerlerdir.
Turner (1971)	Örgütlerde çalışanların karşılaştıkları risklerin azaltılmasına yönelik deneyim, rol, norm, tutum ve inançlardır.
Reason ve Hobbs (2003)	Örgütteki çalışanların güvenliğe yönelik tutum, inanç ve çoğunlukla ifade edilmeyen değerlerdir.
Reason ve Hobbs (2003)	Örgütteki çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı yaratabilmek için uygulanan politikalar.

Güvenlik kültürü toplumsal ve örgütsel kültürlerden etkilenecek oluşur. Amacı, çalışanların çalışma ortamındaki tehlike ve riskler için farkındalıklarını sağlamak ve bu farkındalığın devamlılığını sağlayacak kurallar ortaya koymaktır (Ostrom, Wilhelmsen ve Kaplan, 1993 akt. Vredenburg, 2002:260).

Güvenlik kültürü örgütlerin mesleki sağlık ve güvenlik politikalarını hayata geçirmeleri çalışanların bu politikalar doğrultusunda oluşturulan prosedürlere katılmaları ve desteklemeleri konusunda kararlılık gerektirir (Tepebaş, 2015).

### 2.3.2. Güvenlik iklimi

Literatürde güvenlik ikliminin pek çok tanımı ile karşılaşılır. Bununla birlikte en genel tanım; “çalışma ortamında çalışanların iş güvenliği hakkında algılarıdır”. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Çizelge 2.2. Güvenlik ikliminin bazı tanımları

Zohar (1980)	Çalışma ortamı hakkında çalışanların ortak güvenlik algılarının bir özetidir.
Williamson ve diğerleri (1997)	Çalışanların iş güvenliğine dair algı ve inançlarının özeti ve iş güvenliğine göre çalışanların davranış şekilleridir.
Cox ve Flin (1998)	Çalışanların davranış ve tutumlarını gösteren güvenlik kültürü kavramının bir yansımasıdır.
Guldenmund (2007)	Çalışanların işletmedeki güvenliğe ilişkin bakış açısıdır.

Güvenlik kültürü derinliği olan bir kavramdır. Bu nedenle kültür değişmesi çok değişik işlevsel alanlardan etkilenen ve değişimi daha uzun süren; güvenlik iklimi daha hızlı değişen, liderlikten daha hızlı etkilenen kavramlar olarak karşımıza çıkar (Strickoff, 2006). Bu yönden güvenlik kültürü, güvenlik ikliminden daha kapsamlı ve değişmesi uzun süren bir süreçtir. Örgütlerde, yaşanan büyük kazaların ardından güvenlik kültüründen çok güvenlik ikliminde önemli değişikliklere gidilir (Aktay, 2014).



### 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı: “Çalışanların örgütün hedef ve gayelerini içten benimsemelerini, bu hedef ve gayelere ulaşabilmek için çok çalışmaları ve örgütün sürekli bir çalışanı olarak kalmayı istemeleri” (Morgan ve Hunt, 1994) olarak tanımlanabilir.

Bazı tanımlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

Çizelge 3.1. Örgütsel bağlılığa yönelik bazı tanımlamalar

Mowday, Steers ve Porter (1979)	Kişinin belirli bir örgüte yönelik ve örgüte dayalı olarak kendini ifade etmesinin göreceli derecesidir.
O'Reilly ve Chapman (1986)	Çalışanın örgütünün amaçlarını benimsemesi ile örgüte uyumunu sağlayan, örgütüne karşı hissettiği manevi bağlanma ve ilgisidir.
Davis ve Newstrom (1989)	Çalışanların örgüt içerisinde ilişkide olduğu kimliksel bütünlüğün düzeyi ve örgütün etkin bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir çekim etkisi gibi, kişinin gelecekte örgüt içerisinde kalma isteminin düzeyidir.
Farnham ve Pimlott (1990)	Zorlama söz konusu olmadan, bireysel ve gönüllülüğe dayalı bir algılamadır.
Schermerhorn, Hunt, Osborn ve Currie (1994)	Çalışanın örgütü ile ilişkilendirdiği kuvvetli kimlik bütünlüğünün ve kendisini örgütün bir bileşeni olarak algılamasının ölçütüdür.
Allen ve Meyer (1990)	Çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgütten gönüllü olarak ayrılması olasılığını düşüren psikolojik bir ilişkidir.
Meyer ve Allen (1997)	Çalışanların örgüt içerisinde işine devam etme istemi, işyerine düzenli bir şekilde iştirak etmesi, işletmenin varlıklarını koruması ve işletmenin amaçları ile birlik halinde olmasıdır.
Gallie, Felstead ve Green (2001)	Bireyin örgütsel değer ve amaçları tanıma ve içselleştirme düzeyi ve bunları gerçekleştirmeye yönelik gayret istemidir.

Yukarıdaki ifadelerde ortak olarak belirtilen fikir, örgütsel bağlılığın çalışanın örgütüyle olan ilişkisi olarak tanımlandığı; bu tanımlamanın da örgütün faydasına dair olduğu fikridir. Bu noktadan anlaşıldığı üzere örgütsel bağlılığın çalışanların içinde buldukları yapının misyon ile amacına pozitif etkide bulunabilmesine katkıda bulunduğu sonucu çıkmakla birlikte, bu durumun kurumun etkililiğine faydası göz önünde bulundurulduğu takdirde örgütsel bağlılığın kurumlar nezdinde oldukça dikkate değer olduğu söylenebilir (Gündüz, 2016).

Örgütsel bağlılık kavramı 1970'lerden bu yana üstünde fazlaca ele alınan bir çalışma alanı olsa da, örgütsel bağlılık kavramının belirli bir tanımına yönelik konsensüse henüz ulaşamamıştır. Kavramı tanımlamaya yönelik ortak bir noktada buluşulamaması, psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, ve örgütsel davranış gibi çeşitli alanlardan akademisyenlerin, kavramı kendi çalışma alanları çerçevesinde ele almalarına dayanmaktadır. Söz konusu farklılık örgütsel davranış literatürü incelendiğinde çeşitli örgütsel bağlılık tanımlarının görülmesine neden olmaktadır (Çöl, 2004). Bahsedilen nedenden dolayı örgütsel bağlılık kavramını tanımlamadan önce, örgütsel bağlılık kelimesinin etimolojik açılımını ele almak, kavramı daha anlamlı kılacaktır.

TDK'nın (2014) (Türk Dil Kurumu) tanımında bağlılık kavramı, “birbirine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” gibi anlamlara tekabül etmektedir. Bu noktadan yola çıkarak kavramın tanımının bireyin kendisi dışındaki bir kişiye sevgi, saygı, sadakat ve benzeri gibi hisler beslemesi manasına karşılık olduğu görülebilir. Örgüte bağlılık, Meyer ve Allen'e (1997) göre, çalışan kişinin örgütüne yönelik olan psikolojik durumuna karşılık gelmektedir, ve çalışan kişi ve örgütü arasındaki ilişkiselliği dışı vuran, örgüt üyeliğini süreklileştirme fikrine katkıda bulunan psikolojik bir olaydır. Çalışmalardaki çeşitli örgüte bağlılık tanımlamaları ise zamansal süreç ekseninde aşağıda belirtilmiştir:

Örgüte bağlılığa yönelik tanımlamalardan ilkinin 1996 yılında Grusky yapmıştır. Grusky'nin örgütsel bağlılık tanımı çalışanın örgütüne olan bağının sağlamlığı şeklinde ifade edilmiştir (Wahn, 1998'den akt. İnce ve Gül, 2005:3). Bir başka çalışmaya göre (Sheldon, 1971), örgüte bağlılık kişinin kimliğini örgütle bütünleştiren veya ilişkilendiren ve örgüte yönelik meydana gelen bir yönelim ya da tutum şeklinde tanımlanmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986) açısından, kavram çalışan kişinin örgütüne yönelik algıladığı psikolojik bir bağlılık olmakla birlikte, örgütün perspektifinden bu özellikleri kabullenme ile çalışan kişinin

bunlara adaptasyon ölçüsüdür. Bazı araştırmacılara göre (Schermerhorn ve diğerleri, 1994), kavram çalışan kişinin örgütü ile işbirliğinin, aynı zamanda çalışanın örgütünün bir parçası gibi algılamasının bir ölçütü şeklinde tanımlanmıştır. Bir diğer araştırmacıya göre, (Buchanan, 2000) örgütsel bağlılık, çalışanın örgütünün değer ile amaçlarına, ve söz konusu değer ile amaçlara ulaşmaya dair çalışana düşen görev ve role yönelik fayda ilişkisine yönelik olmayan bir bağlanma türüdür.

