

İŞ SAĞLIĞI-GÜVENLİĞİ, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞ- LILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ERZURUM VE İSTANBUL UYGULAMASI^{1*}

Prof. Dr. Orhan ÇINAR

*Atatürk Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

Arş. Gör. Mine GÜNDOĞDU

*Marmara Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çimento ve tekstil işletmelerinde iş sağlığı-güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma verileri Erzurum’da faaliyet gösteren özel bir çimento fabrikası (115 kişi) çalışanları ile İstanbul’da faaliyet gösteren özel bir tekstil fabrikası (83 kişi) çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırma sonucunda İSG uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı-güvenliği uygulamalarının iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı-güvenliği, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Erzurum, İstanbul.

¹ * Bu çalışmanın ilk hali 17.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde (2-4 Haziran 2016, Erzurum) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

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

ABSTRACT

This study aims to review the relationship between occupational health-safety applications, job satisfaction and organizational commitment. This paper includes a theoretical framework and findings of a survey study conducted to the employees (198 person) working in a private concrete factory located in (115 person) Erzurum and in a private textile factory located in Istanbul (83 person). As a result of the study it is found out that applications related to the occupational health-safety have positive relationships with job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Occupational health-safety, Job satisfaction, Organizational commitment, Erzurum, İstanbul.

GİRİŞ

Çalışma hayatında sektör ve yapılan iş ne olursa olsun emek, her zaman gerekli ve önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Günümüzde, iş hayatında işletmeler arasında yoğun rekabet yaşanmakta, stratejik amaçları gerçekleştirme noktasında işletmeler nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. İşgücünün geliştirilmesinin yanında elde tutulması, en uygun koşullarda çalıştırılması ve korunması da dikkat edilmesi gereken hususlar olarak görülmektedir.

Sağlık ve güvenlik ihtiyacı, çalışma faaliyeti ile ortaya çıkmasına rağmen, ne kadar önemli olduğu tam olarak ancak Sanayi Devriminden sonra anlaşılmıştır. Çernobil (Kiev-Ukrayna)'de 26 Nisan 1986'da meydana gelen nükleer kaza, ülkemizde 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da yeraltı kömür ocağında aralarında 5 maden mühendisinin de bulunduğu 301 maden emekçisinin yaşamını yitirdiği facia ve daha niceleri, İş Sağlığı-Güvenliği (İSG) uygulamalarının gerekliliğini acı bir şekilde ortaya koymaktadır.

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

(2003), çalışanın çalışma şartları ile kullanılan mühimmattan dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerden arınmış ya da bu tehlikelerin asgari seviyeye indirildiği bir çalışma ortamında huzurlu bir şekilde yaşayabilmeyi İSG olarak tanımlamaktadır. Buna göre çalışanların örgütlerde huzurlu bir şekilde çalışmasının sağlanmasıyla onların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin olumlu yönde etkileeneceği beklenebilir.

Günümüz işletmelerinde İSG, çalışanların bağlılık, devam, motivasyon, verimlilik, iş tatmini ve üretkenliğini etkilemesi sebebiyle üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada, İSG uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmektedir.

Uluslararası ve Türk yazınında, İSG üzerine çok sayıda kuramsal ve alan çalışmasının yapıldığı gözlenmektedir. Ancak İSG ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın ilk bölümünde İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık hakkında kısa bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, bu üç kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen anket çalışmasının detaylarına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise bulgular değerlendirilmiş ve konuya ilişkin öneriler sunulmuştur.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Sağlığı-Güvenliği

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

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

Bu amaçlar (Pala, 2005);

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

İş sağlığı amaçları incelendiğinde bu amaçların yerine getirilebilmesi için farklı meslek gruplarının katılımının gerekli olduğu görülmektedir.

Güvenlik, bazı yazarlar tarafından emniyet halinde olma olarak tanımlanırken, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Türk Standardı 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardında “kabul edilemez zarar riskinden uzak kalma” olarak ifade edilmektedir. Telifisi mümkün olmayan zarar ve risklerden uzak kalmak, iş sağlığı-güvenliğinin temelini inşa eder. Telifisi mümkün olmayan zarar ve riskler çalışanlar üzerinde meslek hastalıklarına ve iş kazalarına yol açmaktadır. Bu sebeplerden dolayı her örgütün kendine has bir güvenlik kültürü olmalıdır (Öner, 2014).

