T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞE YABANCILAŞMA VE İŞ PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ARZU TUYGUN TOKLU
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

GEBZE
2016

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞE YABANCILAŞMA VE İŞ PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ARZU TUYGUN TOKLU
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ramazan KAYNAK

GEBZE
2016

DOKTORA TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ……. tarih ve ……/…… sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından ……/…../2016 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Arzu Tuygun Toklu'nun tez çalışması İşletme Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Ramazan KAYNAK

ÜYE : Prof. Dr. Nihat KAYA

ÜYE : Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI

ÜYE : Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL

ÜYE :Yrd. Doç. Dr. İbrahim Sarper KARAKADILAR

ONAY

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ……/……/2016 tarih ve ……/…… sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

Son yıllarda gerçekleşen iş kazaları ile birlikte işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına daha çok önem vermek durumunda kalmıştır. Bunda hem kamu otoritesinin hem de iş ve sosyal çevrenin baskısı önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları beş boyutta ele alınmıştır: Bunlar; güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi (GPRY), güvenlik ve sağlık kuralları (GSK), ilk yardım desteği ve eğitimi (İDE), iş kazalarını önleme (İKÖ) ve örgütsel güvenlik (ÖGD) desteğidir. İSG uygulamalarının bir çıktısı olarak çalışanların işe yabancılaşması, örgütsel bağlılığı ve iş performansı üzerine etkilerini araştırmak üzere bir anket formu oluşturulmuştur. Bu çalışma Kocaeli'deki farklı kamu ve özel sektör işletmelerinde İSG yönetim uygulamaları etkisinin analizini sunar. Araştırma evrenini üretim ve hizmet sektöründeki küçük ve orta boy işletmelerin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. 40 ın üzerinde firmadan, 389'u özel sektör ve 50'si kamu olmak üzere toplanan 439 anketin oluşturduğu veri seti, PLS (Kısmi En Küçük Kareler) yöntemi kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Analiz bulguları göstermektedir ki, İSG uygulamalarından güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, güvenlik ve sağlık kuralları, ilk yardım desteği ve eğitim ile örgütsel güvenlik desteği boyutları örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir. Bundan başka, güvenlik ve sağlık kuralları ile örgütsel güvenlik desteği işe yabancılaşmayı azaltırken; ilk yardım desteği ve eğitimin işe yabancılaşmayı artırıcı bir rol oynadığı saptanmıştır.

A**nahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma, İş Performansı, Kısmi En Küçük Kareler Tabanlı Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM).

SUMMARY

Recent occupational accidents urged enterprises to put more importance on occupational health and safety practices. The pressure by both the public authority and the business and social milieu plays an important role in it. The present study investigated occupational health and safety (OHS) practices in five dimensions, i.e. safety procedures and risk management, safety and health rules, first aid support and training, occupational hazards prevention, and organizational safety support. A survey form was developed in order to investigate the effect of OHS practices on work alienation, organizational commitment, and job performance as a throughput of such practices. This study presents the analysis of the effects of the practices of OHS in different public and private sector enterprises operated in Kocaeli province. The population of the research is the white collar workers of SMEs in production and service sectors. The data set obtained from over 40 SMEs, totalling 439 questionnaires from which 389 private and 50 public sectors, was analysed by structural equation modelling using PLS (Partial Least Squares) method. The findings of the analysis indicated that OHS practices namely safety procedures and risk management, safety and health rules, first aid support and training, and organizational safety support had a positive effect on organizational commitment. Moreover, it was seen that safety and health rules, and organizational safety support decreased alienation, where first aid support and training played a role in increasing work alienation.

Keywords: Occupational Safety and Health Practices, Organizational Commitment, Work Alienation, Job Performance, Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM).

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın seçim aşamasından tamamlanma aşamasına kadar her türlü yönlendirme ve desteğini esirgemeyen, ayrıca her seferinde bana olan güvenini ifade ederek motivasyonumu artıran değerli tez danışmanım Prof. Dr. Ramazan KAYNAK başta olmak üzere, değerli fikirleriyle çalışmama katkılarda bulunan kıymetli hocalarım, Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI ve Doç. Dr. Ayşe TANSEL ÇETİN'e çalışmam boyunca birçok konuda bana daima destek veren değerli eşim İsmail Tamer TOKLU'ya, her koşulda yanımda olan, bana destek veren annem Perihan TUYGUN'a, rahmetle andığım babam İhsan TUYGUN'a ve son olarak yaşından büyük olgunluk gösteren oğlum Ömer Efe TOKLU'ya yürekten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	SAYFA
ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLOLAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği	5
2.1.1. Ülke Ekonomisi Yönünden İSG	8
2.1.2. Çalışanlar Yönünden İSG	10
2.1.3. İşverenler Yönünden İSG	10
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Kazalarını Etkileyen Faktörler	12
2.2.1. Eğitim Faktörü	15
2.2.2. Çalışana İlişkin Faktörler	18
2.2.3. Örgüte İlişkin Faktörler	19
2.2.4. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi	21
2.2.5. Ergonomik Önlemler	23
2.3. OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi	24
2.4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	26
2.5. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	29
3. TEORİK ÇERÇEVE VE İLİŞKİSEL FAKTÖRLER	31

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Teorik Altyapısı 31

3.1.1. Örgütsel Destek Teorisi 31
3.1.2. Sosyal Değişim Teorisi 33
3.1.3. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü 34

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Uygulamaları 36

3.2.1. Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY) 36
3.2.2. Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK) 39
3.2.3. İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE) 40
3.2.4. İş Kazalarını Önleme (İKÖ) 42
3.2.5. Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD) 43

3.3. İSG ve İlişkili Faktörler 46

3.3.1. İSG ve İşe Yabancılaşma 46
3.3.2. İşe Yabancılaşmanın İş Performansı İle İlişkisi 49
3.3.3. İSG ve Örgütsel Bağlılık 50
3.3.4. Örgütsel Bağlılığın İş Performansı İle İlişkisi 53
3.3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler 54
4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE ANALİZLER 56

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 56

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 56

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Anketlerin Oluşturulması 57

4.4. Verilerin Analizi ve Bulguları 58

4.4.1. Örneklem Özellikleri 58
4.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Güvenilirlik Testi ve Korelasyon Analizi 61
4.4.3. Yapısal Modele Ait Sonuçlar 65
4.4.4. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumu 67
5. TARTIŞMA VE SONUÇ 68

5.1. Araştırmaya İlişkin Sonuç ve Değerlendirmeler 68

5.2. Uygulamaya İlişkin Sonuç ve Değerlendirmeler 71

5.3. Yöneticilere Öneriler 71

5.4. Araştırmacılara Öneriler 73

5.5. Araştırmanın Kısıtları 74

KAYNAKLAR 75

ÖZGEÇMİŞ 94

EKLER 95

Ek 1: Anket Soruları 95

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklamalar
APC	Ortalama Yol Katsayısı
ARS	Ortalama R^2
AVE	Açıklanan Ortalama Varyans
AVIF	Ortalama Varyans Artış Faktörü
ETA	Olay Ağacı Analizi
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
FMEA	Hata Türleri ve Etki Analizi
FTA	Hata Ağacı Analizi
GPRY	Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi
GSK	Güvenlik ve Sağlık Kuralları
HACCP	Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktaları
HAZOP	Tehlike ve İşletilebilme Çalışması Metodolojisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İDE	İlk Yardım Desteği ve Eğitim
İKÖ	İş Kazalarını Önleme
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGM	İş Sağlığı ve Güvenlik Mevzuatı
İSGYS	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
İŞYAB	İşe Yabancılaşma
LV	Gizil Değişken
MV	Gözlenen Değişken
OECD	İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OHSAS	Örgütsel Sağlık ve Güvenlik Standardı
OWAS	Ovako Çalışma Duruşları Analiz Sistemi
ÖB	Örgütsel Bağlılık
ÖGD	Örgütsel Güvenlik Desteği
PHA	Proses Tehlike Analizi
PLS	Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:	**Sayfa No:**
3.1: Araştırma Modeli	54
4.1: Sonuç Modeli	66

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No:	Sayfa No:
2.1: İşverenin çalışanlarına asgari vermesi gereken eğitimler	17
3.1: Araştırmada Geliştirilen Hipotezler	55
4.1: Araştırmaya Katılan Personelin Konumu	58
4.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Tehlike Sınıfları	59
4.3: Katılımcıların Cinsiyeti, Yaşı, Medeni Durumu ve Eğitim Durumu	60
4.4: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Sonuçları	63
4.5: Ayrışma Geçerliliği ve Korelasyon Tablosu	64
4.6: PLS Yol Katsayıları	65
4.7: Araştırma Hipotezlerinin Genel Sonucu	67

1. GİRİŞ

İşgören verimliliğinin artırılması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) performansının geliştirilmesi özellikle gelişmekte olan ülkelerin ilgilendikleri önemli konulardandır (Shikdar and Sawaqed, 2003). ILO verileri dünyada yılda yaklaşık 313 milyon iş kazası meydana geldiğini ve bu kazalar nedeniyle yaşanan hastalıklardan her yıl yaklaşık 2 milyondan fazla işçinin hayatını kaybettiğini ifade etmektedir (Web5, 2014).

İş kazası ve meslek hastalıklarının en önemli sonucu işçinin hayatını kaybetmesidir. Gerçekte bir insan hayatının değerini ölçerek onu maliyetlendirmek imkansızdır. Ortaya çıkan maluliyet veya ölümün maddi ve manevi karşılığı parayla ölçülemez. Ölüm sonucunda geride kalan ailenin durumu, sakatlanma sonucunda ise çalışanın ve ailesinin gelirindeki kayıpların büyük boyutlarda olduğu görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyet yönü incelendiğinde, ülkelerin kaybetmeyi göze alamayacakları kadar yüksek bir kayba (dünya gayri safi yurtiçi hasılasının %4 'üne kadar) ulaştığı hesaplanmaktadır (Web7, 2012). Aynı zamanda iş kazaları, işin ilerleyişini durdurup operasyonu kesintiye uğratmakta böylece verimliliği de düşürmektedir (Koç ve Akbıyık, 2011; Taiwo, 2010).

Çok sayıdaki çalışmada duygusal bağlılığın öncüllerinin ve sonuçlarının açıklanmasında örgütsel destek teorisi ve sosyal değişim teorisi yardımcı olmuştur (Rhoades et al., 2001). Bu çalışmada yönetimin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bağlılığının çalışan çıktılarına etkisini açıklayabilmek için Eisenberger et al. (1986) örgütsel destek teorisi ve sosyal değişim teorisi (Blau, 1964; Rhoades and Eisenberger, 2002) çalışmalarından faydalanılmıştır. İşverenlerin çalışanlara değer vermesi ve iyiliklerini önemsemesi çalışanlarda örgütsel destek olarak algılanır (Michael et al., 2005). Örgütsel desteği algılayan çalışan, sağladığı katkıya örgütün değer verdiğine, mutluluğunun önemsendiğine yönelik bir inanç geliştirmekte ve buna karşılık kendiliğinden örgüt refahı adına hareket etmektedir (Eisenberger et al., 1986; Rhoades et al., 2001). Destekleyici algıya sahip çalışanlar, buna verimlilik ve üretkenlikle karşılık verirler (Gyekye and Salminen, 2007). Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile pozitif olarak ilişkili iken işten ayrılma davranışıyla negatif ilişkilidir (Eisenberger et al., 1990). Bununla beraber sosyal değişim teorisinde ifade edildiği

gibi çalışan ve işveren ilişkilerine karşılıklılık ilkesi uygulandığı ölçüde her bir tarafın elde ettiği olumlu davranış karşılıklıdır, bu da her iki taraf için faydalı çıktılara öncülük eder (Rhoades and Eisenberger, 2002).

Çalışanların örgüte bağlılığı çağdaş örgütler için bir önceliktir. Özellikle krizler ve iş kesintilerinin olduğu zamanlarda yüksek performans gösteren çalışanların örgüte bağlılığı rekabet üstünlüğü sağlar. Örgütsel bağlılık oluşturmada başarısız olan örgütler gelecekteki rekabet için kaynaklarını azaltmış olacaktır (Neininger et al., 2010)

Örgütsel desteğin artması, çalışana bilişsel, duygusal ve fiziksel imkanlar sağlar. Bunun da işe yabancılaşmayı azaltması beklenir. Çalışanlar işe yabancılaştıklarında, çalışma performansı da dahil olmak üzere, kendi kişisel davranışları da bundan etkilenebilir. Yabancılaşmış çalışanlar işinden hoşnutsuzdur bu nedenle onların işten şikayet etmesi, kasıtlı kaçınması ya da kaçması çok daha muhtemeldir (Chiaburu et al., 2014).

Literatür örgütsel bağlılıkta algılanan örgütsel desteğin etkili bir faktör olduğunu belirtmektedir, ancak bu iş güvenliği iklimi literatüründe yalnızca son zamanlarda görünürlük kazanmıştır (Rhoades, 2001). Bu tez çalışmasında; İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları için beş boyut tanımlanmıştır. Tanımlanan bu beş boyut ile literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Bunlar; Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY), Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK), İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE), Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD) ve İş Kazalarını Önleme (İKÖ) şeklindedir. Oluşturulan modelde tanımlanan bu boyutlar ile çalışanların örgütsel bağlılığı, işe yabancılaşma ve iş performansı arasında nedensel ilişki tek bir model üzerinde test edilerek İSG uygulamalarının etkisi araştırılmaktadır.

Çalışma için gerekli olan teorik bilgiler daha önce yapılan ulusal ve uluslararası literatür taranarak elde edilmiştir. Teorik araştırmalar için elektronik ve dijital ortamdan faydalanılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde konuya genel giriş yapılmıştır. İkinci bölümde, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliğinde iş kazalarını etkileyen faktörler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin teorik alt yapısı, iş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ile İSG ve ilişkili faktörler incelenmiştir. Dördüncü bölüm, yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen

verilerin analizine ayrılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kocaeli'de yerleşik küçük ve orta ölçekli üretim ve hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Ankete gönüllü olarak katılım sağlanmış olup, katılımcılar beyaz yakalı çalışanlardır. Beyaz yakalı çalışanlar, evrensel bir bakış açısına sahip olmaları, örgüt verilerine daha kolay ulaşabilmeleri ve mevcut durumu daha iyi ifade edebilmeleri nedeniyle tercih edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle örneklemin özellikleri belirlendikten sonra araştırmanın her bir değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, sonrasında da yapısal modeli test etmek için warp PLS yazılımı kullanılmış ve modelin toplu halde uyum iyiliği testleri gerçekleştirilmiştir. Son bölümde ise, araştırmada ulaşılan sonuçlar yorumlanmış, benzer araştırmalarda ulaşılan sonuçlarla karşılaştırılmış, araştırmanın kısıtlarına ve önerilerine yer verilmiştir.

2. İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması iş yaşam kalitesi ve verimliliği için oldukça önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sadece çalışanları değil çalışanların ailelerine karşı duyulan önemli bir sorumluluktur. Bununla birlikte ekonomi için önemli bir yatırım ve kanunlara göre yapılması zorunlu bir yükümlülüktür (Ünlü, 2013).

Reidel ve arkadaşları pozitif çalışan sağlığının, geliştirilmiş ürün ve hizmet kalitesi daha büyük yaratıcılık ve inovasyon, iyileştirilmiş esneklik ve artırılmış entelektüel kapasite kazançları sağladığını belirtir (Reidel et al., 2001).

İSG'nin kötü uygulamalarının kurumun paydaşlarının bir veya daha fazlasının gözünde firmanın rekabet açısından dezavantajına yol açabileceğinden daha fazlası İSG'nin kurumsal itibar üzerindeki etkisidir. İSG yönetimindeki yeni anlayış bu uygulamaları basit yasal bir zorunluluk olarak görmekten daha çok rekabette bir avantaj faktörü ve dünya ölçeğinde performans sağlamak için vazgeçilmez bir gereklilik olarak görmeye doğru gitmektedir (Smallman and John, 2001).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (İSGYS) Gallagher (2001) tarafından "sağlık ve güvenlik performansını geliştirmek için bir arada ve entegre şekilde çalışan planlama ve inceleme, yönetim organizasyon düzenlemeleri, danışmanlık düzenlemeleri ve belirlenmiş program ilkelerinin kombinasyonu" olarak tanımlanmıştır.

ILO ve AB'nin son dönem yayınlanan raporlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem veren gelişmiş ülkelerin bunu yalnız yasal düzenlemelerle değil, iyileştirme ve geliştirme çalışmalarına verdikleri önem neticesinde sağladıkları tespit edilmektedir. Bu yaklaşımdan hareketle, toplumun önemli bir kesiminde eksikliği görülen güvenlik kültürünün geliştirilmesi (toplumsal seviyede farkındalığın artırılması) ve tüm paydaşlarla birlikte hareket etme (yaygın hale getirme) önemli hale gelmektedir (Kılkış, 2013).

İSG uygulamaları ile işyeri verimliliğini artırmak isteyen organizasyonlar; işletme hedefleri ile insan kaynakları uygulamalarını ortak paydada düşünmeli, sağlık desteğinin içeriğini genişleterek, sağlık desteğini sadece sağlık durumlarını

içeren yerine çalışan tutumlarını ve şirket kültürünü de içine alacak şekilde yeniden düzenlemelidir. Sadece belirli alanda yapılan önleme yöntemleri yerine sistem yaklaşımı ile İSG geliştirme programları kullanılmalı, teknolojik gelişmeler ve örgütsel iyileştirmelere yer verilmelidir. İSG uygulamalarına yönelik yapılan yatırımların geçmiş ve gelecekle ilgili değerlendirmeleri sonucunda geri dönüşünün ölçümü yapılmalıdır (Ünlü, 2013).

İşyerinde güvenlik öyle karmaşık bir konudur ki bu nedenle emniyet fonksiyonunu yönetmek zorlu bir süreç olabilir. Bu karmaşıklığın kökenindeki gerçek güvenliğin bir istihdam şartı olması ve bu yüzden işçi tazminat hukuku da dahil olmak üzere istihdam yasalarının tümünün tabi olmasıdır (Amponsah Tawiah et al., 2015).

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve iş güvenliği çoğu zaman, aynı anlamda kullanılmakta ve bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Ancak konunun daha iyi anlaşılması açısından "sağlık" ve "güvenlik" kavramları arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir. Sağlık, çalışanın fiziksel veya duygusal hastalıklara maruz kalmaması durumunu ifade ederken, güvenlik, çalışanların işle ilgili kazaların neden olduğu yaralanmalardan korunmasını ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği birlikte ele alındığında bu kavram, çalışan sağlığını koruma ve bu sağlığı bozma ihtimali olan mevcut tehlikeleri ortadan kaldırma olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2010:609-610). İşletmelerde iletişime ve bilgi ağlarının etkin kullanımına gösterilen önem, kaza sayılarının düşmesini sağladığı gibi çalışanların, yönetimin İSG'ne bağlılığına ilişkin algısını da iyileştirmektedir (Gyekye et al., 2012).

İnsanlar yaşamları boyunca hayatlarının üçte birinden fazlasını işyerinde işlerini yaparak geçirirler. Bu uzun süre içinde işe bağlı nedenlerle hastalık ve ölümlerle karşılaşmak; iş kazalarına maruz kalmak gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğini bir yönetim biçimi olarak ele almak, performansı ölçmek ve iyileştirmek tüm işletmelerin izlemesi gereken yoldur (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009). Konu 19. Dünya İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Konferansı'nda da "Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması onların en tabi hakkıdır ve bu hak finansal krizlerin yaşanması gerekçesiyle çalışanların elinden alınamaz" şeklinde ifade edilmiştir (Web8, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği; hali hazırda bir kaza, sağlıkla ilgili kötüleşme veya maddi zarar ve bir arıza dahi oluşmadan işletmede olması muhtemel bu tür tehlikelerin ve risklerin belirlenerek bunların gerçekleşebilirliğini kararlaştırmak üzere yapılan bilimsel ve sistematik bir çalışmadır. Günümüz dünyasında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleriyle ilgili olarak, iş kazası olmadan önce önlem almayı ifade eden "Proaktif" yaklaşımlar, iş kazası olduktan sonra önlem alan düzeltici '"Reaktif"' yaklaşımlara tercih edilmeye başlanmıştır (Web14, 2016). Proaktif yaklaşımda güvenlik sisteminin temeli önlemeye dayalıdır. Kazalar incelenirken kök neden ve yönetim sistemine odaklanılır. Belirlenen hedefler sistemin daha iyi işlemesine yöneliktir. Çalışan güvenliği için yapılan toplantılar planlıdır ve eğitim amaçlıdır. Güvenlik performansı kazasız güvenli çalışma saatleri ile ifade edilmektedir (Earnest, 1997).

İSG çok yönlü çalışmaları içeren bir kavramdır. Bu çalışanların hem işteki hem de işle ilgili işyeri dışındaki faaliyetlerini kapsar. Bu tip çalışmalarda fen (örneğin tıp, kimya, fizik, matematik, mühendislik gibi) ve sosyal (istatistik, sosyoloji, psikoloji, ergonomi gibi) bilimlerin kullandığı yöntemlerden yararlanılır. İlave olarak, sosyal bilimler temelinde; çalışma ilişkileri ve iş hukuku, istihdam politikaları ve sosyal güvenlik, iş psikolojisi ve iş sosyolojisi, makro iktisat ve çalışma ekonomisi, eğitim ve sosyal hizmetler gibi pek çok disiplin ve konu, iş sağlığı ve iş güvenliğini önemli bir uygulama alanı olarak içinde barındırmaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). İş sağlığı ve iş güvenliği temel olarak üç amaca sahiptir (Akıllı ve Aydoğdu, 2013:245). Bunlar;

1- Çalışanları korumak; Çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamak, onları bu ortamdan kaynaklanan olası sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, onların sağlık, güvenlik ve refahını temin etmek ve iyileştirmek,

2- İşletmeyi korumak; Kaza veya arzu edilmeyen olayları önceden belirleyip gereken önlemleri almak, muhtemel olan doğrudan ve dolaylı zarar ve ödemeleri önlemek,

3- Üretimi korumak; Üretimdeki devamlılığı sürdürmek ve verimi artırmaktır.

Emek, üretimin önemli faktörlerinden biridir ve bu nedenle çalışan sağlığı herhangi bir işletmenin üretim fonksiyonunun dolaylı bileşenidir. Çalışanların sağlık sorunları ürün / hizmet kalitesini veya itibarını etkileyebileceğinden işletmenin

çıktıları tehlikeye açıktır. İşçi sağlığı için yasal gerekliliklere uyulmaması, işletmenin istihdam açısından yetenekli çalışanları kendine çekememesi ve müşteri açısından uzun vadeli müşteri sadakatini olumsuz etkilemesi gerçekten olumsuz ekonomik sonuçlar doğurabilir (Miller and Haslam, 2009).

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda bulunan politikalar, prosedürler, uygulamadaki zorluklar ve maliyetler, iş sağlığı güvenliği eğitimlerindeki mevcut durum ve gereksinimler ile birlikte bu alandaki beklenti ve eğilimleri kapsamaktadır (Hızıroğlu vd., 2012). İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin (OHSAS) asıl amacı işyerlerinde bulunan mevcut çalışma koşullarının sebep olduğu her türlü olası tehlike ve sağlık riskini azaltarak onları insan sağlığını etkilemeyecek düzeye indirgemektir, bu düşünceyi gerçekleştirmede yapılan risk analizi iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin ana dayanak noktasını oluşturmaktadır (Kahraman ve Demirer, 2010).

İş, yaşamımızın önemli bir kısmını doldurmaktadır. Ortalama günde sekiz saatimiz iş yerinde geçmektedir. Bu nedenle iş yerleri sağlıklı ve güvenli olmak durumundadır ama birçok çalışan için durum hiç de öyle olmamaktadır. Her gün birçok çalışan dünyanın çeşitli bölgelerinde toz, gürültü, titreşim, yüksek sıcaklık, tehlikeli dumana maruz kalmaktadır. Ne yazık ki birçok işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hiç bir şey yapmamakta daha da kötüsü iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için yapılması gereken bu uygulamaların ahlaki ve yasal sorumlulukları olduğunun farkında olmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışanların sosyal, zihinsel ve fiziksel refahını kapsamaktadır. Şüphesiz ki, çalışanların iyiliği için endişe etmek, bir örgütün kurumsal sosyal sorumluluğunun ana bileşenlerinden birisi olmak zorundadır (Montero et al., 2009). Çünkü, işletmelerin işgörenlere sağlık ve güveni içeren bir çalışma çevresi sunmaları işverenlerin ve işletmelerinin toplum nezdinde olumlu şekilde algılanmasını sağlamaktadır. Toplum, yaşanan kaza ya da afetlerden olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işletmelerce yalnızca yasal bir yaptırım olarak değil, aynı zamanda toplumsal ve ahlaki bir zorunluluk olarak görülmelidir (Üngören ve Koç, 2015:127).

İşgörenlerdeki bedensel ve ruhsal bütünlüğe zarar vermesi olası riskleri örgütsel, teknik, tıbbi ve hukuksal önlemler sayesinde bertaraf etmeyi hedefleyen İSG çalışmaları 2000'li yılların başından beri ülkemizde de hızlandırılmış ve bu

amaçla çok sayıda İSG ile ilgili kanun, tasarı ve taslaklar hazırlanmıştır (Kılkış, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi belirli ilkelerle yürütülmektedir Liderlik, sistem yaklaşımı (PUKÖ Döngüsü), müşteri-çevre-çalışan odaklı yönetim yaklaşımı, süreçlerin yönetimi, sürekli öğrenme, yenilikçilik ve iyileştirme, gerçeklere dayalı karar verme, çalışanların katılımı ve taraflarla iş birliği bunlar arasında sayılabilir. PUKÖ döngüsünün aşamaları; iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için gerekli değişimi planlamak, planı uygulamak, olası sapmaları hesaplamak, değişimin etkilerini analiz edip, yorumlamak ve verilere, değerlendirmelere göre önlem almak şeklinde sıralanmaktadır (TS18001, 2008:2).

