

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ GÜVENLİĞİ
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
GEBZE ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bayram GÜNDÜZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji Bölümü

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Nurgül YAVUZER

MART – 2016

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ GÜVENLİĞİ
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
GEBZE ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Bayram GÜNDÜZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji Bölümü

“Bu tez/....../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Nurgül Yılmaz	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Muhammed ÖZTAŞAK	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Aslı S. Tasoer	Basarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygu olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Bayram GÜNDÜZ

27.03.2016

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. Nurgül Yavuzer'e değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Değerli hocam, bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve aileme şükranlarımı sunarım.

Bayram GÜNDÜZ

27.03.2016

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ GÜVENLİĞİ: KAVRAMSAL

ÇERÇEVE	8
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	8
1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı	8
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	9
1.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar	10
1.1.3.1. Mesleğe Bağlılık.....	10
1.1.3.2. İşe Bağlılık.....	11
1.1.3.3. Çalışmaya Bağlılık	11
1.1.3.4. Örgütsel Sadakat.....	11
1.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	12
1.1.4.1. Kişisel Faktörler	12
1.1.4.2. Örgütsel Faktörler.....	13
1.1.5. Örgütsel Farklılığın Sonuçları.....	14
1.1.6. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	17
1.1.6.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	17
1.1.6.2. Kanter'in Yaklaşımı	18

1.1.6.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	18
1.1.6.4. Mowday, Porter ve Steers'in Yaklaşımı.....	19
1.1.6.5. Meyer Allen Yaklaşımı	19
1.2. İş Güvenliği Kavramı.....	21
1.2.1. İş Güvenliği Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	21
1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	22
1.2.3. Çalışan Açısından Önemi.....	23
1.2.4. İşveren Açısından Önemi.....	23
1.2.5. İş Güvenliğini Etkileyen Faktörler.....	24
1.2.6. İş Güvenliğinde İnsan Faktörü.....	24
1.2.7. İş Güvenliğinde Çevre Faktörü.....	24
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	26
2.1. Araştırma Modeli	26
2.2. Evren ve Örneklem	26
2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	26
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	26
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	27
2.3.3. İş Güvenliği Ölçeği.....	28
2.4. Verilerin Çözümlemesi	28
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	29
3.1. Örneklemin Demografik Özellikleri	29
3.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	33

3.3. Örgütsel Bağlılık ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler	34
3.4. Çalışanların İş Güvenliği Puanlarının Dağılımı	46
3.5. İş Güvenliği Algısı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler	46
3.6. Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki	52
BÖLÜM 4: YORUM ve TARTIŞMA	54
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA	59
EKLER.....	66
ÖZGEÇMİŞ.....	73

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	18
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	35
Tablo 3: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	37
Tablo 4: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	38
Tablo 5: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Düzeyleri	39
Tablo 6: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri.....	40
Tablo 7: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri.....	41
Tablo 8: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Düzeyleri.....	42
Tablo 9: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeyleri.....	44
Tablo 10: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeyleri.....	46
Tablo 11: Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Sayısına Farklılık Düzeyleri	47
Tablo 12: Çalışanların İş Güvenliği Algıları Puanlarının Dağılımı	48
Tablo 13: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Düzeyleri.....	49
Tablo 14: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Düzeyleri	49

Tablo 15: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri	50
Tablo 16: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri.....	50
Tablo 17: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Düzeyleri51	
Tablo 18: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeyleri	51
Tablo 19: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Haftalık Çalışma Süresine Göre Farklılık Düzeyleri	52
Tablo 20: Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Sayısına Göre Farklılık Düzeyleri.....	52
Tablo 21: Çalışanların İş Güvenliği Algıları ile Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Bağlılıkları Arasındaki İlişki.....	52

Tezin Başlığı: Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği

Tezin Yazarı: Bayram GÜNDÜZ **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Nurgül YAVUZER

Kabul Tarihi: 27.03.2016

Sayfa Sayısı: VII (ön kısım) + 65 (tez) + 9

Anabilimdalı: Psikoloji

Bilimdalı: Psikoloji

Örgütsel bağlılık, uzun yıllardır örgütsel verimlilikle ilişkisi bağlamında çeşitli araştırmaların konusu olarak incelenmektedir. Çalışanın örgütüne duyduğu bağlılığın çalışanların performansı ve işletmenin verimliliğine katkı sunduğu bildirilmekte olup, çok sayıda değişkenle ilişkisi ve etkileşimi farklı araştırmalarda çalışılmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılığın çalışanların iş güvenliği algılarıyla ilişkisi incelenmektedir. Bu amaçla Gebze Organize Sanayi Bölge'sinde makine sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 120 kişi araştırmanın örnekleme olarak seçilmiştir. Çalışanlara Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilen İş Güvenliği Ölçesi ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılığın iş güvenliği ile pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, katılımcıların iş güvenliği algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da buna paralel olarak arttığı bulunmuştur. İkinci adımda, örgütsel bağlılığın alt boyuları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının da katılımcıların iş güvenliği algıları ile pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın ayrıca çalışanların cinsiyetine, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. İş güvenliği algısının ise yalnızca kendisine bağlı çalışanları olan katılımcılar arasında farklılaştığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Güvenliği, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı

Title of the Thesis: The Relationship Between Organizational Commitment And Percieved Work Security: The Case Of Gebze Organizational Industrial Zone

Author: Bayram GÜNDÜZ **Supervisor:** Yrd. Doç. Dr. Nurgül YAVUZER

Date: 27.03.2016 **Nu. of pages:** VII (front section) + 65 (thesis)+9

Department: Psychology **Subfield:** Psychology

For a long time, organizational commitment has been subject of many research articles in relation with organizational productivity. It has been reported that commitment to organization increases employee' performance and productivity of organization. In addition to these factors, the relationship and effect of many others variables on organizational commitment has been well studied. In this research, the relationship between organizational commitment and perceived work security has been investigated. The sample of the study consists of 120 employees who works in Gebze Organizational Industrial Zone. Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen, Work Security Scale developed by Williamson et.all and Demographic Information Form was applied to all participants. According to the results of the statistical analyses, organizational commitment was found positively related to perceived work security. All of the subscales of the organizational commitment was found in positive relation with perceived work security as well. Lastly, organizational commitment was found affected by gender and educational level of employees, whereas perceived work security was only found affected by having subordinate employees.

Keywords: Organizational Commitment, Work Safety, Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment

GİRİŞ

Problem Durumu:

İnsan toplumu ilkel dönemlerden günümüze kadar varoluşunu sürdürmek için çalışmak ve üretmek zorunda kalmıştır. Bu üretim süreci farklı çağlarda farklı tekniklerle ve yapılanmalarla evrimleşerek günümüz modern endüstri toplumu halini almıştır. Modern endüstri toplumlarında çalışma yaşamı ve üretim, bilimsel ve teknolojik metotlarla gerçekleşmekle birlikte işletme ve örgütlerin en önemli bileşeninin hala insan olduğu vazgeçilemez bir gerçektir. Bu nedenle örgütler planladıkları hedef ve amaçlara ulaşmak, verimliliğini korumak ve geliştirmek için insan kaynağını etkin bir şekilde değerlendirmek zorundadır. Örgüt için yalnızca çalışanını iyi seçerek eğitmek, modern ve etkili şekilde donatım sağlamak, çalışanın işini nicelik ve nitelik olarak iyi yapabilmesi adına yeterli olmamaktadır. Asıl mesele çalışanın görevini yerine getirirken yeterli nicelikte ve nitelikte iş çıkartmak için güdülenmesidir (Balcı, 1985). Dolayısıyla sadece çalışanın kalifikasyonu ve örgütün teknik donanımı, örgütün hedeflerini gerçekleştirmede ve çalışanlarından beklediği çıktılara ulaşmada yeterli gelmemekte, çalışanın örgüt içindeki psikolojik durumu ve davranışları da bir o kadar önemli gözükmektedir. Bu nedenle üretim ve iş yaşamına ilişkin, insanın makineden farklı olarak çeşitli psikolojik ihtiyaçlara sahip bir varlık olduğu, üst düzey örgütsel verimlilik için optimum psikolojik ve fiziksel koşulların sağlanmasını konu edinen hatırı sayılır bir literatür mevcuttur.

Örgütsel verimliliği etkilediği düşünülen pek çok farklı insan bileşeni içinde örgütsel bağlılık, son yıllarda hem ülkemizde hem de yurt dışında oldukça fazla çalışılan bir konudur. En genel tanımıyla örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2005). Tanımından anlaşılacağı üzere oldukça örgütün menfaatine olan bir kavram olarak görünmesinin yanında çalışanın kendi arzusuyla kurum amaçlarını gerçekleştirmesi durumu çalışanın örgütten beklentilerinin karşılandığı, işyerinde istediği çalışma koşullarına sahip olmasını gerektirdiğinden, çalışanın da örgütünden beklediği faydayı alabildiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık hem çalışan hem de örgütün yüksek menfaatlerinin kesişim noktasında

görülmektedir. Beklentilerinin emeğiyle karşılık bulduğu çalışan, örgütün hedeflerini gerçekleştirme ve çalışmayı sürdürme güdüsüyle görevini yerine getirmekte, örgüt de üretimi ve verimliliğini beklediği ölçüde gerçekleştirmektedir.

Hem çalışan hem de örgüt çıkarları için oldukça önemli bir kavram olarak görülen örgütsel bağlılık uzun zamandır derinlemesine çalışılmış bir kavram olup, yapısı, doğası ve etkileri çeşitli faktörlerle anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla hem yurt dışı hem yurt içinde pek çok araştırma bulgusuna rastlanmaktadır. Reichers'in (1985) örgütsel bağlılığın hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak farklı değişkenler ile ilişkisine yönelik kapsamlı bir literatür taramasında, örgütsel bağlılık geç gelme, iş devri, iş doyumunu, performans, devamsızlık gibi faktörleri anlamlı olarak etkilediği, demografik değişkenler, iş tatmini, iş uyumu, ödüller ve kişisel ayrıcalıklar değişkenleriyle ilişkide olduğuna dair bulgular bildirmiştir.

Daha güncel çalışmalarda benzer yönde bulgular bildirilmektedir. Srivastava (2013) özel sektörde orta düzey yöneticilik yapan 247 çalışanla yapılan araştırma sonucunda iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Benzer şekilde Anari'nin (2011) 84 lise öğretmeniyle yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın iş tatmini ve duygusal zeka ile olumlu bir ilişki içinde olduğu bildirilmiştir. Khan, Ziauddin, Jam ve Ramay (2013) petro kimya sektöründe çalışan 153 çalışanla yaptıkları araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş performansları arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Chen (2006) 156 uçuş personeliyle yaptığı çalışma sonucu çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Son olarak Lambert, Griffin, Hogan ve Kelley'nin (2014) 420 hapisane çalışanıyla yaptıkları araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılığın işe devamsızlık ile negatif yönde ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Yurt içinde yapılan araştırmalarda benzer yönde bulgular bildirmektedir. Poyraz ve Kama (2008) 211 çalışanla yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetiyle negatif bir ilişkiye sahip olduğunu bildirmişlerdir. Izgar (2008) 214 okul yöneticisini dahil ettiği çalışması sonucunda örgütsel bağlılığın iş doyumuyla olumlu yönde ilişkiye sahip olduğunu bildirmiştir. Karataş ve Güleş (2010) 204 ilköğretim öğretmeni ile yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütsel bağlılığın iş tatmini ile olumlu ilişkiye sahip olduğunu bildirmiştir. Özutku (2008) 250 fabrika çalışanıyla yaptığı araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın iş performansı ile olumlu ilişkide

olduğunu bildirmiştir. Derin ve Demirel (2012) 288 hemşire ile yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki bildirmiştir.

Literatürün sunduğu kanıtlar göstermektedir ki örgütsel bağlılık, hem çalışan hem de örgüt çıkarları için önemli bir konumda bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın işletme ve çalışan menfaatine yönelik bulguları, araştırmaları örgütsel bağlılığı etkileyen, onu belirleyen değişkenler üzerinde yoğunlaşmaya sevk etmiş, pek çok farklı değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003), liderlik stilleri (Buluç, 2009), örgüt kültürü (Erdem, 2007), örgütsel adalet (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009), örgütsel güven (Demirel, 2008) değişkenlerinden etkilendiği bildirilmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ve iş güvenliğine yönelik her hangi bir bulguya ilgili yazında rastlanılamaması dikkat çekmektedir.

İş güvenliği genel bir tanımlamayla iş yerlerinde işin yapılması esnasında fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerinin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamı olarak ifade edilebilmektedir. (Demircioğlu ve Centel, 2002). İş güvenliğine yönelik gerekli sorumlulukların yerine getirilmemesi sonucu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünyada iş kazası veya meslek hastalığı sonucu her 15 saniyede 1, her gün 6300, yılda 2,3 milyondan fazla insan yaşamını kaybetmektedir (Ilo.org, 2016). Ülkemiz ise iş kazalarında dünyada üçüncü, Avrupa'da ise birinci ülke konumundadır (Akyüz, Aydın ve Alevli, 2015). Söz konusu istatistikler iş güvenliğinin işletmeler ve çalışanlar açısından ne derece önemli olduğunu gözler önüne sermektedir.

Örgütsel bağlılığa benzer şekilde iş güvenliği de hem çalışan hem de örgüt menfaatine olduğu görünmektedir. Kendi sağlığının güvencede olması çalışan açısından, iş kazalarının yol açacağı maliyet ve iş gücü kaybının önüne geçilerek insan kaynağını doğru yönetebilmek bakımından da işletme açısından oldukça önemli gözükmektedir (Tüzüner ve Özaslan 2011).