Ülkemizdeki literatür de kavramı birbirine yakın şekillerde ele almaktadır. Buna göre (Balay, 2014) örgütsel bağlılık, bir bireyin mensubu olduğu örgütün amaç ve normlarına tek bakışlı ve aktif şekilde bir bağlılık olarak ele alınmakta ve bunun araçsal bir durumdan farklı olarak, çalışanın rolünün yalnızca örgütün faydasına yönelik olduğunu hissederek, örgütünün değerler ile amaçlarına dair ilişkilendirme yaparak yerine getirmesi olduğundan bahsedilmektedir.

Bir diğer araştırmacıya göre (Çetin, 2004) örgütsel bağlılık genellikle işe iştirak, sadakat ile örgüt normlarına olan inanç ile birlikte, bireyin örgütüne olan psikolojik bağlılığına karşılık gelmektedir. Tengeliimoğlu ve Mansur için (2009) kavram, çalışanın örgüte olan sadakati durumuna karşılık gelmektedir. Bu yüzden en geniş tanımıyla kavram, kişinin örgütüne yönelik sadakatiyle birlikte örgüt değerlerini benimsemesidir.

Bahsedilen ifadelerde konsensüs şeklinde değerlendirebileceğimiz fikir, örgütsel bağlılık kavramının çalışanların örgütleriyle olan ilişki durumu şeklinde ele alındığı, aynı zamanda bu ilişki durumunun da örgütlerin faydasına dair olduğudur. Bu noktadan yola çıkarak örgütsel bağlılık tanımının, çalışanın çalıştığı yapının misyon ile amacına pozitif bir etki olarak katkıda bulunduğu düşüncesi çıkmakla birlikte, söz konusu olayın çalıştıkları yapının çıkarlarına faydası düşünüldüğünde denilebilir ki örgütsel bağlılık kurumlar ve işletmeler için dikkate değer olduğu söylenebilir.

### **3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Örgütsel Bağlılık kavramı 1950'lerden bu yana birçok araştırmacı tarafından ele alınmış, kavrama yönelik çalışmalar bugüne değin daha fazla üzerinde durulan bir çalışma alanı haline gelmiştir. Kavramın söz konusu talebin artarak bu denli ilgi görmesindeki faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Özsoy, 2004, akt. Bayram, 2005):



1. Örgüte bağlılık ve beklenen çalışma davranışı ile olan ilişki,
2. Örgüte bağlılık bir işten çıkma gerekçesi düşünülerek, çalışma tatmininden daha etkili olduğunun mevcut çalışmalar ile desteklenmesi,
3. Örgüte bağlılığın derecesi yüksek bireylerin, daha düşük olan bireylere karşılık daha fazla etkililik ortaya koymaları,
4. Örgütsel performansın faydalı bir etkeni olarak örgütsel bağlılığa olan vurgu,
5. Örgütsel bağlılığın, dürüstlük ile fedakârlık türünden örgüt yurttaşlığı davranışının bir göstergesi şeklinde ele alınmasıdır.

Literatürden anlaşılabilir olan nokta bir örgütü benimsemiş bir çalışan daha mutludur, örgütün başarısı çalışanların çaba ve süreye bağlı meydana gelmekte ve bağlanma örgüt değerlerine anlamsallık kazandırmaktadır. Örgütsel bağlılığın bir diğer önemi üretilmiş ürünün kalitesini sağlamakta, verimliliği daha da arttırmakta, ve uygulanabilir yeniliklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Çetin, 2004). Bağlılık hem çalışanların örgütüne karşı psikolojik bir şekilde pozitif duygu ve düşünceler beslemesine katkıda bulunduğu, hem de örgütün çalışanın verimliliğinden faydalanması söz konusu olmakta, bu nedenle çalışan ile örgütün ortak çıkarlarına katkıda bulunarak, örgütün temel amacı olan verimliliği daha da arttırdığı söylenebilir.

### **3.3. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar**

Örgütsel bağlılık ile benzerlikler gösteren, aynı zamanda örgütsel bağlılık olgusu yerine farklı alanlar çerçevesinde ele alınan terimlerden bir kısmına aşağıda bakılmıştır:

#### **3.3.1. Mesleğe bağlılık**

Örgütsel bağlılık bireyin mensubu olduğu yapıya yönelik aidiyet, ve bu yapının ilke ve amaçlarını içselleştirme, onu benimseme gibi bulunduğu kuruma dair pozitif ilişkilere yönelik bir kavram iken, meslek bağlılığı kişinin mensubu olduğu örgütten farklı olarak, mesleğine dair pozitif bir algı ve düşüncelerine vurgu yapan bir terimdir. Diğer bir deyişle, çalışanın belirlenmiş bir alana yönelik yetenek ve yetkinlik kazanması suretiyle yaptığı çalışma neticesinde, mesleğinin yaşamına yönelik etkisini ile ne ölçüde önemli bir merkeziyete sahip olduğunun düşüncesidir (Baysal ve Paksoy,1999).

### 3.3.2. İŖe bağlılık

Örgütsel bağlılığa benzeyen baŖka bir kavram da iŖe bağlılıktır. Örgütsel bağlılığa nazaran iŖe bağlılığın farkı, alıŖanın iŖtirak ettiği alıŖma hayatının odak noktası kimliğine dair önemli bir yer teŖkil etmesidir. Bir diğer ifade ile iŖe bağlılık, alıŖanın yaptığı iŖi hayatının ayrılmaz derecede önemi olarak düşünmesi Ŗeklinde ele alınmaktadır (Blau ve Boal, 1987).

### 3.3.3 alıŖmaya bağlılık

Bu kavram eŖitli bağlılık türlerinin toplamı Ŗeklinde değerlendirilebilir. Nedeni ise bireyin iŖ yaşamında çok sayıda bağlanma türlerinin söz konusu olmasıdır. Bazı araŖtırmacılar için alıŖma bağlılığı eŖitli ve aynı zamanda iliŖkili çok sayıda bağlanma türünün mevcudiyetidir.

### 3.3.4. Örgütsel sadakat

Bu terim genellikle bireyin sahip olduğu çıkarlardan farklı olarak alıŖtıęı kurumun faydasını dikkate alması Ŗeklinde ele alınmaktadır. Bu kavram örgütsel bağlılıkta olduğu Ŗekliyle psikolojik bir aidiyete tekabül etmektedir. Ayrıca, vurgulandığı üzere, örgütsel bağlılık kiŖisel ve örgüte dair amaç bütünlüğü ile söz konusu amaçlara ulaŖma istemine dair bir yaklaŖım söz konusu iken, örgütsel sadakate dair duygular sadece örgüte yönelik hedef ve amaçların önemli olduğu, bireysel amaç ve hedeflerin, davranıŖ ve tutumların meydana gelmesinde öneminin geçersizliğinin vurgusudur (Koç, 2009).

## 3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İŖletme nezdinde iŖletmelerin amaçlarına ulaŖılmasında dikkate değer bir faktöre sahip örgütsel bağlılık etkisini yükseltici veya azaltıcı etkenler önemli bir noktadır (Yüceler, 2009). Mevcut literatüre göre genellikle örgütsel bağlılığı etkileyebilecek etkenler kiŖisel ve örgütsel faktörler Ŗeklinde gruplandırmaktadır. KiŖisel etkenler cinsiyet, yaŖ, medeni durum, eğitim düzeyi, alıŖma süresi ve kıdem olarak ele alınırken, örgütsel faktörler ise, iŖin niteliği ve önemi, ücret, örgütsel adalet, örgütsel ödöl, yönetim ve liderlik tarzı olarak ele alınmaktadır.

### 3.4.1. Kişisel faktörler

#### Yaş

Mevcut araştırmalara göre genellikle çalışan kişilerin yaşları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuş, yaş ile örgütsel bağlılık ilişkisinin dikkate değer bir faktör olduğu öne sürülmüştür (Doğal ve Kılıç, 2007). Çalışan yaşının artmasıyla birlikte mensubu olduğu örgüte yönelik hissettiği bağlılığın derecesi de artmaktadır (Durna ve Eren, 2011). Yalçın ve İplik'e göre (2005) göre çalışanın yaşı ile bağlılığı arasındaki söz konusu önemli ilişkiselliğin nedeni yaşın ilerlemesine müteakip çalışan bireyin örgütüne yapmış olduğu yatırımlar ile elde edeceği kazancın da aynı şekilde artması, elde edilecek söz konusu kazancın da çalışan bireyin örgüte bağlılığını pozitif olarak etkileyebilmesidir. Örgüte bağlılığı etkileyebilen bazı etkenler cinsiyet, eğitim, medeni durum, çalışma süresi ve kıdem olmakla birlikte, bunlar aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

#### Cinsiyet

Çalışan bireylerin cinsiyet ve örgütsel bağlılık derecelerine yönelik çeşitli fikirlerde araştırmalar görülmektedir. Bazı araştırmacılara göre erkeklerin kadınlara orantısız olarak örgütsel bağlılıklarının düzeyleri daha yüksek olarak belirtilmişken (İnci ve Gül, 2005), bazılarının göre ise söz konusu durumun aksi yönünde sonuçlar da ortaya çıkmıştır (Angle ve Perry, 1986). Kimi araştırmacılara göre de çalışan bireylerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıklarının düzeyi arasında anlamlı bir ilişki söz konusu olmamaktadır (Negiz, Oksay ve Akman, 2011).