2.1.1. Ülke Ekonomisi Yönünden İSG

İş kazaları tüm dünyada olduğu gibi Türkiye için de çok önemli bir sorun olarak tanımlanabilir. İş kazaları çok sayıda insanın hayatını kaybetmesine, sakatlanmasına ve önemli ekonomik zararların meydana gelmesine neden olmaktadır. İş kazaları tüm ülkelerin ortak problemidir, ancak çözümsüz değildir, gerekli tedbirlerin alınmasıyla iş kazaları belli oranlarda azaltılabilir. Burada, yeterli önlemleri almayan ülkeler için iş kazalarının etkisi daha da yıkıcı olmaktadır (Ceylan, 2012). Kaza ve sağlık ile ilgili maliyetler ilk anda algılanan miktardan daha fazladır. Bunun aksine İş Sağlığı ve Güvenliğine yatırım yapmak doğrudan, dolaylı maliyetleri, çalışan primlerini düşürür, çalışan moralini ve performansını iyileştirir ve devamsızlığı azaltır. Ulusal düzeyde sağlık ve güvenlik harcamalarında azalma, ekonomik performans, düşük vergi ve toplumsal fayda sağlamaktadır (Web8, 2011).

Ülke ekonomileri üzerine kaza kayıplarının etkisi hesaplanırken, öncelikli olarak düşünülen işgücü kayıplarının yanı sıra kültür ve eğitim için yapılan masrafların kaybı da hesaba katılmalıdır. Bununla beraber hiç çalışamayacak olan bu kişiye sosyal güvenlik sistemleri yaşamı boyunca gelir bağlayacaktır. Mevcut kaynakların bir bölümünün iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği organizasyonu için ayrılması verimlilik ve üretim artışlarına ivme kazandırabilir. İş kazalarını önlemek için yapılacak harcamaların iş kazalarının ortaya çıkardığı olumsuzlukları gidermek için yapılan harcamalardan daha yüksek olduğunu anlamak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin önemini daha da artırmaktadır (Tekin, 2014:8). İşletmeler hukuki davaların sonucu ortaya çıkan tazminatlardan, tıbbi tedavi karşılığı oluşan

faturalardan, işyerinde kayıp zamanın maliyetinden, yedeklemenin oluşturduğu maliyetten, çalışılamayan zamanın meydana getirdiği maliyetten, oluşan hasarın maliyetinden, moralin düşmesi ve yeni işe alımlarda yaşanabilecek zorluklardan dolayı sağlık ve güvenlik konusunu göz önünde bulundurmadaki ekonomik kazancı dikkate almalıdır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki kaza oranları farkı dikkat çekmektedir. Gelişmiş ülkelerde çok sayıda firma kendi hedefi için sıfır kaza politikası alırken alt yapı inşaatı ve sanayileşmesi gelişmekte olan ülkelerde yeni durumları ortaya çıkarmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde işletmelerin tehlikelerini tanımlamak mümkün değildir. Dahası, günümüzde birçok işletme birçok bölge ve ülkede faaliyet gösterdiğinden bu durum çoğu kez kaza önleme programlarını daha zor bir hale getirir. Kurumsal çerçevede iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin kültürel farklılıkları dikkate alması gerekir. İş kazalarının neden olduğu dolaylı ya da gizli, doğrudan maliyetleri ifade etmek için en bilindik yol buzdağı modelidir (Hamalainen et al., 2006). Buzdağının suyun üstünde kalan yani görünen kısım doğrudan maliyetleri (tıbbi maliyetler, tazminat maliyetleri vb.), kalanı ise diğer bir ifade ile görünmeyen ve 2/3'nü oluşturan büyük kısım da dolaylı maliyeti temsil etmektedir. Ancak, dolaylı maliyetlerin neler olduğu ve maliyetin nasıl tespit edileceğinin tam olarak bilinmesi çok zordur. Çünkü bu maliyetler genellikle iş kazasının oluşmasıyla hemen ortaya çıkan veya önceden hesaplanamayan, zamanla ortaya çıkan maliyetler olarak kabul edilmektedir. Bunlar; işin durması, çalışanların moral bozukluğunun ve çekingenliğinin oluşturduğu maliyet gibi (Yılmaz, 2009a).

Maliyet oranı hesaplamalarında, dolaylı maliyet oranının çok çeşidi vardır dolaylı maliyetler doğrudan maliyetlerden daha büyüktür. Bu ekonomik hesaplamalar belirli bir tazminat ve sosyal güvenlik sistemlerini kurmuş sanayileşmiş ülkelerde yapılmaktadır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde iş yerinde meydana gelen bir kaza doğrudan maliyetlere neden olmaz. Ayrıca, küçük ve orta boy işletmelerde gizli maliyetlerin oranı çok büyük değildir. Yaygın olarak kullanılan bir argüman da bu fakir ülkeler ve şirketlerin güvenlik ve sağlık önlemlerine gücünün yetmediğidir. Uzun vadede herhangi bir şirketin veya ülkenin güvenliği ve sağlığının düşük düzeyde olmasının yararı yoktur. Düşük güvenlik, düşük sağlık ve gelirli hayatta kalma stratejisi seçerek yüksek rekabet gücü ya da sürdürülebilirlik sağlanamaz (Hamalainen et al., 2006).

2.1.2. Çalışanlar Yönünden İSG

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgörenlerin sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlamanın yanında iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkarabileceği işgücü ve üretim kayıplarına engel olmakta, üretimin sürdürülebilirliğine ve işletmenin verimliliğine katkı sunmaktadır.

Çalışma ortamları iş performansının önemli belirleyicilerinden biri olarak tespit edilmiştir. Ergonomi, bilgi ve iletişim teknolojileri, iş ortamındaki uyum ve iş güvenliği çalışanlara konfor sağlamakta bu durum da onların en iyi performanslarını göstermelerine imkan vermektedir (Jamilah et al., 2010). Sağlıklı bir işgücünün ulusal yaşam beklentisi üzerinde önemli bir etkisi olması ulusal verimlilik tahmini GSYİH (Gayrisafi yurt içi hasıla) açısından muhtemeldir (Dollard and Neser, 2013).

2.1.3. İşverenler Yönünden İSG

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yetersizliği nedeniyle yaşanan iş kazaları iş dünyasının önemli sorunları arasında yer almaktadır. Çalışanların hayatını kaybetmesi, sakat kalması, iş yerinde maddi kayıp, operasyonların durması veya yavaşlaması, işgörenlerin psikolojik sıkıntılar yaşaması nedeniyle üretim kayıpları, sonuç olarak verimsizlik, tüm paydaşları olumsuz etkileyen sonuçlar ortaya çıkarır. 21. yüzyılın ilk çeyreğine kadar İSG alanında önemli bir mesafe alınmasına rağmen bu süreçte hem insan kayıpları hem de üretimdeki kayıplar devam etmiştir. Buna ilave olarak, iş dünyasında yüksek değişim hızı, yok edici rekabet ve zaman kısıtı çalışanların daha büyük risklerle çalışmasını gerekli kılmaktadır (Karamık ve Şeker, 2015).

Verimliliğin artırılmasında en önemli faktör olan insan kaynağına iş sağlığı ve güvenliği için yapılacak ilgili yatırımlar; işletme için verimliliğin artırılmasına yönelik politikalarının da başarılı olmasını sağlayacaktır. Yenilik, iyi şöhret, uzmanlaşmış bilgi, motivasyonu yüksek çalışan örgütlerin sürdürebilir rekabetçi varlıklarıdır ve tüm bu varlıklar iş kazaları ve çalışma ortamından fazlasıyla etkilenmektedir. Bundan dolayı örgütsel riskleri kontrol altına almak örgütlerin yapısal gelişimi için temel olan entelektüel sermayenin oluşmasını sağlamaktadır (Fernandez Muniz et al., 2009)

İş güvenliğini sağlamak amacıyla çalışma ortamında yapılacak düzenlemeler işin aksamasına neden olan durumları ortadan kaldırarak ürün, insan ve zaman

israfını azaltacak ve bunun sonucunda maliyetleri düşürüp ürün verimliliğini yükseltecektir (Tekin, 2014:8). İş sağlığı ve güvenliği yatırımları diğer yatırımlardan ayrı düşünülmemelidir. Teknik düzeyde bazı yatırımların İSG ile beraber düşünülerek yapılması bu yatırımların daha hızlı geri dönüşünü sağlayacaktır. Bu yatırımlar sosyo-teknik yatırımlar olarak ifade edilmektedir (Greef and Broek, 2004:59).

İnsan hayatı ve sağlığını olumsuz yönde etkilemesi yanında iş kazaları ve meslek hastalıkları, örgütler için verimliliği ve karlılığı etkileyen önemli gider kalemleri olarak görülmektedir. (Mert, 2002:14).

İşyerlerinde yaşanan iş kazaları işin işleyişini değiştirmesi nedeniyle üretimin akışını yavaşlatır. Kazalar o sırada işletme içinde var olan hammadde, malzeme ve ekipmanlara zarar verir. Bütün bu yaşananlar işletmenin kayıpları hanesine işlenecektir. İşin kazadan önceki aynı tempoya ulaşması için geçen zaman, iş kazasıyla işgörenin ölmesi veya yaralanması maddi zarar anlamına gelmektedir (Akyüz, 1982:191; Açıkalın, 2008).

Kazaların verimlilik ve kaliteye olumsuz etkileri firmanın imaj ve çalışma ikliminin bozulmasına neden olur. Bu nedenle iyi iş güvenliği yönetimi sadece kaza oranlarına değil rekabet değişkenleri ve finansal performansa da pozitif etki eder (Jewalikar and Shelke, 2013).

Dollard and Neser (2013) çalışmasında ürün maliyetlerinin çalışan sağlığıyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, kazalar, hatalar ve iş devri stresli koşulların sonucu olarak ortaya çıkarken ürün maliyetleri de hastalık izini, tazminat, çalışanın yerini ikame maliyetleri ile birlikte yükselir.

Risk değerlendirmesinin yapılması işverene iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgili faydalarla birlikte genel olarak aşağıda belirtilen yararları da sağlayabilir; kalite ve verim artışı, karar vermede sistematik, mantıksal ve sezgisel yaklaşım, görev paylaşımı, uluslararası saygınlık vb.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Kazalarını Etkileyen Faktörler

İş kazası, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından "Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" olarak tanımlamıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu "İş kazasını işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay" şeklinde ifade etmektedir. Benzer şekilde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu "Meslek hastalığını mesleki risklere maruz kalma neticesinde meydana gelen hastalık" olarak ifade eder (İSGM, 2015:76).

SGK 5510 Madde (14)" Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir" (İSGM, 2015:303). Dikkat edilirse, meslek hastalığından söz edebilmek için, sadece vücudun fiziki bütünlüğü değil, ruh ve sinir sisteminde meydana gelen arızalar da dikkate alınmaktadır. Yeter ki, meydana gelen arıza yapılan iş nedeniyle ortaya çıksın (Demircioğlu, 2003:142).

Özellikle az gelişmiş ülkelerde ilerlemenin önündeki en önemli engellerden birisini iş kazaları oluşturmaktadır. Bu yüzden, örgütler iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan koşulları önceden tespit etmeli, kazaların oluşmaması için gerekli önlemleri almalı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlamaya gayret göstermelidir (Dursun, 2013).

İş kazalarının, ileri ve ilerlemekte olan tüm sanayi toplumları için sosyal ve ekonomik zararlara sebep olduğu bilinmektedir. Sebep olunan yıkıcı kayıpların büyüklüğü nedeniyle, iş kazalarını önlemede alınan tüm tedbirlere rağmen, küresel ölçekte iş kazaları önemli bir sorun alanı olarak varlığını devam ettirirken, ekonomik ve sosyal kalkınmayla birlikte sosyal refahın önündeki en büyük engellerden birisi olmayı da sürdürmektedir (Akalp, 2013).

Tüm işyerlerinde çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli bir duruma getirilmesi, kurallara özenle uyulmasını ve yeni bakış açıları kullanmayı

gerektirebilir. Bunun için yönetici, mühendis, teknisyen, işyeri ve koruyucu hekim, yardımcı sağlık uzmanı ve ergonomistler gibi değişik alanlardan gelen pek çok uzmanın bir arada çalışması bir mecburiyettir. Asgari düzeyde ise, gerekli tanımlamalarla birlikte işyerinde alınacak basit önlemler bile, işçi sağlığı ve iş güvenliği için önemli faydalar sağlayabilir. İşyeri şartlarının (ısı düzeyi, işyeri aydınlatması, gürültü ve titreşimlerin uygun ölçülere indirilmesi veya giderilmesi gibi) sağlıklı ve güvenli olması, işçilerin çalışmalarının fiziksel yükü ve oluşturacağı psikolojik streslerin beden ve ruh sağlığını tehdit edecek boyutlara erişiminin engellenmesi gibi sorunlar gözetilmelidir (Özçiftçi vd., 2005).

Farklı araştırmalar iş kazalarının meydana gelmesindeki nedenlerin ağırlıkları konusunda değişik görüşlere sahiptir. Buna rağmen, genel olarak iş kazalarının %80 insanlara, %18 fiziki ve mekanik çevre koşullarına ve %2 ise umulmadık olaylara bağlı olduğu belirtilmiştir. Bu genelleme iş kazalarının yaklaşık %98'inde önleyici yaklaşımların uygulanabileceğini ortaya koymaktadır (Camkurt, 2007).

Güvenlik kültürünün oluşturulması, işletmeler ve ülke ekonomisi açısından büyük kayıplara neden olan iş kazalarının önlenmesinde en önemli etmenlerden birini oluşturmaktadır. Bununla birlikte güvenlik kültürünün işletmelerde oluşturulabilmesinde öncelikle gerçekleştirilmesi gereken birçok unsur dikkati çekmektedir. İşletmelerde güvenlik kültürünü oluşturulabilmenin temelinde, yönetimin güvenlik kültürüne bakışı ve bu kültürün oluşturulabilmesinde üzerine düşen görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi bulunmaktadır (Akalp, 2013).

Hızla küreselleşen dünyada iş kazaları diğer birçok ülkedeki gibi Türkiye'de de büyük sorunlara neden olmaktadır. İş kazaları sonucunda, kalıcı engelli ve ölüm meydana gelir ve ekonomik ve iş günü kayıpları ortaya çıkar. Özellikle, işçi ölümü veya kalıcı sakatlık olumsuz ekonomik kayıplara yol açar ve işverenler, çalışanlar ve aileleri için sosyal sorundur. İş kazaları bu konuya önem vererek ve etkili önlemler alarak azaltılabilir (Unsar ve Sut, 2015).

Daha kapsamlı bir analiz potansiyel tehlikelerin, önemli unsurların her biri ile ilgili olarak düşünüldükten sonra sonuçlandırılabilir (Makin and Winder, 2008);

-Bakım işlerini yürüten insanlar,

-İnsanların üretim ve servis için kullandığı fiziksel olarak işyeri alanı,

-Yönetim; kaynakları çıktılara dönüştüren ve organizasyonu için istihdam eden.

Bu üç bileşen bir dış çevre içindedir ayrıca bu da örgütün doğasını etkiler bazen kontrolünün ötesinde işyerinde tehlikeler bu üç elementin içinden, değişiminden bu elementlerin ara yüzü olarak veya dış çevre sınırlarında ortaya çıkabilir.

Pek çok unsur çalışanlara sağlıklı bir ofis ortamı için katkı sağlar. Kimyasal tehlikeler, ofis ekipmanları, iş istasyonu tasarımı, görev tasarımı ve fiziksel ortam dikkat gerektirir. Fiziksel çevre faktörlerini sıcaklık, ışık, gürültü, havalandırma gibi faktörlerle sınırlandıramayız. Psikolojik faktörler, sağlıklı bir ofis ortamına katkı sağlar. Bu faktörlere iş arkadaşları ve üstlerle ilişkileri, işin hızını ve denetimini de ilave edebiliriz. Çalışanların psikolojik ve fiziksel yeteneklerini aşan işler çalışanları stresli ve hastalanmaya, yaralanmaya eğilimli yapmaktadır (Stanyar, 2014).

İşyerlerinde fiziksel çalışma alanı işyerinin iç ve dış yapısı ile fiziksel görünümüdür. Bir başka deyişle, binaların çalışma koşullarının uygunluğu, yer döşemelerinin, zeminin ve tavanın özelliklerinin, pencere, kapı, geçiş yolu, merdiven ve rampanın durumu ile işyerindeki aletlerin muhafaza edilme düzeni ve temizliği, işyeri genel temizliği ve işyerinin boyanmış olması işyerindeki düzen konusunda belirleyici olmaktadır. Gerçekte sayılan bu nitelikler küçük birer detay gibi görünmekle birlikte; bunlar zaman zaman can ve/veya mal kaybıyla neticelenen büyük iş kazalarına neden olabilmekte, bazen de bu kazalar çalışanlar ve işletme üzerinde artan olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Camkurt, 2007).

Fiziksel çalışma alanı ve insan bileşeni ara yüzü arasında ergonomik kazalar bulunur; gürültü titreşim, ışıklandırma / parlama, korumasız makineler sıkışma noktaları olan, kaygan zeminler, elle taşıma ve zayıf olanaklar. Fiziksel çalışma alanı ve yönetim ara yüzü arasında kazaların ortaya çıkması ekipman ya da tesislerin işletilmesi ile ilgili kötü kararlar ile ilişkili olabilir örneğin koruyucu ekipman ve alarmlarını test etmede ihmal, iyi çalışır durumda olan ekipmanların bakımını tesisi kapatmak niyetiyle ihmal etmek, üretim miktarını artırmak için iş güvenliği için yetersiz kısa yollar (yöntemler) kullanmak. Yönetime odaklandığımızda; Yönetimden kaynaklanan tehlikeler liderlik, bağlılık, yetkinlik eksikliğinden kaynaklanıyor olabilir. Yönetimin kendileri ile ilgili yasal İSG yükümlülükleri

kendilerine tanıtması veya çalışanlarını değişikliklerden haberdar etmesinde ihmal, çalışanların daha fazla hastalık riski ve yaralanmasına sebep olabilir (Makin and Winder, 2008).

2.2.1. Eğitim Faktörü

Yaşamın sürdürülebilmesinde gereksinim duyulan bilgi, beceri, tutum ve davranışların büyük bölümü öğrenilerek kazanılır (Topçuoğlu ve Özdemir, 2007). İş sağlığı ve güvenliğinde olmazsa olmaz sosyo-kültürel boyutlarından biri eğitim olarak ifade edilir. Burada eğitim, çalışanların yeteneklerini geliştiren, yeni koşullara uyum sağlayan, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgi ve bilinçlendirilmeleri yapan temel bir süreçtir. Örnek olarak çalışanların ilk yardım konularında eğitilmesi, çalışanlara teknik gelişmelerle ilgili hizmet içi kursların düzenlenmesi, çalışma ortamlarına uyarıcı ve öğretici (afiş, levha ve yönerge gibi) yazılı ve görsel malzeme ve işaretlerin yerleştirilmesi bu eğitim çalışmaları arasında sayılabilir. Eğitimin temel olarak işletme içerisinde en önemli ve en değerli unsur olduğu tüm çalışanlara öğretilmelidir. Bu bağlamda insanla ilgili her türlü ön yargı, olumsuz tutum ve düşüncelerin ortadan kaldırılması gereklidir. İnsan temel bir değer ve her şeyin üstünde bir varlık olarak görülmelidir (Erdem, 2004).

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin oluşturulmasında ve uygulanmasında en önemli görev işverendedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri alma sorumluluğu, aynı zamanda işverenin çalışanı gözetme sorumluluğunun da bir parçasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmeliğe göre (15.05.2013 Tarih ve 28648 sayılı yönetmelik), "işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar". Buna göre işveren, çalışanları için asgari düzeyde aşağıda belirtilen konuları içeren iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programlarının hazırlanmasını sağlar ve onaylar. Verilecek olan eğitimlerin eğitime katılanların ihtiyaçları dikkate alınarak yapılırsa, eğitimin etkinliğini artıracaktır. Eğitim çalışanlara teorik ve uygulamalı olarak onların kolayca anlayabileceği şekilde

düzenlenir. İşverenin düzenlediği tüm bu eğitimler belgelendirilerek çalışanların özlük dosyalarında muhafaza edilir. Çalışanlar işyerlerinde bir programa bağlı kalarak katıldıkları eğitimlerde elde ettikleri bilgileri ve talimatları yaptıkları işlerde uygularlar. Çalışanların eğitim için harcadıkları zaman çalışma süresi olarak değerlendirilmektedir (Web12, 2013).

Tablo 2.1: İşverenin çalışanlarına asgari vermesi gereken eğitimler

Geneli içeren konular	**Sağlıkla ilgili konuları**
Çalışma mevzuatı hakkında bilgiler	Meslekle ilgili hastalıklar ve sebepleri
Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları	Hastalıktan korunma teknikleri
İşyeri temizlik ve düzeni	Biyolojik ve psiko-sosyal riskler
İş kazası ve meslek hastalığının doğurduğu hukuki sonuçlar	İlk yardım
Teknik Konular	
Fiziksel, kimyasal ve ergonomik risk faktörleri	
El kullanarak kaldırma ve taşıma	
Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma	
İş alet ve edevatlarının güvenli kullanımı,	
Elektronik göstergeli araçlarla çalışma	
Elektrikle ilgili tehlike, risk ve alınacak önlemler	
İş kazalarının nedenleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması	
Güvenlik ve sağlıkla ilgili işaretler	
Kişisel koruyucu donanımın kullanımı	
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel kurallar ve güvenlik kültürü	
Tahliye ve kurtarma işlemleri	

Kaynak: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15.05.2013 Tarihli ve 28648 Sayılı Resmi Gazete

İSGK'nın 4. maddesi , mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi vermek dâhil her türlü tedbiri almak ile ilgili duruma açıklık getirmiştir. İlerleyen bölümlerde bu madde daha detaylı bir şekilde ifade edilmektedir (İSGM, 2015:77).

İş kazaları Türkiye'de sosyal ve ekonomik sonuçları açısından çok önemli bir sorun olarak önemini korumaktadır. İş kazaları ile ilgili istatistikler incelendiğinde Türkiye'de ortalama olarak yıllık 74000 kaza meydana geldiği; bunun sonucunda 1152 çalışanın hayatını kaybettiği, 1888 çalışanın ise ömür boyu sakat kaldığı görülmektedir. İş kazalarının Türkiye'ye yıllık maliyeti 40 Milyar TL civarındadır. Burada gerçekleşen iş kazalarının %98'inin, meslek hastalıklarının ise tamamının

önlenebilir nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Burada eğitim iş kazalarını önlemenin bir yoludur (Ceylan, 2012).

İş kazalarının ortaya çıkmasında eğitim eksikliği önemli bir yer tutar. Eğitim seviyesi yüksek çalışanlar daha az kaza geçirmektedir. Bunun nedeni çalışanların aldığı eğitimlerle kazaya neden olabilecek sorunları ve bunun sonuçlarını öngörebilme yetisine sahip olmalarıdır. Yapılan bir araştırma en çok iş kazasını geçirenlerin %72'sinin ilkokul, %14'ünün ortaokul, %10'unun lise ve %4'ünün de meslek lisesi mezunu olduğunu göstermektedir (Açıkalın, 2008).

Endüstriyel kazaların önlenmesinde etkin olabilecek psikolojik tedbirlerin önem sırasına göre % 64,5 oranında motivasyon, % 20,0 oranında iş ve işgören eğitimi ve % 15,5 oranında stresten uzak çalışma ortamı olabileceği belirtilmiştir (Özçiftçi vd., 2005). İşgören sağlık ve güvenliğini korumak için çalışma ortamlarının düzenlenmesi örgütler için olumlu faydalar sağlayacaktır (Michael et al., 2005).

İSG kapsamında verilecek İlk yardım eğitimi de çalışanların hiç de gerçekçi olmayan "bana bir şey olmaz" tarzındaki aşırı güven duygusunu azaltmak ve acil durumlar karşısında bilinçlendirmek için son derece gerekli bir eğitimdir. Katılımcılara işle ilgili yaralanma ve meslek hastalıklarından korunmayı ilk yardım eğitimi sağlamaktadır. Katılımcılar ilk yardım eğitimi aldıktan sonra iş yerindeki risklerin azaltılması konusuna daha fazla özen göstermektedirler. Bu nedenle ilk yardım eğitiminin mesleki kazalar ve hastalıkları önlemek için katılımcıların motivasyonunu geliştirdiği söylenebilir. Ancak bu artan motivasyonun olumlu davranış değişikliği gösterme derecesi, diğer örgütsel etkenlere bağlı olacağı da gözden uzak tutulmamalıdır. Çalışma ortamında iş sağlığı ve iş güvenliğini tesis etmek için iyi bir ödüllendirme mekanizmasına da ihtiyaç bulunmaktadır (Lingard, 2002).

2.2.2. Çalışana İlişkin Faktörler

Kavram olarak iş kazası, çalışma hayatı içinde gerçekleşen bir kaza durumudur ve mesleklerin içinde var olan risklerin en önemlisidir. İş güvenliği kapsamında bir olayın iş kazası olarak tanımı "sigortalının iş yerinin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği nedeniyle aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ve ruhça zarara uğratan olay" olarak ifade edilir. Olayın iş

kazası olarak kabul edilmesi için işyeri ve çalışma ile bağlantısının olması gereklidir (Demircioğlu, 2003; Karakaş, 2009).

İş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan, çalışan davranışlarına bağlı faktörleri, kişisel özellikler, fizyolojik ve psikolojik özellikler, şeklinde sıralayabiliriz. İş güvenliği kültürü eksikliği ve iş tatmin düzeyini de bunlara ekleyebiliriz (Camkurt, 2013).

Meydana gelen iş kazaları incelendiğinde olması gereken düzenlemelerin çok fazla yapılmadığı hatta yetersiz olduğu tespit edilmektedir. Bu durum sorunun çalışma hayatında sadece teknik veya yasal düzeyde ele alınmasının yeterli olmadığını, burada "insan" faktörünün de en az diğer faktörler kadar önemli olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda üzerinde önemle durulması gereken kavramlardan birisi güvenlik kültürüdür (Dursun, 2013).