Çalışanın kendi güvenliği ve sağlığı için çalıştığı örgüt tarafından gerekli önlemlerin alındığını görmesi, çalışanın örgüt tarafından önemsendiği algısına oluşmasını sağlayacaktır. Bu durum çalışanın örgütüne yönelik tutum ve bağlılığını etkilemesi kaçınılmaz görülmektedir. Bu varsayım, bu çalışmanın ortaya çıkma fikrini oluşturmuş

olup, yerli ve yabancı literatürde ilgili iki kavramın ilişkiselliğinin çalışılmaması, çalışmanın gerçekleştirilme motivasyonunu güçlendirmiştir. Bu nedenlerle çalışmada örgütsel bağlılık ile iş güvenliği ilişkisinin incelenmesi amaçlanmış olup, her iki değişkenin de kendi içinde çeşitli demografik bileşenlerle karşılaştırılması yapılarak ilgili alana katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Araştırmanın Amacı:

Yapılan bu çalışmada amaçlanan, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş güvenliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buna ek olarak örneklemin demografik özelliklerinin de her bir değişkenle ilişkisinin tespiti amaçlanmaktadır.

Çalışma kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

Soru 1: Çalışanların örgütsel bağlılık toplam ve alt boyutları ne düzeydedir?

Soru 2: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?

Soru 3: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

Soru 4: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir ?

Soru 5: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Soru 6: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir ?

Soru 7: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir ?

Soru 8: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri haftalık çalışma saatine göre farklılık göstermekte midir?

Soru 9: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri kendilerine bağlı çalışan sayısına göre farklılık göstermekte midir?

Soru 10: Çalışanların iş güvenliği algıları ne düzeydedir?

Soru 11: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir ?

Soru 12: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

Soru 13: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Soru 14: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık göstermekte midir ?

Soru 15: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

Soru 16: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir ?

Soru 17: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri haftalık çalışma saatine göre farklılık göstermekte midir?

Soru 18: Çalışanların iş güvenliği algısı düzeyleri kendilerine bağlı personel sayısına göre farklılık göstermekte midir?

Soru 19: Çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla iş güvenliği algıları arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 20: Çalışanların duygusal bağlılıkları ve iş güvenliği algıları arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 21: Çalışanların devam bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 22: Çalışanların normatif bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi:

Bu çalışma hem örgütlerin hem de çalışanların menfaatleri için oldukça önemli bir yere sahip olan örgütsel bağlılık ile iş güvenliği algısı kavramlarını irdelemektedir. Böylece ilgili kavramlara ilişkin var olan güncel literatüre katkı yapmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın en can alıcı yönü ise iki kavramın daha önce yapılan çalışmalarda bir arada

kullanılmamasıdır. Böylece bu çalışma, alanda ilk olma özelliği edinerek, örgütsel bağlılık ile iş güvenliği literatürüne yeni bir soluk getirme potansiyeli barındırmaktadır.

Sınırlılıklar:

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada çeşitli sınırlılıkları mevcuttur. İlk olarak çalışmanın örnekleme yalnızca belirli bir iş kolundan elde edilmiştir. Bu durum çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliğini sınırlandırmakta olup, daha farklı örnekleme gruplarıyla benzer çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Çalışmada ilgili veriler çalışanların durumunu yalnızca bir defaya mahsus olarak belirlemeyi içeren ölçek uygulamalarından edinilmiştir. Bu durum çalışanların ilgili değişkenlere karşı farklı zaman ve durumlardaki bakış açılarının elde edilmesini engellemektedir. Başka bir deyişle çalışanların görüşlerinin tutarlılığı gözardı edilmekte, bu durum elde edilen verilerin güvenilirliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumun önüne geçmek için benzer araştırmaların birden çok kez, farklı zaman ve koşullarda yapılması önerilmektedir.

Son olarak veri toplama yöntemi öz bildirim ölçekleri yoluyla çalışanlardan edinilmiştir. Çalışanlar bu ölçekleri işyerlerinde doldurmuşlardır. Bu nedenle çalışanların iş yerlerine ilişkin olumsuz bildirimlerde bulunmaktan kaçınarak ölçeklere istedik cevaplar vermeme ihtimali söz konusudur. Farklı veri toplama yöntemleriyle ve çalışma ortamında farklı alanlarda benzer yönde yapılacak araştırmalar bu sorunun giderilmesine yardımcı olacaktır.

Varsayımlar:

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlar kabul edilmiştir:

1. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların veri toplama araçları olan Kişisel Bilgi Formu'na, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Güvenliği Algısı Ölçeği'ne samimiyetle ve doğru şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırma için seçilen örneklemin bütün evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Tanımlar:

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararını sağlayan psikolojik durumdur (Meyer ve Allen, 1997).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık çalışanın örgütün amaç ve hedefleri ile kendi beklentilerinin kesişmesi sonucu örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgütüne duyduğu duygusal bağlılıktır (Koç ve Yavuz, 2007).

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı çalışanın kar zarar mantığıyla kurumdan ayrılmanın kendi zararına olacağını düşündüğünden dolayı örgütüne menfaati ölçüsünde duyduğu bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1990).

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

İş Sağlığı ve Güvenliği: İş sağlığı ve güvenliği işçinin sağlığının ve emniyetinin, işyeri sınırları içerisinde yapılan işten dolayı gerçekleşebilecek tehlikelere karşı korunmasıdır.

BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ GÜVENLİĞİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı

Örgütsel bağlılık 1970'lerden beri üzerinde fazla durulan bir konu olmasına rağmen, henüz kavramın tanımına ilişkin bir fikir birliğine varılamamıştır. Kavramın tanımına ilişkin bu karışıklık, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların, konuyu kendi uzmanlıkları temelinde ele almalarından kaynaklanmaktadır. Bu durum örgütsel davranış literatürü incelendiğinde bir çok farklı bağlılık tanımına rastlanmasına yol açmaktadır (Çöl, 2004). Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramının tanımından önce, bağlılık kavramının etimolojik kökenini açıklamak, kavramın anlaşılabilirliğini arttıracaktır.

Türk Dil Kurumu'na göre (2014) bağlılık “birbirine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarına gelmektedir. Buradan bağlılık kavramının kişinin kendisi dışındaki birine sevgi, saygı, sadakat gibi olumlu duygular beslemesi anlamına geldiği görülmektedir. Örgüte bağlılık ya da örgütsel bağlılık ise Meyer ve Allen'e göre (1997), çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararını sağlayan psikolojik durumdur. Literatürdeki diğer belli başlı örgütsel bağlılık tanımları ise kronolojik gelişimleri doğrultusunda aşağıdaki gibidir:

Örgütsel bağlılığa ilişkin ilk tanımlardan biri Grusky tarafından 1996 yılında yapılmıştır. Grusky örgütsel bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü“ şeklinde tanımlamıştır (Wahn, 1998'den akt. İnce ve Gül, 2005, s.3). Sheldon (1971), örgüte bağlılığı bireyin kimliğini örgüte bağlayan ya da iliştiiren ve örgüte karşı geliştirilen bir tutum veya yöneliş olarak tanımlamaktadır (Sheldon, 1971). O'Reilly'e ve Chatman'a (1986) göre, örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup, örgütün bakış açısı ile özelliklerini kabul etme ve çalışanın bunları kendine uyarlama derecesidir. Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1994), kavramı çalışanın örgüt ile işbirliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımlamıştır. Buchanan'a (2000) göre örgütsel bağlılık, bireyin, örgütün amaç ve

değerlerine, bu amaç ve değerlere ulaşma yolunda kendisine düşen görev ve rolüne ilişkin duygusal ve çıkar ilişkisine dayanmayan bir bağlanmadır.

Yerli literatürde kavramı benzer şekillerde tanımlamaktadır. Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bir bireyin içinde bulunduğu örgütün hedef ve değerlerine taraflı ve etkili olarak bağlılığı şeklinde de tanımlamakta, bu bağlılığın araçsal bir değerden ziyade, bireyin rolünü yalnızca örgüt iyiliğini düşünerek, örgütün amaç ve değerleri ile ilişkilendirerek yerine getirmesi olduğundan bahsetmektedir. Ölçüm Çetin'e (2004) göre ise örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Tengelimoğlu ve Mansur'a göre (2009) örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine sadık olma durumunu ifade etmektedir. Bu nedenle de en genel anlamıyla örgütsel bağlılık; örgütüne sadık davranıp örgüt değerlerine sahip çıkmaktır.

Yukarıdaki tanımlamalar da ortak olarak beliren tema, örgütsel bağlılığın çalışanın örgütüyle olan ilişkisi olarak görüldüğü ve bu ilişkinin de örgütün yararına yönelik olduğudur. Buradan hareketle örgütsel bağlılığın çalışanların çalıştıkları kurumun amaç ve misyonuna olumlu etkide bulunmasına katkı sağladığı sonucu çıkmakta olup, bu durumun kurum verimliliğine katkısı göz önünde bulundurulduğunda örgütsel bağlılığın işletmeler için oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır.

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel Bağlılık 1950'li yıllardan günümüze kadar pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş, kavrama ilişkin çalışmalar önem kazanarak günümüze kadar gelmiştir. Konunun üzerindeki ilgiyi arttırarak bu kadar talep görmesindeki nedenleri şu şekilde sıralamıştır (Özsoy, 2004, akt. Bayram, 2005):

- 1- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- 2- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- 3- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- 4- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması

5- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Literatür belirtmektedir ki örgüte bağlı çalışan mutludur, örgütün başarısı üyelerin zaman ve çaba harcamasında gerçekleşmekte ve bağlılık örgütün değerlerine anlam katmaktadır. Bağlılık verimliliği arttırmakta, üretilen mamulün kalitesini sağlamakta ve uygulanabilir yeniliklerin ortaya çıkmasını garanti etmektedir (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılığın hem çalışanın psikolojik olarak örgütüne karşı olumlu duygu ve düşünceler beslemesini sağladığı, hem de örgütün çalışanın verimliliğinden faydalandığı görülmekte, bu yüzden çalışan ile örgütün ortak çıkar amaçlarına hizmet ederek, örgütün temel amacı olan verimliliğini arttırdığı anlaşılmaktadır.

1.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılığa benzeyen özellikler gösterebilen ve zaman zaman da örgütsel bağlılık kavramı yerine farklı disiplinler tarafından kullanılan kavramlardan bazılarını bu bölümde değinilecektir. Bu kavramlar; mesleğe bağlılık, işe bağlılık, çalışmaya bağlılık, ve örgütsel sadakat olarak sıralanabilir.

1.1.3.1. Mesleğe Bağlılık

Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin aidiyetlik, kurumun amaç ve ilkelerini benimseme, onunla özdeşleşme gibi kurumla olumlu ilişkilere dair bir kavramken, mesleğe bağlılık çalışanın örgütünden öte mesleğine ilişkin bir olumlu duygu ve düşünceleriyle ilgili bir kavramdır. Bir başka ifadeyle bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yapmış olduğu çalışmalar sonucunda, mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy,1999).

1.1.3.2. İŖe Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile benzer bir diğer kavramda iŖe bağlılıktır. Örgütsel bağlılıktan farklı olarak iŖe bağlılıkta bireyin yaptığı iŖ yaşamının odağı kimliğinin bir parçası haline gelmiŖtir. BaŖka bir deyiŖle iŖe bağlılık, bireyin iŖini hayatının önemli bir parçası olarak algılaması olarak tanımlanmaktadır (Saleh ve Hosek, 1976; Balı ve Boal, 1987).

1.1.3.3. alıŖmaya Bağlılık

alıŖmaya bağlılık, bir ka bağlılık türünün bir bileŖimi olarak ortaya çıkar. ünkü alıŖanın alıŖma hayatında birden daha çok bağlılık türü geliŖmektedir. Birok araŖtırmacıya göre alıŖmaya bağlılık birbirinden farklı ve fakat birbiriyle iliŖkisi olan birden fazla bağlılık yapısı iermektedir. Morow 1993 senesinde alıŖmaya bağlılığı tanımlayabilmek iin “alıŖmaya Bağlılığın Evrensel Boyutları” olarak adlandırdığı 5 temel yapı önermiŖtir. Bunlar; protestan iŖ etiği, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık (devam ve duygusal) ve iŖe katılım (job involvement) olmaktadır (Carmeli; Gefen 2005).

1.1.3.4. Örgütsel Sadakat

Örgütsel sadakat kavramı çoğunlukla alıŖanın kendi ıkarlarından ziyade hizmet verdiği iŖletmenin ıkarlarını göz önünde bulundurması olarak tanımlanır. Örgütsel sadakat, örgütsel bağlılıktaki gibi psikolojik bir aidiyet duygusu ierir. Bununla birlikte örgütsel bağlılıkta bireysel ve örgütsel ama birliği ve bu amaların gerekleŖtirilmesi isteği üzerine kurulu bir davranıŖ kalıbı varken, örgütsel sadakat duygusu yalnızca örgütün ama ve hedeflerinin önem kazandığı, bireysel ama ve hedeflerin, tutum ve davranıŖların Ŗekillenmesinde önemli olmadığı bir durumdur (Ko, 2009).

1.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşletmeler açısından işletmenin hedeflerine ulaşmasında önemli bir etkiye sahip örgütsel bağlılığın gücünü arttıracak ya da azaltacak faktörler önemli bir husustur (Yüceler, 2009). Literatür genel olarak örgütsel bağlılığa etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırmaktadır. Kişisel faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve kıdemken, örgütsel faktörler, işin niteliği ve önemi, ücret, örgütsel adalet, örgütsel ödül, yönetim ve liderlik tarzından oluşmaktadır.