#### Eğitim

Literatürde çalışanların eğitimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur, nitekim söz konusu ilişkinin büyük ölçüde ters orantılı olduğu değerlendirilmiştir. Başka bir ifadeyle çalışan bireylerin eğitimlerinin düzeyi yükseldiğinde örgütsel bağlılıklarının düzeyi azalmaktadır (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006). Çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ters orantılı söz konusu durum çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesiyle örgütüne yönelik beklentisinin de fazlaşması olarak ele

alınmaktadır. Bununla birlikte daha yüksek eğitim almış çalışanların çeşitli işlerde çalışma olanakları o ölçüde artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

### Medeni Durum

Çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları ilişkisine yönelik mevcut araştırmalar yeterli sayıda olmamakta, evli ve evli olmayan çalışan bireylerin kişisel hayatlarında sahip oldukları yükümlülük düzeylerinin farklı işlere geçmeye yönelik düşüncelerine karşı etkili olabileceği düşüncesi söz konusudur. Bekâr kişiler evli olanlara nazaran hayatlarında kolaylıkla farklı alternatifler bulma olasılığında olduğu için, örgütsel bağlılığın da evli kişilere nazaran daha az düzeyde olma olasılığı söz konusudur (Cengiz, 2001).

### Çalışma Süresi ve Kıdem

Çalışanın örgüt içerisinde çalıştığı süre örgüte olan bağlılık durumunu pozitif ölçüde artmasını sağlamakta, kurum içerisinde harcadığı zamanla örgütsel bağlılık düzeyi arasında doğru orantılı bir artma söz konusu olmaktadır (Ağca ve Ertan, 2008). Böylesi bir durumda kişinin örgüt içerisinde mevkiisiyle paralel bir şekilde sahip olduğu kazanım artışı ile söz konusu kazanımın kişinin örgüte olan bağlılığının güçlenmesiyle açıklanabilir (Cohen, 1992).

### **3.4.2. Örgütsel faktörler**

Örgütsel bağlılığa dair bireysel etkenlerin yanı sıra örgütsel etkenler de belirli rollere sahiptir. Örgütsel bağlılığa etki eden temel örgütsel faktörleri; işin niteliği ve önemi, ücret, örgütsel adalet, örgütsel ödül, yönetim ve liderlik olarak sıralayabiliriz. Her faktörü aşağıdaki şekliyle sıralamak mümkündür.

**İşin Nitelik ve Önemi:** İşin nitelik ve önemi çalışan bireylerin örgütlerine yönelik bağlılıklarına etkide bulunan dikkate değer bir faktördür. Bazı akademisyenler iş niteliğine dair faktörleri genellikle işlerin alanları ile örgütsel bağlılıklar arasındaki ilişki olarak ele almıştır. Çalışan bireylerin işlerinin alanlarındaki artışın paralellik arz edecek şekilde deneyimlerinde artış olasılığı öne sürülmekte, söz konusu durumla ilişkili bir şekilde örgütüne yönelik bağlılık derecesinin de artış olasılığı vurgulanmaktadır. Bahsedilen vurgu

farklı örnek türleri ile teste tabi tutulmakla birlikte, çalışmalardan türetilen sonuçlar, hipotezi destekleyici nitelikte olmaktadır (Güçlü, 2006).

**Ücret:** İş hayatında çalışan bireyin örgüt içerisindeki morali ile kendisine yönelik bağlılık düzeyinin başlıca etkenlerinden bir tanesi, çalışan bireyin emek yoğunluğunun karşılığına denk gelen ücret olgusudur. Bazı araştırmacılar ücretler ve örgütsel bağlılığa yönelik birbirine paralel şekilde artışın olacağını vurgulanmıştır (İnce ve Gül, 2005: 73).

**Örgütsel Adalet:** Örgütsel adalet, iş görenlerin kendi verilerine yönelik kişisel analiz etme derecesi, mevcut örgütün içinde adalet paylaşımı ile yönetimin verilerin paylaşılmasında gereken süreci takip etmesini içermesini vurgulayacak şekilde tanımlanmıştır (Altıntaş, 2002). Çalışan bireyin örgütünün adil olduğunu düşüncelerinin örgütsel bağlılığını pozitif şekilde etkileyebileceği öne sürülmektedir. Bununla birlikte Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'nun (2009), konaklamalarla ilgili işletmelerde çalışan bireylere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda, çalışan bireylerin örgütsel adalet ve bağlılıklar arasında olumlu şekilde bir bağlantının önemine vurgu yapılmıştır.

**Örgütsel Ödül:** Çalışan bireylerin motivasyon ve performanslarında ödül olgusu pozitif bir etkiye sahip araçlardan biridir. Çalışan bireylerin motivasyonunu yükseltmekte çoğunlukla göz önünde bulundurulmuş yöntemlerdendir. İnce ve Gül (2005), bireylerin kendilerine yönelik ödüllere yeterli ve adil olarak bakmaları söz konusu olduğunda örgütlerine karşı bağlılıklarının artış gösterebileceğini vurgulamışlardır.

**Yönetim ve Liderlik:** Bazı akademisyenler liderlik davranışı ile uygulamaların çalışanların örgütsel bağlılıklarında olumlu yönde etki olacağı düşüncesindedirler (Dick ve Metcalfe, 2001; Zangaro, 2001). Bununla birlikte katılımcı ve esnek yönetim şekline hitap eden örgüt yapılarında çalışan bireylerin örgütsel bağlılığa olumlu şekilde etkisi söz konusudur (Meyer ve Allen, 1997).

### **3.5. Örgütsel Farklılığın Sonuçları**

Bu durumun sonuçlarına yönelik mevcut literatür genellikle Randall'ın (1987) yapmış olduğu araştırma ve kategorizasyon göz önünde bulundurulmaktadır. Örgütsel bağlılık, Randall için, az miktarda, esnek ve yüksek düzeylere göre ortaya çıkmakta, ve bu bağlılığın

düzeinin çalışanların ile örgütleri için pozitif ve negatif neticeleri söz konusu olmaktadır. Aşağıda çeşitli bağlılıklar ve düzeylerine dair olabilecek sonuçlar değerlendirilmiştir.

### Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık

Bu tür bir bağlılığa göre, çalışan ile örgütünün pozitif ve negatif şekilde etkilenmesi söz konusudur. Bulunduğu örgüte bağlılık düzeyi düşük olan kişi, kimliği ve örgütü arasındaki bağlılığa dair yüksek düzeyde davranış normlarına karşı yetersiz olmasıyla birlikte, üretkenliği ile yetkinleşmeye olan isteğini de öne sürebilmektedir. Bununla birlikte birey, örgütsel bağlılığın düşük düzeylerine sahip olduğundan dolayı farklı olası işler göz önünde bulunduracak olmakla birlikte, söz konusu olay insan kaynaklarının daha verimli kullanılmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca çalışan bulunduğu örgüte düşük düzeylerde bağlıysa, yükümlü olduğu kişisel görevlerle alakalı çalışmalarda yetersiz olmasının olasılığıyla birlikte, grup bağlılığının gerçekleştirilmesinde de daha düşük gayret düzeyine sahip olabilirler. Bahsedilen nedenden dolayı bu tür çalışanlar, buldukları örgütlerinin bünyesinde “ duygusuz iş görenler” vurgusuyla ele alınmışlardır. Örgütsel bağlılığa dair düzeyin düşük olması, söylem, kabullenmeme ve memnuniyetsizlik gibi durumlarla sonuçlandığı için örgüte dair olumsuz sonuçlar ortaya çıkmakta, müşteri güvensizliği olmakta, gelişmelere adaptasyon sağlanması zorlaşmakta aynı zamanda maddi kayıpların söz konusu olmasına neden olmaktadır (Randall, 1987).