Örgüt kültürünün inşa edilmesinde kurucunun ve kurumun ortaya çıktığı ulusal kültürün etkisi vardır ve burada işyerindeki sağlık ve güvenlik kültürünün oluşması ve gelişmesi ülkenin sanayileşme sürecini de etkiler. İş güvenliği kültürünün çalışanlarca kabul edilmesi ve çalışma hayatının buna göre örgütlenmesi için çalışanların yeterince eğitimli ve/veya eğitime açık olması gerekir. Sanayileşmesini tamamlayamayan ve bilgi çağına geçemeyen toplumlara iş güvenliği kültürünü yerleştirmek zordur. Kültür yazılı olmayan ve uzun dönemde yerleşen kurallar bütünüdür. Bu nedenle yerleşik bir kültür anlayışını benimsetmek kısa sürede mümkün olamamaktadır. Çalışma ortamında işin yapılmasını sağlayan operasyonel seviyedeki düzenlemeler kısa sürede etkisini gösterebilir, ancak kalıcı ve yerleşik bir davranış biçimi olarak güvenli davranışın ortaya çıkması güvenlik ortamını teşvik eden bir kültür oluşturulmadıkça sağlanamaz (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

2.2.3. Örgüte İlişkin Faktörler

Çalışanların kazaya eğilimi örgütsel, duygusal ve bireysel faktörlere bağlıdır. Örgütler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlara benimsetilmesinde doğru iletişim yöntemleri kullanmalı, katılımcı bir anlayış ve teşvik edici ücret sistemleri geliştirmelidir (Karamık ve Şeker, 2015). Çalışanların kendileri için tanımlanan iş ile ilgili yeterli eğitimi görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyimi kazanmamış olması, yaptığı işin kendisine tiksindirici, zor ya da memnuniyetsizlik verici olması ve

işgörenin bireysel özelliklerine uygun olmayan işin verilmesi çalışanların güvensiz davranışlarına ortam oluşturacaktır (Web10, 2011).

İş kazalarının yaşanmasında çalışanların yaş aralığının önemli olduğu ve iş kazalarının en çok 25 - 29 ve 30 - 34 yaş aralığında yaşandığı belirlenmiştir. İlk yaş grubunda yaşanan iş kazalarının nedeni bu yaş aralığının işe yeni başlama yaşı olması ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanmasıdır. İkinci grup yaş aralığında ise genellikle teknolojik yeniliklerin ve revizyonların bu aralığa rastlamasına bağlanmaktadır. Bununla birlikte, iş kazalarının 1. iş saatinde gerçekleşmesi işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin kurulması ve gerekli eğitimlerin verilerek nitelikli çalışma ortamlarının oluşturulması ihtiyacını ifade eder. İş kazalarının yaşanmasında bir diğer ayrıntı çalışan sayısıdır. Buna göre, 501 -1000 ile 1001 ve daha fazla çalışanın olduğu işletmelerde iş kazası yaşanma sıklığının daha az düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, kurumsal firmalarda güvenlik kültürünün varlığını, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ve yasal yükümlülüklerinin uygulandığını, bu durumunda iş kazalarını azalttığını göstermektedir (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007).

İşletme sahibi veya yöneticilerin tehlike veya riskleri önceden kontrol etmediği durumlarda iş kazaları ve sonrasında yaşananlar tamamen şansa bırakılmış demektir. Örneğin herhangi bir makineden sızan bir yağ nedeniyle oluşan yağ birikintisine basarak düşen işgören yaralanabilir veya basit olarak üstü kirlenerek bu durumu atlatabilir. Kazaları indirgemenin en etkili yolu, kazalara sebep olan durumları denetlemek, bir başka deyişle nedenlerini ortadan kaldırmaktır. Örneğin iş makinasının periyodik bakım ve kontrollerinin yapılması, yağın sızmasını ve birikmesini, dolayısıyla herhangi bir kazaya neden olmasını önleyecektir (Web13, 2016).

İnsan kaynakları yönetim fonksiyonlarının etkin olarak uygulandığı işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanma olasılığının daha az olduğu tespit edilmektedir. Bunlar: a) işgören seçimi, çalışanların daha ilk aşamada işe ve işletmeye uygun olarak seçilmesi, eğitim, tecrübe ve kişilik özelliklerinin işletmeyle uyum sağlaması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede önemli bir görev yapar; b) İşletmelerde eğitim fonksiyonlarının planlı olarak yürütülmesi, eğitim almış, kullandığı araç gereçle ilgili bilgiye sahip çalışanların olumsuz bir durumda nasıl hareket edeceğini bilmesi, iş kazasına uğrama riskini en aza indirir; c) İnsan

kaynakları planlaması, işletmelerin uygun nitelikler taşıyan, gerekli bilgi ve becerilere sahip ve uygun tutum geliştirmiş yeterli sayıda yöneticiye ve çalışana sahip olmasını gerektirir; d) İş analizi, işin gerektirdiği bilgi, beceri, tecrübe, eğitim, psikolojik ve fiziksel özelliklere uygun bir işgörenin seçilmesi için analizlerin yapılmasını ifade eder; e) Performans değerlendirmesi yapılmayan işletmelerde çalışanın işindeki yeterlilik düzeyinde oluşan eksiklik giderilemeyeceği için iş kazası ile karşılaşma riski daima vardır; f) Gerek ekonomik, gerekse sosyal açıdan ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde ücret ödenen çalışan işine daha bağlı ve dikkatli olacaktır; g) Sendikaların, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak amacıyla yaptıkları mücadele, iş sağlığı ve güvenliği konusunu gündemde tutarak ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlar (Karacan ve Erdoğan, 2011).

Son olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmak için öngörülen iş güvenliği uzmanları "İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere" görevlendirilmiştir. İş yerinde güvenli çalışma ortamını sürekli olarak denetlemekten sorumlu olacak iş güvenliği uzmanlarının bir kaza olduğunda iş yerinde olması sorumlunun bulunmasını kolaylaştıracaktır, ancak bu kişinin işverene maaş ve özlük hakları bakımından bağlı / bağımlı olması, gerçek bir denetim mekanizması kurulması için yeterli görülmemektedir. Bir başka deyişle, işçi-işveren ilişkisi gücün adil paylaşılmasına imkân tanıyacak şekilde yeniden yapılandırılmadan iş güvenliğine ilişkin alınacak tedbirler tek başına yeterli olmayacaktır (Yılmaz, 2014).

2.2.4. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi

Çalışanların fiziksel ve ruhsal durumuna zarar verebilecek muhtemel riskleri örgütsel, teknik, tıbbi ve hukuksal önlemlerle ortadan kaldırmayı hedefleyen İSG çalışmaları Türkiye'de 2000'li yılların başında hızlanmış, bu amaçla çok sayıda İSG Kanun Tasarı Taslağı hazırlanmıştır (Kılkış, 2013). Sonunda 20 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı İSGK Meclis'te kabul edilmiş ve 30 Haziran 2012 tarihi itibari ile tüm Türkiye'de İSG alanı ilk kez özel bir kanunla düzenlenmiştir. Kanunun gerekçesinde ifade edildiği gibi, çalışma ortamında bulunan olası riskleri mümkünse yok etmek ve önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirmek, böylece sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarını oluşturmak kanunun ana amacı olarak ifade edilmiştir.

ILO istatistiklerine göre, dünyada her gün yaklaşık olarak 1000 kişi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işlerinden evlerine geri dönememektedir. ILO dünyada yıllık yaklaşık 2,34 milyon kişinin iş kazası veya işle ilgili hastalıklardan yaşamını yitirdiğini tahmin etmektedir (Web6, 2013). Eurostat istatistiklerine göre, 2012 yılında 28 AB ülkesinde oluşan ölümcül olmayan 2,5 milyonun altındaki iş kazası dört iş günü kaybıyla sonuçlanırken, 3515 adet ölümcül iş kazası yaşanmıştır (Web2, 2012).

Risk temelli yaklaşım iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında değişen yeni bir yaklaşımdır ve bu yaklaşım her işyerinin kendine özgü bir iş sağlığı ve güvenliği koşullarının olduğunu ifade eder. Bu nedenle risk değerlendirilmeleri ve alınacak önlemler her işyerinin kendi koşulları göz önüne bulundurularak yapılmalıdır (İSGM, 2015:82).

Risk değerlendirmesi, çalışma ortamında mevcut olan ya da dışarıdan gelmesi muhtemel tehlikelerin, çalışanlara, ortama ve çevreye verebilecek olumsuz etkilerini ve bunlara karşı alınacak tedbirleri belirlemek için yapılması gereken çalışmalar olarak tanımlanır. Burada öncelikle yapılacak olan bir tehlikenin ne kadar önemli olduğu ve muhtemel riskin azaltılması için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığıdır (Akal, 2013:112).

Risk değerlendirme için birçok yöntem vardır. İşletmenin yapısı ve büyüklüğüyle ilgili olarak bu yöntemler farklı özelliklere sahiptir. Risk değerlendirme yöntemleri arasında şunlar sayılabilir: PHA (Proses Tehlike Analizi), PRA (Birincil Risk Analizi), HAZOP (Tehlike ve İşletilebilme Çalışması Metodolojisi), HACCP (Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktaları), FMEA (Hata Türleri ve Etki Analizi), FTA (Hata Ağacı Analizi Metodolojisi), ETA (Olay Ağacı Analizi), Güvenlik Denetimi, Neden - Sonuç Analizi, İş Güvenlik Analizi, Olursa ne olur? ve Papyon Analizi (Nedenleri kontrol ve yönet sonuçları azalt) (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014).

Risk yönetimi örgütlerde ve kamuda güvenlik ve güvenilirliği artırmak ve kayıpları minimize etmek için artan bir şekilde kullanılan bir tekniktir. Riskleri tanımlama, değerlendirme ve kontrolünü içerir (Cox and Tait, 1998). İş stresi ve fiziksel iş yükü personelin iş yerindeki tehlikeleri önleme yeteneğini bozabilir ve risk

algısının artmasına da neden olabilir. Ayrıca, bu faktörlerin kombinasyonu riskli davranışlara ve kazalara neden olabilir (Rundmo et al., 1998).

İş sağlığı ve güvenliğinde risk yönetimi üç aşamalı bir süreç olarak tarif edilmektedir. İlk olarak iş çevresindeki tehlikeler tanımlanır. İkinci olarak, bu riske neden olan tehlikeler değerlendirilir. Son olarak, tanımlanan bu riskler için uygun kontroller geliştirilir (Lingard and Holmes, 2001). Örgütü muhtemelen etkileyebilecek tüm riskleri anlamak ve yönetmek daha iyi performans ve rekabet avantajı sağlayacaktır.

2.2.5. Ergonomik Önlemler

Ergonomi; "İnsana ilişkin ve en fazla rahatlık, güvenlik ve etkinlikle kullanılabilecek araç, makine ve donanımın anlaşılması için gerekli bilgilerin tümü" şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, 1994:45).

Ergonomi, sanayileşme ile beraber önem kazanan üretim, kar, verimlilik gibi kavramların karşılanması sırasında insan faktörünün ihmal edilmesine izin vermeyen, buna ilave olarak çalışma hayatının gerekleriyle, insan anatomisinin gereklerini uyumlaştırma çabasıyla çalışmalarını bu şekilde geliştiren ve bunda başarı sağlayan bir bilim dalıdır (Tınar, 1993:135). İşgörenler çalışma ortamında devamlı alışveriş halindedir. Sanayinin hızlı bir şekilde gelişmesi bir taraftan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı işgörenlerin korunması konusunu ortaya çıkarmış, diğer taraftan da ergonomi kavramını gündeme getirmiştir. İnsan mühendisliği, insanın içinde yer aldığı her türlü sistemi ve bu sistemleri oluşturan tüm öğeleri verimlilik, uyum, insancıllık, güvenlik, ekonomiklik, konfor gibi yaşam kalitesini etkileyen ilkeler temelinde ilgili tüm bilimsel veri tabanından ve teknolojiden yararlanarak tasarlayan ve uygulayan bir bilim dalıdır (Barlı vd., 2008). Bir adet ürünün üretilmesi için geçen sürenin düşürülmesi için yapılan çalışmalar, fayda yaratmayan gereksiz faaliyetleri ortadan kaldırmak, fire ve boş zamanları minimize etmek, üretim maliyetlerini azaltmak için yapılan çalışmalardandır. İş yaşamındaki en önemli faktörlerden birisi olan insanın iş ortamına uygunluğu düşünülmeden istenen sonuçlara ulaşmak mümkün olmayacaktır. Örneğin, işgörenin kas-iskelet sistemine olan yükü ve sistemden kaynaklanan kötü duruşları tespit etmeye yarayan, gözlem temelli bir yöntem olan OWAS yöntemi kötü duruşların ve faaliyetlerin belirlenmesi, işgücünün harcadığı güç temelinde farklı sistemlerin karşılaştırılması ve optimum iş

yöntemlerinin tahminine çalışır. İşgörenlerin doğal duruşunu korumak için çalışma faaliyetleri arasında mola sürelerini artırmak veya çalışma tekniklerini değiştirmek tavsiye edilmektedir (Akay vd., 2003).

İşgörenlerin katılımının sağlanmasıyla çalışma ortamlarında ergonomik değişikliklerin oluşturulması işgörenlerin iş ortamı nedeniyle yaşadığı hastalık ve yaralanmalarda iyileştirmeler sağlayacaktır. Ergonomik çalışmalar çalışanların yaşları ve cinsiyetleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmelidir. Örneğin, çalışanların sağ veya sol ellerini kullanma alışkanlıklarına göre işyerindeki aparatların düzenlenmesi çalışanların performanslarını olumlu etkileyecektir (May and Schwoerer, 1994).

Yaygın olan yanlış kanı ergonomik bir çalışma ortamının maliyetli olmasıdır. Oysaki sanayide verimlilik ve üretkenlik sağlamış çok da pahalı olmayan uygulamalara rastlamak mümkündür. Üretim işletmelerinde farklı işler yapan mavi yakalı çalışanlar ve ofiste uzun süre bilgisayar kullanan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalar, ergonomi ile ilgili yapılan düzenlemelerin mesleki kas iskelet sistemi hastalıklarının oluşturduğu maliyeti azalttığını, iş yaşam kalitesini ve iş verimliliğini artırdığını göstermiştir. Uzun dönemli izlemeler sağlık harcamaları, iş günü kaybı, sigorta tazminat ödemeleri ve işe dönüş üzerinde ergonominin olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Shikdar and Sawaqed, 2003; Özcan ve Kesiktaş, 2007).

2.3. OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi

Son yıllarda yönetim sistemlerinin belgelendirmeleri firmaların rekabet edebilmesi için gerekli olmuştur çünkü, firmaların uzun vadeli başarısı, kendi faaliyetlerini geliştirmesi, kendilerini yeniden düzenlemesi ve hızla değişen çevresel değişimleri karşılaması yeteneklerine bağlıdır. British Standards Institution resmen OHSAS 18001'i yayımlamış ve 15 Nisan 1999 (OHSAS Proje Grubu, 2007) yürürlüğe girmiştir. Bu standardın esas amacı iş sağlığı ve güvenliği alanında iyi uygulamaları sistematik ve yapılandırılmış yönetim ile desteklemek ve teşvik etmektir (Jewalikar and Shelke, 2013). OHSAS 18001 standardı 1999 yılından bu yana piyasada mevcuttur. Bu çerçeve çeşitli standardizasyon ve belgelendirme kuruluşları tarafından geliştirilmiştir "müşterilerin kuruluşlardan kabul edilebilir, denetlenebilir ve belgelendirilebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi talep

etmeleri sonucunda geliştirilmiştir" (BSI, 1999). OHSAS 18001 standardının temel amacı, sistematik ve yapılandırılmış yönetim sistemleri aracılığı ile iş sağlığı ve güvenliği alanında iyi uygulamaların desteklenmesini teşvik etmektir. Sonuç olarak, sertifikalı kuruluşlar çalışanları ve diğer etkilenen taraflara riskleri en aza indirmek için sağlam bir konumda bulunmaktadır (Abad et al., 2013). ISO 9000 ve ISO 14000 gibi diğer uluslararası standartlardan farklı olarak OHSAS 18001 bazı ulusal standart kuruluşları ve belgelendirme kuruluşlarının ortak çalışmasıyla hazırlanmıştır. ISO standardından farkı örgütlerin ürün ve hizmetlerinin güvenliğinden değil örgütlerin çalışanlarına sağladığı iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir standarttır (Ofluoğlu, 2005).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Şartları, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik olarak yönetim sistemi anlayışı içinde oluşturulmuş bir standart olup, bu sistemin üçüncü taraflarca belgelendirilmesine esas teşkil etmektedir. OHSAS 18001 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Standardının temelini BS 8800, BVQI Safety Cert, SGS & ISMOL ISA 2000, DNV - OHSMS, NSAI SR 320, Technical Report NPR 5001 oluşturmaktadır. OHSAS 18001 sağlıklı ve güvenli işyerlerinin kurulmasına ve yönetimine destek olan bir sistemdir (Kurt ve Özdemir, 2003). Bu sistem çalışanların iş ortamında yaşayabileceği riskleri en aza indirir, var olan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini geliştirir, işyerinde gerekli özenin gösterildiğinin kanıtıdır ve tüm bu faydalar sürdürülebilirlik içerir. OHSAS böylece örgüte saygınlık kazandırır (Web15, 2016).

18001 firma düzeyinde güvenlik yönetim süreçlerini değerlendirmek için baskın bir şekilde uluslararası standart haline gelmektedir (Granerud and Rocha, 2011). İşyerinde güvenlik koşullarını geliştirmek için bu enstrümanın artan kullanımına rağmen, Robson et al. (2007) en fazla araştırmanın, iş içindeki güvenlik yönetim uygulamasının düzeylerinde artış ile potansiyel olarak ilişkili güvenlik yönetim sistemlerinin bazı unsurları değerlendirdiğini bulmaktadır. Başka bir araştırma aşaması güvenlik iklimi ve yaralanma oranları ile ilgili değişkenler ve kendi kendini rapor eden güvenlik sistemleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır (Abad et al., 2013).

18001 standardı işçi sağlığı ve güvenliğine her türlü riski yönetmek için bir çerçeve sağlamaktadır. OHSAS sertifikalı şirketler iş sağlığı ve güvenliği yönetim

bilinci ve bağlılığının daha yüksek bir seviyede olduğu algısını oluşturacaktır (Amponsah Tawiah et al., 2013).

Yeterli iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi olan organizasyonlara belgeleme ilgili taraflar için garanti sağlar bu nedenle strateji ve rekabet etkisi vardır OHSAS şartname isteyen herhangi bir organizasyon için; çalışanlarının veya yaptığı faaliyetlerle iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kalan diğer tarafların riskini en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurmak, uygulamak, korumak ve sürekli bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi geliştirmek, sistem belirtilen iş sağlığı ve güvenliği politikası ile uyumlu olduğunu, temin eder, başkalarına bu standarda uygunluğu gösterir (Jewalikar and Shelke, 2013).

Örgütsel iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi işverenler için riskleri ve problemleri azaltmayı sağlayan, zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı ve plansız davranışları azaltan sistematik bir araçtır. OHSAS 18001 firma için sayısız faydalar sunar. Özetle bu standart firmaların rekabetini geliştirebilir ve bugünün küresel pazarında olumlu bir konum elde edecekleri stratejik bir araç olarak görülmektedir (Jewalikar and Shelke, 2013).

2.4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işveren tarafından işyerinde güvenli çalışma ortamının oluşturulması her şeyden önce gelen bir ilk adımdır. Bu sebepten dolayı değişik ülkelerin İSG mevzuatlarında görüldüğü gibi Türkiye'deki mevzuatta da öncelikle ve ağırlıkla işveren yükümlülükleri tanımlanmıştır. ILO istatistiklerine göre, işe devamsızlık, hastalık, sakatlık ve geride kalanlara yapılan yardımlar Gayri Safi Milli Hasılanın % 4 'üne denk gelmektedir. Bu oran bazı ülkelerde %10'lara kadar ulaşabilmektedir (Web6, 2013). Bunun için Türkiye gibi kalkınmakta olan ülkelerde özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna daha fazla önem verilmesinin gereği ortadadır (Sevinç, 2003).

Gelişmekte olan ve dünya milli gelirinden daha az pay alan ülkelerdeki işgücü küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet edebilmek için güvencesiz ve kalitesiz işlerde çalıştırılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yasaklanan ya da engellenen bu eski teknolojiler gelişmekte olan ülkelere satıldığından bu ülkelerdeki çalışanlarda

olumsuz çalışma ve yaşam koşullarına razı olmaktadır. Düşük profilli bu işler ev-eksenli çalışma, işin sorumluluğunu işçinin üzerine kaydırma ve sosyal güvencesizlik şeklinde ifade edebileceğimiz olumsuz durumları taşır (Loewenson, 2001). Buna ilave olarak halen meslek hastalıkları düşük gelirli ülkelerde layıkıyla dikkate alınabilecek bir sorun olarak görülmemektedir. Küreselleşmeyle işletmeler ya doğrudan ya da dışarıdan hizmet satın alarak asıl işin emek yoğun bir bölümünü alt işverenlere vermektedir. Bu durumda küçük ve orta ölçekli işletmeler zayıf mali yapılarıyla iş sağlığı ve güvenliği için önlemler almakta zorlanmaktadırlar (Yılmaz, 2009b). Küreselleşme neticesinde şirketlerin parçalanması daha yaygın hale gelecektir. Belirtilen bu durum küçük işletmelerde ve kendi hesabına çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği konularına daha fazla önem vermesini gerektirecektir (Önal, 2001:9). Gelişmekte olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal politika ve iş sağlığı güvenliği mevzuatının yetersizliği, eğitimsizlik, bütçede iş sağlığı ve güvenliğine yeterli payın ayrılmaması, küçük işletmeler ve sektörlerin kayıt dışı çalışanları ve bu durumu önlemek için kapsam altına alınması için yeterli denetimlerin eksikliği çözüm bekleyen sorunlardır (Karadeniz, 2012).

Günümüzde işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaları, bulundukları ülkenin yasal mevzuatıyla uyumlu çeşitli standartlar ya da modellerle gerçekleştirilmektedir. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı daha önceleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun içinde yer alırken 20.06.2012 tarihinden itibaren 6331 sayılı müstakil bir kanun içinde yer alarak kapsamını da genişleterek uygulanmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra yeni yönetmeliklerle yasanın uygulamasına açıklık getirilerek, İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki tereddütler giderilemeye çalışılmaktadır.

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Md. 1) iş güvenliği amacı, "İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk ve yükümlülüklerini düzenlemektir" şeklinde açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Md. 2), "Kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de

dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" şeklinde açıklanmıştır.

6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" işyerlerinde riskin değerlendirilmesini ve bununla ilişkili önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, çalışan sayısıyla sınırlanmaksızın tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesini zorunlu hale getirmektedir (Polat, 2013:7). Buna göre herhangi bir statüye bağlı kalmaksızın tüm istihdam edilen çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalandırılması ve bütün işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanmıştır. 6331 sayılı kanunun 4. maddesine göre işverenler; "mesleki risklerin önlenmesinden, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü tedbirin alınmasından, organizasyonun yapılmasından, gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasından, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesinden ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasından, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyumu izleyip, denetleyerek uygunsuzlukların giderilmesini sağlamaktan, risk değerlendirmesi yapmaktan, çalışanlara görev verirken onların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurmaktan, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin alınmasından sorumludur". Diğer bir deyişle işverenlerin genel yükümlülüğü, işyerlerinde iş kaynaklı tehlike ve risklere karşı çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumaktır (İSGM, 2015:77).

T.C. Anayasası 49. Maddesi çalışmayı herkesin hakkı ve ödevi olarak görür. Burada devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiği belirtilmektedir (Web1, 1982).

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 176. maddesine göre, mahalli belediyeler bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından küçük çocukların istihdamını yasaklamaktadır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 177. maddesine göre, gebe olan kadınlar doğumlarından önceki üç ay içinde çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar verecek ağır hizmetlerde çalıştırılamazlar. Doğum gerçekleştikten sonra Md. 155'de belirtilen

muayyen süre istirahatini müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir. Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 178. maddesi, her nevi sanat müesseseleri ve maden ocakları ve inşaat yerleri dahilinde veya yakınında ispirtolu meşrubat satışı veya umumi evler açılmasının yasak olduğunu belirtmektedir (Web3, 1930).

6098 Sayılı Borçlar Kanununun 417. Maddesine göre, "işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" (Web11, 2011).

2.5. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Hastalıkların evrensel olması, gerçekleşen iş kazalarını işin olağan sonucu gibi kabul edip hafife alınması ya da hastalıklara dikkat edilmesi çok eskilere kadar dayanır. Meslek hastalıklarına olan ilginin antik Yunan'da var olduğuna rastlanmaktadır. Hipokrat'ın (M.Ö. 460-370) madenlerdeki kurşun zehirlenmesi üzerinde durduğu ve Romalı Pliny (M.S. 23-77) kurşun ve kükürdün zehirli etkilerini ele aldığı, ilk kişisel korunma aracı olarak deriden maskeler yaptığı görülmektedir. M.S. 2. yüzyılda, Yunanlı Doktor Galen kurşun zehirlenmesinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharının zararlarını incelemiştir. Ancak orta çağda bilimle birlikte bu tür çalışmalar da durmuş, Rönesans (M.S. 1500-1800) ise meslek hastalıklarıyla ilgili çalışmaların devam ettiği bir dönem olmuştur (Friend and Kohn, 2007:4-7).