1.1.4.1. Kişisel Faktörler

Yaş: Yapılan çalışmalar çoğunlukla çalışanların yaşı ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki ortaya koymuşun, yaşın örgütsel bağlılığın önemli göstergelerinden biri olduğu belirtilmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007). Çalışanın yaşı arttıkça örgütüne duyduğu bağlılık da artış göstermektedir (Bozkurt, 2007; Durna ve Eren; 2005). Yalçın ve İplik'e (2005) göre yaş ve bağlılık arasındaki bu güçlü ilişkinin sebebi ilerleyen yaşla birlikte çalışanın örgüte yaptığı yatırımların ve elde ettiği kazançların da paralel şekilde artış göstermesi, elde edilen bu kazançların da çalışanın örgütüne bağlılığını olumlu yönde etkilemesidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen belli başlı kişisel faktörler cinsiyet, eğitim, medeni durum, çalışma süresi ve kıdem faktörleri olup, aşağıda her faktör teker teker açıklanmıştır.

Cinsiyet: Çalışanların cinsiyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin farklı yönde araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Kimi araştırmacılar kadınların erkeklere oranla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişken (Gül ve İnci, 2005), kimileriye bunun tersi yönde sonuçlara ulaşmıştır (Angle ve Perry, 1981). Bazı araştırmacılar ise çalışanların cinsiyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmişlerdir (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009; Negiz, Oksay ve Akman, 2011).

Eğitim: Literatüre göre eğitim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı olarak bir ilişki mevcuttur, fakat bu ilişki çoğunlukla ters orantılı olarak bildirilmiştir. Bir başka deyişle çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir (Özkaya, Kocakoç, Kara, 2006; Glisson ve Durick, 1988). Eğitim düzeyi ve örgütsel

bağlılık arasındaki ters orantılı bu ilişki çalışanın eğitim düzeyinin artmasıyla örgütünden beklentilerinin de artmasıyla açıklanmaktadır. Ayrıca daha yüksek eğitime sahip çalışanın alternatif iş imkanları da çoğalmaktadır (Çöl ve İnce, 2005).

Medeni Durum: Medeni durum ve örgütsel bağlılık ilişkisine dair doğrudan yapılan çalışmalar az olmakla birlikte, bekar ve evli çalışanların özel yaşamlarında yüklenmiş sorumluluk düzeylerinin iş değiştirmeye karşı tutumlarına etki yapabileceği algısı oluşturmaktadır. Bekarlar evlilere göre yaşamlarında daha kolay değişiklik yapma şansına sahip olduğundan, örgütsel bağlılıklarının da evlilere oranla daha düşük olması beklenmektedir (Cengiz, 2001).

Çalışma Süresi ve Kıdem: Bireyin örgütteki çalışma süresi örgüte bağlılığını olumlu olarak arttırmakta, kurumda geçirdiği süreyle örgütsel bağlılık düzeyi arasında birbirine paralel bir artış gözlenmektedir (Ağca ve Ertan, 2008). Bu durum çalışanın örgütteki kıdemiyle doğru orantılı olarak elde ettiği kazanımların artması ve bu kazanımlarının da çalışanın örgütüne bağlılığını güçlendirmesiyle açıklanmaktadır (Cohen, 1992).

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık üstünde kişisel faktörlerin yanında örgütsel faktörler de rol oynamaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen başlıca örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, ücret, örgütsel adalet, örgütsel ödül, yönetim ve liderlik gelmektedir. Her faktör aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

İşin Niteliği ve Önemi: İşin niteliği ve önemi çalışanların örgüte olan bağlılığını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Araştırmacılar işin niteliğine ilişkin faktörlerden çoğunlukla iş alanı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışanların iş alanlarının artmasına paralel olarak deneyimlerinin artması beklenmekte, bununla ilintili olarak da örgüte olan bağlılıklarının artacağı varsayımı kabul edilmektedir. Bu hipotez değişik örnekler üzerinde test edilmiş olup, araştırmalardan elde edilen sonuçlar, hipotezi destekler nitelik olmuştur (Güçlü, 2006).

Ücret: Çalışma yaşamında çalışanın örgütteki motivasyonunu ve ona olan bağlılığının temel belirleyicilerinden biri, çalışanın emeğinin somut karşılığı olan ücrettir. Pek çok araştırmacı tarafından ücret ve örgütsel bağlılığın bir birine paralel olarak artış gösterdiği belirtilmiştir (Balay, 2000: 68; İnce ve Gül, 2005; 73).

Örgütsel Adalet: Altıntaş (2002) örgütsel adaleti iş görenlerin kendi çıktıklarına ilişkin bireysel değerlendirme dereceleri, örgüt içerisinde adaletin paylaşılmasını ve yönetimin çıktıkların paylaşılmasında doğru süreçleri izlemesini içeren bir kavram olarak tanımlamıştır. Çalışanların örgütlerini adaletli olarak algılamalarının örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği varsayılmaktadır. Nitekim Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında çalışanların örgütsel adalet ve bağlılıkları arasında olum yönde bir ilişkinin varlığını bildirmişlerdir.

Örgütsel Ödül: Ödül örgütlerin çalışanların performanslarını olumlu yönde arttırmak için kullanılan araçlardandır. Çalışanları motive etmekte en sık başvurulan yöntemlerden biridir. İnce ve Gül'e göre (2005), çalışanların kendilerine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılamaları durumunda örgüte olan bağlılıkları daha yüksek düzeyde olacaktır.

Yönetim ve Liderlik: Çeşitli araştırmacılar liderlik davranış ve uygulamalarının iş görenlerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönünde tespitlerde bulunmuştur (Dick ve Metcalfe, 2001; Zangora, 2001). Ayrıca esnek ve katılımcı yönetim tarzına sahip örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilenmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

1.1.5. Örgütsel Farklılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçlarında ilişkin literatürde genel olarak Randall'ın (1987) yaptığı çalışma ve sınıflandırma kabul görmektedir. Randall'a göre örgütsel bağlılık düşük, ılımlı ve yüksek düzeylerde belirmekte, bu bağlılık düzeylerinin çalışan ve örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Tablo 1'de farklı bağlanma düzeylerine göre çeşitli sonuçlar özet olarak sunulmuştur. Aşağıda ise farklı bağlılık düzeylerinin olası sonuçları açıklanmıştır.

Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık: Düşük düzey örgütsel bağlılık, çalışanı ve örgütü hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütüne düşük düzeyde bağlı olan çalışan, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmasına karşın, yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı da ortaya koyabilmektedir. Ek olarak çalışan, düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu için alternatif iş olanakları araştırarak

olup, bu durum insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir. Bununla birlikte örgütüne düşük düzeyde bağlanan çalışanlar, üzerine düşen bireysel görevlerle ilgili çabalarda geri oldukları gibi, gruba bağlılığın sağlanmasında da en düşük çaba düzeyine sahiptirler. Bu nedenle bu tip çalışanlar, örgüt içinde “ duygusuz işgörenler” şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması, söylenti, itiraz ve şikayetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıplarının yaşanmasına sebep olmaktadır (Randall, 1987).

Orta Düzey Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde çalışan sahip olduğu deneyimleri bakımından güçlü, fakat örgütsel özdeşleşme ve bağlılıkta yoğun seviyelerde değildir. İlimli bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıktığından birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler (Randall, 1987).

Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık: Örgütüne yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık göstermektedir. Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve doyum sağlayabileceği gibi, örgüt çalışanın sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir. Ayrıca yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları da yüksek olacaktır. (Bayram, 2006). Bununla birlikte yüksek örgütsel bağlılık bazen çalışanın gelişmesini ve hareketlilik olanaklarını sınırlayabilmektedir. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamaya sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçlara da sebep olabilmektedir (Randall, 1987).

Tablo 1.
Bağıllık Düzeylerinin Olası Sonuçları

		Bireysel		Örgütsel	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Bağıllık Düzeyleri	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> - Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük. - İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı 	<ul style="list-style-type: none"> - Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme. - Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler. - Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma 	<ul style="list-style-type: none"> - Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma. - Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçla 	<ul style="list-style-type: none"> - Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler. - Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	Orta	<ul style="list-style-type: none"> - İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev. - Yaratıcı işgörenler. - Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması 	<ul style="list-style-type: none"> - Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları - Bağıllık düzeyinin düşük, ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Artan işgören kıdem - Sınırlı ayrılma isteği - Sınırlı iş devri - Yüksek iş tatmini 	<ul style="list-style-type: none"> - İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması, - İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi - Örgütsel etkinliğin azalması

	YÜKSEK	<ul style="list-style-type: none"> - İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması - Olumlu davranışların ödüllendirilmesi, - İşgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması - Değişime karşı bürokratik direnç - Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim - İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği - Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji 	<ul style="list-style-type: none"> - Güvenli ve istikrarlı işgücü - Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi - Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet, - Örgütsel amaçların karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> - İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı - Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu - Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma - Aşırı çaba gösteren işgörenlere öfke ve düşmanlık besleme - Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme
--	---------------	---	---	---	--

Kaynak: D.M. Randall; (1987), "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", Academy of Management Review, 12(3), s.462

1.1.6. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

1.1.6.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni'nin yaklaşımı örgütsel bağlılığa ilişkin ilk yaklaşımlardan biridir. Etzioni'ye göre örgütün üyeler üzerindeki güç ve yetkileri, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklanmaktadır (Gül, 2007). Etzioni yaklaşımında örgütsel bağlılık üçe ayrılmaktadır. Bunlar negatif-yabancılaştırıcı, nötr-hesapçı ve pozitif moral bağlılıktır.

Negatif yabancılaştırıcı bağlılıkta, bireyin örgütüne karşı olumsuz yönelimi söz konusudur. Bu tür bir bağlılıkta birey örgüt içinde kalmak istememesine rağmen dış faktörlerden dolayı örgüt içinde kalmaya mecburdur. Nötr-hesapçı bağlılıkta bir alışveriş söz konusudur. Bu alışveriş örgüt ile çalışan arasındadır, çalışanlar örgüte yaptıkları katkı ve sağladıkları faydaya göre aldıkları karşılığın adil ve yeterli olduğunu düşünmeleri durumunda örgütte kalmaya devam etmeyi düşünebilirler. Bir başka deyişle bu yaklaşımda çalışan örgütte kalma ve örgütten ayrılma arasında seçim yapma

şansına sahip olmakta, bu seçimi de örgüte verdiği emeğin karşılığını alıp almaması belirlemektedir. Son olarak örgütler için en olumlu düzeydeki pozitif moral bağlılıkta çalışan işini en değerli varoluş nedenlerinden bir olarak görerek kendisini örgütüne adamakta, işine bağlılık göstermektedir. Örgütle özdeşleşerek örgütün amaç, değer ve normlarını içselleştiren bireyin örgütüne karşı yoğun olumlu yönelimi söz konusudur (Balay, 2000).

1.1.6.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968) örgüte bağlılığı bağlılık bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini örgüte vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarının da tatmin edileceği ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Ona göre örgütsel bağlılık 3 gruba ayrılmaktadır: Devama yönelik, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı.

Devama yönelik bağlılıkta çalışan örgütün devamlılığı için örgütüne bağlı kalıp, sistemden ayrılmanın sistemde kalmaktan daha zararlı olacağını, dolayısıyla da sistemde kalarak daha karlı çıkacağını göz önünde bulundurarak örgüte üyeliğini devam ettirmekten yana davranır. Kenetlenme bağlılığında ise çalışan gruba ya da gruptaki kişilere bağlılık gösterip, gruba aidiyet ön planda yer almakta, bu aidiyetten elde edilen tatmin çalışanı örgütüne bağlamaktadır. Son olarak kontrol bağımlılığında çalışan ve örgüt normları arasındaki ilişki söz konusudur. Çalışan örgüt normlarını kendi ahlaki ve sahip olduğu değerlere uygun bulursa, örgütün kendisinden beklediği davranışları uygulayarak örgütün isteklerini yerine getirecektir (Kanter, 1968).

1.1.6.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O' Reilly ve Chatman yaklaşımında örgütsel bağlılık kişinin örgütüne olan psikolojik bağlılığı şeklinde değerlendirilip üç boyutta incelenmektedir: Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları (Balay, 2000). Uyum boyutunda temel durum ödüle ulaşmaktır. Birey tutum ve davranışlarının altında belirli kazanımları elde etmek ve belirli cezalardan kaçınmak yatmaktadır. Özdeşleşme boyutu çalışanın diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Çalışan örgüt içi yakın ilişkiler yoluyla kendini örgütün

bir parçası ve üyesi hissederek örgütte kalmaya devam etmek ister. İçselleştirme boyutunda ise bireysel ve örgütsel değerler arasındaki örtüşme söz konusudur. Kişi sahip olduğu değerlerin örgütüyle ortak olduğunu göz önünde bulundurarak örgütle bütünleşerek örgütte kalmaya devam etmektedir (Balay, 2000) .

1.1.6.4. Mowday, Porter ve Steers'in Yaklaşımı

Modway, Porter ve Steers'e göre örgütsel bağlılığı bireyin örgütüyle özdeşleşmesi olarak tanımlamakta, bu özdeşleşme tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki tür bağlılık boyutuna ayrılmaktadır. Tutumsal bağlılık bireyin kendi değerleri ve örgütün değer ve amaçlarının bütünlük göstermesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu bütünlük bireyin örgütüyle özdeşleşmesini ve örgütün menfaati için elinde geleni yapmayı sağlamaktadır. Davranışsal bağlılık ise kişinin örgütte kalma süresi, devamsızlık yapmama gibi belirgin ve net gözlemlenebilen belirtilerden oluşur (Mowday, Porter ve Steers, 1979).