İnsanoğlunun varlığından itibaren İSG uygulamalarından bahsetmek mümkündür. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde de bahsettiği gibi insan ihtiyaçları sınırsızdır ve insanların bu ihtiyaçları karşılaması için çalışmaya ihtiyacı vardır. İnsanların çalışma sahaları artıkça meslekler ortaya çıkmış, bunu iş kazaları ve meslek hastalıkları takip etmiştir. Sanayileşme ve teknolojinin gelişmesiyle fabrikaların kurulması, üretimde artışı sağlamak için vardiyalı çalışma ve fazla mesainin başlamasıyla kadın ve çocukların çalışma hayatına girmesi iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşma sıklığını artırmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması İSG’nin gerekliliğini gözler önüne sermiştir (Bıyıkçı, 2010; Devedakan, 2007; Kılıkış, 2014).

ILO’ya göre dünyada her gün 6300 kişi ve her yıl 2.3 milyondan fazla çalışan iş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybetmektedir (Kılıkış, 2014). Nitekim ülkemiz özellikle ölümlü iş kazalarında Avrupa’da ilk sırada, dünyada ise üçüncü sırada yer almaktadır (TMMOB, 2015).

1.2. İş Tatmini

İş, çalışanların hayatlarının çok büyük bir bölümünü kapsadığı için iş tatmini, örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini kavramını ilk olarak Hopock literatüre kazandırmıştır (Ghosh and Ghorpade, 1991). Hopock’a göre iş tatmini, bir çalışana “İşimden tatmin oluyorum” dedirten psikolojik ve çevresel durumların bir birleşimidir. İş tatmininin tanımlanmasında en fazla başvurulan tanım Locke (1976) tarafından yapılan tanımdır. Locke, iş tatminini “kişinin iş ve iş deneyimlerini değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu ya da pozitif duygusal durum” şeklinde tanımlamıştır.

Green’e (2010) göre iş yaşamı kalitesinin göstergelerinden biri iş tatminidir. İş tatmini, işgücü devir oranını, tembelliği, devamsızlığı, işe geç gelmeyi, stresten dolayı ortaya çıkan sağlık sorunlarını azaltır ve örgütsel bağlılığı

artırır (Rusbult, et al, 1988; Tet and Meyer, 1993; Moser, 1997; Allen, 2006; Chimanikire, 2007). İşlerinden dolayı tatmin olan çalışanlar aynı zamanda ev yaşamlarında da olumlu tutum sergilerler ve böylece psikolojik olarak daha sağlıklı bir toplumun ortaya çıkması mümkün olur.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamında başarılı olmanın ve belirlenen amaçlara ulaşmanın belirleyici faktörlerinden biri nitelikli işgücüne sahip olmak ve aynı zamanda bu işgücünün örgütte çalışmaya devamını sağlamaktır. Bu bağlamda örgütler, işgücü devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar.

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte kalmaya devam etme arzusunun bir göstergesidir. Bu bağın güçlü olması en az üretim kadar önemlidir. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıf olmasıyla işe geç gelme veya işe gelmeme, işten ayrılma ve dolayısıyla işgören devir oranının yüksek olması gibi durumlar ortaya çıkmakta ve bunlar işletme performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında incelenmiş, daha sonraları Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi araştırmacılar konuya ilgi duymuşlardır (Atak, 2009; Hasanov, 2010). Yabancı literatürde “organizational commitment” olarak kullanılan kavram, Türkiye’de yapılan ilk çalışmalarda Varoğlu (1993), Tuncer (1995) ve Balay (2000) tarafından örgütsel bağlılık, Celep (1996) ve Balcı (2000) tarafından ise örgütsel adanmışlık olarak adlandırılmıştır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramının daha çok tercih edilip kullanıldığı görülmektedir.

Mowday et al. (1979) örgütsel bağlılığı örgütsel amaç ve değerlere güçlü bir şekilde inanma, onları benimseme, daha fazla çaba harcayarak örgüt üyeliğini sürdürme isteği olarak tanımlamışlardır.