İş sağlığı ve güvenliğinin öneminin anlaşılması ve yasal düzenlemelerin oluşturulması 19.yüzyılın sonlarında başlamıştır. İngiltere'deki sanayi devrimiyle birlikte fabrikaların kurulması ve yaygınlaşması, şehirlerin oluşmasına, gazetelerin gelişmesine ve sosyal konularla ilgilenen grupların var olmasına imkan vermiştir. Bu

gelişmeler sorunları gündeme taşıyan politik baskı gruplarını ortaya çıkarmıştır. Sanayideki gelişmeler (seri üretim, tekstil, buhar makinesi, kömür madenleri) iş sağlık ve güvenlik konusunu ortaya çıkaran ana faktörlerden birisidir. Sanayideki bu gelişmelerin meydana getirdiği iş kazaları, yangınlar, patlamalar ve yeni tür zehirlenmeler gündem oluşturmuş ve bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği konusu dikkat çekmeye başlamıştır. Amerika ve Fransa'daki sendika çalışmaları, basının da yardımı ile bu tür sosyal konuların İngiltere'de daha etkili bir şekilde ele alınmasını sağlamıştır. Bunun sonucunda, 1802 yılında çıkartılan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası ile çırakların hakir görülmesine ve emeklerinin istismar edilmesine engel olunmaya çalışılmıştır. 1824 yılıyla beraber sendikal çalışmalar yasallaşmış ve kölelik kaldırılmıştır (Tüzüner ve Özaslan, 2011).

Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesinde sendikaların yaptığı çalışmaların yanı sıra, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti" ne bağlı olarak meslek hastalıkları ve iş kazaları konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma artık onu bir uzmanlık kuruluşu durumuna getirmiştir (Yıldız vd., 2008)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu örgütlerle ortak çalışma yapan çok sayıdaki örgüt, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişmesi için kayda değer çalışmalar yapmıştır. Türkiye'nin de üyesi olduğu ILO'nun kimyasal maddeler için tespit ettiği "işyerlerindeki maruz kalma değerleri", işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren kararlar ve hazırlanan "uluslararası sözleşmeler" bu konuyu ilgilendiren sorunları çözmede önemli katkılar sunmuştur.

3. TEORİK ÇERÇEVE VE İLİŞKİSEL FAKTÖRLER

Araştırmanın bu bölümünde; İş Sağlığı ve Güvenliğinin ilişkili olduğu teorik alt yapı incelenecektir.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Teorik Altyapısı

Tez kapsamında iş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları için beş boyut tanımlayarak literatüre katkı sağlamak amaçlamaktadır. Bunlar; Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY), Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK), İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE), Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD) ve İş Kazalarını Önleme (İKÖ) şeklindedir. Oluşturulan araştırma modeli ile tanımlanan bu boyutlar ile çalışanların bağlılığı, işe yabancılaşma ve iş performansı arasında nedensel ilişki test edilerek İSG yönetim uygulamalarının etkisi araştırılmaktadır.

3.1.1. Örgütsel Destek Teorisi

Örgütsel destek, örgüt değerlerinin işgören esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur. Sağlananların aksine, işgörenler tarafından algılanan örgütsel destek işgörenlerin işe ve örgüte karşı tutumlarını etkilemektedir. Bu yüzden "bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci" olarak tanımlanan algının olumlu yönde oluşturulması gerekmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Karşılıklılık ilkesine göre, algılanan örgütsel destek işgörenlerin örgüt faydasına çalışmasını sağlayacaktır. Minnettarlık hissiyle hareket eden işgören örgütün iyiliği için çabasını artıracaktır. Takdir edilmeye, onaylanmaya, tanınmaya daha fazla ihtiyacı olan işgörenlerin algılanan örgütsel destek ve performans arasındaki ilişkilerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Rhoades et al., 2001). İşgörenlerin duygu ve düşüncelerinin dikkate alınması, işgörenlere işle ilgili veya iş dışı her konuda destek sağlanması işgörenlerin performanslarını artıracaktır. İşgörenlerin öneri ve şikayetlerinin dinlenmemesi, fikirlerinin önemsenmemesi, bireylerin kabul görülmedikleri hissine kapılmasına ve iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir. Bu gibi durumlar da örgütsel destek algısını ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığı

azaltabilir (Çakır, 2001; Özdevecioğlu, 2003). Saatlik işgörenler yönetimin güvenliğe olan bağlılığını bir tür algılanan örgütsel destek olarak görür ve çıktıları da algılanan örgütsel destek ile benzer sonuçlar gösterir (Michael et al., 2005). Destekleyici algıya sahip işgörenler, buna verimlilik ve üretkenlikle karşılık verirler. Diğer bir ifade ile bu işgörenler daha fazla duygusal bağlılık, katılım ve sadakat duyguları ile örgütsel değerler ve normları içselleştirirler (Gyekye and Salminen, 2007).

Barling and Hutchinson (2000) yaptıkları çalışma ile bağlılık tabanlı güvenlik uygulamalarının güven ve örgütsel bağlılığı geliştirerek güvenlik iklimini doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini saptamıştır. Parker et al. (2001) tarafından yapılan diğer araştırmada da güvenlik performansını artırmada örgütsel bağlılığın önemine işaret edilmektedir. Örgütsel ilgi ve alaka işyeri sağlığı ve güvenliğini destekleyen eylemlerle gösterilmiştir. İşyeri sağlığı ve güvenliğinin de örgüte olan bağlılığı etkilemesi gerekir (DeJoy et al., 2010).

Genel olarak örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, kendilerine örgütün yeteri kadar destek vermediğini hisseden çalışanlara oranla örgütsel bağlılığı daha yüksek yaşamakta ve bu çalışanlar ayrıca daha fazla sorumluluk almaya ve örgütün onayladığı davranışları göstermeye eğilimli olmaktadır. Buna ilave olarak bazı çalışmalar örgütsel destek algısının örgüte olduğu gibi bireye de fayda sağladığını göstermiştir (Ceylan ve Şenyüz, 2003).

Örgütsel destek algılayan çalışan, sağladığı katkıya örgüt tarafından ne ölçüde değer verildiğine ve mutluluğunun ne kadar önemsendiğine ilişkin bir inanç geliştirir ve buna karşılık örgüt refahı adına içinden geldiği için hareket eder (Rhoades et al; 2001). Dolayısıyla, örgütün kendisine gösterdiği desteği yüksek düzeyde algılayan bir işgören, kendisini güvende hissetmekte ve ortaya çıkacak sorunlarda örgütün arkasında olduğunu bilmektedir (Büyükyılmaz, 2014). Örgütlerin çalışanların faydasına çalışma ortamına yasal zorunluluk ya da sendikal zorlamalar olmadan kendiliğinden getirdiği kurallar ve düzenlemeler çalışanların daha fazla örgütsel destek algılamalarını sağlayacaktır. Sosyal değişim teorisine göre örgütün gönüllü olarak yaptığı bu uygulamalar örgütün çalışanları gözünde saygınlığını artıracaktır (Rhoades and Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek için elde edilen bu sonuçlara destek yine sosyal değişim teorisinden gelmektedir. Çalışanlar organizasyonlarının istenilen çalışan

davranışlarının ve tutumlarının farkına varacağına ve ödüllendireceğine böylelikle de değiş-tokuş yükümlülüklerini yerine getireceğine güvenmektedirler. Dolayısı ile de çalışanların organizasyonları tarafından değer gördüklerini ve umursadıklarını algılamaları organizasyonlarına güven duymalarına neden olmaktadır. Organizasyonları tarafından destek gördüğünü düşünerek güvenen çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir (Börü ve Güneşer, 2006).

Çalışanlarının sağlık ve mutluluğunu önemseyen çalışanlarını destekleyen örgütte var olması gereken özellikleri şu şekilde özetleyebiliriz: Çalışan öneri ve şikayetlerinin dikkate alınıp bu doğrultuda çalışma ortamında yaşanılan eksikliklerin giderilmesi, çalışanların hatalarından ders çıkarmasına izin verilmesi ve her an işletme dışı kalmayacağı duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır. Örgüt hiyerarşik yapısında aksaklıkların yaşanmaması, örgüt ikliminin olumlu olması destek algısı ve çalışma motivasyonu sağlayacaktır. Buna karşılık örgüt içinde yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek açısından olumsuz algılanacaktır. Çalışanlar önemsenmek ve başarıları ile takdir edilmeyi beklerler. Böyle davranan yöneticiler, çalışanları tarafından destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır (Özdevecioğlu, 2003).

3.1.2. Sosyal Değişim Teorisi

DeJoy et al., (2010) örgütlerin içerisindeki değişim ilişkileri üzerine yapılan araştırmaların genellikle Sosyal Değişim Teorisine (Exchange Relationship Theory) odaklandığını ifade etmektedir. Genel olarak, sosyal değişim teorisinin perspektifine göre (Blau, 1964), başkası için hizmet sağlayan birey bunu gelecekte olumlu bir geri dönüşün olacağı beklentisi ile yapar. Bu mantığı işyeri güvenliğine taşırsak, yöneticiler ve denetçiler güvenliğe olan bağlılık ve desteklerini gösterdikleri zaman, işgörenler de iş güvenliğine uymak ve diğer güvenlikle ilgili önerileri takip etmek için daha fazla çaba harcayacaktır. Burada güvenlik beklentilerini yükselten ve iyi güvenlik davranışını motive eden, olumlu bir psikolojik ortam oluşturan yönetsel destek gerekli bir koşuldur. Sosyal değişim teorisinin dayandığı temel varsayım, kazançtan daha çok ödül verilerek karşılıklı güven ve sevgiyi sağlamaktır. Yani elde edilen özel kazançlar karşılıklı desteğin ve arkadaşlığın sembolüdür. Sosyal değişim anlayışında kişinin kendisine iyi davranan bir kişiye aynı yönde karşılık verme yükümlülüğünü ifade etmektedir. Kişi karşısındaki kişinin yararına olacak davranışta bulunduğunda gelecekte aynı kişiler arasında olabilecek etkileşimlerde, kişiler

arasında açık bir şekilde ifade edilmeyen bir zorunluluk ortaya çıkmaktadır. Bu zorunluluk ilk iyilikte bulunan kişinin yararına olabilecek davranışlarda bulunma zorunluluğudur.

3.1.3. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü

Örgütsel davranış, çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algısından doğrudan etkilenir. Bu da sırasıyla işgörenlerin güvenli çalışma davranışlarını olumlu etkiler, kaza sıklıklarını da azaltır. Bu iyileştirmeler çalışanların genel refah ve motivasyonlarını destekleyici yöndedir. Literatürde bu iş tatmini olarak teknik bir şekilde anılır olmuştur (Gyekye, 2005).

Kültür ve iklim kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Kültür yazılı olmayan örgüt kuralları olarak ifade edilebilirken, iklim ise sağlık ve güvenlik gibi belirli bir alana hakim olan tesirlerdir. Çalışanın ilgili konunun içeriğine bağlı olarak algısını; neye ödül verileceği, neyin destekleneceği ve neyin beklendiği belirler (Şerifoğlu ve Sungur, 2007). İklim bir örgütteki üyelerin örgütsel yapının nitelikleriyle ilgili bireysel algılarını ve tatmin seviyelerini gösterir. Destekleyici iklimde daha çok güven veren ilişkiler, dayanışma, dostluk ve özgürlük gibi değerler egemendir ve bireyin sosyalleşmesini sağlayan açık ilişkilere dayalıdır (Ural, 2014).

Kültür değişmesi daha zor olan bir olgu iken, iklim daha hızlı değişebilmekte ve liderlikten daha hızlı etkilenebilmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007). Örgüt kültürü birtakım değerlerden oluşan, olduğu gibi kabul edilen ve örgütteki çalışanların ortaya attığı bir kavramdır. Bu değerler örgüt içinde çalışanların kabul gören ve kabul görmeyen davranışlarını belirlemekte ve işgörenlerin karşılıklı etkileşimi ile kazanılmakta ve öğrenilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013:160). Bir diğer çalışma örgüt kültürünü "bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözme sürecinde öğrendiği ve paylaştığı; problemleri çözmede etkili olan ve bu nedenle yeni grup üyelerinin o problemlerle ilgili, doğru algılama, düşünme ve hissetmelerini sağladığı düşünülen temel varsayımlardır" tanımlar (Öğüt ve Aksay, 2014: 81-89).

Her toplumun kendine mahsus bir kültürü vardır ve kültürler toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Örgütlerin toplum içinde faaliyet gösteren bir yapı olması neticesinde kendilerine has kültürlerinin olduğu söylenebilmektedir. Buna

göre, örgüt kültürü örgüt tarafından toplumun kültüründen etkilenerek oluşturulmakta ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Örgüt içinde çalışanlar tarafından bulunan ve geliştirilen temel görüş ve düşünceler örgüt kültürünü ifade etmektedir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütününün bir alt kümesi olarak özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların ifade edildiği, örgüt kültürü tarafından kapsanan bir alt oluşumdur (İşler, 2013:29).

Güvenlik kültürü 1986 Çernobil felaketinden sonra önem kazanmıştır. Serpinti sonrası yapılan araştırmada felaketin ana nedeninin güvenlik kültürü eksikliği olduğu belirlenmiştir. Kazadan sonra 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Atom Enerjisi Kurumu (1992) soğuk savaş izolasyonunun doğrudan bir sonucu olduğunu bildirmiştir. Yaşanan felaket sonrasında Flin et al. (2000) çalışmasında bir kuruluşun güvenlik kültürünün kalitesi ve güvenlik performansı arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu doğrulamıştır

Güvenlik kültürü, felaketin ortaya çıkmasına neden olan, işletmelerin ve işgörenlerin riskler ve iş güvenliği hakkında bilgi ve anlama eksikliğini ifade eden kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır (İşler, 2013).

Başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği performansı, gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün önemli bir göstergesidir. Gelişmiş iş sağlığı ve güvenliği kültürü, örgütün her kademesinde iş güvenliğine verilen önem, eğitimli yöneticiler ve çalışanlar, uygulamaya konulmuş prosedürler ve standartlar, çalışan grupları, iş birimleri ve müteahhitler arasında iyi bir işbirliği ve sorumlulukların açık olarak ifade edilmesi şeklinde tanımlanabilir. Farklı tanımlar kullanılmakla birlikte, güvenlik kültürü kavramının özelliklerini "kültür" kavramının özelliklerinden ayrı düşünmemek gerekir. Gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün en önemli belirleyicisi ise "öğrenmek" tir (Özkılıç, 2014).

Güvenlik ikliminin işlemesi işçilerin algısına dayanmakta olup, paylaşılan algı olarak tanımlanan çalışanların oluşturduğu güvenlik iklimi, örgüt içindeki güvenliğin değeri ve önemi ile ilgili olan politikalar, prosedürler ve uygulamalarla ilişkilidir (Griffin and Neal, 2000).

Zohar (1980) güvenlik iklimine katkı sağlayan en tutarlı faktörün yönetimin güvenliğe olan kuvvetli bağlılığı olduğunu açıklamıştır. Bu tür bağlılık bir dizi

farklılıklarla sergilenmektedir: (a) üst yönetimin düzenli olarak güvenlik faaliyetlerine katılımı, (b) güvenlik yetkilisinin örgütte yüksek rütbe ve statüye sahip olması, (c) güvenlik eğitimine vurgu yapılması, (d) yönetim ve çalışanlar arasında açık iletişim ve sıkı temas, (e) istikrarlı bir işgücü (örneğin daha az iş devri) ve (f) zorlama ve ihtar yerine kılavuzluk ve danışma yoluyla güvenliğin tutundurulması (sağlanması, tanıtılması) gibi. Ancak, bir kuruluşta güvenlik ikliminin kavramsallaştırılmasının özünde güvenliğin işletmelerde öncelikli bir konu olması yatar. Güvenliğe yönetimin desteğinin var olması ve örgüt içinde güvenliğin önemi güvenlik ikliminin temeli olarak kabul edilir.

Güvenlik iklimi, güvenlik politikaları, prosedürleri ve uygulamalarına yönelik çalışanların paylaşılan algıları olarak tanımlanır. Ancak güvenlik kültürü, güvenlik ikliminden daha karmaşık bir kavram olup yönetimi daha zordur. Guldenmund (2000) yaptığı güvenlik kültürüyle ilgili araştırmasında 16 farklı araştırmacının tanımladığı güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramlarından hareket ederek bu kavramları birbirinden farklılaştırmayı başarmıştır. Buna göre; güvenlik iklimi çalışanların işletmelerindeki güvenlikle ilgili algısı olarak tanımlanırken, güvenlik kültürü ise çalışanların çevreleriyle olan ilişkilerinden ve gerçeklerden meydana gelmektedir (Guldenmund, 2000; Tüzüner ve Özaslan, 2011). İşletmedeki güvenlik ikliminin pozitif olduğunu düşünen çalışanlar işlerinde kalıcı olabilmelerinin üretkenliklerinden daha fazla güvenli davranışlarına bağlı olduğunu algılarken, bunun tersi güvenlik ikliminin negatif olduğu bir örgüt ortamında çalışanlar güvenliğin ihmal edilebilir olduğunu düşünerek üretkenliklerinin işlerinde kalıcı olmalarında daha etkili olduğunu algılamaktadırlar (Hon and Chan, 2009).

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Uygulamaları

İş sağlığı ve güvenliği politika ve prosedürlerin uygulanması, uygulama sırasında yaşanan sıkıntılar ve maliyet, iş sağlığı ve güvenliği eğitimindeki durum tespiti, ihtiyaçlar ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağladığı fayda buna karşılık çalışan tutumlarından oluşan çok değişkenli bir yapıdır (Hızıroğlu vd., 2012).

3.2.1. Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY)

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde (OHSAS) temel amaç işyerindeki çalışma şartlarının neden olduğu her türlü olası tehlike ve sağlık riskini azaltarak insan sağlığını olumsuz yönde etkilemeyecek bir düzeye indirgemektir, bu kapsamda

risk analizi iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin temelini temsil etmektedir. Burada tehlike kaza oluşma potansiyelini tanımlarken, risk ise insan veya ekipmanın karşı karşıya kalabileceği tehlike ve hasar olasılığını ifade eder (Kahraman ve Demirer, 2010).

Risk, "bir tehlikenin ortaya çıkma ihtimali ve bu tehlikenin ortaya çıktığı anda sebep olacağı etkinin ciddiyeti" olarak tanımlanabilir (Web9, 2011). Etkilenen kişi sayısı ve ortaya çıkan durum riskin tesirini gösterir. Risklerin kontrol edilmesi belirli bir sıra içerisinde alınacak önlemlerin her risk için değerlendirilmesidir. Bu sürecin amacı tehlikenin belirlenmesi aşamasında toplanan verilerin incelenmesi ve risklerin kontrolüne yönelik yol haritalarının oluşturulmasıdır. Bu aşama aynı zamanda yapılacak işlerin öncelik sırasını da tayin edebilecektir. Kontrol sıralamasında amaç her zaman tehlikeyi ortadan kaldırıp riski yok etmek olmalıdır. Ancak bu her zaman mümkün olamayacaktır (Ceylan ve Başhelvacı, 2011). Risk kontrollerinin hiyerarşik düzeni şu şekilde sıralanabilir. Riski ortadan kaldır (ör: daha güvenli ürünler kullan), ikame et (mümkünse daha az tehlikeli olanla değiştir), mühendislik denetimleri (tehlikeye maruz kalma olasılığını azalt), yönetimsel denetim (güvenli çalışma sistemleriyle riski minimize et), kişisel koruyucular kullan (Web4, 2015).

Üretim sektöründeki işletmelerde işyeri riskinin değerlendirmesinde üç temel nitelik tehlikelerin belirlenmesi, ek kontrol tedbirlerine duyulan ihtiyacın değerlendirilmesi ve ihtiyaç duyulduğunda kontrol faaliyetlerinin uygulanmasıdır. Güvenlik yönetim sistemleri örgütlerde işçi sağlığı ve güvenliğini etkileyebilecek riskleri kontrol etmek aynı zamanda firmanın mevzuata uyumunu sağlamak için tasarlanmış bütünleşik mekanizmalardır. İyi bir güvenlik yönetim sistemi tamamen firma ile bütünleşmiş ve bağlayıcılığı olan bir sistem olmalıdır, politika, strateji ve prosedürlerin varlığı, uyum ve ahenk sağlamaktadır (Fernández Muniz et al., 2009).

Buna benzer olarak iş sağlığı ve güvenliği risk yönetimi de üç aşamalı bir süreç olarak tarif edilmektedir. İlk olarak iş çevresindeki tehlikeler tanımlanır. İkinci olarak, bu riske neden olan tehlikeler değerlendirilir. Son olarak, tanımlanan bu riskler için uygun kontroller geliştirilir (Lingard and Holmes, 2001). Örgütü muhtemelen etkileyebilecek tüm riskleri anlamak ve yönetmek daha iyi performans ve rekabet avantajı sağlayacaktır.

İSG uygulamacıyla ilgili kayıtların tutulması, çalışanların güvenlik bilinci ve katılım, güvenlik kültürü değişkenlerindendir. Bu değişkenlerin çalışanların güvenli davranış göstermeleri üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. İş güvenliği konusunda çalışanların sahip oldukları bilinç, iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesine katılım, yaşanan sorunları gerekli birimlere bildirmek konusunda ilgi ve her şeyden önce çalışmaları sırasında daha güvenli davranışları sergileme alışkanlığı sağlayacaktır (Dursun, 2013).

Teorik çerçevede riskin yok edilmesi hedef olarak verilebilirken uygulamada riskin kabul edilebilir seviyesi hedef olarak belirlenir. Etkin risk yönetim kavramı, riskin yaşatacağı olumsuz durumları öngörerek olumsuzlukları kabul edilebilecek bir düzeye çekmeyi amaçlayan bir yöntemdir (Özkılıç, 2014).

Örgüt tarafından oluşturulan "Risk Yönetim Süreci" Örgütün faaliyetleri veya etkinliklerindeki risklerin anlık denetimlerini sağlayan ve kesinlikle "Süreç Güvenlik Yönetimi "ni içine alan bir yapıda olmalıdır. Bu teknik, ortamdaki tehlikeleri belirler ve bu tehlikelerin örgütün önemli değişkenleri üzerindeki etkilerini inceleyerek yöntem geliştirir. Risk yönetim süreci işletmelerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmaları için hızlı, etkili ve güvenilir yollar araştırır. Risk yönetim süreci kavramı, sistematik tanımlamayı vurgulamalı, analiz ve tehlikelerin kontrolü ise etkili ölçümler içermelidir. Risk kontrolünün "neden" yapıldığını anlamaksızın uygulanan bir risk yönetim süreci, sağlık ve güvenlik ile ilgili sorunların önlenmesinde doğru faaliyetleri içermez. Risk Yönetim Süreci; yönetim politikalarının, prosedürlerin, görev tanımlarının oluşturulmasında, içerik, tanımlama, inceleme, değerlendirme, işlem, izleme ve haberleşme faaliyetlerinin düzenli bir şekilde uygulamasını gerektirir. Risk yönetim kavramı, kazaların önlenmesi için düzenli ve gerçekçi bir yapı kurulmasını sağlar (Özkılıç, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin işyerlerindeki çalışma koşullarından kaynaklanan her türlü tehlike ve sağlık riskini azaltarak insan sağlığını etkilemeyen seviyeye düşürmek amacı çerçevesinde "Risk Yönetim Süreci" iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin temel taşını teşkil eder (Özkılıç, 2014). Bununla ilgili olarak, üretim biçimleri (birim imalat, seri imalat, aralıksız imalat, siparişe dayalı imalat, iş bölümü), çalışma şartları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak,

katılım ve insan ilişkileri) yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenler olarak sıralanmaktadır (Şimşek vd., 2006).

Yönetimin güvenlik ile ilgili uygulamalara bağlılığı, örgütsel güven ve örgütsel bağlılığı geliştirmekle beraber dolaylı ve direkt olarak örgütsel iklimi etkilemektedir. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının örgütsel bağlılığı etkilemesi beklenmektedir (DeJoy et al., 2010; Barling and Hutchinson 2000). Her türlü sağlık ve kaza riski düşünülerek iyi düzenlenmiş çalışma ortamları işe yabancılaşma davranışlarını azaltacaktır.

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotezler şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 1: Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır

Hipotez 2: Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.2. Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK)

İnsan yaşamını kolaylaştırmak için yapılan her yenilik aynı zamanda çalışanlar için bir sağlık ve güvenlik sorunu oluşturabilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, hızlı kalkınma için zaten ucuz olan insanın emeğinin sağlığı da ikinci planda tutulmakta bu da bireyler için hayati tehlike yaratmaktadır.

Sağlık ve güvenlik politika ve prosedürleri etkin sağlık ve güvenlik yönetim çerçevesinin bir parçasıdır. Genel sağlık ve güvenlik politikaları, yönetimin çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir işyeri sağlamak niyetinde olduğunu göstermektedir (Christian et al., 2009).

İşletmede, iş kazalarının, yaralanmaların ve ölümlerin yaşanmasının tüm çalışanları ilgilendiren bir konu olduğunun farkındalığı işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara olan ilgiyi artıracaktır. Örgütlerin en temel unsuru olan "insan kaynağı" nın, verimliliğe, kaliteye ve devamlılığa olan etkisi aynı ölçüde örgüt içinde bilinçli bir güvenlik kültürünün oluşturulmasında ve devam ettirilmesinde de görülür (Akalp, 2013).

Michael et al. (2005) yönetimin çalışanları için güvenli bir çalışma ortamını oluşturma ve korumaya kararlı olduğunda bundan örgütsel faydaların elde edileceğine dair kanıtlar bulunduğunu ifade eder. Bu, çeşitli yollarla yapılabilir,

örneğin çalışanların sağlık ve güvenliği için kişisel endişe gösterme, iş güvenliği eğitim programlarının uygulanması, iş güvenliği komitelerinin yönetime katılımı, iş tasarımında güvenliği göz önünde bulundurma ve iş hızını gözden geçirme gibi. Çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algısı örgütsel davranışı etkiler. Bu da çalışan motivasyon ve iş tatminini etkiler (Gyekye, 2005). O halde güvenlik ve sağlık kurallarının çalışanların örgütsel bağlılığı ve işe yabancılaşması ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

İnsan kaynakları yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği, çalışan katılımı, iş tasarımı ve güvenli iş ortamı yaratmak için uyguladığı politikaları, bununla birlikte çalışanların işyerinde alınan kararlar da ne kadar söz sahibi oldukları onların işyerinden ayrılma isteklerini ve işe devamsızlıklarını etkiler. İnsan kaynakları yönetim fonksiyonlarının örgütsel bağlılığa olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir (Yeh, 2014). Örgütler çalışanlarını yeteri kadar desteklemediklerinde bu durum onların sadakat ve güvenilirliklerini düşürecek işe yabancılaşma davranışlarını artıracaktır (Byrne and Hochwarter, 2008).