1.1.6.5. Meyer Allen Yaklaşımı

Meyer ve Allen başlangıçta örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere iki bileşenle açıklamış, daha sonraları bu iki bileşene normatif bağlılık adını verdikleri üçüncü bir bileşen daha eklemiştir. Onlara göre örgütsel bağlılık bu üç bileşenden oluşmakta ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin bu üç bileşeni değişik düzeylerde yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığa ilişkin üç bileşenli bu tanımlama günümüzde de geçerliliğini korumakta ve yapılan gelen bağlılık konulu pek çok çalışmada temel alınmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Duygusal Bağlılık:

Meyer ve Allen bu bağıllığı diğer iki bileşenden daha fazla önemsemekte ve diğerlerine nazaran en kuvvetli ve samimi bağıllık olarak açıklamaktadır (Çekmecioğlu, 2011). Çalışanın örgütüne karşı duygusal bağıllık geliştirmesi çalışanın ve örgütün ortam amaç ve hedeflerinin kesişmesi ve ortak hareket duygusunun ortaya çıkması sonucu gerçekleşmektedir (Koç ve Yavuz, 2007). Bağlanmanın bu bileşeni çalışanın örgütüyle en iyi şekilde bağıllığını ifade eder. Bu tip bağlanmaya sahip çalışanlar işe ve örgütüne karşı yüksek sorumluluk ve aidiyet duygusu beslediklerinden örgütler tarafından bu tür çalışanların sayısının artırılması hedeflenir (Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009). Örgütler için en arzu edilen bağıllık türü olan duygusal bağıllık Allen ve Meyer'e (1990) şu faktörlerden etkilenmektedir:

İş güçlüğü: Çalışana verilen işin heyecan verici veya mücadele gerektiren bir yapıda olması.

Rol Açıklığı: Örgütün çalışandan beklentilerini açıkça ortaya koyması.

Amaç Açıklığı: Çalışanın örgüt için yaptıkları konusunda açık bir anlayışa sahip olması.

Örgütün Yeni Öneriye Açıklığı: Üst yönetimdeki bireylerin, çalışanlardan gelen her yeni fikri dikkate alması.

Arkadaş Bağıllığı: Örgütteki çalışanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin kurulması.

Örgütsel Bağımlılık: Çalışanda, örgütün vaatlerine ilişkin güven duygusunun olması.

Eşitlik: Çalışanlar arasında eşitlik olması.

Bireysel Önem: Çalışan tarafından yapılan işin, örgütün hedeflerine önemli katkılar yaptığı duygusunu sağlamaya dönük teşviklerin olması örgütün büyük amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duygularının güçlenmesini teşvik etmek.

Geribildirim: Performansına ilişkin çalışana sürekli bilgi vermek.

Katılım: Çalışanın kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılım.

Devam Bağıllığı

Devam bağıllığında çalışanın örgütüne bağıllığı, örgütte kalma veya ayrılma durumunun çalışana yaratacağı getiri ve götürü muhasebesine dayanır. Başka bir ifadeyle Meyer ve Allen'in (1990) açıklamasıyla birey için örgütten ayrılmak bir takım maliyetler ve güçlükler doğuracağı için örgütten ayrılamamaktadır. Devam bağıllığını aşağıdaki faktörler etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1990):

Yetenekler: Kişinin hali hazırda çalıştığı örgütte kazandığı beceri ve deneyimler, bunları başka bir örgüte transfer edebilip edememe durumu.

Eğitim: Çalışanın eğitiminin, hali hazırda çalıştığı kurum veya benzer kurumlarda yararlı olup olmayacağı durumu.

Yer Değiştirme: Örgütten ayrılması durumunda, çalışanın başka bir yerde yaşama zorunluluğunun olup olmaması durumu.

Bireysel Yatırım: Çalışanın örgütüne ayırdığı yoğun zaman ve harcadığı yoğun emek durumu.

Emeklilik Ücreti: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, emekliliği için birikmiş primlerini kaybetmesi durumu.

Topluluk: Çalışanın çalıştığı yerde yaşadığı süre ve içinde bulunduğu sosyal ortam.

Alternatifler: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda benzer ya da daha iyi bir iş bulmakta zorlanması.

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılıkta çalışan örgütte kalmayı bir yükümlülükmiş gibi hisseder. Çalışan örgütüne kendine yarar sağlamakdan ziyade davranışlarının doğru ve ahlaki olduğunu düşündüğü için bağlılık gösterir. Diğer bir deyişle çalışanın değerleri ve ahlaki doğruları, şahsi menfaatinin üstünde olması örgüte duyduğu bağlılığının temel nedenidir. Çalışan örgütte kalmayı ahlaki doğrularından ötürü yükümlülük olarak görmektedir (Gül, 2007).

1.2. İş Güvenliği Kavramı

1.2.1 İş Güvenliği Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

İş güvenliği kavramını açıklamadan önce iş sağlığı kavramını açıklamak gerekmektedir, çünkü ilgili literatür incelendiğinde bu iki kavram iş sağlığı ve iş güvenliği şeklinde birleşik olarak ele alınmaktadır (Akyiğit, 2001). İş sağlığını iş yerinde çalışan işçinin, yerine getirdiği iş için fizyolojik ve ruhsal uygunluğunu, yaptığı işten görebileceği zararları ve çalışma koşullarının işçi üzerindeki etkilerine dair bir kavram olarak tanımlarken, iş güvenliğinin ise, işin yapılması sırasında alınması gereken önlemler, kullanılan makine ve teçhizatın uygunluğu, çalışma koşullarının barındırdığı risk ve

tehlikeleri uygulama yöntemlerinin doğruluğu ile ilgili bir kavram olarak açıklamıştır. Her iki kavramın ortak olarak kullanımıyla iş sağlığı ve iş güvenliğiyle anlatılmak istenen işçinin sağlık ve emniyetinin, işyeri sınırları ve iş nedeniyle doğan tehlikelere karşı korunmasıdır.

Daha global ölçekte iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından şu şekilde tanımlanmıştır: “İş ile ilgili azami fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştırıcı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması, sürdürülmesi ve işin, işyerinin ve çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesi konusunda işçi, işveren ve işçi/işveren temsilcilerinin bilgilendirilmesi” (Güvercinci, 2005).

Tanımlardan görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği temelinde işçinin çalışma koşullarında fiziksel ve psikolojik menfaati söz konusudur. İşçinin menfaatlerinin önem kazanması ve çalışma alanına girmesinin tarihi 18. yüzyıl sanayi devrimine dayanmaktadır. Sanayi devrimiyle ortaya çıkan sanayileşme beraberinde işçilerinin ciddi sağlık problemlerini yaşamasını getirmiş, bu durum konuya karşı duyarlı olan kesimlerin dikkatini çekmiştir. Yaşanılan çevrenin sağlık açısından elverişsiz olması, herhangi bir önlem alınmadan kullanılan makine ve teçhizatlar, 18 saate varan mesai süreleri gibi faktörler sağlık açısından sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. Meydana gelen sağlık sorunları için çözüm arayışlarına girilmiş, ve bu arayışlar bir yandan uluslararası düzeyde, bir yandan da her ülkenin kendi içinde gelişmiştir (Akbulut, 1994: 25). Bununla ilintili olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk önemli yasa, endüstri devriminin beşiği İngiltere’de 1833 yılında fabrikalar yasası olarak çıkartılmıştır. Ülkemizde ise bu alanla ilgili ilk yasanın 1921 yılında 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealik Kanun” adlı oldukça riskli olan madencilik sektörü ile ilgili olan kanun olduğu kabul edilir (Yiğit, 2008: 4-5).

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği, tanımı gereği her ne kadar yalnızca çalışanlar için önemli görünse de, işverenler için de oldukça önemli bir yere sahiptir. Kavramın hem çalışan hem de işveren açısından önemi aşağıda sunulmuştur.

1.2.3. Çalışan Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınmadığı işletmelerde, işçilerin iş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucunda işlerini yitirmeleri durumunda karşılaşacakları çeşitli güçlük ve sorunlar vardır. En önemli ve can alıcı durum işçilerin sağlıklarını kaybetmesidir. Sağlığını kaybeden işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır. İş kazaları ya da meslek hastalıkları işçinin kendisine ciddi zarar vermekle kalmayıp, buna ek olarak işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de hayatlarını sürdürmeleri için gereken destekten mahrum kalmalarına sebebiyet vermektedir (Odaman, 2005).

İşçi için güvenlik önlemleri alınmış bir işyeri ortamında çalışmak, en başta onun moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını sağlayacaktır. Verimli bir şekilde üzerine düşen görev ve yükümlülüklerini yerine getiren işçi, üretim sürecine katkı yapacaktır. Bu koşulların sağlanmaması durumunda işyerindeki işçinin moralinin bozulması, yaptığı işin de kalitesini düşürerek işin yavaşlamasına neden olacaktır (Tekin, 1991).

Sonuç olarak iş sağlığı ve iş güvenliği en başta çalışanın can güvenliğini sağlamaktadır. Herhangi bir iş kazası ya da mesleki hastalığın ortaya çıkmasını engelleyerek işçinin bedensel, psikolojik ve sosyal açıdan iş yerini güvenli olarak algılamasını sağlayacaktır. İşçinin bu güvenlik algısı da işini yüksek moral ve özenle işletmenin kendisine verdiği görevlerini yerine getirmesinde etkili olacaktır.

1.2.4. İşveren Açısından Önemi

İş yerinde yaşanabilecek her hangi bir kaza, işletme için insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olacak, bu nedenle işletmenin verimliliği ve karlılığına büyük zararlar verebilecektir. Yeterli iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleriyle işletmeler, karlılık ve üretim hedef ve planlarına uygun olarak faaliyetlerini sürdürmekte daha başarılı olacaklardır (Tekin, 1991).

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları bir yandan çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını korumayı amaçlarken diğer yandan da üretim güvenliğinin sağlanmasına hizmet eder. Bir işletme için üretimin güvenliği ile verimlilik birbirine paralel ilerlediğinde, iş

güvenliğinin sağlanması işletmenin ekonomik açıdan da gelişmesi bakımından önemlidir. İşletmede çalışan işçiler için gerekli güvenlik önlemlerinin alınması, iş kazaları ve mesleki rahatsızlıklardan dolayı gerçekleşen iş yükü ve iş günü kayıplarını azaltacak, böylece üretim korunup, daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş verimin de de artış gerçekleşecektir (Yiğit, 2005).

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği, çalışan ve işveren için oldukça önemli bir yere sahip gözükmemektedir. Çalışan en değerli varlığı sağlığının güvence altına alınmasıyla işletmeye oluşan güven ve bağlılık hissiyle aldığı çalışarak emeğinin karşılığını alacak, işletme de iş kazaları ve mesleki hastalıklardan kaynaklı iş gücü kaybı, zarar ve üretimde geri kalma risklerini en aza indirerek verimliliğini sürdürülebilir bir zemine taşımış olacaktır.

1.2.5. İş Güvenliğini Etkileyen Faktörler

İş güvenliğini etkileyen faktörler insan ve çevre olmak üzere iki kategori altında incelenmektedir.

1.2.6. İş Güvenliğinde İnsan Faktörü

İşletmelerde iş kazası ve mesleki hastalıklar görülmesine sebep olabilecek olan insan faktörü, kişisel, fiziksel, ve psikolojik boyutlar altında incelenmektedir. Kişisel boyutta yaş ve kıdem, eğitim ve bilgi düzeyi, cinsiyet ve medeni durum yer alır. Algılama farklılığı, fiziksel eksiklik, yorgunluk, ve uykusuzluk, zeka düzeyi, iş tatmini, stres, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, ruhsal hastalıklar, kaygı ve öfke bozuklukları ise iş güvenliğini etkileyen insan faktörünün fiziksel ve psikolojik boyutunu oluşturmaktadır (Ünsar, 2004).

1.2.7. İş Güvenliğinde Çevre Faktörü

İş güvenliğinin olumsuz olarak etkileyerek iş kazalarının yaşanmasına neden olan bir diğer faktör çevre koşullarıdır. Çevresel faktörler, kişisel korunma araçlarının

kullanılmaması, üretim aygıtlarının hatalı yerleşimi, gürültü, ışık, radyasyon vb. gibi fiziki faktörler, mikroorganizmalar gibi biyolojik faktörler, tahriş edici ve boğucu gazlar, anestezi ve narkotik maddeler, sistemik zehirlenmeler gibi kimyasal faktörler, işçi işveren ilişkileri, ücret sistemleri, vardiya sistemleri ve çalışma saatleri unsurlarını içermektedir (Sabuncuoğlu, 2000).



BÖLÜM 2: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin çözümlenmesi açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma iki değişken arasındaki ilişki tanımlamak üzerine kurulu olarak ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasında öngörülen bağıntılar ve ilişkilerin ortaya çıkarılması esas alınmaktadır (Karasar, 2015). Bu çalışma, örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı temel olarak hedeflediğinden bu model araştırma modeli olarak seçilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni Gebze Organize Sanayi bölgesi çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme (convenience sampling) yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi zaman, para ve iş ücü açısından var olan sınırlılıklardan dolayı örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesinden oluşmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2015). Hedeflenen evren içinden uygun örnekleme yoluna gidilerek ulaşılabilen 120 kişi araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Emek yoğun ve yüksek kaza riski barındırması, ayrıca ağırlıklı olarak sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin bu bölgede yer alması, çalışmanın ana değişkenleri olan örgütsel bağlılık ve iş güvenliğinin yordanmasını daha güçlü kılacağından bu bölge çalışma alanı olarak belirlenmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmacının kendisi tarafından hazırlanmıştır. Bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu,

çalışma süresi, bağlı bulunan personel sayısı, çalışma şekli ve haftalık çalışma sürelerine ilişkin veriler toplanması amaçlanmıştır.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılıklarını belirleyebilmek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ayrımı açıklamak için normatif bağlılık boyutu revize edilerek uygulanan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı bağlılık boyutu içermektedir. Ölçek, 5'li likert tarzında "Kesinlikle katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı ölçmek için toplamda 18 soru yer almaktadır. Her boyuta ilişkin 6 soru mevcuttur. Ölçeğin 1.,2.,3.,15.,16.,17. soruları duygusal bağlılığı, 4.,5.,6.,7.,8.,9. sorular devam bağlılığını, 10.,11.,12.,13.,14.,18. soruları normatif bağlılığı ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçekteki 15.,16.,17.,18. sorular ters yönlü sorular olup, ankete cevap verenlerin çelişkiye düşmelerini önlemek için anketin sonuna koyulmuştur. Meyer, Allen ve Smith çalışmalarında croanbach alfa değerlerini duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için 0.83 olarak bildirmişlerdir.