Allen and Meyer (1990) örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu olduğunu söylemişlerdir. Bunlar efektif (duygusal), devam ve normatif bağlılıktır. Efektif bağlılık örgüte karşı duygusal bağlılıktır. Örgüte güçlü efektif bağlılığı olan birey örgütten ayrılmak istemez. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılıp ayrılmama konusundaki maliyeti analiz etmesi sonucu duruma göre hareket etmesidir. Örgütten ayrılması, kalması durumundaki maliyetten daha yüksek ise devam etmeyi tercih etmektedir. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütün ona kazandırmış olduklarına karşı ahlaki olarak örgütte kalma zorunluluğu hissetmesidir.

2. ARAŞTIRMA

2.1.Amaç

Bu araştırmanın temel amacı çalışanların İSG algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ikinci olarak çimento ve tekstil sektörü çalışanlarının İSG algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın diğer bir amacı ise İSG algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda Şekil 1’deki araştırma modeli ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Çalışanların İSG algıları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır.

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

2.2. Yöntem

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli, amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır; araştırmacı bunlardan birinden faydalanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu biçimde betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabasına girilmez (Karasar, 2007).

2.2.1.Evren ve Örneklem

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

Erzurum ve İstanbul’daki fabrikalara anketler elden dağıtılmıştır. Erzurum’da bulunan özel çimento fabrikasına 150 anket dağıtılmış bunlardan eksiksiz doldurulan 115 adet anket istatistiksel analizlerde kullanılmıştır. İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasına 120 anket dağıtılmış bunlardan eksiksiz doldurulan 83 tanesi istatistiksel analizlerde kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın örnekleme 198 çalışandan oluşmaktadır.

2.2.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

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

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Araştırmada Allen and Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde kullanılan birçok ölçek bulunmakla birlikte bu ölçek en çok kullanılan ve kabul gören ölçektir. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ölçmektedir. Ölçekte, her bir boyut ile ilgili olarak 6 madde yer almakta olup ölçek toplam 18 maddeden meydana gelmektedir. Bu ölçeğin 3, 4, 6 ve 13.maddeleri negatif yönlüdür. Ölçeğin Türkiye’deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha Katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki (198 kişi) örneklem için örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı 0,74 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: İş tatminini ölçmek için Brayfield and Rothe’nin (1951) geliştirdiği ve 5 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek maddeleri Bilgin (1995)’den alınmıştır. Ölçeğin son iki maddesi negatif yönlüdür. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,75 olarak elde edilmiştir.

İSG Uygulamaları Performans Ölçeği: Bu ölçek, Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen ve Alanya’da bulunan konaklama işletmelerine uygulanmış olan İSG Uygulamaları Performans Ölçeğidir. Ölçek, 30 madde ve

5 faktörden oluşmaktadır. Üngüren ve Koç (2015) ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısını 0,95 olarak bulmuşlardır. Bu çalışma kapsamındaki örneklem için Cronbach Alpha Katsayısı 0,96 olarak elde edilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesine Tablo 1’deki aralıklar kullanılmıştır.

Tablo 1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralıkları

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

Kaynak: Çınar, 2012: 72

Uygulama hakkında çok derin sayısal bilgilerin mevcut olmadığı ve sadece veri sağlayanların subjektif değerlendirmelerine bağlı hallerde, özellikle sosyal bilimlerde genellikle parametrik olmayan testlerin kullanımı uygun görülmektedir. Bu araştırmanın verileri, anket tekniği aracılığıyla katılımcıların subjektif değerlendirmelerinden elde edildiğinden, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre yapılan karşılaştırmalarda parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows 16.0 programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış, istatistiksel analizlerde frekans-yüzde dağılımları, ortalama, Pearson Korelasyon katsayısı, iki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi ve birden fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Birden fazla grubun karşılaştırılmasında farklı olan grupları tespit etmek üzere gruplar ikili olarak alınmış ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

2.2.3.Ön Kabuller ve Sınırlılıklar

Veriler toplanırken katılımcılara anketlerden elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Bundan dolayı katılımcıların anket sorularına samimi ve doğru bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmiştir.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araş-

tırma, 2015 yılı Aralık ayında Erzurum’da özel bir çimento fabrikasında çalışanlar ile 2016 yılı Ocak ayında İstanbul’da özel bir tekstil fabrikasındaki çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

2.3. Bulgular

Bulgular tablolaştırılırken istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı olanlar dikkate alınmış, tablolaştırılmış ve değerlendirilmiştir.