### Orta Düzey Örgütsel Bağlılık

Orta düzey bağlılığa göre, birey elde ettiği beceriler açısından gayet yeterli, buna karşın örgüt ile özdeşleşim ile derin bir bağlılığa sahip olmamaktadır. Orta düzey bağlılığı olan çalışan, sistemik yapının kendisini tekrar biçimlendirmesine olan tavrının ardından kendisini bir birey olarak kimliğini korumaya dair gayret içerisindedir (Randall, 1987).

### Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık türünde, çalışan birey, örgütüne yönelik istikrarlı bir davranış ve eğilimlerle bağlılığını ortaya çıkarmaktadır. Yüksek düzeyde bağlılıkta çalışan, mesleğinde kazanım ile tatmin sunabileceği ve aynı zamanda örgütteki çalışanın sadakatine dair yetkisi sunulmakta ve kendisini yüksek mevkilere getirecek durumda ödüllendirebilmektedir. Bununla birlikte

örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışan bireyler çalışılan işten, denetimden, örgüt içerisindeki olası beklentilerinden ve diğer çalışanlardan tatminleri de artmış bir şekilde olacağı vurgulanmıştır. (Bayram, 2005). Ayrıca bu türden bir bağlılıkta zaman zaman çalışan bireyin yetkinleşmesi ile etkinlik alanı daralabilmektedir. Söz konusu olan, bununla birlikte, üretkenlik ile yeniliği azaltmakta ve gelişime dair direnç neden olmaktadır. Bu türden bağlılıkta, zaman zaman da üretkenliğin minimum düzeye inmesi, çalışma dışındaki etkinliklerde daha olası gerilim ile gerginlik, zora dayalı adaptasyon, ve insan kaynaklarının yetersiz kullanılmasına dair negatif neticelere de sebebiyet vermektedir (Randall, 1987).



## 4. GEREÇ VE YÖNTEMLER

### 4.1. Araştırmanın Tipi

Ankara ilinde, bir kamu kurumunda, İş güvenliği algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çalışanlara Meyer ve Allen'in (1997) oluşturduğu Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Williamson ile arkadaşlarının (1997) geliştirdiği iş güvenliği ölçeği uygulanmıştır.

Çalışma iki değişken arasındaki ilişkinin tanımlamasına dayalı ilişkisel tarama modeli bağlamında oluşturulmuştur. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasında öngörülen bağıntılar ve ilişkilerin ortaya çıkarılması esas alınmaktadır. Bu çalışma, iş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçladığı için araştırma modeli olarak ilişki tarama modeli seçilmiştir.

### 4.2. Evren ve Örneklem

Araştırma, Ankara'da bir kamu kurumunda görev yapan kamu çalışanlarına yönelik olarak yapılmıştır. Araştırmanın evreni 6-10 Mayıs 2019 tarihleri arasında bir kamu kurumunda çalışan 93 personelden oluşmaktadır. Araştırmada bir kısım personel mazeretli/görevli olması (18 kişi) ve bir kısım personel ise anket çalışmasına katılmak istememesi (3 kişi) nedeniyle çalışma kapsamına alınmamıştır. Bu çalışmada evrenin tamamına ulaşma hedefi ile yola çıkılmış ve örnekleme yapılmamıştır. Bu nedenle anket çalışması 68 personel ile tamsayım yöntemi kullanılarak yürütülmüştür.

### 4.3. Araştırma Soruları

1. Çalışanın iş güvenliği algısı düzeyi nedir?
2. Çalışanın iş güvenliği algı düzeyi cinsiyete dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
3. Çalışanın iş güvenliği algı düzeyi yaşa dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
4. Çalışanın iş güvenliği algı düzeyi medeni duruma dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
5. Çalışanın iş güvenliği algı düzeyi eğitim seviyesine dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?



6. Çalışanın iş güvenliği algı düzeyi toplam çalışma sürelerine göre farklılık gösteriyor mu?
7. Çalışanın iş güvenliği algı düzeyi bu işyerindeki çalışma süresine dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
8. Çalışanın örgütsel bağlılığı ne düzeydedir?
9. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
10. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi yaşa dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
11. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
12. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi eğitim düzeyine dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
13. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi toplam çalışma süresine dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
14. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi bu işyerindeki çalışma süresine dayalı olarak değişiklik gösteriyor mu?
15. Çalışanın örgütsel bağlılığıyla iş güvenliği algısı arasında bir ilişki söz konusu mu?

#### **4.4. Veri Toplama Araçları**

##### **4.4.1. Kişisel bilgi formu**

Kişisel bilgi formunda katılımcının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma hayatındaki toplam çalışma süresi, bu işyerindeki çalışma süresi verilerini toplamak amacıyla hazırlanmış altı sorudan oluşmaktadır.

##### **4.4.2. İş güvenliği ölçeği**

Bu çalışma kapsamında katılımcının iş güvenliği algısının düzeyini saptamak için Williamson ile arkadaşlarının (1997) çalışmasında geliştirdiği İş Güvenliği Ölçeği ele alınmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik çalışmaları Atay (2006) tarafından gerçekleştirilmiş ve çalışma içerisinde yapı, kapsam ve ayırt etme geçerliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,93 şeklinde hesaplanmıştır.

İş güvenliği ölçeğinin (İGÖ) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasından çıkarılan sonuçlar ölçeğin kullanılmaya müsait olduğunu ve çalışanların iş güvenliği düzeyini belirlemek için geçerliliği ve güvenilirliği olan bir araç olduğunu gösterir.

İş Güvenliği Ölçeği 5'li likert tipi dereceleme ile (Hiç katılmıyorum 1, Katılmıyorum 2, Kararsızım 3, Katılıyorum 4, Tamamen katılıyorum 5) olacak şekilde 32 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek, çalışanın iş güvenliği algı düzeyini tekil bir faktör şeklinde göz önünde bulundurmaktadır. Kullanılan ölçek Ek-2'dedir.

#### **4.4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği**

Bu araştırma çalışmasında katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçebilmeye dair Meyer ve Allen'in (1991) oluşturduğu örgütsel bağlılık ölçeği temel alınmıştır. Ölçeği Meyer ve Allen (1997) geliştirmiş; sonrasında Meyer, Allen ve Smith (1993) tekrar gözden geçirmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına uyumluluğunu saptamak için Wasti (2000) 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanları için güvenilirlik geçerlilik araştırması yapmıştır. Meyer ve Allen'in oluşturduğu "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli"nin çoğunlukla Türk kültüründe ve ortamında uygulanabilir olduğu saptanmıştır (Gündüz, 2016).

5'li likert tipi dereceleme ve (Hiç katılmıyorum 1, Katılmıyorum 2, Kararsızım 3, Katılıyorum 4, Tamamen katılıyorum 5) olacak şekilde 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte olan 4, 5, 6, 8, 9, 12, 18, 19 ve 24. sorular zıt yönlü sorulardır. Kullanılan ölçek Ek-3'tedir.

#### **4.5. Verilerin Çözümlemesi**

Ölçeklerden alınan verilere göre analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 23.0 programı ile yapılmıştır. Verilerdeki iç tutarlılık hesaplamalarında Cronbach-Alpha Güvenilirlik Katsayısı kullanılmıştır. Bulgular daimi değişken bazında oran, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimleyici istatistik tabloları ile gösterilmiştir. Sayısal değişkenlerde normal dağılım özelliğine Kolmogorov – Smirnov testi vasıtasıyla bakılmıştır.

Değişken ortalamaları kıyaslanırken normal dağılım gösteren veri setleri için Bağımsız Örneklem t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (one-way ANOVA) gibi parametrik testler

kullanılırken, normal dağılım göstermeyen veri setleri için Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis gibi parametrik olmayan testler göz önünde bulundurulmuştur. Tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis testi neticesinde farklılık var ise, ne tür etkenler arasında olduğunu belirlemeye yönelik uygunluğu olan Post Hoc metotları kullanılmıştır.

İstatistik analizlerinde yanılma düzeyi olarak  $\alpha=0,05$  değeri kullanılmıştır. Buna eş değerde veya daha az p değerlerine dair “istatistiksel açıdan anlamlı (önemli) düzeyde farklılık vardır” olarak yorumlanmıştır.



## 5. BULGULAR

Bu bölümde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile Ankara ilinde, bir kamu kurumunda, bu ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çizelge 5.1’de araştırmaya katılan 68 çalışanın demografik özelliklerini belirlemek üzere hazırlanan kişisel bilgi formu sorularına verdikleri yanıtlara yönelik frekans dağılımları görülmektedir.