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotezler şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 3: Güvenlik ve Sağlık Kuralları ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Güvenlik ve Sağlık Kuralları ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.3. İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE)

İşyerinde işveren; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda uygun donanıma ve eğitime sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeli ve gerekli araç gereçleri sağlayarak eğitim vermeli ve tatbikatlar yaptırmalı, ekiplerin her koşulda hazır bulunmalarını sağlamalıdır. Özellikle ihtiyaç halinde ilk yardım, yangın, kurtarma ve acil müdahale gerektiren konularda işyeri dışındaki kuruluşlarla iletişimi sağlayacak gerekli düzenlemeleri özenle yapmalıdır. İşverenler; arama-kurtarma, yangınla mücadele, tahliye, haberleşme ve ilk yardım faaliyetleri için kanunda belirtilen sayıda çalışan görevlendirmek zorundadır (Demirkaya, 2014). İlk yardım eğitimine katılan çalışanların mesleki kaza ve hastalıkların önlenmesinde gösterdikleri çabanın arttığı gözlenmektedir. Bu çabanın bir davranış olarak

sergilenmesi için örgüt içinde uygun bir ödül mekanizması geliştirilebilir (Lingard, 2002).

İSG'nin belirlediği kural ve düzenlemelerin hedefi işlerin sağlıklı ve güvenli ortamlarda yapılabilmesidir. İşbirliği ve eğitim bu hedefe ulaşmanın temel yoludur. Ayrıca eğitim, sağlık ve güvenlik ile ilgili tehlikelerden korunmanın temel bileşeni ve dünyanın kabul ettiği önleyici yaklaşım da önemli bir uygulama aşamasını oluşturmaktadır. Duyarlı ve farkında çalışanların yetiştirilmesinde, güvenlik kültürü yerleşmiş çalışma ortamlarının oluşturulmasında, İSG düzenlemelerinin uygulanmasında eğitim kolaylaştırıcı bir unsurdur. (Ulutaşdemir vd., 2015).

Eğitim, ihtiyacı olan çalışanlara bilginin robot gibi yüklenmesinden oluşan bir süreç olmayıp, planlı çalışma gerektiren etkileşimli bir süreçtir. İSG birçok disiplini yapısında barındırır bu nedenle eğitimi de düzenli ve bilimsel yaklaşımlara yer verilerek yapılmalı, yeterli finansal destek, sosyal tarafların aktif katılımı sağlanmalı ve tarafların sorumluluklarını yerine getirmeleri için teşvik edilmelidir. Bu nedenle, İSG konusunda Üniversiteler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşveren ve işçi örgütleri ile ilgili Meslek Odaları yeterli işbirliğini gerçekleştirerek, eğitim sorununu çözmelidir (Yılmaz, 2009c).

İş kazaları gibi çok nedenli bir sorunun, günümüzde yalnız yasama ve denetim gibi geleneksel olan devlet işlevleriyle çözüme kavuşturulamadığı görülmüştür. İş kazalarının önlenmesinde sosyal tarafların yönetim süreçlerine aktif bir şekilde katılması, okulda ve işbaşında etkin bir eğitimin verilmesi ve önleyici İSG hizmetlerinin tüm işletmelere erişimini sağlayacak bir yapının oluşturulması kilit bir rol oynamaktadır. Bununla beraber örgütün çalışanlarına verdiği önem, onlardan gelen fikirleri dikkate alması, örgütün önerilere açık olması çalışan bağlılıklarının sağlanmasında önemli faktörlerdendir (Yılmaz, 2009b).

Bireysel ve örgütsel değişkenler örgüte bağlılığı belirlemektedir. Ayrıca, uzun süreli iş güvenliğinin sağlanması, kararlara katılabilme fırsatlarının verilmesi, işte sorumluluk alabilme ve olumlu örgüt ikliminin olması iş görenin örgüte bağlılığı üzerinde etkilidir (Özsoy, 2004). Çalışanlara sağlanan maddi olmayan yardımlar örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir (Michael et al, 2005). Bununla birlikte ilk yardım eğitimlerine katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına karşı olum tutum geliştirdikleri ifade edilmektedir (Lingard, 2002). Çalışanlar tarafından

gösterilen olumlu motivasyonun diğer davranışlarına da aynı şekilde yansıyacağı düşünülmektedir.

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotezler şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 5: İlk Yardım Desteği ve Eğitim ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.

Hipotez 6: İlk Yardım Desteği ve Eğitim ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.4. İş Kazalarını Önleme (İKÖ)

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri işletmelerin verim ve karlılığının artırılmasında, iş kazaları sonucu oluşacak maliyetlerin azaltılmasında ve çalışanların performansında büyük fayda sağlayan kilit stratejilerdir. Bu sistemler kaza riskinde ve mesleki hastalıklarda azalma, işletme ve teçhizatın iş kazaları neticesinde zarar görmesinden dolayı oluşabilecek maliyette azalma, kazalar veya meslek hastalıkları sonucu oluşan sağlık harcamalarında azalma, çalışanların motivasyonunun artması, güvenilir firma imajı gibi olumlu katkıları beraberinde getirir (Kurt ve Özdemir, 2003).

Çalışanların, makinaların bilinen ve öngörülen tehlikelerine karşı geliştirilen makine koruyucuları kullanmamaları, çıkartmaları, kendilerine verilen kişisel koruyucu malzemeleri (eldiven, baret, lastik çizme, iş elbisesi vb.) kullanmamaları veya eksik kullanmaları, makinanın fiziksel yapısı ve çalışma şekliyle uyumlu olmayan davranışta bulunmaları (tehlike oluşturabilecek bir şekilde eğilme, kalkma ve uzanma vb. hareketler) çalışan ile makina arasındaki ilişkide uyumu bozan sebepler arasında sayılabilir. Sonuç olarak, çalışma ortamlarının temiz, tertipli ve düzenli, renk uyumunun sağlandığı ortamlar olması güvenli çalışma ortamları sağlayacaktır. Güvenli çalışma ortamının doğal bir sonucu olarak, iş kazaları azalacak, çalışanların moral ve motivasyonları yükselecek bu olumlu iklim beraberinde üretim ve verimlilik artışını getirecektir (Camkurt, 2007).

İş sağlığı ve güvenliği kanunu ve yönetmeliklerini hukuka uygun şekilde uygulayabilmek için kanunun özü olarak nitelendirilebilecek olan risk değerlendirmesinin mutlaka yapılması gereklidir. Risk değerlendirmesi olmayan işletmelerin iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasına zemin oluşturduğu ve

onay verildiği bir gerçektir. Çünkü risk değerlendirmesinin olmaması demek çalışanların kendilerini bekleyen tehlikeler ve riskleri bilmemesi anlamına gelmektedir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014).

Tehlikeli durumların kontrol edilmesinin, uygun fiziksel çalışma koşullarının, ödüllendirme ve tanımanın, dostluk ve arkadaşlığın geliştirilmesinin, çalışan iş uyumunun (fitness in jobs), etkin ve yetkin bir çalışma ortamı yarattığı açıktır. Örgütlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon seviyesini artırması ve çıktılarını geliştirmesi çalışma ortamları tasarımlarına bağlıdır (Danish et al., 2013).

Çalışma ortamları çalışan davranışlarına etki etmektedir. İyi düzenlenmiş çalışma ortamları çalışanlara pozitif çalışma koşulları sağlayacak ve bu durum daha az yabancılaşma yaşanmasını sağlayacaktır (Banai and Reisel, 2007; Allen and LaFollette, 1977).

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotezler şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 7: İş Kazalarını Önleme ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.

*Hipotez 8:*İş Kazalarını Önleme ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.2.5. Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD)

Yönetimin güvenliği destekleyici uygulama ve davranışları, çalışanlar açısından pozitif bir çalışma ortamı yarattığı ve güvenli davranış göstermelerini sağladığı tespit edilmiştir (Neal and Griffin, 2006). Görüşü destekler şekilde başka bir araştırmada güvenlik açısından yaratılan olumlu işyeri ortamının, beraberinde örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir (Michael et al., 2005:174). Örgütsel bağlılıkla işe bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yapılmıştır. İşe bağlılığın örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve örgütsel bağlılığın işe bağlılığın sonuçlarından biri olduğu açıklanmıştır (Khan et al., 2011).

İş sözleşmesinin kişisel ve süreklilik arz eden bir ilişki kurma özelliği işçilere sadakat borcunu, işverenlere ise işçileri gözetme borcunu oluşturur. İşçiyi gözetme borcu, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumasını sağlarken, başka ifade ile iş sağlığı ve güvenliğini kapsarken, borcun bu

kapsamı yapılan işin tehlikesine göre devamlı olarak değişerek artar. İşveren çalışana yönelik her tür zararlı davranıştan kaçınmalı, çalışanın kişisel bilgilerinin gizliliğini korumalı, onun çıkarlarını gözetmeli ve özellikle yaşam ve sağlık hakkı ile beden bütünlüğünü işyerinden ve işten kaynaklanan tehlikelere karşı korumalıdır. Bu son görev işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü olarak ifade edilmektedir. Burada işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğinden ve kamu hukuku nitelikli iş güvenliği hükümlerinden doğmaktadır (Balkır, 2012).

Güçlü örgütsel destek algısı olan çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan tavır ve davranışlar gösterme eğilimindedirler. Bu sosyal alış veriş perspektifine destek olarak araştırmalar örgütsel destek algısının, işe devam ve iş performansı, çalışma arkadaşlarına yardımcı olma eğilimi, örgütsel gelişim için yapıcı öneriler getirme eğilimi ve duygusal bağlılık ile pozitif ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur (Ceylan ve Şenyüz, 2003).

Örgütsel güvenin ortaya çıkmasında açık iletişim, karar verme yetkisi, bilgi paylaşımı, duyguların ve algıların paylaşımı ve buna benzer örgütsel faktörler belirleyicidir. Güvenin sosyal değişimin bir neticesi olması nedeniyle örgütsel bağlılık üzerinde etkili olurken, güvenin olmadığı bir ortamda ilişkilerin hayatta kalamayacağı da beklenir (Neves and Caetano, 2006). Blau (1964) alınan faydaların düzenli bir şekilde karşılıklı etkileme yoluyla ve/veya zamanla toplumsal değişimlerin kademeli genişlemesi yoluyla güvenin iki şekilde oluşturulabileceğini belirtmektedir. Blau bu değişimler ne kadar çok gerçekleşirse güven seviyesinin de o kadar yükseleceğini saptamıştır (Kath et al., 2010).

Destekleyici örgütler çalışanlarının ihtiyaçlarına önem verir ve çalışanlarına bağlıdır. Bu durumda, destekleyici örgütler; çalışanlarının önerilerini, fikirlerini, eleştirilerini dinler, dikkate alır ve örgütün ihtiyaçları doğrultusunda bunları kullanır. Çalışanlarının performansları doğrultusunda onlara iş güvencesi verir, örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyede tutar, çalışma ortamında olumlu ilişkilerin kurulmasını sağlar, çalışanlarını önemser ve en önemlisi örgüt içinde adaletli davranır ve onlara rağmen bazı kararları alır. Sonuç olarak, destekleyici örgüt çalışanına karşı büyük sorumlulukla davranır. Böylece çalışanın örgüte yönelik tutum ve davranışlarında etkili olarak örgütün sürekliliğinde etkinlik ve verimlilik sağlayacaktır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2015).

Yönetim işgören ilişkisinin niteliği örgütsel hedefleri gerçekleştirmekte, örgüt içi iletişimi kolaylaştırmakta ve çalışma yaşam kalitesini geliştirmekte tüm çalışanları motive edebilmektedir. İş yerindeki maaş, prim vb. maddi faydalarla ilgili ücret sistemi, yaratıcılık ve özerklikle değerlendirilen iş niteliği, sosyal adalet, iş güvencesi ile belirli bir zamanda ve kalitede yapılacak iş miktarı olarak iş yükü çalışma yaşam kalitesinin önemli ögeleri arasında yer alır ve işgörenlerin işten ayrılma eğilimine ya da işte kalma niyetine baskı oluşturabilir (Demir, 2011)

Beh and Rose (2007) çalışma yaşam kalitesiyle ile ilgili olarak araştırmasında sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, iş güvencesi, sağlıklı iletişim, tatmin edici maaş artışları, işe uygun ücret içeriğiyle oluşturulan çalışma yaşam kalitesinin iş gören devamsızlığını, şikayetleri, iş bırakmaları ve küçük kazaları önlemede faydalar sağladığını ve iş tatminine olumlu ve anlamlı etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Bireylerin temel gereksinimlerinin karşılanarak örgüte daha fazla fayda sağlama duygusu edinmesi, yeteneklerinin farkına vararak bunu gösterebileceği ortamın oluşturulmasını ifade etmektedir (Demir, 2011). Çalışanların algılarının domino etkisi yaratması nedeniyle yönetim tarafından anlaşılması çok önemlidir. Memnun olan bir çalışan örgüte daha fazla fayda sağlayacak ya da örgütün önerdiği her türlü programa katılım sağlayacaktır. Buna ilave olarak çalışma yaşam kalitesiyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu da ifade edilmektedir. Çalışma yaşam kalitesini pozitif algılayan çalışanların toplum ve ailelerine bunu olumlu olarak yansıttığı görülmektedir (Noor and Abdullah, 2012).

Tüm bu çalışmalara ilave olarak yönetim tarzı, işletme için uzun ve kısa dönem için planlamaların yapılmasını ve iş planlarının oluşturulmasını, işletmenin amaçlarının ve standartlarının net bir şekilde ifade edilmesini, astlarla ilişkilerin yapılandırılmasını ve astların uymasını sağlayan politika ve prosedürlerin tanımlanmasını içermektedir. Bu nedenle, yönetim tarzının örgütsel amaçların başarılmasında etkili olan kritik bir süreç olarak ifade edilmesi mümkündür. Çünkü yöneticilerdeki yetkilerin kullanılma biçimleri, işgörenlerle etkileşim düzeyleri, üretim ve hizmet süreçlerinde verdikleri kararlar, örgütsel çıktıların etkinliğini olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir (Kanten ve Ülker, 2014). Bu nedenle, yönetim tarzının pozitif ve isteğe bağlı davranışların sergilenmesinde bir öncül olduğu ifade edilebilir (Banai et al., 2004).

Yönetimin örgüt hedeflerini açık bir şekilde ifade etmesi, şeffaflık, iletişim ve çalışanlara gösterilen özen çalışanlarda motivasyon, işe ilgi ve işten daha az uzaklaşma isteği yaratmaktadır (Westgaard and Winkel 2011).

Chiaburu et al., (2014) Örgütsel desteğin çalışanda yarattığı olumlu algının işgörenin işe yabancılaşmasını azalttığını ifade etmektedir.

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotezler şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 9: Örgütsel Güvenlik Desteği ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.

Hipotez 10: Örgütsel Güvenlik Desteği ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.3. İSG ve İlişkili Faktörler

Örgütsel iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işverenler için riskleri, plansız davranışları ve problemleri azaltmayı sağlayan, zorlukların üstesinden gelen yardımcı ve sistematik bir araçtır. Çalışan ve örgüt arasındaki olumlu ilişki daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışının görülmesini sağlamaktadır (Demir, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının kurum içinde yoğun bir şekilde olması yönetsel etkililiğin artmasına neden olmaktadır. Bu da üretkenlikte artışa, yöneticiler açısından örgütte devamlılığı sağlayan doğru davranışların gelişmesine katkı sağlamaktadır (Yeşiltaş vd., 2011).

3.3.1. İSG ve İşe Yabancılaşma

Yabancılaşmanın akademik literatürde uzun bir geçmişi bulunmaktadır. Banai ve Reisel (2007), işe yabancılaşmanın günümüze kadar farklı disiplinler tarafından odaklanılan bağımlı değişken olarak seçildiğini belirtmiştir. DeHart Davis ve Pandey (2003), işyeri yabancılaşmasını profesyonel otonomi eksikliği ile tahrik edilen çalışma ile psikolojik kopukluğun genel bilişsel bir durumu olarak kavramsallaştırıldığını ifade etmektedir.

Xue et al., (2014) çalışmasında yabancılaşma teriminin öyküsünün erken teolojik yazılara kadar izlenebildiğini ifade eder. Burada yabancılaşma Tanrı'dan ayrılmanın bir durumu olarak tarif edilmiştir. Kavram daha sonra felsefi bir bakış açısıyla Hegel tarafından yeniden tanımlanmıştır. Hegel yabancılaşmanın sosyal

varlıklar arasındaki istenmeyen fakat bilinçli bir ayrılık deneyimi ya da kişisel çıkarların kasıtlı teslim edilmesi olduğunu savunmaktadır.

İşe yabancılaşma işten ve işyerinden bilişsel olarak ayrılma duygusudur ve işe katılımın ve örgütsel kimliğin eksikliğini yansıtır (Armstrong and Stassen, 2006). Aiken and Hage (1966:497; akt. Özbek, 2011)'ye göre işe yabancılaşma kariyer hedefinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlanamamasından ortaya çıkan olumsuz duygulardır. Buna bağlı olarak, Angel and Perry (1981) çalışmasında örgütsel uyumun bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Seeman (1983) yabancılaşmanın beş bileşenini belirlemiştir; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma, kendine yabancılaşma.

Güçsüzlük; işgörenin üretim sürecindeki faaliyetlerle ilgili söz hakkı olmaması durumudur. Çalışanların örgütte süreçler üzerinde hakimiyet kuramaması, yetersizlik algısı ve pasif kalması gerektiğini hissetmesidir (Seeman, 1983).

Anlamsızlık Bireyin daha büyük bir amaç ile ilişkisini kavrayamama durumudur. İşleyen bir sistemde veya var olan düzende çalışanların seyiri, rotayı bir sonraki adımı anlayamaması, tahmin edememesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Seeman, 1983).

Kuralsızlık: Kişinin hedef ve amacına sadece toplumun kabul etmediği davranışlar sonucu erişebileceğine inanması;

Topluma Yabancılaşma: Toplumun yüksek değer atfettiği amaç ve inançların birey için bir anlamının olmaması (Develioğlu ve Tekin, 2012).

Kendine yabancılaşma (işgörenin çalıştığı iş onun potansiyelini ifade etme aracı yerine sadece ikincil ihtiyaçlarını karşılamak için bir yol olduğunda söz konusu olmaktadır. Belirli çalışma yapıları ve prosedürler (örneğin, iş süreçleri üzerinde merkezi kontrol, katı kurallar ve talimatlar tarafından yönetilen rutin karmaşık olmayan iş görevleri gibi) çalışanın işe katılım ve iş zenginleştirmenin olmadığı, bireylere kısıtlı özerklik sağladığı durumlarda tespit edilir. Bu zorlayıcı çalışma koşulları meydana geldiğinde, çalışanlar güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma duygularını ifade eder (İşe yabancılaşmanın bu üç boyutu çalışanların çalışma davranışlarına ve onun daha ötesinde çıktılarına hizmet eder (Sarros et al., 2002).

Örgüt ile ilgili birçok bilimsel çalışmada yabancılaşma merak uyandıran bir konu olmuştur (Podsakoff et al., 1986, ”Effects of organizational formalization on alienation among professionals and non-professionals”; Michaels et al., 1988, “Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Sales people and Industrial Buyers”; Goldsmith et al., 1996, ”The impact of labor force history on self-esteem and its component parts, anxiety, alienation and depression”; Banai et al., 2004, ”A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary”; Banai and Reisel, 2007, ”The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation”; Ganesh and Joseph, 2011, ”Exploring perceived organisational formalisation and performance review system complexity as predictors of executive alienation in performance review systems”; Chiaburu et al., 2014, ”Alienation and its correlates: A meta-analysis”; Xue et al., 2014, ”Theorizing the concept of alienation in tourism studies”; Sulu et al., 2010, ”Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals”).

Çalışma yaşamının kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen tüm etkenleri içeren bir kavram olarak değerlendirilir. Bu tanıma göre çalışma yaşamının kalitesini belirleyen etkenler işin yapısı ve örgütlenmesi, ücretler, çalışma ortamı ve koşulları, işin kullandığı teknoloji, endüstriyel ilişkiler, katılım, iş doyumu ve motivasyon, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, sürekli eğitim olarak belirtilmektedir (Yüksel, 2004). Çalışma koşullarının çalışan tarafından yeterli görülmemesi çalışanın yabancılaşmasına neden olabilecektir.

Çalışanların robot olarak görülmesi, yöneticilerin katı uygulamaları, şikayetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlara bağlı gelişen düşmanlıklar çalışanların örgüte karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Şimşek vd., 2006). İyi bir çalışma iklimine sahip işletme çalışanlarının potansiyellerini daha üst seviyelere çıkarabilir. Bunun tersi durumda, yani çalışma iklimi iyi olmayan işletmelerde işgören motivasyonu azalabilmektedir (Wu et al., 2008).

3.3.2. İşe Yabancılaşmanın İş Performansı İle İlişkisi

İşe yabancılaşma, kişinin genel olarak işyerinde ve dışarıda kendi imajı ve sosyal ilişkilerinin psikolojik bir ayrılma durumudur (Banai and Reisel, 2007). Özbek (2011)'e göre, örgütsel güven ve işe yabancılaşma ilişkisi doğrudan olmayan dolaylı bir ilişkidir, bununla beraber örgüt içerisinde güvenin artması örgüt uyumunu artırmakta ve bu durum da işe yabancılaşmayı azaltmaktadır.

Normatif veya ahlaki açıdan bakıldığında, yönetim, örgüt üyelerinin yabancılaşmasının kaçınılabilen ve kaçınılması gereken hastalık şekli olduğunu anlamalıdır. Çalışanın bireysel olarak deneyimlediği psikolojik durum olan işe yabancılaşma şunları temsil eder; (a) Kişinin işi ve diğer işle ilgili kavramlardan bilişsel ayrılma; (b) iş ve organizasyon ile ilgili davranışlar yoluyla kişinin hedeflerine ulaşmak için algılanan başarısızlıktan sonuçlanan hayal kırıklığı duygusu ve beraberindeki negatif etkiler; ve (c) ilgisizliğin davranışsal durumunun dışa vurumu (Kanungo, 1982). Bireysel düzeyde işe yabancılaşma, kötü ruh sağlığı, iş memnuniyetsizliği, iş stresi, anksiyete, depresyon ve psikosomatik hastalıkların diğer formları ile ilişkilidir. Örgütsel ve toplumsal düzeyde, bu şekildeki insani şartlar düşük verimlilik, düşük moral, yüksek işe gitmeme ve iş devri, ve böyle artan çeşitli şekillerdeki hastalıklar olarak dışa vurur (Kanungo, 1992).

Çalışan katılımının önemli olduğu sağlıklı örgütlerden farklı olarak, işe yabancılaşmanın yaşandığı örgütlerde temel sorun kişinin örgütte diğerlerinin kontrolü altında iş yapması ve yaptığı işin sonuçlarını kendisinin değerlendirememesidir. Sağlıklı örgütlerde çalışanlar örgütsel bağlılık ve örgütsel hedeflere karşı çalıştığı kurumla kendini bir hissetmektedir; oysa çalışan yabancılaşmasına sebep olan çalışma koşulları, bu gibi durumları anlamı olmayan uğraşlar şeklinde değerlendirir; çünkü yabancılaşan çalışan başkaları tarafından konulan kuralları anlamlı bulmaz ve davranışlarını başkalarının yönlendirdiği anlamı olmayan hareketler olarak hisseder. Olayların gerçek anlamını kavramakta zorlandığından mevcut sürece yönelik olarak soğuma hissi yaşar (Tutar, 2010).

Yabancılaşma, zamansızlık ve doğru bilgi eksikliği nedeniyle kişinin tekrarlanan karar verememe durumu olarak tanımlanabilir, bunun sonucunda kendi refahı ve geleceğe bakışı üzerinde bir sahiplik duygusu kaybına neden olabilir. Karar verememe, kötü çalışma grubu, yüksek iş talepleri ve düşük iş kontrolü gibi kötü

çalışma koşulları çalışanları işten soğutabilir. Bu ise bireylerin meslekten erken ayrılması ve istihdam edilebilirliğin azalması ile sonuçlanabilir (Camerino et al., 2005).

Yabancılaşmanın meydan getirdiği önemli çıktılar arasında işteki tatminsizlik, iletişimde sorun, sorumluluk ve karar almada kaçınma, bürokrasiye sempatiklik, yenilik yapmada korku, sürekli şikâyet etme hali ve insanlarla yakın iletişime geçilmesinin yük olarak algılaması sıralanabilir. Bunun sonucunda yabancılaşan işgörenlerde beliren temel kişilik özellikleri arasında yaratıcılığın kaybolması, zihinsel bozukluklar, toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama karşı ilgisiz davranma, uyuşturucu kullanımına ve intihara olan eğilim, düzensiz hayat ve kötü ilişkilerin oluşması, toplumun değer yargılarına ve normlarına ilgisizlik ya da karşıtlık, aşırı bencillik, boyun eğme, teslimiyetçilik, sorgulamaksızın kabullenme ve kadercilik şeklinde sıralanır (Yıldız vd., 2013). Yabancılaşma yaşayan çalışanlarda üretkenliğin, motivasyonun, sadakatin ve sağlık algısının düştüğü, buna karşılık işgücü devrinin, işten kaçmanın, işe karşı soğumanın ve işten uzaklaşma değerlerinin yükseldiği ifade edilir (Tutar, 2010).

Tummers and Dulk (2013) yaptıkları çalışmalarında işe anlamsızlaşmanın örgütsel bağlılık ve çalışanın işine gösterdiği çaba üzerine güçlü bir etkisinin olduğunu göstermiştir. İşe karşı yabancılaşma hisseden çalışanların, işe karşı gösterdikleri çabalarının negatif olarak etkilendiğini belirlemişlerdir.