Hem Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen hem de Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen örgütsel bağlılık ölçeği, ulusal ve de uluslararası literatürde en sık kullanılan ölçeklerden biridir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına uygunluğunu belirlemek amacıyla Wasti (2000) tarafından, 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde güvenilirlik geçerlilik çalışması gerçekleştirilmiştir. Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli"nin genel olarak Türk kültüründe ve ortamında geçerli olabileceği bulunmuş; Türk çalışanlarının "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" boyutlarını örgüte yönelik davranışlarında gösterdikleri tespit edilmiştir.

Afşar'ın (2011) çalışması kapsamında 570 kişilik örnek grubuna uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinin Croanbach Alpha katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları da hesaplanmış; duygusal bağlılık alt boyutu için Croanbach alpha katsayısı 0.89, devam bağlılığı alt boyutu için 0.79, normatif bağlılık alt boyutu için ise 0.80 olarak bulunmuştur.

2.3.3. İş Güvenliği Ölçeği

Çalışmada çalışanların iş güvenliğine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla Williamson ve arkadaşları tarafından 1997 tarihinde geliştirilen ve Atay tarafından 2006 yılında Türkçe formunun geçerlilik çalışmaları olarak yapı geçerliği, kapsam geçerliği ve ayırt etme geçerliği yapılan İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur. İş güvenliği ölçeğinin (İGÖ) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgular ölçeğin Türkçeye başarılı biçimde uyarlanarak kullanıma hazır ve bireylerin iş güvenliği düzeylerini belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. İş Güvenliği Ölçeği 5'li likert tipi bir dereceleme ile "hiç katılmıyorum"¹, "katılmıyorum"², "kararsızım"³, "katılıyorum"⁴, "tamamen katılıyorum"⁵ şeklinde 32 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş güvenliği algısı düzeylerini tek faktör olarak değerlendirmektedir.

2.4. Verilerin Çözümlemesi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 22.00 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) ile analiz edilmiştir. İki değişkenli gruplar arası karşılaştırmalar bağımsız grup t testi ile yapılmıştır. Üç ve daha fazla sayıda değişkenli gruplar tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile yapılmış, anlamlı sonuç elde edilmesi durumunda ikili grup karşılaştırmaları Tukey Post Hoc Testi ile yapılmıştır. Sürekli iki değişken arasında ilişki pearson moment korelasyonu ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasında yordayıcılık etkisine ilişkin etki analizlerinde doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Örneklemin demografik özelliklerinin belirtilmesinde betimleyici istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR

Bu araştırma çerçevesinde elde edilen verilere ilişkin bulgular dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri sunulmuştur. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler ilişkisi, üçüncü bölümde iş güvenliği ve demografik değişkenler ilişkisi, dördüncü ve son bölümde ise örgütsel bağlılık ve iş güvenliği ilişkisine dair bulgular yer almaktadır. Bulgular ilgili araştırma soruları eşliğinde sunulmuştur.

3.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Çalışmanın örneklemine ilişkin demografik değişkenler iki boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut katılımcıların kişisel bilgilerini içerirken, ikinci boyut katılımcıların çalışma hayatına ilişkindir. Katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin değişkenler, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyinden oluşmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin değişkenler ise kendisine bağlı çalışan durumu, çalışma süresi, haftalık çalışma süresini içermektedir. Bu değişkenlerin betimlenmesinde betimsel istatistik yöntemlerden frekans analizi kullanılmıştır.

Tablo 2.
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet		
	Frekans	Yüzde
Erkek	12	11,1
Kadın	96	88,9
Toplam	108	100
Medeni Durum		
	Frekans	Yüzde
Evli	78	72,2
Bekar	30	27,8
Toplam	108	100
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
	Frekans	Yüzde
Çocuk yok	44	40,7
Tek çocuk	25	23,1
İki çocuk	29	26,9
Üç çocuk	9	8,3
Dört çocuk ve üstü	1	0,9
Toplam	108	100
Bağlı Bulunan Personal Sayısı		
	Frekans	Yüzde
Yok	94	87
3 ve daha az kişi	1	0,9
4-10 kişi	3	2,8
10 kişiden fazla	10	9,3
Toplam	108	100
Çalışma Şekli		

	Frekans	Yüzde
Normal	106	98,1
Vardiyalı	1	0,9
Düzensiz	1	0,9
Toplam	108	100
Yaş		
	Frekans	Yüzde
25 yaş ve altı	27	25
26-30 yaş arası	25	23,1
31-35 yaş arası	33	30,6
36-40 yaş arası	19	17,6
41-45 yaş arası	3	2,8
46-50 yaş arası	1	0,9
Toplam	108	100
Eğitim		
	Frekans	Yüzde
İlköğretim Terk	6	5,6
İlköğretim	22	20,4
Ortaokul	23	21,3
Lise	47	43,5
Üniversite	10	9,3
Toplam	108	100
Haftalık Çalışma Saati		
	Frekans	Yüzde
40 saat ve altı	14	13
40-45 saat	54	50

45-50 saat	33	30,6
50 saat ve üstü	7	6,5
Toplam	108	100
Çalışma Süresi		
	Frekans	Yüzde
1 yıl ve altı	33	30,8
2-5 yıl arası	33	30,6
6-10 yıl arası	23	21,3
11-15 yıl arası	7	6,5
16-20 yıl arası	7	6,5
21 yıl ve üstü	6	4,6
Toplam	108	100

Çalışmaya katılan katılımcıların 12'si (%11,1) erkek, 96'sı (%88,9) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların 27'si (%25) 25 yaş ve altı, 25'i (%23,1) 26-30 yaş arası, 33'ü (%30,6) 31-35 yaş arası, 19'u (%17,6) 36-40 yaş arası, 3'ü (%2,8) 41-45 yaş arası ve 1'i (%9) 46-50 yaş arasındadır. 41-45 yaş arasında bulunan bir kişi analizlerde gereken sonuçları vermediğinden bu kategori istatistiksel analizlerde bir önceki yaş grubuyla birleştirilerek 41 yaş ve üstü şeklinde düzenlenmiştir. Evli olan 78 (%72,2) katılımcı mevcut iken bekarların sayısı 30 (%27,8)'dur. Katılımcıların 44'ü (%40,7) çocuksuz, 25'i (%23,1) tek çocuk, 29'u (%26,9) iki çocuk, 9'u (%8,3) üç çocuk, 1'i (%9) ise dört çocuk ve üstü sayıda çocuk sahibidir. Sayısı bir olan 4 dört çocuk ve üstü kategorisi gerekli istatistiksel analizlerin yapılabilmesi için bir önceki kategori ile birleştirilmiştir. Katılımcıların 6'si (%5,6) ilk öğretim terk, 22'si (%20,4) ilköğretim, 23'ü (%21,3) ortaokul, 47'si (%43,5) lise ve 10'u (%9,3) üniversite mezunudur.

Doksan dört katılımcının (%87) kendisine bağlı çalışan personeli yok iken, 3 ve daha az personeli olan 1(0,9) 4-10 personeli olan 3 (%2,8), 10 kişiden fazla personeli olan 10 (%9,3) katılımcı vardır. Gerekli analizlerin yapılabilmesi için 2. ve 3. kategoriler 3-10 personel şeklinde birleştirilmiştir. Katılımcıların 14'ü (%13) haftada 40 saat ve altı,

54'ü (%50) 40-45 saat, 33'ü (%30,6) 45-50 saat ve 7'si (%6,5) 50 saat ve üstü sürede çalışmaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamını oluşturan 106 (%98,1) kişi normal çalışırken 1 kişi (%9) vardiyalı, 1 kişi ise (%9) düzensiz çalışmaktadır. Çalışma süresi 1 yıl ve altı olan 33 kişi (%30,6), 2-5 yıl arasında olan 33 kişi (%30,6), 6-10 yıl arasında olan 23 kişi (%21,3), 11-15 yıl arasında olan 7 kişi (%6,5), 16-20 yıl arasında olan 7 kişi (%6,5) ve 21 yıl ve üstünde olan 5 kişi (%4,6) vardır (Tablo 2).

3.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Bu bölümde çalışanların örgütsel bağlılık genel ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistiksel analizleri sonucu elde edilen ortalama, standart sapma, mod, medyan, en düşük ve en yüksek değerler sunulmuştur.

Tablo 3.
Çalışanların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

	Ort.	Ss.	Mod	Medyan	En Düşük	En Yüksek
Örgütsel Bağlılık Toplam Puan	2,80	,61	2,83	2,83	1,33	4,28
Duygusal Bağlılık	2,78	,75	3	2,96	1	5
Devam Bağlılığı	2,99	,91	3,67	3	1	5
Normatif Bağlılık	2,62	,80	2,67	2,67	1	4,67

Çalışma katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının ortalama puanı 2,80 (\pm ,61), mod ve medyanı 2,83, en düşük puan 1,33 ve en yüksek puan 4,28'dir. Duygusal bağlılık ortalama puanları 2,78 (\pm ,75), mod 3, medyan 2,96, en düşük puan 1 en yüksek puan 5'dir. Devam bağlılığı ortalama puanları 2,99 (\pm ,91), mod 3,67, medyan 3, en düşük puan 1, en yüksek puan 5'dir. Son olarak normatif bağlılık ortalama puanları 2,62 (\pm ,80), mod ve medyan 2,67, en düşük puan 1 en yüksek puan 4,67'dir (Tablo 3).

3.3. Örgütsel Bağlılık ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler

Bulguların ikinci bölümünde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, kendisine bağlı çalışan durumu değişkenleriyle karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar ilgili araştırma soruları çerçevesinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.
Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	Sd	t	p	
Örgütsel Bağlılık Toplam Puan	Erkek	12	3,32	0,61	13,65	3,109	,008
	Kadın	96	2,74	0,59			
Duygusal Bağlılık	Erkek	12	3,11	0,82	106	1,599	,113
	Kadın	96	2,75	0,74			
Devam Bağlılığı	Erkek	12	3,37	0,90	106	1,528	,130
	Kadın	96	2,95	0,90			
Normatif Bağlılık	Erkek	12	3,46	0,78	13,60	3,997	,001
	Kadın	96	2,51	0,74			

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için, bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılık toplam puanlarının ($t(13,65)=3,109$, $p<,05$) ve normatif bağlılık alt boyut puanlarının ($t(13,60)=3,997$, $p<,05$) kadın ve erkekler arasında anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre erkeklerin örgütsel bağlılıkları ($3,32$, $\pm 0,61$) kadınlara göre ($2,74$, $\pm 0,59$) daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde erkeklerin normatif bağlılıkları ($3,46$, $\pm 0,78$), kadınlarınkinden ($2,51$, $\pm 0,74$) daha yüksek düzeydedir. Duygusal bağlılık ($t(106)=1,599$; $p>,05$) ve devam bağlılığı ($t(106)=1,528$; $p>,05$) boyutlarının ise katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 5.
Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Örgütsel Bağlılık Toplam Puan	25 yaş ve altı	27	2,84	0,57	Gruplar Arası	2,39	4	,60	1,625	,174	
	26-30 yaş arası	25	2,83	0,48	Grup İçi	37,87	103	,37			
	31-35 yaş arası	33	2,67	0,70	Toplam	40,26	107				
	36-40 yaş arası	19	2,81	0,64							
	41 yaş ve üstü	4	3,46	0,53							
	Toplam	108	2,80	0,61							
Duygusal Bağlılık	25 yaş ve altı	27	2,73	0,83	Gruplar Arası	0,35	4	,09	,152	,962	
	26-30 yaş arası	25	2,87	0,70	Grup İçi	60,14	103	,58			
	31-35 yaş arası	33	2,80	0,82	Toplam	60,49	107				
	36-40 yaş arası	19	2,73	0,65							
	41-45 yaş arası	4	2,86	0,61							
	Toplam	108	2,79	0,75							
Devam Bağlılığı	25 yaş ve altı	27	2,98	0,75	Gruplar Arası	4,05	4	1,01	1,242	,298	
	26-30 yaş arası	25	2,99	0,84	Grup İçi	83,99	103	,82			
	31-35 yaş arası	33	2,81	0,95	Toplam	88,03	107				
	36-40 yaş arası	19	3,19	1,08							

	41-45 yaş arası	4	3,75	0,91							
	Toplam	108	3,00	0,91							
Normatif Bağlılık	25 yaş ve altı	27	2,82	0,76	Gruplar Arası	8,39	4	2,10		3,595	,009
	26-30 yaş arası	25	2,61	0,49	Grup İçi	60,06	103	,58			
	31-35 yaş arası	33	2,39	0,86	Toplam	68,45	107				
	36-40 yaş arası	19	2,50	0,90							
	41-45 yaş arası	4	3,76	0,53							
	Toplam	108	2,62	0,80							

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların yalnızca normatif bağlılık alt boyutunda yaşlarına göre farklı düzeylerde bağlanma gerçekleştirdiği tespit edilmiştir ($f(4,103)=3,595$, $p<,05$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey Post Hoc Test'i sonucunda 41-45 yaş arasındaki katılımcılar ($3,76$, $\pm 0,53$) 36-40 yaşındakilere ($2,50$, $\pm 0,90$) göre ve 31-35 yaşındakilere göre ($2,39 \pm 0,86$) daha yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahiptir. Örgütsel bağlılık toplam ($f(4,103)=1,625$, $p>,05$), duygusal bağlılık ($f(4,103)=,152$, $p>,05$) ve devam bağlılığı ($f(4,103)=1,242$, $p>,05$) boyutlarında ise katılımcıların yaşlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 6.

Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri

Medeni Durum		n	Ort.	Ss.	Sd	t	p
Örgütsel Bağlılık Toplam Puan	Evli	78	2,84	0,61	106	1,097	,275
	Bekar	30	2,70	0,62			
Duygusal Bağlılık	Evli	78	2,83	0,74	106	,962	,338
	Bekar	30	2,68	0,79			
Devam Bağlılığı	Evli	78	3,10	0,90	106	1,904	,060
	Bekar	30	2,73	0,88			
Normatif Bağlılık	Evli	78	2,59	0,82	106	-,515	,608
	Bekar	30	2,68	0,75			

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılıklarının ($t(106)=1,097$, $p>,05$), duygusal ($t(106)=,962$, $p>,05$), devam ($t(106)=1,904$, $p>,05$) ve normatif ($t(106)=-,515$, $p>,05$) alt boyut bağlılıklarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle katılımcıların evli ya da bekar olmasının genel olarak örgütsel bağlılıklarını ve özel olarak da örgütsel bağlılık alt boyutlarını anlamlı olarak etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 6).

Tablo 7.

Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	Çocuk yok	44	2,70	0,64	Gruplar Arası	1,31	3	,44	1,163	,327	
	Tek çocuk	25	2,80	0,58	Grup İçi	38,95	104	,37			
	İki çocuk	29	2,87	0,61	Toplam	40,26	107				
	Üç çocuk	10	3,07	0,56							
	Toplam	108	2,80	0,61							
Duygusal Bağlılık	Çocuk yok	44	2,70	0,80	Gruplar Arası	1,85	3	,62	1,096	,354	
	Tek çocuk	25	2,72	0,74	Grup İçi	58,64	104	,56			
	İki çocuk	29	2,86	0,70	Toplam	60,49	107				
	Üç çocuk	10	3,14	0,69							
	Toplam	108	2,79	0,75							
Devam Bağlılığı	Çocuk yok	44	2,78	0,92	Gruplar Arası	4,42	3	1,47	1,832	,146	
	Tek çocuk	25	3,15	0,92	Grup İçi	83,62	104	,80			
	İki çocuk	29	3,05	0,83	Toplam	88,03	107				
	Üç çocuk	10	3,40	0,91							

	Toplam	108	3,00	0,91							
Normatif Bağlılık	Çocuk yok	44	2,62	0,81	Gruplar Arası	0,42	3	,14	,215	,886	
	Tek çocuk	25	2,52	0,75	Grup İçi	68,02	104	,65			
	İki çocuk	29	2,69	0,87	Toplam	68,45	107				
	Üç çocuk	10	2,67	0,73							
	Toplam	108	2,62	0,80							

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyan analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılık ($f(3,104)=1,163$, $>,05$), duygusal bağlılık ($f(3,104)=1,096$, $>,05$), devam bağlılığı ($f(3,104)=1,832$, $>,05$) ve normatif bağlılık ($f(3,104)=,215$, $>,05$) alt boyut bağlılık düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle katılımcıların çocuk sahibi olup olmaması, çocuk sahibi ise mevcut çocuk sayısı örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Tablo 7).

Tablo 8.

Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Örgütsel Bağlılık Toplam Puan	İlköğretim Terk	6	2,87	0,50	Gruplar Arası	5,96	4	1,49	4,475	,002	2>4 2>5
	İlköğretim	22	3,14	0,62	Grup İçi	34,30	103	0,33			
	Ortaokul	23	2,87	0,61	Toplam	40,26	107				
	Lise	47	2,71	0,54							
	Üniversite	10	2,27	0,60							

	Toplam	108	2,80	0,61								
Duygusal Bağlılık	İlköğretim Terk	6	3,03	0,93	Gruplar Arası	4,70	4	1,17	2,167	,078		
	İlköğretim	22	3,03	0,74	Grup İçi	55,80	103	0,54				
	Ortaokul	23	2,90	0,73	Toplam	60,49	107					
	Lise	47	2,70	0,67								
	Üniversite	10	2,30	0,94								
	Toplam	108	2,79	0,75								
Devam Bağlılığı	İlköğretim Terk	6	2,70	0,66	Gruplar Arası	7,52	4	1,88	2,404	,054		
	İlköğretim	22	3,35	0,95	Grup İçi	80,52	103	0,78				
	Ortaokul	23	3,02	0,82	Toplam	88,03	107					
	Lise	47	3,00	0,89								
	Üniversite	10	2,34	0,92								
	Toplam	108	3,00	0,91								
Normatif Bağlılık	İlköğretim Terk	6	2,88	0,63	Gruplar Arası	8,41	4	2,10	3,605	,009	2>4	2>5
	İlköğretim	22	3,05	0,88	Grup İçi	60,04	103	0,58				
	Ortaokul	23	2,70	0,87	Toplam	68,45	107					
	Lise	47	2,43	0,69								
	Üniversite	10	2,17	0,59								
	Toplam	108	2,62	0,80								

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılık toplam ($f(3,104)=4,475$; $p<,05$) ve normatif alt boyut bağlılık ($f(3,104)=3,605$; $p<,05$) düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey Post Hoc Test'i sonucunda ilk öğretim mezunu olanlar (3,14, $\pm 0,62$), lise mezunu (2,71, $\pm 0,54$) ve üniversite mezunu (2,27, $\pm 0,60$) olanlardan daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahiptir. Benzer şekilde

ilkokul mezunu olanlar (3,05, $\pm 0,88$) lise (2,43, $\pm 0,69$) ve üniversite (2,17, $\pm 0,59$) mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahiptir. Katılımcıların duygusal ($f(3,104)=2,167$; $p>,05$) ve devam ($f(3,104)=3,605$; $p>,05$) bağlılığı boyutlarında eğitim düzeylerinin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9.

Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	1 yıl ve altı	33	2,92	0,62	Gruplar Arası	2,08	5	,42	1,113	,358	
	2-5 yıl	33	2,72	0,63	Grup İçi	38,18	102	,37			
	6-10 yıl	23	2,70	0,44	Toplam	40,26	107				
	11-15 yıl	7	2,90	0,82							
	16-20 yıl	7	2,59	0,80							
	21 yıl ve üstü	5	3,18	0,53							
	Toplam	108	2,80	0,61							
Duygusal Bağlılık	1 yıl ve altı	33	2,90	0,83	Gruplar Arası	1,56	5	,31	,540	,746	
	2-5 yıl	33	2,67	0,76	Grup İçi	58,93	102	,58			
	6-10 yıl	23	2,75	0,59	Toplam	60,49	107				
	11-15 yıl	7	2,97	0,77							
	16-20 yıl	7	2,63	1,03							
	21 yıl ve üstü	5	2,99	0,49							
	Toplam	108	2,79	0,75							
	1 yıl ve altı	33	2,95	0,78	Gruplar	2,40	5	,48	,573	,721	

Devam Bağlılığı	altı				Arası						
	2-5 yıl	33	3,07	0,98	Grup İçi	85,63	102	,84			
	6-10 yıl	23	2,83	0,82	Toplam	88,03	107				
	11-15 yıl	7	3,09	1,06							
	16-20 yıl	7	2,93	1,41							
	21 yıl ve üstü	5	3,53	0,76							
	Toplam	108	3,00	0,91							
Normatif Bağlılık	1 yıl ve altı	33	2,91	0,80	Gruplar Arası	6,52	5	1,30	2,147	,066	
	2-5 yıl	33	2,42	0,73	Grup İçi	61,93	102	,61			
	6-10 yıl	23	2,50	0,65	Toplam	68,45	107				
	11-15 yıl	7	2,65	1,13							
	16-20 yıl	7	2,21	1,01							
	21 yıl ve üstü	5	3,03	0,57							
	Toplam	108	2,62	0,80							

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılık toplam ($f(5,102)=1,113$, $p>,05$), duygusal bağlılık ($f(5,102)=,540$, $p>,05$), devam bağlılığı ($f(5,102)=,573$, $p>,05$) ve normatif bağlılık ($f(5,102)=2,147$, $p>,05$) alt boyut düzeylerinin çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle katılımcıların toplam çalışma süreleri örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Tablo 9).

Tablo 10.

Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	40 saat ve altı	14	2,74	0,69	Gruplar Arası	,43	3	,14	,374	,772	
	40-45 saat	54	2,80	0,62	Grup İçi	39,83	104	,38			
	45-50 saat	33	2,86	0,55	Toplam	40,26	107				
	50 saat ve üstü	7	2,61	0,76							
	Toplam	108	2,80	0,61							
Duygusal Bağlılık	40 saat ve altı	14	2,55	0,93	Gruplar Arası	1,26	3	,42	,737	,532	
	40-45 saat	54	2,87	0,72	Grup İçi	59,23	104	,57			
	45-50 saat	33	2,79	0,74	Toplam	60,49	107				
	50 saat ve üstü	7	2,66	0,66							
	Toplam	108	2,79	0,75							
Devam Bağlılığı	40 saat ve altı	14	3,05	0,93	Gruplar Arası	,71	3	,24	,283	,837	
	40-45 saat	54	2,98	0,95	Grup İçi	87,32	104	,84			
	45-50 saat	33	3,05	0,80	Toplam	88,03	107				
	50 saat ve üstü	7	2,71	1,17							

	Toplam	108	3,00	0,91							
Normatif Bağlılık	40 saat ve altı	14	2,62	0,86	Gruplar Arası	,97	3	,32	,498	,684	
	40-45 saat	54	2,55	0,87	Grup İçi	67,48	104	,65			
	45-50 saat	33	2,75	0,63	Toplam	68,45	107				
	50 saat ve üstü	7	2,47	0,89							
	Toplam	108	2,62	0,80							

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin haftalık çalışma saatlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılık ($f(3,104)=,374$; $p>,05$), duygusal ($f(3,104)=,737$; $p>,05$), devam ($f(3,104)=,283$; $p>,05$) ve normatif ($f(3,104)=,498$; $p>,05$) alt boyut bağlılık düzeylerinin haftalık çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle çalışanların haftalık çalışma saatleri örgütsel bağlılıkları üzerin anlamlı bir etkiye sahip değildir (Tablo 10).

Tablo 11.
Çalışanların Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Sayısına Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	Yok	94	2,72	0,58	Gruplar Arası	6,22	2	3,11	9,58 5	,000	
	3-10 kişi	4	3,87	0,22	Grup İçi	34,04	105	0,32			
	10 kişiden fazla	10	3,13	0,52	Toplam	40,26	107				

	Toplam	108	2,80	0,61							
Duygusal Bağlılık	Yok	94	2,72	0,77	Gruplar Arası	3,32	2	1,66	3,046	,052	
	3-10 kişi	4	3,40	0,35	Grup İçi	57,18	105	0,54			
	10 kişiden fazla	10	3,16	0,43	Toplam	60,49	107				
	Toplam	108	2,79	0,75							
Devam Bağlılığı	Yok	94	2,92	0,86	Gruplar Arası	6,11	2	3,06	3,918	,023	2>1
	3-10 kişi	4	4,11	0,68	Grup İçi	81,92	105	0,78			
	10 kişiden fazla	10	3,25	1,13	Toplam	88,03	107				
	Toplam	108	3,00	0,91							
Normatif Bağlılık	Yok	94	2,52	0,77	Gruplar Arası	10,87	2	5,43	9,908	,000	2>1 2>3
	3-10 kişi	4	4,09	0,38	Grup İçi	57,58	105	0,55			
	10 kişiden fazla	10	2,97	0,55	Toplam	68,45	107				
	Toplam	108	2,62	0,80							

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin kendilerine bağlı çalışan sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel bağlılık ($f(5,102)=9,585$, $p<,05$), devam ($f(5,102)=3,918$, $p<,05$) ve normatif ($f(5,102)=9,908$, $p<,05$) alt boyut bağlılık düzeylerinin kendilerine bağlı çalışan olması durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey Post Hoc Test'i sonucunda kendisine 3-10 kişi arasında çalışan bulunan

katılımcıların kendisine bağlı çalışan olmayanlara göre örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kendise bağlı olarak 3-10 kişi arasında çalışan bulunan katılımcıların 10 kişiden fazla bulunan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde normatif alt boyut bağlılık düzeyine sahip olduğu sonucu bulunmuştur. Çalışanların duygusal bağlılık boyutunda ($f(5,102)=3,046$, $p>,05$) kendilerine bağlı çalışan bulunup bulunmamasının anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Tablo 11).

3.4. Çalışanların İş Güvenliği Puanlarının Dağılımı

Bu bölümde çalışanların iş güvenliği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistiksel analizleri sonucu elde edilen ortalama, standart sapma, mod, medyan, en düşük ve en yüksek değerler sunulmuştur.

Tablo 12.
Çalışanların İş Güvenliği Puanlarının Dağılımı

	Ort.	Ss.	Mod	Medyan	En Düşük	En Yüksek
İş Güvenliği Toplam Puan	3,38	,40	2,91	3,44	2,19	4,34

Katılımcıların iş güvenliği toplam puanlarının ortalamalarının 3,38 (\pm ,40), modun 2,91, medyanın 3,44, en düşük puanın 2,19, en yüksek puanın 4,34 olduğu bulunmuştur (Tablo 12).

3.5 İş Güvenliği Algısı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler

Bulguların ikinci bölümünde katılımcıların iş güvenliği algısı düzeyleri ve demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, kendisine bağlı çalışan durumu değişkenleriyle karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar ilgili araştırma soruları çerçevesinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 13.

Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Düzeyleri

Cinsiyet		n	Ort.	Ss.	Sd	t	p
İş Güvenliği Algısı	Erkek	12	3,55	0,47	106	1,536	,106
	Kadın	96	3,36	0,39			

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız gruplar t testi analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların iş güvenliği algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t(106)=1,539;p>,05$)(Tablo 9). Diğer bir deyişle çalışanların kadın ya da erkek olması iş güvenliği algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Tablo 13).