Çizelge 5.1. Katılımcılara ait demografik özellikler

Demografik	Alt gruplar	F	%
Cinsiyet	Erkek	32	47,1
	Kadın	36	52,9
Yaş	25 ve altı	6	8,8
	26-30	18	26,5
	31-35	10	14,7
	36-40	17	25,0
	41 ve üzeri	15	22,1
Medeni durum	Bekâr	25	36,8
	Evli	41	60,3
	Boşanmış/Eşi vefat etmiş	2	2,9
Eğitim düzeyi	İlkokul	1	1,5
	Ortaokul	8	11,8
	Lise	9	13,2
	Yüksekokul (2 yıllık)	6	8,8
	Yüksekokul (4 yıllık)	3	4,4
	Lisans	26	38,2
	Yüksek lisans	12	17,6
	Doktora	3	4,4
Toplam Çalışma Süresi	2-5	20	29,4
	6-10	20	29,4
	11-15	9	13,2
	16-20	9	13,2
	21 ve üzeri	8	11,8
Bu İşyerindeki Çalışma Süresi	1 ve altı	3	4,4
	2-5	32	47,1
	6-10	22	32,4
	11-15	6	8,8
	16-20	2	2,9
	21 ve üzeri	1	1,5

Çalışmada seçilen ölçeklere yönelik güvenilirliğine yönelik analiz sonuçları Çizelge 4.2’de gösterilmektedir. Bulgulara göre seçilen ölçeklerin güvenilirliğine yönelik değerler 0,721

ve 0,768 arasında farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan Cronbach Alpha'ya ait değerler sosyal bilimler alanında onaylanmış sınırlar içindedir.

Çizelge 5.2. İş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait güvenilirlik analizi sonuçları

Güvenilirlik	İş Güvenliği Algısı	Örgütsel Bağlılık
Cronbach Alpha	0,721	0,768

Katılımcıların iş güvenliği değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde ortalama iş güvenliği puanı  $3,30 \pm 0,311$ , ortalama örgütsel bağlılık puanı ise  $3,16 \pm 0,431$ 'dir.

Çizelge 5.3. İş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin açıklayıcı istatistik verileri

Değişken	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Maksimum	Minumum	K-S	df	P
İş Güvenliği Algısı	3,3073	0,097	0,31108	4,06	2,38	0,085	68	0,200
Örgütsel Bağlılık	3,1640	0,186	0,43168	3,96	1,88	0,109	68	0,042

İş güvenliği ile örgütsel bağlılık puanına yönelik analizler yapılmadan önce ortaya çıkan verilerin setinin normal dağılıma uygunluğuna dair "Kolmogorov Smirnov Testi (K-S)" ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeklerinden türetilen bulgular normal dağılım değerine uymaz iken ( $p < 0,05$ ), iş güvenliği ölçeklerinden türetilen verilerin normal dağılıma uygunluğu ( $p > 0,05$ ) gözlemlenmiştir.

### 5.1. İş Güvenliği Ölçeği Bulguları

Bu bölümde İş Güvenliği Ölçeğine ilişkin elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Çizelge 5.4. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının cinsiyete göre dağılımı

Ölçek	Cinsiyet						Testler	
	Erkek			Kadın			Test İst.	P
	N	Ort	S.S.	N	Ort	S.S.		
İş Güvenliği Algısı	32	3,3126	0,33525	36	3,3026	0,29266	t= -0,131	0,896

Çizelge 5.4'te cinsiyet faktörü göz önünde bulundurularak katılımcılarda iş güvenliği algısı değerleri arasında farklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda kadın katılımcıların iş güvenliği algısı puanları erkek katılımcılardan daha düşük olup aralarındaki değer istatistik değerleri bakımından anlamlı değildir ( $p>0,05$ ).

Çizelge 5.5. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş Düzeyi	İş Güvenliği Algısı		
	N	Ort	S.S.
25 ve altı	6	3,3191	0,35624
26-30	18	3,2611	0,27589
31-35	10	3,2000	0,34742
36-40	17	3,3245	0,31797
41 ve üzeri	15	3,4095	0,29337
Toplam	66	3,3072	0,30769
Test İst. p değeri	F=0,826 (0, 514)		

Çizelge 5.5'te katılımcıların iş güvenliği algı puanları sırasıyla yaş gruplarına göre incelendiğinde 25 ve altı yaş grubu  $3,31\pm 0,356$ ; 26-30 yaş arası  $3,26\pm 0,275$ ; 31-35 yaş arası  $3,20\pm 0,347$ ; 36-40 yaş arası  $3,32\pm 0,317$  ve 41 ve üzeri yaş grubu ise  $3,40\pm 0,293$  aralığında %95 güven düzeyi ile yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar iş güvenliği algı puanları ve

yaşlarının düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını ( $p>0,05$ ) göstermektedir.

Çizelge 5.6. Çalışanın iş güvenliği algı puanının medeni duruma göre dağılımı

Medeni durum	İş Güvenliği Algısı		
	N	Ort	S.S.
Bekâr	25	3,1150	0,31623
Evli	41	3,4167	0,25539
Boşanmış/eşi vefat etmiş	2	3,4688	0,08839
Toplam	68	3,3073	0,31108
Test İst. p değeri	F=9,502 (0,000)		

Çizelge 5.6’da medeni durum faktörüne yönelik katılımcının iş güvenliği algısı puanları arasındaki farklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda bekâr katılımcıların iş güvenliği algısı puanları  $3,11\pm 0,316$ , evli katılımcıların  $3,41\pm 0,255$ , Boşanmış/eşi vefat etmiş katılımcıların  $3,46\pm 0,088$  aralığında %95 güven düzeyi ile yer almaktadır ve aralarındaki değişiklik istatistik bakımından anlamlıdır ( $p<0,05$ ).

Çizelge 5.7. Medeni durum için Dunnet T3 testi ikili karşılaştırma sonuçları

Medeni Durum	Medeni Durum	P değeri
Bekâr	Evli	0,001
	Boşanmış	0,043
Evli	Bekâr	0,001
	Boşanmış	0,859
Boşanmış	Bekâr	0,043
	Evli	0,859

Farklılığın kaynaklandığı medeni durum düzeyinin tespitinde kullanılan Dunnet T3 testi ikili karşılaştırma verilerine göre “Bekâr-Evli” “Bekâr-Boşanmış” düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Çizelge 5.8. Çalışanın iş güvenliği algı puanının eğitim düzeyi bakımından dağılımı

Eğitim Düzeyi	İş Güvenliği Algısı		
	N	Ort	S.S.
İlkokul	1	3,4063	.
Ortaokul	8	3,4883	0,33154
Lise	9	3,4493	0,32654
Yüksekokul (2 Yıllık)	6	3,1905	0,31962
Yüksekokul (4 Yıllık)	3	3,2188	0,45393
Lisans	26	3,2923	0,27310
Yüksek lisans	12	3,1875	0,33152
Doktora	3	3,2977	0,25287
Total	68	3,3073	0,31108
Test İst. p değeri	F=1,099 (0,376)		

Çizelge 5.8’de eğitim düzeyi etkenine göre katılımcıların iş güvenliği algısı puanları arasındaki farklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda iş güvenliği algısı puanları ile eğitim düzeyleri arasında istatistik bakımından anlamlı farklılık değerleri ( $p>0,05$ ) tespit edilememiştir.

Çizelge 5.9. Çalışanların iş güvenliği algısı puanlarının toplamdaki çalışma süresine yönelik dağılımı

Toplam Çalışma Süreleri	İş Güvenliği Algısı		
	N	Ort	S.S.
2-5	20	3,2632	0,23891
6-10	20	3,2816	0,34835
11-15	9	3,4601	0,15473
16-20	9	3,2569	0,39274
21 ve üzeri	8	3,3655	0,38281
Total	66	3,3072	0,30769
Test İst. p değeri	F= ,815 (0,520)		



Çizelge 5.9’da toplam çalışma süresi etkenine göre katılımcıların iş güvenliği algısı puanları arasındaki farklılara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda iş güvenliği algısı puanları ve toplamda çalışma süreleri arasındaki istatistik bakımından anlamlı farklılıklar ( $p>0,05$ ) tespit edilememiştir.