Çoğunlukla, araştırmacılar yabancılaşma ve önemli çıktıları arasında negatif bir ilişkiyi vurgulamışlardır bu çıktılar; görev performansı ve vatandaşlık davranışları şeklinde ifade edilirken, bundan farklı olarak devamsızlık ve sağlık sorunları için teorik ve ampirik olarak pozitif ilişki görülmektedir (Chiaburu et al., 2014; Banai, 2007).

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotez şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 11: İşe Yabancılaşma ile İş performansı arasında negatif bir ilişki vardır.

3.3.3. İSG ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığı tanımlamak için literatürde iki yaklaşım bulunmaktadır. İlk olarak, bağlılık bir çalışanın örgütte çalışmaya devam etme niyeti olarak

anlaşılmaktadır. İkincisi, örgütsel bağlılık birey ve örgüt arasında var olan bir ilgi şeklinde bir tutum olarak tanımlanabilir ve örgüt bir çalışanın psikolojik kimliğinin ve örgüte katılımının nispi gücünün yansımasıdır (Jaramillo et al., 2005).

Örgütsel bağlılık üç bileşene ayrılmaktadır. Bunlar sırasıyla duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Meyer and Allen (1997) açıkladığı modelde; çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, katılımını, örgüt içinde kendini tanımlayabilirliğini duygusal bağlılık olarak ifade eder. Yüksek duygusal bağlılığı olan çalışanlar istediklerinden dolayı örgütte kalır ve çalışmayı sürdürürler. Çalışanın örgütten ayrılmasının kendisine neler kaybettireceği bilinci, devam bağlılığını ifade eder ve çalışan ihtiyaçları doğrultusunda örgütte kalır. Çalışanın ahlaki sorumluluk hissettiği için çalışmaya devam etmesi ise normatif bağlılığı ifade eder.

Eisenberger et al. (1990) tarafından yapılan çalışmada ifade edildiği gibi; örgüt tarafından çalışanlara değer verilmesi ve dikkate alınma algısı; işgörenin sorumluluklarını yerine getirirken dürüst olmasını, duygusal ve devam bağlılığını, örgüt adına yeniliklere açık olma gibi unsurları pozitif yönde etkilemektedir. Yüksek seviyedeki duygusal bağlılık, bireysel verimlilik ile ilişkili olduğu için tüm örgütlerde arzu edilmektedir (Michael et al., 2005).

Verimliliği artırmak için çalışma ortamını yönetmede kullanılan araçlardan bazıları; gürültü kontrolü, atık madde ve tehlike kontrolü, arkadaşlığı iyileştirme, daha insani çevresel ortam oluşturma, çalışan ve iş uyumu, ödüller, geri besleme, uygun çalışma ortamı modelleme, iş yaşamını daha nitelikli hale getirme ve uygun fiziksel çalışma koşulları yaratma şeklinde sıralanabilir (Taiwo, 2010).

Çalışanların güvenliğe duyarlı olması için çevresel şartların destekleyici olması gerekir. Bunun için çalışanları motive eden, inanç ve tutumları etkileyen çabalara destek verilmelidir. Eğer yönetim açık ve inandırıcı bir şekilde çalışan refahı ve güvenliğiyle ilgilenirse, bu duruma bir çözüm getirebilir. Bu da doğru iş ekipmanı, iş zenginleştirme programları, beceri geliştirme, işçileri uyarmak amacıyla işyerlerini ziyaret ve açıkça onların güvenliği için endişe edildiğini göstermek suretiyle sağlanabilir (Gyekye and Salminen, 2007).

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalarda iki tür bağdan söz edilmektedir. Örgütsel üyelik statüsü bunların birincisidir. Belirli özel durumlar dışında bireyin üyelik statüsü açısından örgütsel bağlılığı devamsızlık yapmaması ve örgütten

ayrılmaması ile belirgin hale gelir. Oluşan bu şekildeki bağlılık yalnız biçimsel bağlılığı göstermektedir. Örgütsel üyeliğin niteliği ise ikinci tür ilişki kategorisidir. Buradaki bağlılık sadakat, güven ve işbirliğini öne çıkarmaktadır. Burada vurgulanan nokta, bireydeki devamsızlığın az olması ya da örgütten ayrılmaması üyelik statüsünün bir gereği olabileceği gibi, içten bir bağlılık, güven ve sadakat temelinde de olabileceğidir. Bunları ayırmadaki zorluk, örgütsel bağlılık hakkında yapılan araştırmaların başlıca sorunu olmuştur. (Çakır, 2001:50).

Yöneticiler de astları ile etkileşim halindeyken onlarla değerli bilgileri paylaşabilir veya kendine saklayabilir, ya da mentorluk veya diğer sosyo-duygusal etkileşimlerle ortaya çıkarma yolunu seçebilir. Benzer şekilde, astları da yöneticileri tarafından değerli bulunan hizmetleri sunabilir, ekstra bir çaba ile kendi yöneticilerinin hedeflerine ulaşmasında büyük özveri göstererek örgütsel bağlılık sergileyebilirler (Golden and Veiga, 2008).

İK uygulamaları, çalışanların öğrenme ve gelişimini, çalışanın sesini duyurması ve katılımını, iş-yaşam dengesi uygulamalarını ve işyeri sağlık ve güvenliğini içermektedir. Yeh (2014)'in yaptığı çalışmalarda ifade edildiği gibi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık İK uygulamaları tarafından doğrudan etkilenir.

Vardiyalı çalışma, "uyku-uyanık olma" döngüsünü bozar. İş sağlığı ve güvenliği açısından uyku hali ve yorgunluk performans düşüklüğüne yol açar (Dorrian et al., 2011). Bu ve buna benzer kötü tasarlanmış çalışma sistemleri endüstrilerde yaygındır. Ergonomik prensiplerin ihmali işgücü verimsizliğine ve kazalara yol açabilir. Ergonomik olarak yetersiz bir işyeri fiziksel ve duygusal stres, düşük verimlilik ve kalitesiz iş çıktılarına neden olabilir (Shikdar and Sawaqed, 2003).

Araştırmalar olumsuz bir güvenlik iklimi (örneğin yüksek iş yükü, iş baskısı) algısına sahip çalışanların güvensiz eylem girişimlerine eğilimli olduklarını, bunun da çalışanların kazalara yatkınlığını artırdığını kaydetmiştir. Benzer şekilde, iş güvensizliği bakımından kaygı ve stres algılayan çalışanlar, güvenlik motivasyonunda ve uyumunda bir düşüş sergileyerek daha yüksek kaza oranına sebep olmuşlardır. Öte yandan, kendi işyeri güvenliğini pozitif olarak algılayan çalışanlar daha az kazaya neden olmuşlardır.

Örgütlerin iş güvenliğine güçlü bağlılığı iş güvenliği ile ilgili yaşadığı sorunların azalmasının yanı sıra arzu edilen çalışan davranış ve tutumlarının artışını da sağlar (Micheal et al., 2005).

3.3.4. Örgütsel Bağlılığın İş Performansı İle İlişkisi

İş performansı bireyin standart iş tanımlarındaki belirli görevleri üzerinde kişisel performansının bir fonksiyonudur. İş performansı aynı zamanda kişilerarası iyi ilişkiler kurma, devamsızlık gibi geri çekilme davranışları, kötü madde kullanımı ve işyerinde tehlikeleri artıran davranışlar gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Murphy, 1989). Bu nedenle iş performansı kavramının örgüt çalışmaları ve bilimsel araştırmalarda önemli bir kavram olmaya devam ettiği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık yönetim araştırmalarında üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan konulardan bir tanesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi kadar işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işgören devir hızı (turnover) gibi işten çekilme davranışları ile de ilişkilidir (Banai et al., 2004).

Örgütsel bağlılık yıllardır bilimsel araştırmacıların zihinlerini meşgul etmiştir. Benzer şekilde uygulayıcılar da artan çaba, daha yüksek iş tatmini, azalan devamsızlık ve işgörenin örgütte daha fazla istihdamı gibi sonuçları nedeniyle örgütsel bağlılık konusuyla yakından ilgilenmişlerdir (Morrow, 2011).

Çalışanların işverene, işletme sahibine olan bağlılığı işten ayrılma eğilimlerini olumsuz etkileyecek, bu durumda bireysel ve işletme performansı üzerinde olumlu etkiler sağlayacaktır. (Mackenzie et al.,1998; Johnston et al.,1990). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütüne yönelik örgütsel hedeflere ve kurumsal kimliğe, örgütsel sadakate nasıl ulaşılacağını da ifade eder (Yeh, 2014).

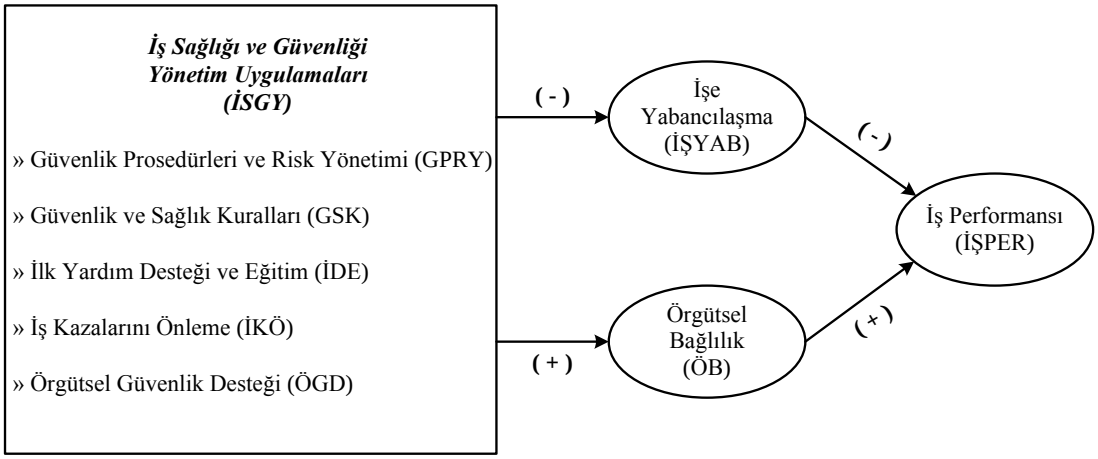
Örgütsel bağlılık potansiyel olarak tüm örgüt performansını etkileyebilir. Bu nedenle bağlılık çalışanları gayretlendiren ve örgütler tarafından şiddetle arzu edilen bir niteliktir. Performansın örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu gösteren çalışmalar arasında bir fikir birliği olmamasına karşın olumlu iş tutumlarına sahip çalışanların sonrasında olumlu iş çıktılarını sağlayacağı düşüncesiyle, bağlılığın yüksek performansı belirleyen etkenler arasında olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır (Camilleri, 2002; Sigri, 2007).

Literatürdeki bu bilgiler temelinde hipotez şu şekilde kurulabilir.

Hipotez 12: Örgütsel Bağlılık ile İş performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma, İş Sağlığı ve Güvenliğini oluşturan uygulamaların etkisini incelemeye yönelik konu ile ilgili alanda yapılan literatür araştırmalarına dayanan ve uygulanan anketler ile desteklenen bir çalışmadır. Şekil 3.1 araştırmanın modelini göstermektedir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

Araştırma için oluşturulan hipotezler aşağıda Tablo 3.1'de verilmektedir.

Tablo 3.1: Araştırmada Geliştirilen Hipotezler

HİPOTEZLER	
H1	Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.
H2	Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H3	Güvenlik ve Sağlık Kuralları ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.
H4	Güvenlik ve Sağlık Kuralları ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H5	İlk Yardım Desteği ve Eğitim ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.
H6	İlk Yardım Desteği ve Eğitim ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H7	İş Kazalarını Önleme ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.
H8	İş Kazalarını Önleme ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H9	Örgütsel Güvenlik Desteği ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.
H10	Örgütsel Güvenlik Desteği ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H11	İşe Yabancılaşma ile İş Performansı arasında negatif bir ilişki vardır.
H12	Örgütsel Bağlılık ile İş Performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE ANALİZLER

Araştırmanın amacı, önemi, modeli, örneklem, veri toplama araçları ve bu araçların geçerlilik ve güvenilirlik hesapları ve elde edilen bulguların istatistiksel analizinde kullanılan teknikler bu bölümde incelenmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları literatürde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine etkileri üzerinden incelenmektedir. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları beş boyutta ele alınmıştır ve İSG uygulamalarının çalışanların örgütsel davranışları üzerine etkilerinin incelenmesi tezin çalışma konusunu oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet edebilirliği ve çalışan davranışlarında önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla günümüzde örgütler bu uygulamalar üzerine daha fazla yoğunlaşmakta ve bu uygulamaları örgütler için daha yararlı hale getirmek için çaba sarf etmektedirler. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işletmeler için yalnızca yasal olarak kabul edilen bir yaptırım değil aynı zamanda toplumsal ve etik kabul edilen bir görev olarak desteklenmektedir. Bu tez çalışmasında İSG uygulamalarının örgütler için son derece önemli olan beş boyutu tanımlanmış ve bu beş boyut üzerine yoğunlaşılmış ve bunların tek tek çalışanların örgütsel davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Tez kapsamında; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için tanımlanan beş boyut ile literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bunlar; Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY), Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK), İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE), Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD) ve İş Kazalarını Önleme (İKÖ) şeklindedir. Oluşturulan araştırma modeli ile tanımlanan bu boyutlar ile çalışanların bağlılığı, işe yabancılaşma ve iş performansı arasında nedensel ilişki test edilerek İSG yönetim uygulamalarının etkisi araştırılmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kocaeli'de yerleşik küçük ve orta ölçekli üretim ve hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Ankete gönüllü olarak katılım sağlanmış

olup, katılımcılar beyaz yakalı çalışanlardır. Dağıtılan 500 adet anketten toplam 489 adet dönüş olmuş, ancak bunların 50 tanesi çeşitli sorunlardan dolayı değerlendirme dışına alınmıştır. % 88 oranında geri dönüş olmuştur. Geriye kalan 439 anket üzerinde analizler yapılmıştır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Anketlerin Oluşturulması

Bu araştırma için anket formu katılımcıların geri dönüşünü artırabilecek şekilde tasarlanmış olup önemli çalışmalardan yararlanılmıştır. Anket formunun üst kısmında anketin amacı, içeriği ve kullanımı hakkında kısa bir bilgi verilmiştir. Bu bilgilerin verilmesinin amacı, anketin güven vermesi ve geri dönüş oranının yüksek olmasını sağlamak içindir. Ayrıca ankette katılımcıların isimlerinin sorulmasından kaçınılmış olunması dürüst bir şekilde ve kuşku duyulmaksızın cevaplanmasının sağlanmasıdır. Kişisel bilgiler kısmı katılımcıların kişisel özelliklerine uygun seçeneği işaretleyebilecekleri şekilde hazırlanmıştır.

Bu araştırmada 5 dereceli Likert ölçeği kullanılmış ve katılımcılardan anket formunda 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Değerlendirme dereceleri 1 ile 5 sırasıyla kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum olacak şeklinde kodlanmıştır.

Ankette kullanılan ölçeklerin oluşturulmasında literatür araştırması yapılmıştır. Burada kaynakların güncelliğine ve uluslararası alanda genel kabul görmesine önem verilmiştir. Değişkenlerin ölçekleri geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış, teorik ve operasyonel tanımlara uygun olan ifadeleri içeren sorulardan oluşmaktadır.

Anket formunda kişisel bilgiler kısmını oluşturan soruların dışında, İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamalarını ölçmek için 26; işe yabancılaşmayı ölçmek için 8; örgütsel bağlılığı ölçmek için 4 ve iş performansını ölçmek için 5 olmak üzere toplam 43 adet madde (item) yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ölçeği Christopher et al. (2012)'un makalesinden ve Glendon and Litherland (2001)'ın güvenlik iklimi anketinden uyarlanarak oluşturulmuştur. İşe yabancılaşma ölçeği Nair and Vohra

(2010)'nın makalesinden uyarlanmıştır. Örgütsel bağlılık Babin and Boles (1998), Netemeyer et al. (1997) ve Hartline and Ferrell (1996)'ın makalelerinden uyarlanmıştır. İş Performansı için Goris et al. (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

4.4. Verilerin Analizi ve Bulguları

Bu çalışma Kocaeli'deki farklı kamu ve özel sektör şirketlerinde İSG yönetim uygulamaları etkisinin analizini sunar. Araştırma aynı zamanda İSG yönetim uygulamalarından dolayı çalışanların örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve iş performans düzeyini incelemektedir. Oluşturulan model üretim ve hizmet sektörü çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Aşağıda öncelikle örneklem özelliklerine ait bilgiler verilmiştir. Sonrasında örneklemden elde edilen veriler kullanılarak modelin analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Örneklem Özellikleri

Araştırmamıza katılan 439 çalışanın 43 tanesi (% 9,8) mühendis, 35 tanesi (% 8) uzman , 29 (% 6,6) tanesi şef, 37 tanesi (% 8,4) orta düzey yönetici,4 tanesi (% 0,9) üst düzey yönetici, 1'i genel müdür (% 0,2), araştırmaya katılan deneklerden 2 tanesi (% 0,5) iş sahibi, 284 tanesi (% 64,7) diğer olarak soruyu yanıtlamış, araştırmaya katılan deneklerden tanesi ise (% 0,9) bu soruyu yanıtlamamıştır (Tablo 4.1).

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılan Personelin Konumu

Araştırmaya katılan personelin pozisyonu	**Frekans**	**%**
Mühendis	43	9,8
Uzman	35	8,0
Şef	29	6,6
Orta düzey yönetici	37	8,4
Üst düzey yönetici	4	0,9
Genel Müdür	1	0,2
İş sahibi	2	0,5
Diğer	284	64,7
Toplam	435	99,1
Cevapsız	4	0,9
Toplam	**439**	**100,0**

Araştırmamıza katılan 439 çalışanın sektörlerine göre 38 tanesinin (% 9) çok tehlikeli işlerde (inşaat ve kimya), 229 tanesinin (% 52) tehlikeli işlerde (dayanıklı tüketim malzemeleri üretimi, tekstil ve otomotiv) ve 172 tanesinin de (% 39) az tehlikeli işlerde (eğitim, gıda ve perakende) çalıştığı bulunmuştur. Tablo 4.2 araştırmaya katılan çalışanların tehlike sınıflarını göstermektedir. İşleri tehlike durumuna göre sınıflandırmada 25.11.2009 tarih ve 27417 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıfları listesi tebliği dikkate alınmıştır.

Tablo 4.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Tehlike Sınıfları

Tehlike Sınıfı	**Frekans**	**%**
Çok Tehlikeli İşler	38	9
Tehlikeli İşler	229	52
Az Tehlikeli İşler	172	39
Toplam	**439**	**100**

Tablo 4.3: Katılımcıların Cinsiyeti, Yaşı, Medeni Durumu ve Eğitim Durumu

Katılımcıların Cinsiyeti	**Frekans**	**%**
Kadın	192	44
Erkek	246	56
Toplam	438	100
Eksik	1	0
Toplam	**439**	**100**
Katılımcıların Yaşı	**Frekans**	**%**
18-25	115	26
26-35	237	54
36-45	71	16
46 ve üstü	15	3
Toplam	438	100
Eksik	1	0
Toplam	**439**	**100**
Katılımcıların Medeni Durumu	**Frekans**	**%**
Bekar	213	49
Evli	225	51
Toplam	438	100
Eksik	1	0
Toplam	**439**	**100**
Katılımcıların Eğitim Durumu	**Frekans**	**%**
İlköğretim	16	4
Lise	83	19
Ön lisans	96	22
Lisans	208	47
Y. Lisans	30	7
Doktora	4	1
Toplam	437	100
Eksik	2	0
Toplam	**439**	**100**

Tablo katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumunu göstermektedir katılımcıların 192'si (% 44) kadın, 246'sı (% 56) erkektir. Araştırmaya katılan deneklerden 1 tanesi ise bu soruyu yanıtlamamıştır (Tablo 4.3).

Katılımcıların 115'i (% 26) 18-25 yaş aralığında, 237'i (% 54) 26-35 yaş aralığında, 71'i (% 16) 36-45 yaş aralığında, 15'i (% 3) 46 yaş ve üstü. Araştırmaya katılan deneklerden 1 tanesi ise bu soruyu yanıtlamamıştır.

Katılımcıların 213'ü (% 49) bekar, 225'i (% 51) evli, Araştırmaya katılan deneklerden 1 tanesi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Katılımcıların 16'sı (% 4) ilköğretim, 83'ü (% 19) lise, 96'sı (% 22) ön lisans, 208'i (% 47) lisans, 30'u (% 7) yüksek lisans, 4'ü (% 1) doktora, Araştırmaya katılan deneklerden 2 tanesi ise bu soruyu yanıtlamamıştır.

Örneklem özelliklerinden sonra veriler PLS (Kısmi En Küçük Kareler) tabanlı yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Buna göre öncelikli olarak her bir değişken için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, sonrasında da mevcut modele ilişkin kurulan PLS (Kısmi En Küçük Kareler) tabanlı yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak modelin toplu halde uyum iyiliği testleri gerçekleştirilmiştir.

4.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Güvenilirlik Testi ve Korelasyon Analizi

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör yükleri, madde ağırlıkları, ortalama ve standart sapma değerleri ile Cronbach Alfa, Kompozit güvenilirlik (composite reliability) ve Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerleri Tablo 4.4'de gösterilmiştir.

Ölçüm modellerinin içsel tutarlılığı Cronbach Alfa ve Kompozit güvenilirlik kullanılarak gerçekleştirilir.

Yapısal güvenilirliğin değerlendirilmesinde yapının içsel tutarlılığının tahmini için kompozit (composite reliability) güvenilirliğe odaklanılır. Cronbach Alfa'nın aksine, kompozit güvenilirlik tüm göstergelerin eşit bir şekilde güvenilir olduğunu varsaymadığından PLS-SEM için daha uygundur (Hair et al., 2011)

PLS, temel bileşenler analizi ve regresyonun tekrarlamalı bir kombinasyonuna dayanır, modeldeki yapıların değişimini açıklamayı amaçlar (Chin, 1998). Bu tekniğin aynı anda belirli bir model çerçevesinde tüm yol katsayıları ve bireysel öğe yüklemelerini tahmin avantajı vardır, önyargılı ve tutarsız parametre tahminlerini önler. Son gelişmelere dayanarak (Chin et al., 2003), PLS'nin tip II hatayı azaltarak etkileşimleri test etmek için etkili bir analitik araç olduğu ifade edilmektedir (Loureiro and Kastenholz, 2010).

Gözlenen değişkenlerin (Manifest Değiskenler-MV) faktör yüklerinin ait oldukları gizli değişkenlerde (Latent Değiskenler-LV), ait olmadıkları LV'e oranla

yüksek olduğu ve her bir MV'nin, ait olduğu LV'ye yüklendiği (Bitişme geçerliliği) Tablo 4.4'de görülmektedir.

Ölçümlerin yeterliliği, her bir maddenin güvenilirliği ve Ayrışma Geçerliliğinin değerlendirilmesi ile ölçülür (Hulland, 1999). Maddenin güvenilirliği karşılık gelen yapı içindeki ölçüm yüklerinin incelenmesiyle değerlendirilir. Yapıları ölçen tüm ölçek yükleri 0,70'e yaklaşır veya aşarsa, bu gözlenen değişkenlerdeki varyansın % 50'sinden fazlasının yapı tarafından açıklandığını gösterir (Loureiro and Kastenholz, 2010). Tablo 4.4'ü incelediğimizde Gv7 değeri 0,70'e yakındır, bu yüzden bu madde kaldırılmamıştır.

Kompozit güvenilirlik yapıların güvenilirliğini analiz etmek için kullanılır ve bu gösterge Cronbach Alfa'dan daha kesin bir gösterge olarak kabul edilir. Nunnally and Bernstein (1994) tarafından Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,70 eşik değerinin üzerinde olması tavsiye edilmiştir.

Tablo 4.4'de görüldüğü gibi faktör yükleri ve Cronbach Alfa değerleri, Agarwal and Karahanna (2000) tarafından tavsiye edilen 0,70 eşik değerinin üzerindedir ve her bir MV, ilişkili olduğu LV içerisindeki değişimin büyük bir yüzdesini açıklamaktadır. Dolayısıyla ölçüm modeli kompozit güvenilirliğe ve içsel tutarlılığa (Internal Consistancy) sahiptir.

Tablo 4.4 tüm yapıların güvenilir olduğunu göstermektedir. Kompozit güvenilirlik (composite reliability) eşik değeri 0,70 olarak tanımlanmıştır. Yapılan analizler tüm yapılar için bu değerin aşıldığını hatta tüm yapılar için içsel tutarlılığın 0,89 değerini aştığını göstermektedir. (Nunnally, 1978).

Tablo 4.4'de tüm yapıların AVE değerleri gösterilmektedir. AVE değerleri 0,50 eşik değerinin üzerinde ve 0,573 ile 0,794 arasında değişmektedir. 0,50'den daha büyük AVE değerleri ölçüm maddelerinin varyansının %50'sinden fazlasının gizil değişkenler tarafından hesaba katıldığını gösterir.