2.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili demografik bilgiler Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

	Sayı	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	49	24,7
	Erkek	149	75,3
Durum	Evli	149	75,3
	Bekâr	49	24,7
Eğitim durumu	İlkokul	30	15,2
	Ortaokul	53	26,8
	Lise	83	41,8
	Ön lisans	20	10,1
	Lisans	12	6,1
Görev	Ağır iş işçisi	151	76,3
	Hafif iş işçisi	20	10,1
	Büro işleri	20	10,1
	Yönetici-Mühendis	7	3,5
Yaş	-25 yıl	36	18,2
	26-35 yıl	103	52,0
	36 yıldan fazla	59	29,8
İl	İstanbul	83	41,9
	Erzurum	115	58,1
Toplam	198	100	

2.3.2. Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Puanları

Araştırmaya katılanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Uygulamaları Performans Ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İSG Düzeyleri

N=198	Standart Sapma	Ortalama	Düzyer
İş Tatmini	1,11829	3,2424	Orta
Örgütsel Bağlılık	,56801	2,9641	Orta
-Duygusal Bağlılık	,70855	3,1322	Orta
-Zorunlu Bağlılık	,85775	2,7652	Orta
-Normatif Bağlılık	,78352	2,9949	Orta
İSG	,86419	3,5578	Yüksek

Tablo 3'e göre, çalışanların işlerinden dolayı tatmin olma düzeylerinin *orta* düzeyde olduğu görülmektedir. Tabloya ilişkin diğer bir bulgu ise örgütsel bağlılık düzeyinin *orta* olmasıdır. Bir başka deyişle çalışanlar halen çalışmakta oldukları işyerlerine orta düzeyde bağlı olduklarını bildirmişlerdir. Örgütsel bağlılık boyutları açısından bakıldığında en yüksek ortalama değerin duygusal bağlılığa verildiği görülmektedir. İSG algı düzeyinin *yüksek* olduğu görülmektedir. Katılımcılar, çalıştıkları işletmelerde İSG uygulamalarının düzeyini yüksek olarak değerlendirmektedirler.

2.3.3.İSG, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Korelasyon katsayılarına bakılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. İSG, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

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

Tablo 4'e göre, İSG algısı ile örgütsel bağlılık arasında ($r=0,495$; $p<0,01$) pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu bulguya göre çalışanların İSG algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Tabloya ilişkin diğer bir bulgu, İSG algısı ile iş tatmini arasında ($r=0,484$; $p<0,01$) pozitif yönde bir ilişkinin

var olmasıdır. Bu pozitif ilişkinin varlığı, işyerlerindeki İSG uygulamalarının çalışanların iş tatminine olumlu yönde katkı yaptığını göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ($r=0,507$; $p<0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki, iş tatmini artan bir çalışanın örgüte olan bağlılığının artacağını göstermektedir.

Bu bulgular, İSG, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu gösterdiğinden H1 hipotezi (H1:Çalışanların İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır) desteklenmiştir.

2.3.4. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

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

Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Tablo 5. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U)

	Cinsiyet	N=198	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
İş Tatmini	Kadın	49	113,47	2,966	,041*
	Erkek	149	94,91		
* $p < 0,05$ ise gruplar arasında fark vardır.					

Tablo 5'e göre kadın çalışanların iş tatmini düzeyleri erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında daha yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde, Gözen (2007) yapmış olduğu çalışmada kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Ataerkil toplumsal yapının getirmiş olduğu cinsiyete göre işbölümü, kadınları ev-içi emek üzerinden uzmanlaştırıp çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Bu durum erkekleri aile içerisinde ekonomik olarak sorumluluk taşıyan tek kişi olma rolüne getirmektedir. Kadınların çalışma hayatında sınırlı var olmaları ve cam tavan, mobing gibi uygulamalarla karşılaşmaları kadınların erkeklere göre beklentilerinin belirgin bir biçimde daha az olmasına neden olabilmekte, kadınların ücret, terfi gibi beklentilerini önemli derecede etkilemektedir. Ayrıca, kadın ve erkeklerin işten beklentilerinin farklı olması, iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Kadınların çalışma yaşamını, evden çıkmanın, sosyalleşmenin bir yolu olarak görmeleri ve işin kendilerini var edebilme fırsatı verdiğini düşünmelerinden dolayı kadınların iş tatmini yüksek çıkmış olabilir.