Tablo 14.

Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Düzeyleri

	n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
25 yaş ve altı	27	3,33	0,30	Gruplar Arası	,62	4	,16	,960	,433	
26-30 yaş arası	25	3,35	0,42	Grup İçi	16,74	103	,16			
31-35 yaş arası	33	3,36	0,45	Toplam	17,36	107				
36-40 yaş arası	19	3,44	0,44							
41-45 yaş arası	4	3,72	0,29							
Toplam	108	3,38	0,40							

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların yaşlarının iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, farklı yaş gruplarından olsalarda anlamlı düzeyde farklılaşan iş güvenliği algısının gözlenmediği tespit edilmiştir ($f(4,103)=,960$; $p>,05$) (Tablo 14).

Tablo 15.

Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri

		n	Ort.	Ss.	Sd	t	p
Medeni Durum	Evli	78	3,40	0,41	53,25	,737	,463
	Bekar	30	3,33	0,40			

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların medeni durumlarının iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($t(53,25)=,737$; $p>,05$) (Tablo 15).

Tablo 16.

Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılık Düzeyleri

	n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Çocuk yok	44	3,37	0,40	Gruplar Arası	1,13	3	,38	2,407	,071	
Tek çocuk	25	3,23	0,44	Grup İçi	16,23	104	,16			
İki çocuk	29	3,45	0,40	Toplam	17,36	107				
Üç çocuk	10	3,59	0,19							
Toplam	108	3,38	0,40							

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarının iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($f(3,104)=2,407$; $p>,05$) (Tablo 16).

Tablo 17.
Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Düzeyleri

	n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
İlköğretim Terk	6	3,48	0,51	Gruplar Arası	,74	4	,18	1,144	,340	
İlköğretim	22	3,52	0,34	Grup İçi	16,62	103	,16			
Ortaokul	23	3,37	0,39	Toplam	17,36	107				
Lise	47	3,31	0,44							
Üniversite	10	3,35	0,27							
Toplam	108	3,38	0,40							

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların eğitim düzeylerinin iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($f(4,103)=1,144$; $p>,05$) (Tablo 17).

Tablo 18.
Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeyleri

	n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
1 yıl ve altı	33	3,43	0,35	Gruplar Arası	1,29	5	,26	1,636	,157	

2-5 yıl	33	3,34	0,36	Grup İçi	16,07	102	,16			
6-10 yıl	23	3,24	0,43	Toplam	17,36	107				
11-15 yıl	7	3,64	0,37							
16-20 yıl	7	3,41	0,68							
21 yıl ve üstü	5	3,58	0,26							
Toplam	108	3,38	0,40							

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların çalışma sürelerinin iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($f(5,102)=1,636;p>,05$) (Tablo18).

Tablo 19.

Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Haftalık Çalışma Süresine Göre Farklılık Düzeyleri

	n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
40 saat ve altı	14	3,42	0,38	Gruplar Arası	,69	3	,230	1,437	,236	
40-45 saat	54	3,33	0,43	Grup İçi	16,67	104	,160			
45-50 saat	33	3,38	0,39	Toplam	17,36	107				
50 saat ve üstü	7	3,66	0,19							
Toplam	108	3,38	0,40							

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların haftalık çalışma sürelerinin iş güvenliği algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($f(3,104)=1,437$; $p>,05$) (Tablo 19).

Tablo 20.

Çalışanların İş Güvenliği Algısı Puanlarının Kendisine Bağlı Çalışan Sayısına Göre Farklılık Düzeyleri

	n	Ort	Ss		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Fark
Yok	94	3,33	,38	Gruplar Arası	1,296	2	,648	4,234	,017	3>1
3-10 kişi	4	3,64	,65	Grup İçi	16,064	105	,153			
10 kişiden fazla	10	3,67	,36	Toplam	17,360	107				
Toplam	108	3,38	,40							

Çalışanların iş güvenliği algısı düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların kendilerine bağlı çalışan sayısına göre iş güvenliği algılarının anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($f(2,105)=1,234$; $p>,05$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey Post Hoc Test'i sonucunda kendisine bağlı 10 kişiden fazla çalışanı bulunan katılımcıların (3,67; $\pm,40$) kendisine bağlı çalışanı hiç olmayanlara göre (3,33; $\pm,38$) iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 20).

3.6. Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki

Bulguların dördüncü ve son bölümünde çalışmanın ana problemi olan örgütsel bağlılık ve iş güvenliği ilişkisi incelenmiş, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 21.

Çalışanların İş Güvenliği Algıları ile Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyut Bağlılıkları Arasındaki İlişki

		İş Güvenliği Algısı
Örgütsel Bağlılık	r	,31
	p	,001
	n	108
Duygusal Bağlılık	r	,21
	p	,027
	n	108
Devam Bağlılığı	r	,21
	p	,031
	n	108
Normatif Bağlılık	r	,29
	p	,003
	n	108

Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş güvenliği algıları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için Pearson Moment Korelasyon testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların iş güvenliği algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki doğru ortanlı ve orta düzeyde olarak saptanmıştır ($r=,31$; $p<,05$). Diğer bir deyişle katılımcıların iş güvenliği algıları olumlu yönde arttıkça örgütsel bağlılıkları da buna paralel olarak artmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılıkları ise iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda duygusal bağlılık ve iş güvenliği algısı arasında zayıf kuvvette ve doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,2$; $p<,05$). Başka bir ifadeyle çalışanların iş güvenliği algıları olumlu yönde arttıkça duygusal bağlılıklarının da aynı şekilde arttığı gözlenmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ve iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda devam bağlılığı ve iş güvenliği algısı arasında zayıf kuvvette ve doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,021$, $p<,05$). Diğer bir deyişle iş güvenliği algısı olumlu yönde arttıkça devam bağlılığı da benzer şekilde artmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ve iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda devam bağlılığı ve iş güvenliği arasında zayıf kuvvette ve doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,29$, $p<,05$). Başka bir ifadeyle çalışanların iş güvenliği algıları olumlu yönde arttıkça, iş yerlerine olan normatif bağlılıkları da benzer şekilde artış göstermektedir (Tablo 21).

BÖLÜM 4: YORUM ve TARTIŞMA

Günümüz modern çalışma hayatında işletmelerin varoluş nedeni olan karlılık ve verimlilik, işletmelerin bilimsel ve teknolojik alandaki donanımı kadar, temel bileşenini oluşturan çalışan niteliği ve özellikle de bu niteliğini ortaya koymasına imkan verecek çeşitli psikolojik faktörler ve çalışma koşulları ile doğrudan ilgilidir. Örgütsel bağlılık ve iş güvenliği işletmelerin hedefledikleri verimliliğe ulaşmada çalışan kaynağını doğru değerlendirebilmesi için önemli unsurlardandır. Aslına bakılırsa çalışan ve işletmenin çıkarlarının kesişiminde olduklarından bu iki kavram iş yaşamının her iki taraf açısından da arzu ettikleri hedefleri gerçekleştirmelerini sağlamada önemli bir yere sahip görünmektedir.

Örgütsel bağlılık çalışanın iş yerleriyle kurdukları ilişki olup, duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışan örgütün amaç ve değerlerini kabullenerek örgütün menfaatine büyük çaba sarfetmesini içerirken, devam bağlılığı çalışanın rasyonel bir analiz yaparak örgütte çalışmaya devam etmesini kar zarar hesabı yaparak değerlendirmesi, normatif bağlılık ise çalışanın ahlaki değer ve doğruları gereği örgütte çalışmayı bir yükümlülük olarak görüp çalışmayı sürdirmesi anlamına gelmektedir. Diğer bir bileşen olan iş güvenliği, çalışanın görev sorumluluklarını yerine getirebilmesi için tüm tedbirlerin alınarak fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı bir şekilde faaliyet göstermesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu çalışmanın ana amacı örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısı kavramları üzerinde durmak, onlara etki eden çeşitli demografik faktörleri tanımlamak ve en önemlisi ikisi arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktır. Bu amaçla araştırmacı tarafından katılımcıların demografik bilgilerini elde edebilmek için araştırmacı tarafından oluşturulmuş Kişisel Bilgi Formu, örgütsel bağlılığı ölçmek için Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve iş güvenliği algısını ölçebilmek için İş Güvenliği Algısı Ölçeği Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde makine sektöründe faaliyet gösteren bir işyerindeki 121 çalışana uygulanmış; hatalı ve eksik doldurulan ölçeklerin dışarıda tutulması sonucu 108 katılımcının verisi geçerli bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan demografik değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, kendisine bağlı bulunan çalışsn sayısı ve haftalık çalışma saati değişkenlerini içermekte olup, bu değişkenler ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. Her bir demografik değişkenin çalışmanın iki ana değişeni

olan örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısı ile uygun istatistiksel testler kullanılarak analiz edilmiştir.

İlk olarak çalışanların cinsiyetlerinin katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ve normatif alt boyut bağlılıklarını anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Erkekler genel olarak örgütsel bağlılıkta ve özel olarak da normatif bağlılıkta normatif bağlılıkta kadınlara göre daha yüksek düzeyde bağlılığa sahiptir. İlgili literatür incelendiğinde cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisine dair bir fikir birliği oluşmadığını; kimi araştırmacılar kadınların erkeklere göre (Durna ve Eren, 2005), kimi araştırmacılar ise erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu (Kurşunoğlu ve Tanrıoğen, 2010), kimi araştırmacılar ise cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığını bildirmişlerdir (Negiz, Oksay ve Akman, 2011).

İkincisi katılımcıların yaşları örgütsel bağlılıklarına anlamlı olarak etki etmemekle birlikte, normatif bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etki yaratmıştır. Yaş aralığı 41-45 arasında olan çalışanlar, yaş aralığı 31-35 ve 36-40 olan katılımcılara göre normatif bağlılık boyutunda daha yüksek bağlılık sergilemişlerdir. Yaş değişkeninin örgütsel bağlılıkla ilişkisine yönelik ilgili literatür, yaş ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu, çalışanların yaşlarının arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığını vurgulamaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990; Angle ve Perry, 1981). İnsanların yaşlandıkça manevi duygularının da yoğunlaştığı, buna paralel olarak hayat pratiklerinde ahlaki değer ve doğrularının daha fazla yer kapladığı göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmada normatif bağlılık alanında tespit edilen ileri yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişki, çalışanların ileri yaşlarda hayatlarında ahlaki değer ve doğrularının daha fazla ağırlık kazanmasıyla ilintili olabilir.

Üçüncü olarak çalışanların evli ya da bekar olmalarının ne örgütsel bağlılıklarına ne de duygusal devam ve normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Benzer sonuç çeşitli araştırmacılar tarafından da bildirilmiştir (Küçük, 2012; Akgöl 2010; Eren, 2013).

Dördüncüsü çalışanların çocuk sahibi olma durumları ve sahip oldukları çocuk sayısının örgütsel bağlılıkları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

Beşinci olarak çalışanların eğitim düzeylerinin genel olarak örgütsel bağlılıkları, özel olarak da normatif bağlılıklarını anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. İlk öğretim mezunları, lise ve üniversite mezunlarına oranla daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık

sergilemişlerdir. Bir başka ifadeyle düşük eğitim düzeyi daha yüksek örgütsel bağlılıkla ilişkili görülmüştür. Bu bulgu genel olarak literatür tarafından da desteklenmektedir (Angle ve Perry, 1981; Glisson ve Durick, 1988; Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006). Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında saptanan bu ters orantılı ilişkinin, eğitim düzeyinin yükseldikçe çalışanın örgütten beklentilerinin artması, ayrıca iş bulma imkanlarının da kolaylaşmasıyla ilgili olabileceği düşünülmüştür.

Altıncısı çalışanların çalışma sürelerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle çalışanın meslekte geçirdiği süre, çalışanın örgütüne olan bağlılığını etkilememektedir. Bu sonuç literatürdeki yaygın kanıyla çelişmektedir. Cohen (1993), Çöl ve Gül (2005) ve Sığrı (2007) bildirdikleri çalışmalarda, işgörenlerin örgütteki çalışma süresi ve örgütsel bağlılıkları birbirine paralel olarak artmaktadır. Bu çalışmada böyle bir sonuca varılması, tüm çalışma süresi ve o an çalışılan örgütteki çalışma süresi ayırımından kaynaklanıyor olabilir. Bahsedilen çalışmalarda söz konusu olan mevcut kurumdaki çalışmada geçen süre iken, bu çalışmada sorulan meslekte farklı kurumları da kapsayacak biçimde geçen tüm süredir. Bu ikisi arasındaki farklılık, çalışma bulgusu ve literatür bulgusu arasındaki çelişkiyi açıklayabilir.

Son olarak kendisine bağlı çalışanı bulunan katılımcıların bulunmayanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca devam bağlılığı boyutunda da benzer sonuca ulaşılmış, normatif bağlılık boyutunda ise kendisine bağlı çalışan sayısı 3-10 olan katılımcıların 10 kişiden fazla olanlara göre de daha yüksek olduğu bulunmuş; normatif bağlılığın belirli bir çalışan sayısından sonra düşüğe geçtiği gözlenmiştir. Çalışanın kendisine bağlı çalışanları olmasının, kendisini önemli görmesini sağladığından ve sorumluluk hissini arttırdığından örgütüne olan aidiyet hissini güçlendirmiş olabileceği düşünülmüştür.