Tablo 4.4: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

	Faktör Yükleri	*Madde Ağırlıkları*	*Ortalama (Std.Sapma.)*	*Cronbach Alpha*	*Kompozit Güvenilirlik*	*Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)*
Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY)			3,706 (0,74)	0,850	0,893	0,627
GV 1	0,762	0,243				
GV 2	0,838	0,267				
GV 3	0,846	0,270				
GV 4	0,793	0,253				
GV 6	0,711	0,227				
Güvenlik ve Sağlık Kuralları(GSK)			3,760 (0,70)	0,850	0,889	0,573
GV 7	0,690	0,201				
GV 8	0,791	0,230				
GV 9	0,815	0,237				
GV 10	0,735	0,214				
GV 11	0,722	0,210				
GV 12	0,781	0,227				
İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE)			3,738 (0,78)	0,840	0,894	0,678
GV 14	0,739	0,272				
GV 15	0,862	0,318				
GV 16	0,871	0,321				
GV 17	0,816	0,301				
İş Kazalarını Önleme(İKÖ)			3,869 (0,71)	0,910	0,928	0,649
GV 18	0,761	0,167				
GV 19	0,817	0,180				
GV 20	0,845	0,186				
GV 21	0,770	0,169				
GV 22	0,808	0,178				
GV 23	0,810	0,178				
GV 24	0,826	0,182				
Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD)			3,824 (0,80)	0,875	0,914	0,727
GV 26	0,842	0,289				
GV 27	0,851	0,293				
GV 28	0,893	0,307				
GV 29	0,824	0,283				
İşe Yabancılaşma (İŞYAB)			2,666 (1,12)	0,955	0,962	0,762
İŞYAB 1	0,843	0,138				
İŞYAB 2	0,900	0,147				
İŞYAB 3	0,882	0,145				
İŞYAB 4	0,895	0,147				
İŞYAB 5	0,885	0,145				
İŞYAB 6	0,856	0,140				
İŞYAB 7	0,875	0,143				
İŞYAB 8	0,848	0,139				
Örgütsel Bağlılık (ÖB)			3,697 (0,90)	0,914	0,939	0,794
ÖB 1	0,868	0,273				
ÖB 2	0,910	0,286				
ÖB 3	0,896	0,282				
ÖB 4	0,890	0,280				
İş Performansı (İŞPER)			4,023 (0,68)	0,853	0,895	0,632
İŞPER 1	0,769	0,243				
İŞPER 2	0,830	0,262				
İŞPER 3	0,806	0,255				
İŞPER 4	0,863	0,273				
İŞPER 5	0,711	0,227				

Açıklanan ortalama varyans değerlerinin karekökleri tabloya diyagonal olarak yerleştirilmiş ve faktörler arasındaki çapraz korelasyon değerleri, diyagonal sıranın altına konulmuştur. Burada, her bir LV tarafından açıklanan varyansın, ilgili LV ile diğer LV'ler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Buna göre Ayrışma Geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir (Tablo 4.5).

Tablo 4.5: Ayrışma Geçerliliği ve Korelasyon Tablosu

	GPRY	GSK	İDE	İKÖ	ÖGD	İŞYAB	ÖB	√AVE
GPRY								**0,792**
GSK	0,704**							**0,757**
İDE	0,507**	0,614**						**0,824**
İKÖ	0,600**	0,715**	0,683**					**0,806**
ÖGD	0,515**	0,605**	0,551**	0,627**				**0,853**
İŞYAB	-0,093n	-0,105*	0,054n	-0,027n	-0,110*			**0,873**
ÖB	0,523**	0,537**	0,317**	0,418**	0,524**	-0,186**		**0,891**
İŞPER	0,331**	0,326**	0,195**	0,343**	0,358**	-0,235**	0,297**	**0,795**

*p < 0,05, **p < 0,01; n:anlamlı değil

Araştırmada yer alan gizil değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde p<0,01 ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif ve negatif korelasyonların olduğu görülmektedir. Tablo 4.5'deki verilere göre, p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif en yüksek korelasyonu GSK ile İKÖ arasındadır (0,715), p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif en düşük korelasyon İDE ve İŞPER (0,195) arasındadır. p<0,01 anlamlılık düzeyinde negatif korelasyon ÖB ile İŞYAB (-0,186)ve İŞPER ile İŞYAB (-0,235) arasındadır. p<0,05 anlamlılık düzeyinde negatif korelasyon GSK ile İŞYAB (-0,105) ve ÖGD ile İŞYAB (-0,110) arasındadır.

4.4.3. Yapısal Modele Ait Sonuçlar

Ölçümlerin geçerliliği sağlandıktan sonra, teorik modelde varsayılan yapılar ya da gizil değişkenler arasındaki ilişkileri temsil eden PLS yol katsayıları Tablo 4.6'da gösterilmektedir.

Tablo 4.6: PLS Yol Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı değişkenler üzerine etki**			
	İŞYAB	***p***	**ÖB**	***p***
GPRY	0,055	0,242	*0,261***	*0,001*
GSK	*-0,157**	*0,022*	*0,273***	*0,001*
İDE	*0,103**	*0,038*	*0,134**	*0,040*
İKÖ	0,080	0,194	0,026	0,330
ÖGD	*-0,144**	*0,012*	*0,312***	*0,001*
	R^2=0,09		R^2=0,30	
			İŞPER	***p***
İŞYAB			*-0,261***	*0,001*
ÖB			*0,243***	*0,001*
			R^2=0,18	

*p < 0,05, **p < 0,01

Yapısal modeli test etmek için WarpPLS yazılımı kullanılmıştır (Kock, 2011). Elde edilen uyum iyiliği sonuçları; Ortalama Yol Katsayısı (APC=0,171**), Ortalama R^2 (ARS=0,190**) ve Ortalama Varyans Artış Faktörü (AVIF=1,848) elde edilmiştir. Bir modelin güçlü olması için APC ve ARS'nin p<0,01 düzeyinde anlamlı olması ve AVIF değerinin 5'ten küçük olması gerekmektedir (Kock, 2011).

Buna göre İŞYAB üzerinde İSG'nin etkisi incelendiğinde; GPRY'nin İŞYAB üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. GSK'nin İŞYAB üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır (β=-0,157; p<0,05). İDE'nin İŞYAB üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır (β=0,103; p<0,05). İKÖ'nün İŞYAB üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. ÖGD'nin İŞYAB üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır (β=-0,144; p<0,05).

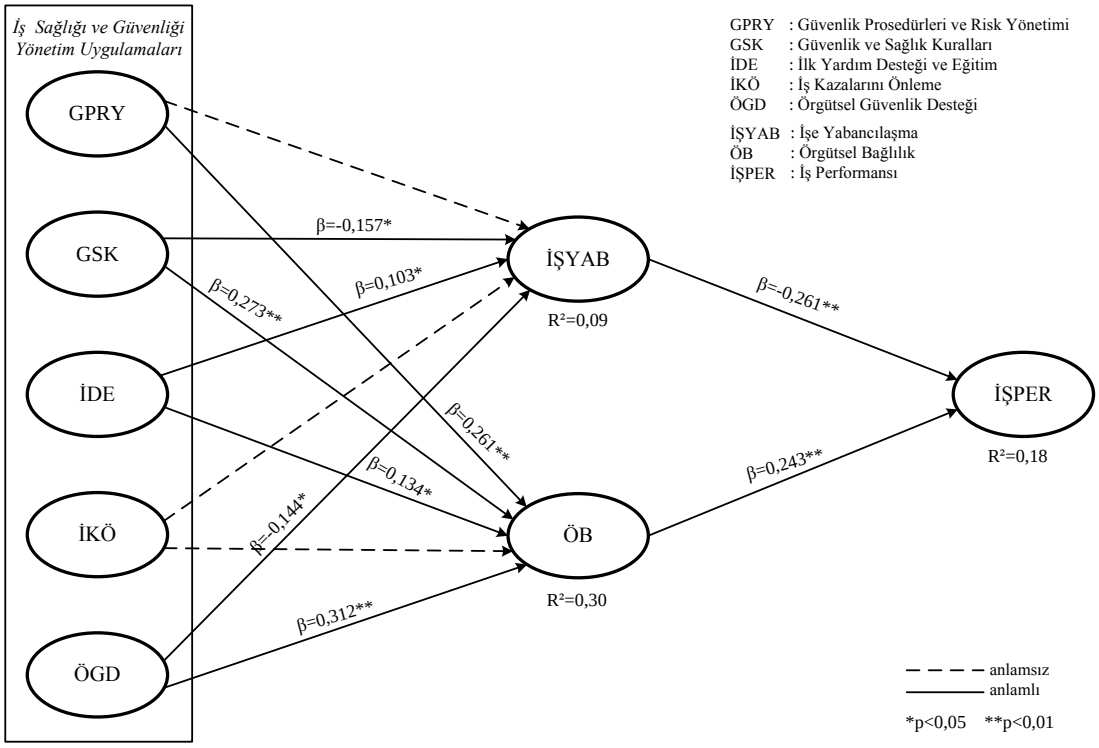
ÖB üzerindeki İSG etkileri incelendiğinde; GPRY'nin ÖB üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi görülmektedir (β=0,261; p<0,01). GSK'nin ÖB üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi görülmektedir (β=0,273; p<0,01). İDE'nin ÖB üzerinde anlamlı ve

pozitif etkisi görülmektedir (β=0,134; p<0,05). İKÖ'nün ÖB üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. ÖGD'nin ÖB üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmuştur (β=0,312; p<0,01). Örgütsel bağlılığın R^2 değeri 0,30 olarak gerçekleşmiştir.

İŞYAB'nın İŞPER üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır (β=-0,261; p<0,01). ÖB'nin İŞPER üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır (β=0,243; p<0,01). Elde edilen bulgular Tablo 4.6'da gösterilmiştir

Diğer taraftan GPRY, GSK ve ÖGD'nin İŞPER üzerindeki dolaylı etkileri de analiz sonuçlarında ortaya çıkmış, GPRY β=0,049 (p≤0,05) ile GSK (β=0,107) ve ÖGD (β=0,113) p≤0,01 düzeyinde İŞPER üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak İŞPER'e direkt olarak etki eden ÖB ve İŞYAB ile birlikte dolaylı olarak etki eden GPRY, GSK ve ÖGD'nin İŞPER'deki değişimin %18'ini açıklamaktadır.

Araştırmanın sonuç modeli Şekil 4.1'de gösterilmektedir.



Şekil 4.1: Sonuç Modeli

4.4.4. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumu

Araştırmanın hipotezlerinin nihai durumunu özet halinde aşağıdaki Tablo 4.7 göstermektedir.

Tablo 4.7: Araştırma Hipotezlerinin Genel Sonucu

HİPOTEZLER		**Sonuç**
H1	Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H2	Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H3	Güvenlik Sağlık Kuralları ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H4	Güvenlik Sağlık Kuralları ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H5	İlk Yardım Desteği ve Eğitim ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H6	İlk Yardım Desteği ve Eğitim ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H7	İş Kazalarını Önleme ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H8	İş Kazalarını Önleme ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır	Desteklenmedi
H9	Örgütsel Güvenlik Desteği ile İşe Yabancılaşma arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H10	Örgütsel Güvenlik Desteği ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H11	İşe Yabancılaşma ile İş performansı arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H12	Örgütsel Bağlılık ile İş performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklendi

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları literatürde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine etkileri üzerinden incelenmektedir. Bu çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamaları beş boyutta ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri ortaya konularak İş Sağlığı ve Güvenliği alanında orijinal bir çalışma ortaya konmuştur.

Aşağıda öncelikle analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar incelenecek ve değerlendirilecek sonrasında ileride yapılacak benzeri çalışmalar için yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sıralanacaktır.

5.1. Araştırmaya İlişkin Sonuç ve Değerlendirmeler

Bu çalışmanın odak noktası iş sağlığı ve güvenliğinin çalışan davranışlarına olan olası etkisini ortaya koymaktır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları beş başlık altında incelenmiştir.

Güvenlik ve Sağlık Kuralları(GSK), Örgütlerin iş güvenliğine güçlü bağlılığı iş güvenliği ile ilgili yaşadığı sorunların azalmasının yanı sıra arzu edilen çalışan davranış ve tutumlarının artışını da sağlamaktadır.

Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY); İyi bir güvenlik ve risk yönetimi tamamen firma ile bütünleşmiş ve bağlayıcılığı olan bir sistemdir. Örgütte var olan politika, strateji ve prosedürlerin varlığı standart ve ahenk sağlamaktadır.

İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE), İlk yardım eğitimleri mesleki kazalar ve hastalıkları önlemek için katılımcıların motivasyonunu geliştirmekte ve çalışanların olumlu davranış göstermelerine ortam hazırlamaktadır.

Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD), İyi bir çalışma iklimine sahip örgütler çalışanlarının potansiyellerini daha üst seviyelere çıkarabilmektedir.

İş Kazalarını Önleme (İKÖ), Tehlikeli durumların kontrol edilmesinin, uygun fiziksel çalışma koşullarının, ödüllendirme ve tanımanın, dostluk ve arkadaşlığın geliştirilmesinin, çalışan iş uyumunun(fitness in jobs), etkin ve yetkin bir çalışma

ortamı yarattığı açıktır. Örgütlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon seviyesini artırması ve çıktılarını geliştirmesi çalışma ortamları tasarımlarına bağlıdır.

Analiz sonuçları incelendiğinde İş kazalarını önlemenin ve güvenlik prosedürleri ve risk yönetiminin işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumluluk göstermemektedir (Banai and Reisel, 2007; Allen and LaFollette, 1977). Ancak, Banai et al. (2007) çalışmasında bu durumla ilgili olarak yabancılaşmanın ülkeler arasında farklılık gösterebileceğini ifade etmiştir.

Örgütsel güvenlik desteği ve Güvenlik sağlık kurallarının işe yabancılaşma üzerine anlamlı ve negatif etkisi belirlenmiştir. Yönetimin çalışanlarına gereken özeni göstermesi, sağlıklı ve güvende olmalarını önemsemesi ve bunu güvenli iş ortamları yaratma çabasıyla politikalar ve kurallarla desteklemesi, çalışanların örgütlerine güven duymasını buna ilave olarak örgütsel destek algısı hissetmesini sağlayacaktır ve bu durum çalışanları işten daha az uzaklaştıracaktır. Bu bulgular benzer çalışmalarla desteklenmektedir (Byrne and Hochwarter, 2008; Westgaard and Winkel, 2011; Gyekye, 2005). Bundan başka İlk yardım desteği ve eğitimin işe yabancılaşma üzerine pozitif ve anlamlı etkisi belirlenmiştir. Bu durum Chiaburu et al. (2014) çalışmasında örgütsel düzenlemelerin, politika ve prosedürlerin çalışanların iş üzerindeki kontrollerini kaybettikleri hissi yaratması nedeniyle işe yabancılaşmaya neden olduğu şeklinde açıklanmaktadır.

İş kazalarını önlemenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun nedeni çalışmanın beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılıyor olmasıdır Harrell (1990) çalışmasında beyaz yaka çalışanlarının çalışma ortamında bulunan risklerin uzun dönemdeki zararlarının etkisi altında olduğunu ifade etmektedir. Örneğin nefes alıp verme ile solunum sistemine geçen ve uzun zaman sonra kötü hastalıklara neden olabilecek ortam partikülleri vb. Çalışanlar üzerinde bu olumsuz etkilerin uzun dönemde çıkması yada çalışanların bu durumun olumsuz sonuçlarını tam olarak kavrayamaması nedeniyle iş kazalarını önlemenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

Güvenlik prosedürleri ve risk yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisi belirlenmiştir. Bu durum literatürle uyumludur. Örgütsel politika ve uygulamalara vurgu yaparak güvenlik iklimi algısı yaratmak çalışanlar üzerinde

örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir. DeJoy et al. (2010) güvenlik ikliminin daha bağlı ve sadık çalışanlar oluşturduğunu ifade eder. Buna ek olarak yönetimin sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturabilme ölçüsü iş yerlerindeki genel sağlık ve güvenlik kurallarıyla belirlenebilmektedir (Christian et al., 2009). Çalışanların destek algısı karşılıklılık ilkesine göre çalışanları duygusal bağlılığa, katılıma ve sadakate yöneltir.

Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisi belirlenmiştir bu sonuçlar Yeh (2014)'in çalışmalarıyla uyumludur. Örgütsel destek teorisi ve sosyal değişim teorisi duygusal bağlılığın öncülü olarak birçok çalışmada açıklanmıştır (Wachter and Yorio, 2014; Rhoades et al., 2001). Benzer olarak Huang et al. (2006) çalışmasında yönetimin proaktif işe dönüş politikalarının çalışanlara fiziksel ve psikolojik iyi olma hallerinin örgüt için önemli olduğu mesajını vermekte olduğunu ifade eder.

İlk yardım desteği ve eğitimin örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisi vardır. Bu çalışmanın analizleri benzer çalışmalarla desteklenmiştir (Lingard, 2002). Michael et al. (2005) manevi desteğin çalışan tutumlarında algılanan örgütsel destek olarak yerini aldığını bunun da çalışanların duygusal bağlılığı olarak ortaya çıktığını ifade eder.

Güvenlik ve sağlık kurallarının örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisi vardır. Çalışanların işlerini yapabilmeleri için onlara daha fazla imkan tahsis etmek, işleri sadeleştirmek çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık göstermelerini sağlayacaktır (Taiwo, 2010; May and Schwoerer, 1994).

İşe yabancılaşmanın iş performansı üzerine negatif ve anlamlı etkisi belirlenmiştir. Bu durum literatürle desteklenmektedir. Çünkü işe yabancılaşma çalışanın benlik bilincinden, çalışma tutumundan, sosyal ilişkilerden ve işin hedeflerinden uzaklaşmak olarak tanımlanmaktadır (Chiaburu et al., 2014; Xue et al., 2014; Ganesh and Joseph, 2011; Sulu vd., 2010; Banai and Reisel, 2007; Banai et al., 2004; Goldsmith et al., 1996; Michaels et al., 1988; Podsakoff et al., 1986). Tummers and Dulk, (2013) çalışmalarında yabancılaşma yaşayan sağlık çalışanlarının iş performanslarının etkilendiğini ifade eder. Buna karşılık örgütsel bağlılığın iş performansı üzerine anlamlı ve pozitif etkisi bulunmuştur. Camilleri (2002) ve Sigri (2007) çalışmalarında örgütsel bağlılığın iş performansının

belirleyicisi olduğunu ifade eder. Güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, örgütsel güvenlik desteği ve güvenlik ve sağlık kurallarının dolaylı etkileri de analiz sonuçlarında ortaya çıkmış ve iş performansı üzerine anlamlı ve pozitif etkileri tespit edilmiştir. Bulgular literatürle desteklenmektedir (Abad et al., 2013; Danish et al., 2013; Taiwo, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Mearns et al., 2010; Gyekye and Salminen, 2007; Rhoades et al., 2001; May and Schwoerer, 1994).

5.2. Uygulamaya İlişkin Sonuç ve Değerlendirmeler

Örgütsel davranış, çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algısından doğrudan etkilenir. Bu da sırasıyla işgörenlerin güvenli çalışma davranışlarını olumlu etkiler, kaza sıklıklarını azaltır yanı sıra arzu edilen çalışan davranış ve tutumlarının artışını da sağlar. Bu iyileştirmeler çalışanların genel refah ve motivasyonlarını destekleyici yöndedir. Literatürde bu iş tatmini olarak teknik bir şekilde anılır olmuştur (Gyekye, 2005; Micheal et al., 2005).

Buna karşın, işlerin daha iyi yapılmasında devamlı olan denetimler işgörende sıkıntı ve öfkeye yol açar. Doğrudan yapılan aşırı denetim, işe katılım fırsatının kendilerine bir şekilde kapatıldığını düşünen çalışanları yabancılaştırmaktadır (Giddens, 2000; akt: Turan ve Parsak, 2011).

İstatistikler ve konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, son yıllarda dünyada ağır ve ölümcül sonuçları olan iş kazalarında bir azalma olduğu görülmektedir. Bu iyileşmelere rağmen, halen milyonlarla ifade edilen insanın çalıştıkları işleri dolayısıyla hastalandığı, yaralandığı, sakat kaldığı veya öldüğü kayıtlara geçmektedir. Öte yandan çalışanların sağlık ve güvenliğini yalnızca iş kazaları ve bu kazalara bağlı ölümlerle tanımlamak da doğru değildir. Çoğu ülkelerde iş kazalarında bir azalma görülse de, çalışma şartlarındaki sağlığı bozucu risklerin etkileri artmakta, hatta yeni bir takım riskler bile görülebilmektedir. Bu yüzden yalnız iş kazalarıyla ilgili verilere odaklanılmamalı aynı zamanda çalışanların sağlıklarını bozma ihtimali olan tüm risk gruplarının değerlendirilmesi ve gereken düzenlemelerin acilen yapılması gerekmektedir (Kapar, 2012).

5.3. Yöneticilere Öneriler

Kaynakların kıt olduğu günümüzde, işletmelerde özellikle insan kaynakları ile ilgili olan bu çalışma insan kaynaklarının verimliliğini etkileyen iş sağlığı ve

güvenliği uygulamalarını inceleyerek işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık ve iş performansı konularına katkılar yapmıştır. Ancak gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutabilmesi ve faydalı olabilmesi için bazı önerilerde bulunulabilir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik birçok gelişme günümüzde geçmişe göre daha fazla olmasına rağmen bu iyileşmelerin iş kazalarının istatistiklerinde gözle görülür bir iyileştirme sağlamadığı ve halen yüksek seyrettiği görülmektedir. Bunun için dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla önem verilmesi ve yeni stratejilerin mutlaka geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamalarının olası etkilerinin bilinmesi örgütlere stratejilerinde bir üstünlük sağlayacaktır. İşyeri güvenliği, ulusal ve uluslararası önem taşıyan bir konudur. İSG sadece güvenlik birimlerinin sorumluluğuna bırakılamaz ve tüm organizasyonun işi haline gelmelidir.

Genel olarak yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanların daha düşük destek verildiğini hisseden çalışanlara göre, örgüte olan bağlılığının daha yüksek olduğu ve bu çalışanların daha fazla sorumluluk alma eğiliminde veya daha fazla örgütsel davranışları gösterme eğiliminde olduğu görülmektedir. Buna ilave olarak örgütsel destek algısının yalnızca örgüte değil aynı zamanda bireye de fayda sağladığı tespit edilmektedir.

Çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların örgüt için değerli ve önemli algısını oluşturmakta ve bu durum çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasına, iş performansı değerlerinin ve buna bağlı üretim miktar ve verimliliklerinin yükselmesine neden olmaktadır. Çalıştığı örgüt tarafından kendisine değer verildiğini hisseden çalışan buna karşılık vermekte ve olumlu davranışlar sergilemektedir. Buna ilave olarak çalışanların algıladığı bu olumlu durum onların bilişsel olarak ayrılma duygusu yaşamamasını ve işe katılım ve örgütsel kimlik eksikliği yaratmaması beklenmektedir. Ancak, İlk yardım desteği ve eğitimin işe yabancılaşma üzerine pozitif ve anlamlı etkisi belirlenmiştir. Örgütsel yönetmelik, kural, politika ve düzenlemelerin çalışanların iş üzerindeki kontrollerini kaybettikleri hissi yaşamaları gerekçesiyle yöneticiler iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılması gerekli düzenlemelerle çalışanların yabancılaşma hissi yaşamalarına engel olacak veya en azından daha az yaşayacak şekilde uygulamaya geçirmelidirler. Kaynakların kıt ve rekabetin oldukça yıkıcı olduğu günümüz iş yaşamında çalışanların yaşayabileceği yabancılaşma duygusunun iş performansını olumsuz etkilediği de

gözden kaçırılmamalıdır. Örgütsel güvenlik algısı çalışanların örgütlerine güvenmelerini sağlayacak bu durum da onların moral ve motivasyonlarını artırarak olumsuz stres yaşamalarına engel olacaktır.

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların olumlu örgütsel davranışlar sergileyeceği ve daha fazla sorumluluk alacağı bu durumun rekabet avantajı sağlayacak sinerjiyi yaratacağı düşünülmektedir. Özellikle gelişmekte olan sanayilerde yaşanan ekonomik çalkantılar, iş kesintileri örgütsel bağlılık oluşturamayan örgütler için örgütsel bağlılık oluşturan örgütlere göre daha derin yaşanabilecektir. Yaşanan bu olumsuz koşullar örgütsel bağlılık düzeyi zayıf olan çalışanlar için işlerinden ayrılmak hatta rakip firmalara geçebilmek için bir fırsat olabilecektir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sadece bir çalışan veya bir yöneticinin sorumluluğunda değil tüm örgüt çalışanlarının sorumluluğunda olan bir konudur. Örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına gösterdikleri özen çalışanların örgütlerinde devamlı olarak çalışabilmelerinin iş sağlığı ve güvenliği kural, prosedür ve talimatlara gösterdikleri özene bağlı olduklarını bilmesini de sağlamaktadır. Özellikle örgütler, çalışanlar, devletin iş güvenliği ile ilgili organları güvenlik kültürünün oluşması için gerekli eğitim çalışmaları yapmalıdırlar.

5.4. Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışmanın da tüm araştırma alanlarında olduğu gibi bazı kısıtları bulunmaktadır. Zaman ve maliyet bunların en önemlileri arasındadır. Bu çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına etkisi tek bir modelde incelenmiştir. Bu değişkenlere ek olarak işgörenlerin motivasyonu, çalışma süresi ve işten ayrılma niyetine etkileri de gelecekteki araştırmalara dahil edilebilir. İşe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde İSG'nin etkileri sektör, cinsiyet, kültür, beyaz ve mavi yakalı, ödeme temeli ve çalışanların eğitim düzeylerine göre de incelenebilir. Gelecekte araştırmacıların İSG ile ilgili çalışmalarında iş kazaları neticesinde örgütlerin ve işgörenlerin yaşayacağı maddi ve manevi kayıplar yerine İSG uygulamalarının örgütlere yerleştirilmesi sonucunda örgüte ve çalışanların davranışlarına yansıyan her türlü olumlu gelişme ile ilgi çalışmalar incelenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulama eksiklileri nedeniyle işgücü kayıplarının, kültür ve eğitim için yapılan masrafların ve bununla beraber hiç çalışamayacak olan

kişilere sosyal güvenlik sistemleri tarafından yaşamı boyunca bağlanan gelirin ülke ekonomileri üzerindeki olumsuz etkisi incelenebilir. Burada oluşan mevcut kaynakların küçük bir bölümünün iş güvenliği ile ilgili eğitime ve iş güvenliği ile ilgili örgütlenmeye ayrılmasıyla meydana gelebilecek verimlilik ve üretim artışlarına ne derece ivme kazandırabileceği gelecekteki araştırmacılar tarafından incelenebilir.