İllere Göre Karşılaştırma

Tablo 6. Çalışılan İle Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Mann-Whitney U)

	İl	N=198	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
İş Tatmini	Erzurum	115	91,54	3,857	,017*
	İstanbul	83	110,53		
*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.					

Tablo 6'ya göre İstanbul ilinde özel bir tekstil fabrikasında çalışmakta olan çalışanların iş tatmini düzeyinin Erzurum iline göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu ortaya çıkaran birden fazla sebep olabilir. Yapılan çalışmada uygulama alanlarının (sektör) farklı olması, bu farklılıklarla birlikte karşılaşılan risklerin farklı olması iş tatminini illere göre farklılaştırmış olabilir. Bunun yanı sıra Erzurum ilinin İstanbul'a göre daha kısıtlı imkânlarla sahip olması bir diğer sebep olarak gösterilebilir. Başka bir deyişle çalışanların hem İstanbul iline göre az gelişmiş bir ilde çalışmış olmaları hem de çalıştıkları sektörün çimento sektörü olması onların iş tatmini seviyesini İstanbul iline göre daha düşük bir seviyede bırakmış olabilir.

Yaş Durumuna Göre Karşılaştırma

Tablo 7. Yaş Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H)

	Yaş	N=198	Sıra Ortalaması	Farklı Olan Gruplar (LSD)	Chi-Square	p
Örgütsel Bağlılık	25 yıla kadar	36	72,01	36 yıl ve üzeri farklıdır diğerlerinden	18,956	,000*
	26-35 yıl	103	95,50			
	36 yıldan fazla	59	123,56			
İSG	25 yıla kadar	36	75,65	25 yıla kadar farklıdır diğerlerinden	12,692	,002*
	26-35 yıl	103	97,13			
	36 yıldan fazla	56	118,19			
*p< 0,05 ise en az bir grup diğerlerinden farklıdır.						

Tablo 7'deki bulgulara göre örgütsel bağlılığın en yüksek olduğu yaş grubu 36 ve üzeri yaş grubu çalışanlardır ve bunu yaşları 26-35 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. Örgütsel bağlılığı en düşük olan çalışanlar ise yaşları 25'e kadar olanlardır. Buna göre çalışanların yaşları ve örgütsel bağlılık

arasında bir ilişki bulunduğunu ve yaşı büyük olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu araştırmayı destekler nitelikte Özkaya vd., (2006) yaş ilerledikçe, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artmakta olduğunu dile getirmişlerdir. Yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın artmasının sebebi çalışanların çalışmakta oldukları işyerlerine karşı daha fazla vefa duymaları, emeklilik vakitlerinin yaklaşmış olması, yıllar geçtikçe çalıştıkları işyerlerine ve meslektaşlarına alışıp bağlanmaları, hayatlarının büyük bir bölümünü o işyerlerinde geçirmeleri ve benzeri sebeplerden dolayı daha fazla duygu yüklü olmaları ile açıklanabilir.

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

Tablo 7'deki bilgilere göre çalışanların yaşı artıkça İSG algılarının da artmakta olduğu görülmektedir. 26 yaşın altındakilerin İSG algı düzeyi en düşük olup bu değer diğer yaş gruplarından farklılaşmaktadır. Yaşı küçük olan çalışanların çalışma hayatına yeni girmeleri ve bu yüzden işyerlerinde bazı İSG kurallarını takip etmekte güçlük çekmeleri bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Benzer şekilde Kılıç ve Selvi (2009)'nin yaptığı çalışmada 25 ve altı yaş grubunda olanların, 41-50 yaş aralığında olanlara göre iş sağlığı-güvenliği risk faktörleri algı seviyeleri daha düşük olarak elde edilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet, il ve yaş durumlarına göre İSG algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre H2 hipotezi bu demografik özellikler için (H2: Çalışanların demografik özellikleri onların İSG algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine etki etmektedir) kısmen desteklenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, çalışanların İSG uygulamaları konusundaki algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir.

Araştırma sonucunda Erzurum ve İstanbul'da çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin *orta* düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların İSG algılarının *yüksek* düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre İSG ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre işyerlerinde yapılan İSG uygulamalarının çalı-

şanların iş tatminine olumlu yönde etki yaptığı görülmektedir. Kılıç ve Selvi (2009), Omusulah (2013) ve Gyekye (2015) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir.