Çizelge 5.10. Çalışanın iş güvenliği algı puanının bu işyerindeki çalışma süresine yönelik dağılımı

Bu İşyerindeki Çalışma Süreleri	İş Güvenliği Algısı		
	N	Ort	S.S.
1 ve altı	3	3,2083	0,43339
2-5	32	3,3268	0,28619
6-10	22	3,2784	0,32100
11-15	6	3,2508	0,38924
16-20	2	3,6406	0,33146
21 ve üzeri	1	3,5313	.
Total	66	3,3110	0,31124
Test İst. p değeri	F= ,707 (0,620)		

Çizelge 5.10’da bu işyerindeki çalışma süresi etkenine göre katılımcıların iş güvenliği algısı puanları arasındaki farklılara yönelik veriler gösterilmektedir. Buna göre iş güvenliği algısı puanları ile bu işyerindeki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ( $p>0,05$ ) tespit edilememiştir.

## 5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Bulguları

Bu bölümde Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Katılımcının örgütsel bağlılığa yönelik demografik değişkenleri olan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, işyerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi değişkenleriyle karşılaştırılmıştır. Bulgular araştırma soruları kapsamında aşağıda verilmiştir.

Çizelge 5.11. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre dağılımı

Ölçek	Cinsiyet				Testler	
	Kadın		Erkek			
	N	Ort	N	Ort	Test İst.	p
Örgütsel Bağlılık	32	34,81	36	34,22	MWU= 566,000	0,902

Çizelge 5.11’de cinsiyet faktörü bakımında katılımcının örgütsel bağlılık puanları arasındaki farklara yönelik veriler gösterilmiştir. Bu durumda kadın katılımcıların örgütsel bağlılık puanları erkek katılımcılardan daha düşük olup aralarında farklar istatistik bakımından anlamlı değildir ( $p>0,05$ ).

Çizelge 5.12. Çalışanın örgütsel bağlılık puanlarının yaşları bakımından dağılımı

Örgütsel Bağlılık Ölçeği			
Yaş	N	Sıra Rank	Test İst. p değeri
25 ve altı	6	22,00	KW= 4,627 (0,328)
26-30	18	32,61	
31-35	10	41,20	
36-40	17	30,88	
41 ve üzeri	15	37,00	

Çizelge 5.12’de yaş etkenine göre katılımcıların arasındaki farklılıklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık puanları ve yaşları arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılık ( $p>0,05$ ) görülmemiştir.

Çizelge 5.13. Çalışanların örgütsel bağlılık puanının medeni duruma yönelik dağılımı

Örgütsel Bağlılık Ölçeği			
Medeni Durum	N	Sıra Rank	Test İst. p değeri
Bekâr	25	27,26	KW= 5,478 (0,065)
Evli	41	38,44	
Boşanmış	2	44,25	

Çizelge 5.13’te medeni duruma göre katılımcının örgütsel bağlılık puanı arasındaki farklılıklara yönelik veriler gösterilmiştir. Bu durumda örgütsel bağlılık puanları ile medeni durum arasındaki istatistik bakımından anlamlı farklılık ( $p>0,05$ ) görülmemiştir.

Çizelge 5.14. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının eğitim düzeyine yönelik dağılımı

Örgütsel Bağlılık Ölçeği			
Eğitim Düzeyi	N	Sıra Rank	Test İst. p değeri
İlkokul	1	66,00	KW=7,379 (0,391)
Ortaokul	8	42,00	
Lise	9	35,67	
Yüksekokul (2 Yıllık)	6	24,42	
Yüksekokul (4 Yıllık)	3	33,17	
Lisans	26	36,58	
Yüksek Lisans	12	29,92	
Doktora	3	22,33	

Çizelge 5.14’de eğitim düzeyi etkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık puanı arasındaki farklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık puanları ve eğitim düzeyleri arasında istatistik bakımından anlamlı farklılıklar ( $p>0,05$ ) görülmemiştir.

Çizelge 5.15. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının toplamda çalışma süresi bakımından dağılımı

Örgütsel Bağlılık Ölçeği			
Toplam Çalışma Süresi	N	Sıra Rank	Test İst. p değeri
2-5	20	30,50	KW=4,597 (0,331)
6-10	20	37,68	
11-15	9	34,61	
16-20	9	24,00	
21 ve üzeri	8	40,00	

Çizelge 5.15’te toplam çalışma süreleri etkenine göre katılımcının örgütsel bağlılık puanı arasında farklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık puanı ve

toplam çalışma süreleri arasında istatistik bakımından anlamlı farklılıklar ( $p>0,05$ ) görülmemiştir.

Çizelge 5.16. Çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının bu iş yerindeki çalışma sürelerine yönelik dağılımı

Bu İşyerindeki Çalışma Süresi	Örgütsel Bağlılık Ölçeği		
	N	Sıra Rank	Test İst. p değeri
2-5	3	29,83	KW=1,384 (0,926)
6-10	32	32,78	
11-15	22	34,25	
16-20	6	31,83	
21 ve üzeri	2	48,00	

Çizelge 5.16'da toplam çalışma süresi etkenine göre katılımcının örgütsel bağlılık puanı arasındaki farklara yönelik veriler gösterilmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık puanları ve bu işyerindeki çalışma süreleri arasında istatistik bakımından anlamlı farklılıklar ( $p>0,05$ ) görülmemiştir.

### 5.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki

Bu bölümde bu çalışmanın asıl problemleri teması olarak öne sürülen örgütsel bağlılık ve iş güvenliği ilişkisi, incelenerek belirlenen bulgular verilmektedir.

Çizelge 5.17. Çalışanların iş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiler

		Örgütsel Bağlılık	İş Güvenliği Algısı
Örgütsel bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	0,339
	p değeri		0,005
İş güvenliği algısı	Pearson Korelasyon Katsayısı	0,339	1
	p değeri	0,005	

Çalışan kişilerin örgütsel bağlılığı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiyi saptamaya

yönelik Pearson Moment Korelasyon testi ele alınmıştır. Ortaya çıkan veriler açısından katılımcı kişilerin iş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılığı arasındaki anlamlı bir ilişkinin olduğu ve söz konusu ilişkinin doğru orantılı ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. ( $r=0,339$ ;  $p<0,05$ ). Bir diğer ifade ile katılımcıların iş güvenliği algısı artmaya başladıkça örgütsel bağlılıklar da artmaktadır.





## 6. TARTIŞMA

Bu çalışma kapsamında, çalışanların iş güvenliği algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmektedir. Katılımcıların iş güvenliği algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durumu, toplam çalışma süresi, eğitim düzeyi, iş yerindeki çalışma süresi, değişkenleriyle karşılaştırılmıştır.

Bu tez çalışmasında, Ankara ilinde bulunan bir kamu kurumunda görev yapan 68 çalışana iş güvenliği ve örgütsel bağlılık ölçekleri uygulanmış ve katılımcıların yanıtlarına ilişkin bulgular derlenmiştir.

Yapılan çalışmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması 35,2'dir. Katılımcılarda %52,9 kadın iken %47,1'i ise erkektir. Ayrıca katılımcıların %36,8'i bekâr, % 60,3'ü evli, %2,9'u ise boşanmış veya eşi vefat etmiştir. İlkokul mezunu olan katılımcıların oranı %1,5; ortaokul mezunu %11,8; lise mezunu %13,2; yüksekokul mezunu (2 yıllık) %8,8; yüksekokul mezunu (4yıllık) %3,4; lisans mezunu %38,2; yüksek lisans mezunu %17,6 ve doktora mezunu %4,4'tür. Toplam çalışma süresi 2-5 yıl çalışan katılımcı oranı %29,4; 6-10 yıl çalışan %29,4; 11-15 yıl çalışan %13,2; 16-20 yıl çalışan %13,2; 21 yıl ve üzeri çalışan %11,8'dir. Katılımcıların bu işyerindeki çalışma sürelerine bakıldığında ise %4,4'ü 1 ve altı yıl arası, %47,1'i 2-5 yıl, %32,4'ü 6-10 yıl, %8,8'i 11-15 yıl, %2,9'u 16-20 yıl ve %1,5'i 21 yıl ve üzeridir.

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyinin ne olduğu bu araştırmanın ilk sorusudur. Katılımcıların iş güvenliği değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde ortalama iş güvenliği puanının  $3,30 \pm 0,311$  (Çizelge 5.3) olduğu görülmektedir.

Çalışan bireylerin cinsiyetlerinin iş güvenliği algıları düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelendiğinde (Çizelge 5.4) kadın katılımcıların iş güvenliği algısı puanlarının erkek katılımcılardan daha düşük olup aralarındaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların cinsiyetinin iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Daha önce yapılmış benzer araştırmalara bakıldığında bir görüş birliğinin olmadığı fark edilmiştir. Bu araştırmaya benzer şekilde Gündüz (2016) anlamlı farklılık olmadığını ifade ederken, Toklu (2016) anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmiştir. Çalışmalarda farklı



sonuçlar elde edilmesi üzerinde çalışılan örneklemin özelliklerinin farklı olması, sektörlerin farklılığı gibi bir takım faktörlerden kaynaklanabilmektedir.