Çalışmanın ikinci bölümünü oluşturan iş güvenliği algısı değişkeninin çalışanlarının demografik değişkenlerini içeren cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, haftalık çalışma süresi gibi değişkenlere göre anlamlı olarak farklılaşmadığı, yalnızca kendisine bağlı çalışan olduğunda anlamlı olarak yüksek çıktığı bulunmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri ile çalıştıkları örgüte ilişkin iş güvenliği algıları arasında anlamlı bir ilişki olmayışı, çalışanların iş yerlerindeki iş güvenliği algılarının kişisel faktörlerden çok çevresel faktörlerden

etkileniyor olabileceğini düşündürmüştür. Bir başka deyişle çalışanın iş güvenliği algısı kendi bireysel özelliklerinden etkilenmemekte, muhtemelen iş yerine bağlı koşullardan etkilendiği düşünülmektedir. Katılımcıların kendisine bağlı çalışanlar olduğunda iş güvenliği algılarının yükselmesinin, başkalarının sorumluluğuyla iş güvenliği prosedürlerine daha fazla dikkat verme, bu nedenle var olan iş güvenliği uygulamalarının daha fazla farkında olmalarıyla ilintili olabileceği düşünülmüştür.

Son olarak, çalışmanın üzerinde durduğu ana soru olan örgütsel bağlılık ile iş güvenliği algısı arasında kayda değer bir sonuca ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları iş güvenliği algılarıyla ilişkili bulunmuştur. Başka deyişle çalışanın örgütüne olan bağlılığı yükseldikçe, örgütünü daha güvenli bir işyeri olarak algılamaktadır. Aynı durumun örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları için de geçerlidir. Çalışanların iş güvenliği algıları, duygusal, devam ve normatif bağlılığa paralel olarak artmaktadır. Örgütsel bağlılık tüm boyutlarıyla iş güvenliği algısı ile ilişkili görülmektedir. Buradan iş yerini güvenli olarak algılayan bir çalışanın örgütüne bağlılığının da paralel olarak artacağı sonucu çıkmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada organize sanayi bölgesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve iş güvenliği algıları arasındaki ilişkinin açığa çıkartılması amaçlanmıştır. Bu ana amaca ek olarak çalışanların çeşitli demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İlgili demografik değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve kendine bağlı çalışan sayısı değişkenlerinden oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Söz konusu durum örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık için de aynı şekilde bulunmuştur. Demografik değişkenler ile ilgili olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeylerine ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı, iş güvenliği algısının ise yalnızca kendisine bağlı çalışanları olan çalışanlar arasında farklılaştığı tespit edilmiştir.

Bu çalışma çerçevesinde yapılan kapsamlı alan taramasında ne yurt içi, ne de yurt dışında bu iki değişkenin birbirleriyle ilişkisine dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması, çalışmanın bu ana araştırma konusunu benzersiz kılmakta, ileride yapılabilecek çalışmalara esin kaynağı olacağını göstermektedir. Araştırmacıların çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş güvenliği algısını farklı alanlardan farklı örneklem gruplarıyla derinlemesine çalışmaları önerilmektedir. Ayrıca bu çalışma ışığında kurumlar verimlilik ve karlılığı arttırmaya yönelik çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısının önemine ilişkin bir fikir edinerek; yapacakları çalışmaların kurumsal verimliliği arttıracığı düşünülmektedir. Yöneticilerin de bu çalışmayla kurum aidiyetini artırıcı çalışmalar yapması ve verimliliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akbulut, T. (1994). *İşçi sağlığı prensip ve uygulamaları* (2. Baskı). İstanbul: Sistem.
- Akyiğit, E. (2001). *İçtihatlı ve uygulamalı iş kanunu şerhi*. İstanbul: Seçkin Yayınevi.
- Altıntaş, F. (2002). *İşletmelerde çağdaş yaklaşımlar*. Bursa: Ezgi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (20. Baskı) Ankara: Pegem.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T.(2003). *İş hukuku*. İstanbul :Beta.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Nobel.
- Sabuncuoğlu, Z.(2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ezgi.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior* (5th ed.). New York:John Willey&Sons.
- Yiğit, A. (2008). *İş güvenliği ve iş sağlığı*. Bursa: Aktuel.

Sürelili Yayınlar

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of effective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A.C ve Paksyo, M.(1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesine meyer-allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15.
- Berman, N. (1992). The dimesion of otganizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 380-401.

- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 9, 288-300.
- Buchanan, B. (2000). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15, 5-34.
- Carmeli, A., & Gefen, D. (2005). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 63-86.
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.
- Cohen, A. (1992) .antecedents of organizational commitment across occupational groups: a meta analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539- 554.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2011). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 52-66.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2011). Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Yönetim*. 22, 29-47.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20, 77-89.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6, 31-45.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19, 291-306.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15, 179-194.
- Derin, N., ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin malatya merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*. 17, 509-530.
- Dick, G., ve Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal of Public Sector Management*. 14, 111-128.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 29, 37-61.
- Durna, U., Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 210-219.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 63-79.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Gül, H.(2007). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi .*Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2, 37-55.
- Güvercinci, M. (2005). İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni dönem, *İşveren*, 43, 9.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi.*, 25, 317-334.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499-517.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2) 74-89

- Khan, M. R., Ziauddin, J. F., Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15, 292-298.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.*, 8, 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., & Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Lambert, E. G., Griffin, M. L., Hogan, N. L., ve Kelley, T. (2014). The ties that bind organizational commitment and its effect on correctional orientation, absenteeism, and turnover intent. *The Prison Journal*, 3, 1-22
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171- 194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J, (1997). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal Of Workplace Learning*, 24, 256-269.
- Negiz, N., Oksay, A., ve Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (İsparta örneği). *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year*, 2, 2007-229.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492- 499.
- Odaman, S. (2005). 4857 sayılı yeni iş kanunu döneminde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin önemi ve ohsas 18001 yönetim sistemi. *Mercek Dergisi*, 10, 132.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 113-130.
- Özkaya Onay, M., Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E., (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13, 77-96.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, 79-97.
- Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13, 143-164.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited, *Academy Of Management Review*, 12, 460-471.
- Saleh, S. D., ve Hosek, J. (1976). Job involvement: concepts and measurements, *Academy of Management Journal*. 19, 213-224.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*. 16, 143-150.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma, *Anadolu University Journal Of Social Sciences*. 7, 261-278.
- Srivastava, S. (2013). Job satisfaction and organizational commitment relationship: effect of personality variables, *Vision: The Journal of Business Perspective*, 17, 159-167.
- Tekin, A. (1991). İş güvenliği ve önemi. *Anadolu Üniversitesi İİ BF Dergisi.*, 9, 332-333.
- Tengilimoğlu, D. ve Famta M. A. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 1, 60-84.

- Tüzüner, V. L., ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40, 138-154.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 395–412.
- Yazıcıoğlu, İ.ve Topaloğlu I, G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1, 3-16.
- Yıldırım, İ., Akyüz, K. C., Aydın, A., ve Alevli, C. (2015). Akdeniz bölgesi orman ürünleri sanayi çalışanlarının iş güvenliği algılarının belirlenmesi. *Sdü Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3 213-222.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zangora, G. (2001). Organizational commitent: a concept analysis. *Nusing Forum*, 36, 14–22.

Tezler

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Akgöl, A(2010). *Vardiyalı Çalışanlarda Örgüte Bağlılık*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Atay, F. (2006). *Endüstri Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin İş Güvenliği Algı Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya
- Balcı, R. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. (Yayımlanmamış doktora tezi).Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara .
- Bozkurt, F., (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*.

(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Eren, H.(2013). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgüte Bağlılık Durumları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü , Ankara.

Güçlü, H.(20006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir .

Gürkan Çetin, G (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi 'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Küçük, M. (2012). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Alışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi*. . (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Çanakkale.

Web Sayfaları

Ilo.org,. (2016). Safety and health at work. Retrieved 1 February 2016, from <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

EKLER

EK 1 : KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu kişisel bilgi formu, araştırmacının kendisi tarafından geliştirilmiştir. Lütfen aşağıdaki seçeneklerden sizin için uygun olan cevabın için parantez içine çarpı (X) işareti koyun

Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Bay <input type="checkbox"/> Bayan
2- Yaşınız <input type="checkbox"/> 25 yaş ve altı <input type="checkbox"/> 36-40 yaş arası <input type="checkbox"/> 51 yaş ve üstü <input type="checkbox"/> 26- 30 yaş arası <input type="checkbox"/> 41-45 yaş arası <input type="checkbox"/> 31-35 yaş arası <input type="checkbox"/> 46-50 yaş arası
3- Medeni Durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Boşanmış
4- Çocuk Sahibi Olma Durumu <input type="checkbox"/> Çocuk Yok <input type="checkbox"/> Üç Çocuk <input type="checkbox"/> Tek Çocuk <input type="checkbox"/> Dört Çocuk ve Üstü <input type="checkbox"/> İki Çocuk
5- Eğitim Durumu <input type="checkbox"/> İlköğretim Terk <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans/Doktora

6- Çalıştığınız İş Yerindeki Çalışma Süreniz

- 1 Yıl ve Altı 11-15 Yıl
 2-5 Yıl 16-20 Yıl
 6- 10 Yıl 21 ve Üstü Yıl

7- Size Bağlı Olarak Çalışan Personel Sayısı

- Yok 10 kişiden fazla
 3 ve daha az kişi
 4- 10 Kişi

8 – Çalışma Şekli

- Normal (8:00-18:00)
 Vardiyalı
 Düzensiz

9- Haftalık Çalışma Saati

- 40 saat ve altı 50 saat ve üstü
 40- 45 saat
 45-50 saat

EK 2: İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki maddeler insanların kendilerine, performanslarına ve diğer insanlara karşı tutumlarını ölçmek için hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap diye bir şey yoktur. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Maddeler üzerinde çok fazla zaman kaybetmeden, aklınıza ilk gelen ve sizin için doğru cevabı veriniz.

İş Güvenliği Ölçeğinde yer alan her soru 1'den 5'e kadar derecelendirilmiştir. (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklindedir. Her soru için size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz.

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ	Hiç	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
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 önerilerimi 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 ödüllendirilirimse 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. Yöneticimiz işyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol eder	1	2	3	4	5	

12. İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğiyle kârla ilgilendiği kadar de 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
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. İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	1	2	3	4	5
24. Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşüktür.	1	2	3	4	5
25. Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	1	2	3	4	5
26. Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	1	2	3	4	5
27. İşimizin 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 yapmadığımızda farkeder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	1	2	3	4	5



EK 3: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Ölçekte örgütsel bağlılıkla ilgili davranışları ölçen bazı ifadeler verilmiştir. Sizden istenen bu ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu, sizin durumunuzu ne ölçüde yansıttığını belirtmenizdir.

Ölçekte “Örgüt” kavramıyla, şu an itibarıyla çalıştığımız İŞ YERİ kastedilmiştir.

1 "Kesinlikle katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum", 5 “Kesinlikle katılıyorum” karşılığındadır.

	Kesinlikle Katılmıyorum “1”	Katılmıyorum “2”	Kararsızım “3”	Katılıyorum “4”	Kesinlikle Katılıyorum “5”
1-Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2-Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
3-Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	1	2	3	4	5
4-Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
5-Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.	1	2	3	4	5
6-Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar veririm, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu	1	2	3	4	5
7-Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5
8-Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	1	2	3	4	5
9-Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5
10-Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11-Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
12-Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	1	2	3	4	5

13-Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	1	2	3	4	5
14-Örgütüme çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
15-Örgütüme güçlü bir ait olma hissi <u>beslemiyorum</u>	1	2	3	4	5
16-Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
17-Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
18-Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

Bayram GÜNDÜZ

E-posta / web : dr_pdrog@hotmail.com

Tel : 0 505 427 88 48

Kişisel Bilgi

Medeni Durum : Evli

Doğum Yeri : Elazığ, 10.10.1983

Askerlik : Terhis (Yedek subay olarak yapıldı)

Eğitim

Yüksek Lisans : 2014-2016 Nişantaşı Üniversitesi Psikoloji (Tezli Yüksek Lisans)

Lisans : 2000–2004, Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

Beceriler

: Metropolitan Okul Olgunluğu Testi

: 37-48 Aylık Çocukların Gelişim Özellikleri Değerlendirmesi

: Childrens Apperception Test

: Frostig Görsel İdrak Gelişme Testi

: Piers-Harris' In Çocuklarda Öz Kavramı Ölçeği

: Portage Erken Çocukluk Dönemi Eğitim Programı

: Rorschach Testi

: Tematik Algı Testi

: Wisc-R Zeka Testi

: Draw a Person Kişilik Testi

: MMPI Kişilik Testi

Yabancı Dil : İngilizce (iyi)

İş Deneyimleri : Yeni Ufuklar Kişisel Gelişim ve Danışmanlık Merkezi, 2003

: MEB. Gebze Rehberlik Araştırma Merkezi'nde Psik.Danışman,
2004,

: Eşrefbey İlkokulu (2005..) halen devam ediyor.

: Heybeliada Deniz Lisesi Komutanlığı'nda RDM Amiri, 2007

Katıldığı Eğitimler ve Seminerler

: Psikolojik Testler Eğitimi (Psikolojik Testler Derneği) 2008

: Çözüm Odaklı Psikoterapi Eğitimi, Gebze RAM, 2007

: Madde Bağımlılarında Psikolojik Destek Eğitimi, Gölcük
Donanma Komutanlığı, Prof.Dr.M Beyazyürek 2007

: Cinsel Eğitim Eğitici Eğitimi, Hacettepe Üniversitesi (60 Saat),
2002

: Psiko Eğitim Programı Gebze RAM 2004

: UNICEF Projeleri MEB işbirliğinde Uzman olarak eğitici
eğitimleri 2004-2005

: UNICEF-MEB Haydi Kızlar Okula Projesi Uygulayıcı
Eğitimleri 2004-2005

: Atılganlık Eğitimi Eğitici çalışmaları Gebze RAM 2005

: Dikkat Eksikliği Hperaktitite Eğitim Programı (20 saat) Gebze
RAM 2006

Bilgisayar

: MS Office Programları.