İSG ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiye bakıldığında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya göre çalışanların İSG algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Benzer şekilde Amponsah-Tawiah and Mensah (2016), yaptıkları çalışma sonucunda iş sağlığı-güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edip, şu açıklamayı yapmışlardır: İSG alanında yapılan yatırımlar çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve zorunlu bağlılıklarını geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre iş tatmini arttıkça çalışanın örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Benzer şekilde Aykaç (2010), Zeysel ve Çarıkçı (2015)'nin yaptıkları çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

İSG, çalışanların en önemli haklarından ve toplumsal ihtiyaçlarından biridir. Çalışanların çalışmakta oldukları işyerlerinde yaşam haklarını tehlikede görmemeleri için İSG alanındaki uygulamalar ve denetimler büyük önem arz etmektedir. İSG alanında yapılan uygulamalar, çalışanların İSG algısına olumlu yönde katkıda bulunduğu için çalışanlar, örgütte çalışmaktan memnun olmaktadırlar. Bu durum çalışanın iş tatminine ve örgütsel bağlılığına olumlu yönde etki yapmaktadır. Bu şekilde örgüte bağlanan ve işinden tatmin olan çalışanların performanslarının artması da beklenen bir durumdur.

Demografik özelliklere göre İSG, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın farklılaştığı gözlenmiştir. Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada kadınların iş tatmini düzeyinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İllere göre yapılan karşılaştırmada iş tatmini düzeyinin İstanbul ilinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Son olarak yaşa göre bakıldığında yaş arttıkça örgütsel bağlılık ve İSG algısının arttığı tespit edilmiştir.

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmelerinde insan kaynağının katkısı ve önemi göz ardı edilemez. Bu açıdan hem İSG ile ilgili noksanlıklardan ortaya çıkabilecek kayıplar ve zararlar, hem de sözü edilen insan kaynağının belirleyici rolü hesaba katıldığında işletmelerin İSG uygulamalarını en üst düzeyde hayata geçirmeleri en akılcı yol olarak görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32: 237-256.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Amponsah-Tawiah, K. and Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry, *Safety and Health at Job*, 1-6.
- Atak, M. (2009). Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel: Ankara.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem.
- Baysal, A.C. ve Paksoy M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 28 (1): 7-15.
- Bıyıkçı, E.T. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Brayfield, A.H. and Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.
- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*, Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, Ankara.
- Centel, T. ve Demircioğlu A.M. (2003). *İş Hukuku*. (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Chimanikire, P. (2007). Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe. *African Journal of Business Management*, 1 (6): 166-175.

Çınar, O. (2012). İş Yaşamı Kalitesi: *Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi*. Ankara: Pegem Akademi.

Devebakan, N. (2007). Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ghosh, P.K. and M.B Ghorpade (1991). *Industrial and Organizations Psychology*, Himalaya Publishing House: Bombay.

Gözen, E.D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketlerine Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Atılım Üniversitesi.

Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17: 897-903

Gyekye, S.A. (2015). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11 (3): 291-302.

Hasanov, V. (2010). Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kılıç, G. ve Selvi, M.S. (2009). The effects of occupational health and safety risk factors on satisfaction in hotel enterprises. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9 (3): 903-921.

Kılıkış, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Dora Yayıncılık.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1297-1349.

Moser, K. (1997). Commitment in organizations. *Psychologies*, 41 (4): 160-170.

Mowday, R.T. et al. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2): 224-247.

Omusulah, I.D. (2013). *Perceived Influence of Occupational Health and Safety Practices on Job Satisfaction among Employees in Chemelil Sugar Company Limited*. Master Thesis. The University of Nairobi (Kenia).

Öner, S. (2014). İş Sağlığı, Güvenliği ve Sağlık Çalışanları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2): 77-96.
- Pala, K. (2005). İSG politikası ve güvenlik kültürü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 5 (25): 18-22.
- Rusbult, C. E., et al. (1998). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3): 599-627.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2): 259-293.
- Tınar, M.Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- TMMOB, (Türkiye Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu). (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayın No: MMO/617.
- Tuncer, A. (1995). *MEB Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), TODAİE,
- Üngüren, E. ve Koç, T.S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2): 124-142.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşyerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ.H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3): 217-248.