Çalışanların yaşlarının iş güvenliği algı düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığının araştırılması çalışmanın bir diğer sorusudur. Çizelge 5.5'ten elde edilen bulgular en yüksek iş güvenliği algı puanına sahip yaş grubunun 41 ve üzeri olduğunu; ancak iş güvenliği algı puanı ile yaş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını göstermektedir. Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde bu araştırmaya benzer Şekilde Gündüz (2016) ve Tepebaş (2015) anlamlı farklılık olmadığını ifade etmişlerdir.

“alışanların iş güvenliği algısı düzeyi medeni duruma göre farklılık gösteriyor mu?” sorusuna yanıt bulmak için izelge 5.6'daki bulgular incelendiğinde medeni durum ile iş güvenliği algısı puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Farklılığın hangi medeni durum arasında olduğu incelendiğinde ise bekrların evlilere ve boşanmış/eşi vefat etmiş olanlara göre iş güvenliği algılarının daha düşük olduğu söylenebilir. Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde bu araştırmadan farklı olarak Gündüz (2016) ve Tepebaş (2015) anlamlı farklılık olmadığını ifade etmişlerdir.

Çalışanların eğitim düzeyinin iş güvenliği algısı düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelendiğinde (izelge 5.8) eğitim düzeyi etkenine göre katılımcıların iş güvenliği algısı puanları arasında farklılık tespit edilememiştir.

Çalışanların toplam çalışma sürelerinin iş güvenliği algısı düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelendiğinde (izelge 5.9) iş güvenliği algısı puanları ile toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Çizelge 5.10'da bu işyerindeki çalışma süresi etkenine göre katılımcıların iş güvenliği algısı puanları arasında farklılığa ilişkin veriler yer almaktadır. Bu verilere göre iş güvenliği algısı puanları ile bu işyerindeki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Katılımcıların İG algısı ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin genel olarak olmaması, çalışanların iş güvenliği algılarının kişisel etkenlerden çok çevresel etkenlerden etkilenmesi ile açıklanabilir.

Çalışanların ÖB düzeylerinin ne durumda olduğu sorusu için katılımcıların örgütsel bağlılık değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde ortalama örgütsel bağlılık puanının  $3,16 \pm 0,431$  (Çizelge 5.3) olduğu görülmektedir.

Çalışanların cinsiyetlerinin ÖB düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelendiğinde (Çizelge 5.11) kadın katılımcıların örgütsel bağlılık puanları erkek katılımcılardan daha düşük olup aralarında fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Literatürde bazı çalışmalar kadın çalışanların erkek çalışanlara göre (Durna ve Eren, 2011), bazı çalışmalar ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu (Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010), bazıları ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur (Negiz, Oksay ve Akman, 2011). Sonuç olarak cinsiyet ve ÖB ilişkisi hakkında net bir görüş bulunmadığı söylenebilir.

Çalışanların yaşlarının ÖB düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığının araştırılması çalışmanın bir diğer sorusudur. Çizelge 5.12'den elde edilen bulgular örgütsel bağlılık puanı ile yaş düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını göstermektedir. Literatürde ise farklı olarak yaş ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu, çalışanların yaşlarının artarken örgütsel bağlılıklarının da arttığı belirtilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990; Angle ve Perry, 1986).

“Çalışanların ÖB düzeyinin medeni duruma göre farklılık gösteriyor mu?” sorusuna yanıt bulmak için Çizelge 5.13'deki bulgular incelendiğinde, medeni durum ile iş güvenliği algısı puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Literatürde de Küçük (2012) çalışmasında benzer sonuçlar elde etmiştir.

Çalışanların eğitim düzeyinin ÖB düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelendiğinde (Çizelge 5.14) eğitim düzeyi etkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık puanları arasında farklılık tespit edilememiştir. Literatürde de benzer şekilde Angle ve Perry (1986), Glisson ve Durick (1988), Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) tarafından yürütülen araştırmaların sonuçlarında eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklarla karşılaşılmamıştır.

Çalışanların toplam çalışma sürelerinin ÖB düzeylerinde fark yaratıp yaratmadığı incelendiğinde (Çizelge 5.15) ÖB puanları ile toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel

anlamda anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Bu sonuç literatürdeki yaygın kanılardan farklı bir sonuç olarak elde edilmiştir. Cohen (1992) ile Çöl ve Gül (2005) tarafından yürütülen çalışmalara göre, çalışanların örgütteki çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

Çizelge 5.16'da çalışanların ÖB puanları ile bu işyerindeki çalışma süresi etkeni arasında farklılığın var olup olmadığına dair veriler bulunmaktadır. ÖB puanları ile bu işyerindeki çalışma süreleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Araştırmanın son sorusu ÖB ile İG algısı arasında bir ilişki olup olmadığıdır. Çizelge 5.17'deki bulgulara göre katılımcıların İG algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki doğru orantılı ve orta düzeyde olarak saptanmıştır. Başka bir ifadeyle katılımcıların iş güvenliği algıları yükseldikçe örgütsel bağlılıkları da yükselmektedir.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma kapsamında, çalışanların iş güvenliği algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek hedeflenmiştir. Katılımcıların İG algıları ve ÖB düzeyleri demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi ile bu iş yerindeki çalışma süresi değişkenleri ile karşılaştırılmıştır.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile İG algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenler ile ilgili olarak iş güvenliği algısının yalnızca medeni durum etkenine göre istatistiksel anlamda anlamlı olarak farklılıklar taşıdığı; örgütsel bağlılığın ise demografik etkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılıklar taşımadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş güvenliği algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin genel olarak olmaması, çalışanların iş güvenliği algılarının kişisel etkenlerden çok çevresel etkenlerden etkilenmesi olabilir. Ayrıca araştırmanın evreninin yeterince büyük olmaması da bu duruma yol açmış olabilir.

Çalışmanın önemli yanı, örgütlerin ve çalışanların yararları açısından önem taşıyan İG algısı ve ÖB kavramlarının daha önce yapılmış çalışmalarda çok az karşılaştırmalı olarak incelenmiş olmasıdır. Bu çalışma ile bu kavramlarla ilgili güncel literatüre de katkı yapıldığı değerlendirilmektedir.

İşyerlerinde doğru ve etkili iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanlarda örgütlerinin ve çalışan olarak kendisinin değerli ve önemli olduğu algısını oluşturmaktadır. Bu da çalışanın örgütsel bağlılığının artmasına, iş performansının ve buna bağlı verimliliğin de artmasına yol açmaktadır. İçinde bulunduğu örgüt tarafından kendisine değer atfedildiğini hisseden çalışanın buna karşılık vererek ve olumlu davranışlar sergilemesi; yönetimin aldığı kararlara uyması; uyguladığı politikalara etkin bir biçimde katılması beklenmektedir.

Çalışanlardan örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olanların olumlu örgütsel davranışlar sergileyeceği ve daha fazla sorumluluk alacağı ve bu durumun üretkenlik ve verimliliği arttıracığı düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yalnızca işveren veya iş güvenliği profesyonellerinin değil tüm çalışanların sorumluluğundadır. Çalışanın da üzerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Çalışanın bu sorumlulukları benimseyerek iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına aktif ve etkin katılım sağlaması örgütsel bağlılığı ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek ise işyerinin iş sağlığı ve güvenli politikasına ait uygulamaları benimseyecektir. Bu nedenlerle yöneticilerin bu çalışma ve benzeri çalışmalar ışığında kurum aidiyetini, örgütsel bağlılığı arttırıcı çalışmalar yaparak hem işyerinin hem de iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının verimliliğini arttıracağı düşünülmektedir. Örgütlerde yönetimler verimliliği geliştirmek için yürütülecek çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısının önemi hakkında bilgi edinerek alınacak kararların örgütsel verimliliği arttırması düşünülmektedir.

Bu alışma bir yüksek lisans tezi kapsamında ancak bir sektöre ait tek bir işyerinde yapılmıştır. Daha sonra yapılacak daha geniş kapsamlı çalışmalar için araştırmacılara farklı sektörlerden farklı örneklem gruplarıyla derinlemesine çalışmaları önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Arşiv*, 3(2), 135-156.
- Aktay, N. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altıntaş, F. (2002). *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*. Bursa: Ezgi Yayınları, 31-43.
- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1986). Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates. *The Academy of Management Journal*, 29(1), 31-50.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 5-50.
- Atay, F. (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. (İkinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 1.
- Başbuğ, A. (2013). *İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Aydoğdu Ofset, 16.
- Bayram, L. (2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(59), 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteesim. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Buchanan, B. (2000). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539-554.

- Cox, S. J. and Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw. *Work and Stress*, 12(3), 189-201.
- ÇASGEM. (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı*, Ankara: ÇASGEM, 17.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 90-95.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 40-60.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19, 291-306.
- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 23-42.
- Dick, G. and Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14 (2), 111-128.
- Doğal, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Durna, U. ve Eren, V. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Farnham, D. and Pimlott, J. (1990). *Understanding Industrial Relations* (4th Edition). London: Cassell Educational Ltd., 50-61.
- Guldenmund F. W. (2007). The Use of Questionnaires in Safety Culture Research – An Evaluation. *Safety Science*, 45 (6), 723-743.
- Gallie, D., Felstead, A. and Green, F. (2001). Employer Policies and Organizational Commitment in Britain 1992-97. *Journal of Management Studies*, 38, 1081-1101.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-68.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2007). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2, 37-55.

- Gündüz, B. (2016). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Alguları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: İleri Giden Ofset, 24.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Demografik Faktörlerin Etkisi üzerine Bir Araştırma. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9, 949-957.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Küçük, M. (2012). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Morgan, R. M. and Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58, 20-38.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (14), 207-229.
- O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. E. ve Kara E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri, *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.



- Piyal Y. B. (2004). AB Giriş Sürecinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *MESKA Kongre Sunum Kitabı*, İstanbul: Cnidus, 75-80.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and The Organization: The organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
- Reason, J. and Hobbs, A. (2003). *Managing Maintenance Error A Practical Guide*, Boca Raton: CRC Press, 21-36.
- Schermerhorn J. R., Hunt, J. G., Osborn R. N. and Currie E. (1994) *Organizational Behavior*, Newyork: Wiley, 22-28.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to The Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- İnternet: Strickoff, R. S. (2006). Understanding Safety's Role in Culture and Climate. URL: [https://www.ehstoday.com/safety/ehs\\_imp\\_37965](https://www.ehstoday.com/safety/ehs_imp_37965), Son Erişim Tarihi: 19.05.2019.
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları, 16.
- Tepebaş, Ş. (2015). *Acil Servis Çalışanlarının İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Toklu, T. A. (2016). *Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Turner, B. (1971). *Exploring the Industrial Subculture*. London: Macmillan, 28.
- Uttal, B. (1983). The corporate culture values. *Fortune*, 108 (8), 66.
- Vredenburg, A. (2002). Organizational Safety: Which Management Practices Are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?. *Journal of Safety Research*, 33, 259-276.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- İnternet: WHO. (2009). World Health Organisation, WHO definition of Health, URL: [<http://www.who.int/about/definition/en/print.html>] Son Erişim Tarihi: 19.05.2019.
- Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D. and Biancotti, D. (1997). The Development of a Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes. *Safety Science*, 25, 15-27.
- Yalçın A. ve 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, 14 (1), 395-409.

- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1, 3-16.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zangaro, G. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 36, 14-22.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *The Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.







**EKLER**

## EK-1. Katılımcı bilgi formu

1. Yaşınız: .....				
2. Cinsiyetiniz:		<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
3. Medeni Haliniz:		<input type="checkbox"/> Bekâr	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Boşanmış
				<input type="checkbox"/> Eşi vefat etmiş
4. Eğitim Durumunuz:		<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> 2 Yıllık Yüksek Okul	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans
		<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> 4 Yıllık Yüksek Okul	<input type="checkbox"/> Doktora
		<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Diğer: ..... (Lütfen belirtiniz)
5. Toplam çalışma süreniz (yıl): .....		6. <u>Bu işyerindeki çalışma süreniz (yıl)</u> : .....		

## EK-2. İş güvenliği ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Eğer yöneticim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
2. Eğer güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3. Eğer yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
4. Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
5. Eğer gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
6. Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
7. Eğer iş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8. Eğer güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9. Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	1	2	3	4	5
10. Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
11. İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
12. İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğiyle kârla ilgilendiği kadar ilgilenmeli.	1	2	3	4	5
13. İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	1	2	3	4	5
14. İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	1	2	3	4	5
15. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	1	2	3	4	5

## EK-2 (devam) İş güvenliği ölçeği

16. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	1	2	3	4	5
17. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	1	2	3	4	5
18. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	1	2	3	4	5
19. Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	1	2	3	4	5
20. Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	1	2	3	4	5
21. İşimde risk almaktan kaçamam.	1	2	3	4	5
22. Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	1	2	3	4	5
23. İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamamam.	1	2	3	4	5
24. Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	1	2	3	4	5
25. Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	1	2	3	4	5
26. Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	1	2	3	4	5
27. İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	1	2	3	4	5
28. Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	1	2	3	4	5
29. Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	1	2	3	4	5
30. Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
31. Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	1	2	3	4	5
32. Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	1	2	3	4	5

## EK-3. Örgütsel bağlılık ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İş hayatımın (kariyerimin) bundan sonraki bölümünü bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum.	1	2	3	4	5
2. İşyerimi burada çalışmayan insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
3. İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarımmış gibi hissederim.	1	2	3	4	5
4. Bu işyerine duyduğum bağlılığı, bir başka işyerine de kolayca duyabileceğimi sanıyorum.	1	2	3	4	5
5. İşyerimde kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu işyeriyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
7. Bu işyerinin benim için çok önemli kişisel bir anlamı var.	1	2	3	4	5
8. İşyerime karşı güçlü bir ait olma duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
9. Başka bir iş bulmadan şu anki işimden ayrılırsam, ortaya çıkacak sorunlar beni korkutmaz.	1	2	3	4	5
10. İşyerimden ayrılmayı istiyor olsam bile, hemen şimdi ayrılmak benim için çok zor olur.	1	2	3	4	5
11. Şimdi işimi bırakmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey aksar.	1	2	3	4	5
12. Şu anda işimi bırakmak bana çok pahalıya mal olmaz.	1	2	3	4	5
13. Bu işyerinde devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.	1	2	3	4	5
14. Bu işyerinden ayrılmayı düşünebilmek için mevcut seçeneklerin çok sınırlı olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
15. Bu işyerinden ayrılmayı göze alamamamın en ciddi nedenlerinden biri uygun seçeneklerin olmamasıdır.	1	2	3	4	5



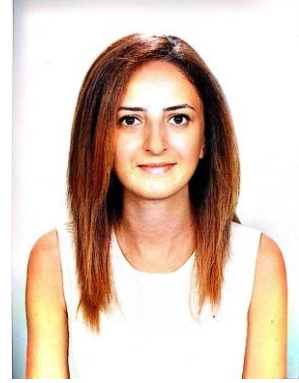
## EK-3 (devam) Örgütsel bağlılık ölçeği

16. Bu işe devam etmemin başlıca nedenlerinden biri, işten ayrılmanın önemli kişisel fedakârlıklar gerektirecek olmasıdır. Başka bir işyeri burada sahip olduğum olanakların tümünü sağlamayabilir.	1	2	3	4	5
17. Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Bir insanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	1	2	3	4	5
19. Sürekli işyeri değiştirmek bana hiç de ahlak dışı görünmüyor.	1	2	3	4	5
20. Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.	1	2	3	4	5
21. Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olmayacağını düşünürüm.	1	2	3	4	5
22. Bana, bir işyerine sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.	1	2	3	4	5
23. İnsanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.	1	2	3	4	5
24. Bir işyerine aşırı bağlı olmanın artık anlamlı olduğunu sanmıyorum.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : GÜZEL, Münevver  
 Uyuğu : T.C.  
 Doğum tarihi ve yeri : 09.11.1983, Ankara  
 Medeni hali : Bekâr  
 Telefon : 0 (312) 315 46 44  
 e-mail : munevverguzel@gmail.com



### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi / Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması A.B.D.	Devam ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi / Kimya Mühendisliği	2006
Lise	Özel Nene Hatun Fen Lisesi	2000

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012-Halen	ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı
2008-2009	TEKNOPROM, Kömür, Enerji ve Kimyasal Teknolojiler, Ar-Ge, Proje, Mühendislik, Uygulama, Eğitim ve Danışmanlık	Ar-Ge Mühendisi
2007-2008	Gazi Üniversitesi-Temiz Enerji Araştırma ve Uygulama Merkezi	Kimya Mühendisi

### Yabancı Dil

İngilizce

### Hobiler

Kitap okuma, spor yapma



*GAZİ GELECEKTİR..*