5.5. Araştırmanın Kısıtları

Zaman ve maliyet en önemlileri arasında olmak üzere çalışma çeşitli kısıtlara sahiptir. Anket çalışmasının sadece Kocaeli yöresinde uygulanması sınırlamalardan bir diğeridir. Anketlerin daha fazla şehir ve işletmede uygulanarak yapılacak analizler sonucu hipotezlerin yeniden test edilmesi halinde daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının Türkiye'deki işletmeler adına genelleştirilmesi için daha kapsamlı bir araştırma yapılmalıdır. Böylece elde edilen sonuçlar daha genellenebilir ve gerçeğe daha yakın sonuçlar olacaktır. İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının örgütlerde yer almasının toplumun hangi katmalarına kadar ulaşabileceğinin hesap edilemediği bir fayda etkisi de vardır.

KAYNAKLAR

Abad, J., Lafuente, E., Vilajosana, J., (2013), “An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labor productivity”, Safety Science, 60, 47-56.

Açıkalın, C., (2008), “Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), 133-154.

Agarwal, R., Karahanna, E., (2000), “Time flies when you're having fun: Cognitive absorption and beliefs about information technology usage”, Management Information Systems Research Center”, 24 (4), 665-694.

Akal, D., (2013), “İç Ortam Hava Kirliliği ve Çalışanlara Olumsuz Etkileri”, Çalışma Dünyası Dergisi, 1 (1), 112-119.

Akalp, G., Yamankaradeniz, N., (2013), “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 96 (2), 3 (2), 96-109.

Akay, D., Dağdeviren, M., Kurt, M., (2003), “Çalışma Duruşlarının Ergonomik Analizi”, Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der., 18 (3), 73-84.

Akıllı, H., Aydoğdu, Ö., (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”, MTA Doğal Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni, 16, 245-250.

Akpınar, T., Çakmakkaya, B. Y., (2014), ”İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü”, Çalışma ve Toplum, 1, 273-304.

Akyüz, Ö., (1982), “İş Kazalarının Önlenmesi Konusunda İşveren Görüşleri”, İş Kazalarını Önleme Semineri, Ankara, MPM Yayın No 261.

Allen, B. H., Lafollette, W. R., (1977), “Perceived Organizational Structure and Alienation Among Management Trainees”, Academy of Management Journal, 20 (2), 334-339.

Amponsah Tawiah, K., Jain, A., Leka, S., Hollis, D., Cox, T., (2013), “Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their

implications for employees' safety experience", Journal of Safety Research, 45, 75-84.

Amponsah Tawiah, K., Ntow, M. A. O., Mensah, J., (2015), "Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector", Safety and Health at Work, 7, 12-17.

Angel, H. L., Perry, J. L., (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, 26 (1), 1-14.

Armstrong Stassen, M., (2006), "Determinants of how managers cope with organizational downsizing", Applied Psychology, An International Review, 55 (1), 1-26.

Babin, B. J., Boles, J. S., (1998), "Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women", Journal of Marketing, 62 (2), 77-91.

Balkır, Z .G., (2012), "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", 2 (1), 56-91.

Banai, M., Reisel, W. D., (2007), "The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation", Journal of World Business, 42, 463-476.

Banai, M., Reisel, W. D., Probst, T. M., (2004), "A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary", Journal of International Management, (10), 375-392.

Barlı, Ö., Çolakoğlu, E., Kılıç-Akıncı, S., (2008), "İnsan faktörü mühendisliğinin (ergonomi) anlamı, tarihçesi, önemi ve kapsamı", Ekev Akademi Dergisi, 12 (37), 1-14.

Barling, J., Hutchinson, I., (2000), "Commitment versus control-oriented safety practices, safety reputation, and perceived safety climate", Canadian Journal of Administrative Sciences, 17, 76-84.

Beh, L.S., Rose, R.C., (2007), "Linking qwl and job performance: Implications for organizations", Performance Improvement, 46 (6), 30-35.

Bingöl, D., (2010), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Yayınları, 609-610.

Blau, P., (1964), “Exchange and Power in Social Life”, New York, Wiley.

Börü, D., Güneşer, B., (2006), “Algılanan örgütsel destek ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve güvenin rolü”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (25), 43-58.

BSI (1999). OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management System - Specification. British Standard Institution, London.

Büyükyılmaz, O., Çakmak, A. F., (2014), ”İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”, Ege Akademik Bakış, 14 (4), 583-596.

Byrne, Z. S., Hochwarter, W. A., (2008), “Perceived organizational support and performance Relationships across levels of organizational cynicism”, Journal of Managerial Psychology, 23 (1), 54-72.

Camerino, D., Conway, P. M, Heijden BIJM, Schoot E, Pokorski J, Estryn-Behar M, Hasselhorn HM. (2005), “The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing”, International Congress Series, 1280, 61-66.

Camilleri, E., (2002), “Some antecedents of organizational commitment: results from an information systems public sector organization”, Bank of Valletta Review, 5, 1-29.

Camkurt, M. Z., (2007), ”İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20-21 (6-1), 80-106.

Camkurt, M. Z., (2013), ”Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesİ Üzerindeki Etkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24-25 (1-2), 70-101.

Ceylan, A., Şenyüz, P. B., (2003), ”Örgütsel Destek Algısı Dahil Olma Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi-Sigorta Sektöründe Bir Araştırma”, Yönetim, 14 (44), 57-62.

Ceylan, H., (2012), “Analysis of Occupational Accidents According to The Sectors in Turkey”, Gazi University Journal of Science, 25 (4), 909-918.

Ceylan, H., Başhelvacı, V. S., (2011), ”Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi İle Risk Analizi: Bir Uygulama”, International Journal of Engineering Research and Development, 3 (2), 25-33.

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., Wang, J., (2014), “Alienation and its correlates: A meta-analysis”, European Management Journal, 32 24-36.

Chin, W., (1998), “The partial least squares approach to structural equation modeling. In: Marcoulides, G.A. (Ed.), Modern Methods for Business Research”, Lawrence Erlbaum Associates Publisher.,Mahwah, New Jersey, 295-336.

Chin, W., Marcolin, B. L., Newsted, P. R., (2003), “A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic mail emotion/adoption study”, Information Systems Research, 14 (2), 189-217.

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., Burke, M. J., (2009), “Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors”, The Journal of Applied Psychology, 94, 1103-1127.

Christopher, C. O., Paul, O. O., Badejo, A. E. (2012), “Promoting ethical human resource management practices in work organizations in Nigeria: Roles of HR professionals”, International Journal of Human Resource Studies, 2 (2), 116-132.

Cox, S., Tait, R., (1998), Safety, reliability and risk management: An integrated approach, Reed Educational and Professional Publishing Ltd http://www.fanarco.net/books/risk/Safety,_Reliability_and_Risk_Management_-_An_Integrated_Approach.pdf

Çakır, Ö., (2001), İşe Bağlılık Olgusu ve Etkiliyen Faktörler, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık.

Danish, R. Q., Ramzan, S., Ahmad, F., (2013), “ Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring”, Advances in Economics and Business, 1 (4), 312-317.

DeHart Davis, L., Pandey, S. K., (2003), “Red Tape and Public Employees: Does Perceived Rule Dysfunction Alienate Managers?”, The National Public Management Research Conference, 1-24.

DeJoy, D. M., Della, L. J., Vandenberg, R. J., (2010), “Wilson MG. Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management”, Journal of Safety Research, 41, 163-171.

Demir, M., (2011), ”İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi”, Ege Akademik Bakış, 11 (3), 453-464.

Demir, N., (2009), “Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Güvenin Ilımlaştırıcı Etkisi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, 8 (31), 197-208.

Demirbilek, S., Pazarlıoğlu, M.V., (2007), “İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (509), 81-91.

Demircioğlu, M., (2003), ”Sorularla Yeni İş Yasası”, İTO Yayın No 2003-42.

Demirkaya, S., (2014), “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, Çimento İşveren, 28 (6), 10-32.

Develioğlu, K., Tekin, Ö. A., (2012), “Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4 (3), 121-128.

Dollard, M., Neser, D., (2013), “Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries”, Social Science & Medicine, 92, 114-123.

Dorrian, J., Stuart, D., Baulk, S. D., Dawson, D., (2011), “Work hours, workload, sleep and fatigue in Australian Rail Industry employees”, Applied Ergonomics, 42, 202-209.

Dursun, S., (2013), “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi”, KTÜ, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 3 (2), 61-75.

Earnest, R.E., (1997), “Characteristics of proactive & reactive safety systems”, Professional Safety, 42 (11), 27-29.

Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V., (1990), “Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation”, Journal of Applied Psychology, 75 (1), 51-59.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D., (1986), “Perceived organizational support”, Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.

Erdem, Y., (2004), “Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum”, Sosyoloji Bölümü İş sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 17 (4), 7-9.

Fernandez Muniz, B, Montes-Peon, J. M., Vazquez-Ordas, C. J., (2009), “Relation between occupational safety management and firm performance”, Safety Science, 47 (7), 980-991.

Flin, R., Mearn, K., O’Connor, P., Bryden, R., (2000), “Measuring safety climate: identifying the common features”, Safety Science, 34, 177-192.

Friend, A. J., Kohn, J. P., (2007), ”Fundamentals of Occupational Safety and Health”, Fourth Edition Published in the United States of America by Government Institutes, an imprint of The Scarecrow Press, Inc.

Gallagher, C. (2001), “New directions: Innovative management plus safe place”, Occupational health and safety management systems, In: Proceedings of the First National Conference, University of Western Sydney Australia, 65-83.

Ganesh, S. S., Joseph, J., (2011), “Exploring perceived organizational formalization and performance review system complexity as predictors of executive alienation in performance review systems”, IIMB Management Review, 23, 197-207.

Glendon, A. I., Litherland, D. K., (2001), “Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction”, Safety Science, 39, 157-188.

Golden, T. D., John, F., Veiga, J. F., (2008), “The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers”, The Leadership Quarterly, 19, 77-88.

Goldsmith, A. H., Jonathan, R., Veum, J. R., Darity, W., (1996), “The impact of labor force history on self-esteem and its component parts, anxiety, alienation and depression”, Journal of Economic Psychology, 17, 183-220.

Goris, J. R., Vaught, B. C., Pettit, Jr J. D., (2003), "Effects of trust in superiors and influence of superiors on the association between individual-job congruence and job performance/satisfaction", Journal of Business and Psychology, 17 (3), 327-343.

Granerud, L., Rocha, R. S., (2011), "Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers", Safety Science, 49 (7), 1030-1039.

Greef, M., Broek, K., (2004), "Quality of The Working Environment and Productivity", European Agency for Safety and Health at Work, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/211 (Erişim, 21.05.2016)

Griffin, M. A., Neal, A., (2000), "Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation", Journal of Occupational Health Psychology, 5 (3), 347-358.

Guldenmund, F.W., (2000), "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research", Safety Science, 34, 215-257.

Gyekye, S. A. (2005), "Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 11 (3), 291-302.

Gyekye, S. A., Salminen, S., (2007), "Workplace Safety Perceptions and Perceived Organizational Support: Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions?", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 13 (2), 189-200.

Gyekye, S. A., Salminen, S., Ojajarvi, A., (2012), "A theoretical model to ascertain determinates of occupational accidents among Ghanaian industrial workers", International Journal of Industrial Ergonomics, 42, 233-240.

Hair JR, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet, The Journal of Marketing Theory and Practice, 19 (2), 139-152.

Hamalainen, P., Takala, J., Saarela, K. L., (2006), "Global estimates of occupational accidents", Safety Science, 44, 137-156.

Harrell, W.A., (1990), "Perceived Risk of Occupational Injury: Control over Pace of Work and Blue-Collar versus White-Collar Work", Perceptual and Motor Skills, 70, 1351-1359.

Hartline, M., Ferrell, O. C., (1996), “The management of customer-contact service employees: An empirical investigation”, Journal of Marketing, 60, 52-71.

Hızıroğlu, A., Taşçı, T., Över Özçelik, T., (2012), “Analysis of Current Occupational Health and Safety Situation and Needs of SMEs in Turkey”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3 (2), 66-89.

Hon, C. K. H., Chan, A. (2009), “Safety climate : recent developments and future implications”, Proceedings of the W099 Conference : Working Together: Planning, Designing and Building a Healthy and Safe Construction Industry, RMIT University, Melbourne, VIC, 45-54.

Huang, Y. H., Ho, M., Smith, G. S., Chen, P. Y., (2006), “Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control”, Accident Analysis and Prevention, 38, 425-433.

Hulland, J., (1999), “Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies”, Strategic Management Journal, 20 (2), 195-204.

İSGM, (2015), İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara

İşler, M. C., (2013), ”iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü Ankara, 29.

Jamilah, O., Azril, M. S. H, Jegak, U., Asiah, M., Azman, A. N., Bahaman, A. S., Thomas, K., (2010), “Can Quality of Work Life Affect Work Performance Among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia,” Journal of Social Science, 6 (1), 64-73.

Jaramillo, F., Mulki, J. P., Marshall, G. W., (2005), “A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research”, Journal of Business Research, 58(6), 705-714.

Jewalikar, A. D., Shelke, A., (2013), “The main perceived benefits associated with the management systems certification in msme tool rooms post quality management system certification”, Journal Impact Factor, 4 (3), 124-134.

Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M., Black, W. C., (1990), "A Longitudinal Assessment of the Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitment during Early Employment", Journal of Marketing Research, 27 (3), 333-344.

Kahraman, Ö., Demirer, A., (2010), "OHSAS 18001 Kapsamında FMEA Uygulaması", Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi, 7 (1), 53-68.

Kanten, P., Ülker, F., (2014), "Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü", Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 16-40.

Kanungo, R. N., (1982), Work alienation: An integrative approach, Praeger, New York.

Kanungo, R. N., (1992), "Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business", Journal of Business Ethics, 11, 413-422.

Kapar, R., (2012), "Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri", Çalışma ve Toplum, 3, 73-100.

Karacan, E., Erdoğan, Ö.N., (2011), "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (1), 102-116.

Karadeniz, O., (2012), "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", Çalışma ve Toplum, 3, 15-75.

Karakaş, İ., (2009), SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara.

Karamık, S., Şeker, U., (2015), "İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi", Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Part:C, Tasarım Ve Teknoloji, 3 (4), 575-584.

Kath, L. M., Magley, V. J., Marteb, M., (2010), "The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes", Accident Analysis and Prevention, 42, 1488-1497.

Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., Hijazi, S. T., (2011), "Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan", International Journal of Business and Management, 6 (4), 252-262.

Kılkış, İ., (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", Uludağ Üniversitesi, 15 (1), 17-41.

Kock, N., (2011), "Using Warp PLS in e-collaboration studies descriptive statistics, and Key Analysis results", International of e-colloboration, 7 (2), 1-18.

Koç, M., Akbıyık, N., (2011), "Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri", Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2 (2) 129-175.

Köse, S., Gönüllüoğlu, S., (2015), "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştirma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27, 85-94.

Kurt, M., Özdemir, K., (2003), "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri", Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 16 (4), 13-21.

Lingard, H., (2002), "The effect of first aid training on Australian construction workers' occupational health and safety motivation and risk control behavior", Journal of Safety Research, 33, 209-230.

Lingard, H., Holmes, N., (2001), "Understandings of occupational health and safety risk control in small business construction firms: Barriers to implementing technological controls", Construction Management and Economics, 19 (2), 217-226.

Loewenson, R., (2001), "Globalization and occupational health: a perspective from southern Africa", Bulletin of the World Health Organization, 79, 863-868.

Loureiro, S. M. C., Kastenholz, E., (2010), "Corporate reputation, satisfaction, delight, and loyalty towards rural lodging units in Portugal", International Journal of Hospitality Management, 30 (3), 575-583.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Ahearne, M., (1998), "Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance", Journal of Marketing, 62 (3), 87-98.

Makin, A. M., Winder, C., (2008), “A new conceptual framework to improve the application of occupational health and safety management systems”, Safety Science, 46, 935-948.

May, D. R., Schwoerer, C. E., (1994), Employee Health By Design: Using Employee Involvement Teams In Ergonomic Job Redesign”, Personnel Psychology, 47, 861-876.

Mearns, K., Hope, L., Ford, M. T., Tetrick, L. E., (2010), “Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment”, Accident Analysis and Prevention, 42, 1445-1454.

Mert, V. R., (2002), “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”, İşveren, XL (8), 14.

Meyer, J. P., Allen, N. J., (1997), “Commitment in the workplace: Theory, research, and application”, Thousand Oaks, California, Sage Publications.

Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., Haight, J. M., (2005), “Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees”, Journal of Safety Research, 36, 171-179.

Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., Joachimsthaler, E. A., (1988), “Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers”, Journal of Marketing Research, 25, 376-383.

Miller, P., Haslam, C., (2009), ”Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry”, Safety Science, 47, 163-169.

Montero, M. J., Araque, R. A., Rey, J. M., (2009), “Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility”, Journal of Safety Science, 46, 1-20.

Morrow, P. C., (2011), “Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research”, Journal of Vocational Behavior, 79, 18-35.

Murphy, K. R., (1989), “Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time”, Human Performance, 2 (3), 183-200.

Nair, N., Vohra, N., (2010), “An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers”, Management Decision, 48 (4), 600-615.

Neal, A., Griffin, M. A., (2006), “A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels”, J. Appl. Psychol, 91, 946-953.

Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., Henschel, A. (2010), “Effects of team and organizational commitment - A longitudinal study”, Journal of Vocational Behavior, 76, 567-579.

Netemeyer, R. G,, Boles, J. S., McKee, D. O., McMurrian, R. (1997), “An Investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context”, Journal of Marketing, 61 (3), 85-98.

Neves, P.,Caetano, A.N., (2006), “Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control”, Journal of Change Management, 6 (4), 351-364.

Noor, S. M., Abdullah, M. A., (2012), “Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 35, 739-745.

Nunnally, J., Bernstein, I., (1994), Psychometric Theory, McGraw Hill, New York.

Nunnally, J., (1978), Psychometric Theory, McGraw Hill, New York.

Ofluoğlu, G., (2005), “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi”, Kamu-İş, 8, 3.

Öğüt, A., Aksay, K., (2014), “İşletme yönetiminde yenilikçilik paradigmasinin değişimi: yenilikçilik kültürü bileşenlerinin bibliyografik taraması ve Derlenmesi”, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 81-89.

Önal, B., (2001), “Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi, Uluslararası 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinden İzlenimler”, Türk Tabipleri Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak, 8-12.

Özbek, F., (2011), “Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancilaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanin Araci Rolü”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1), 231-248.

Özcan, E., Kesiktaş, N., (2007), “Mesleki Kas İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi” İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 7 (34), 6-9.

Özçiftçi, A., Uysal, B., Kurt, (2005), “İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri”, Teknoloji, 8 (2), 191-198.

Özdemir, Ş., Topçuoğlu, H., (2009), “İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ölçümü ve İzleme”, Mühendis ve Makine, 50 (592), 30-33.

Özdevecioğlu, M., (2003), ”Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, D.E.Ü., İ.İ.B.F. Dergisi, 18 (2), 113-130.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç., (2013), Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.

Özkılıç, Ö., (2014), ”Risk Değerlendirmesi Atex Direktifleri - Patlayıcı Ortamalar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması - Kantitatif Risk Değerlendirme”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 338.

Özsoy, A, S., (2004), “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, 6 (2), 13-19.

Parker, S. K., Axtell, C. M., Turner, N., (2001), “Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors”, Journal of Occupational Health Psychology, 6 (3), 211-228.

Podsakoff, P. M., Williams, L. J., Todor, W. D., (1986), “Effects of organizational formalization on alienation among professionals and nonprofessionals”, Academy of Management Journal, 29 (4), 820-831.

Polat, H., (2013), “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Genel Bakış”, Toprak İşveren, 97, 7-10.

Reidel, J. E., Lynch, W., Baase, C., Hymel, P., Peterson, K. W., (2001), “The effect of disease prevention and health promotion on workplace productivity: a literature review”, Am J Health Promot., 15, 167-191.

Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002), “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, Journal of Applied Psychology, 87 (4), 698-714.

Rhoades, M., Eisenberger, R., Armeli, S., (2001), ”Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support”, Journal of Applied Psychology, 86 (5), 825-836.

Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Mahood, Q., (2007), “The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review”, Safety Science, 45 (3), 329-353.

Rundmo, T., Hestad, H., Ulleberg, P., (1998), “Organizational factors, safety attitudes and workload among offshore oil personnel”, Safety Science, 29, 75-87.

Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., Densten, I. L., (2002), ”Work Alienation and Organizational Leadership British Journal of Management”, 13, 285-304.

Seeman, M., (1983), “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes”, Social Psychology Quarterly, 46 (3), 171-184.

Sevinç, L., Aydınlı, F., Yıldırım, O., (2003), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Türkiye’de 1985-2001 Yılları Arasında Yapılmış Lisans Üstü Tezlerine Yönelik İçerik Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 3 (1), 87-97.

Shikdar, A. A., Sawaqed, N. M., (2003), “Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries”, Computers & Industrial Engineering, 45, 563-572.

Sigri, Ü., (2007), “An analysis of organizational commitment using Meyer and Allen’s typology: A comparative study on public and private sector employees”, Anadolu University Journal of Social Sciences, 7 (2), 261-278.

Smallman, C., John, G., (2001), “British directors perspectives onthe impact of health and safety on corporate performance”, Safety Science, 38, 227-239.

Stanyar, K. R. (2014), “Impact Of Physical And Psychosocial Workplace Hazards On Employee Health: An Irish Tale Of Civil Servant Workers”, Doktora Tezi, Clemson University.

Sulu, S., Ceylan, A., Kaynak, R., (2010), “Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment:

Implications for healthcare professionals", International Journal of Business and Management, 5 (8), 27-38.

Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E., (2007), "İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; Tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı", Yönetim, 18 (58), 41-50.

Şimşek, M. Ş. ,Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T., (2006). "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 575-576.

Şimşek, M., (1994), "Mühendislikte Ergonomik Faktörler", Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 45.

Taiwo, A. S., (2010), "The influence of work environment on workers' productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria", African Journal of Business Management, 4 (3), 299-307.

Tekin, S., (2014), "İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi", T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığ, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 8.

Tınar, M. Y., (1993), 4. Ulusal Ergonomi Kongresi. İzmir: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Topçuoğlu, H., Özdemir, Ş., (2007), "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci", Mühendis ve Makine, 48 (567), 10-15.

Tozkoparan, G., Taşoğlu, J. (2011), "İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, XXX (1), 181-209.

TS18001, (2008), TS18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, Türk Standardları Enstitüsü, Necatibey Caddesi No.112 Bakanlıklar/ANKARA

Tummers, L. G., Den Dulk, L., (2013), "The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment", Journal of Nursing Management, 21, 850-859.

Turan, M., Parsak, G., (2011), ”Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi:Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (2), 1-20.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010), “The effect of perceived organizational support and work stress on organizational identification and job performance”, Journal of Management and Economics, Celal Bayar University The Faculty of Economic and Administrative Sciences Journal, 17 (2), 183-206.

Tutar, H., (2010), “İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (1), 174-204.

Tüzüner, V. L., Özaslan, B. Ö., (2011), ”Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40 (2), 138-154.

Ulutaşdemir, N., Dokur, M., Bayraktar, N., Bostanoğlu, H., Çopur, E., Çolakfakıoğlu, İ., (2015), ”Gaziantep'te özel bir fabrikada iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin değerlendirilmesi”, Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal, 1 (1), 1-14.

Unsar, A. S., Sut, N., (2015), “Occupational Accidents In The Energy Sector: Analysis of Occupational Accidents That Occurred In Thermal And Hydroelectric Centrals Between 2002 And 2010 In Turkey”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 181, 388-397.

Ural, A., (2014), “Gazi Üniversitesi’nde Örgütsel İklim”, Amme İdaresi Dergisi, 47 (2), 145-165.

Üngören, E., Koç, T. S., (2015), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, 5 (2), 124-144.

Ünlü, A. M., (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşletmeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bursa

Wachter, J. K., Yorio, P. L., (2014), “A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation”, Accident Analysis and Prevention, 68, 117-130.

Web1, Anayasa, (1982), “TBMM / “Çalışma Hakkı ve Ödevi” www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm (Erişim, 26.04.2016).

Web2, Eurostat, (2012), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics (Erişim, 08.05.2016).

Web3, Hıfzıssıhha, (1930), 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, (Erişim, 26.04.2016).

Web4, ILO, (2015), “Investigation of Occupational Accidents and Diseases”, A Practical Guide for Labour Inspectors, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346714.pdf (Erişim, 17.05.2016).

Web5, ILO, (2014), Decent work, http://www.ilo.org/global/topics/decentwork/lang--en/index.htm (Erişim, 25.04.2014).

Web6, ILO, (2013), www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_215307.pdf (Erişim, 08.05.2016).

Web7, ILO, (2012), “Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Makers”, Working paper, International Labour Office, Geneva.

Web8, ILO, (2011), “XIX World Congress on Safety and Health at Work: Istanbul Turkey, 11-15 September ILO Introductory Report:Global Trends and Challenges on Occupational Safety and Health” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_162662.pdf (Erişim, 17.05.2016).

Web9, İSGTB, (2011), “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Temel Bilgiler”, TMMOB adına TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, Mühendislikte, Mimarlıkta ve planlamada ölçü dergisi ekidir. http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/68/04/905576/dosyalar/2014_09/17024548_iskazalariweb.pdf (Erişim, 17.05.2016).

Web10, Kulaksız, Y., (2011), “Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri” T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_29 (Erişim, 27.05.2016).

Web11, Resmi Gazete, (2011), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm (Erişim, 09.05.2016).

Web12, Resmi Gazete, (2013), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm (Erişim, 09.05.2016).

Web13, Tan, O., (2016), http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/11242.pdf (Erişim, 27.05.2016).

Web14, Durukan, T., (2016), "İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri" Ünite 4 http://docplayer.biz.tr/3796617-Unite-4-is-sagligi-ve-guvenligi-icindekiler-doc-dr-tulun-durukan-hedefler-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemleri.html: (Erişim, 15.04.2016).

Web15, OHSAS 18001, (2016), OHSAS 18001 health & safety zone http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/contact.htm (Erişim, 17.05.2016).

Westgaard, R. H., Winkel, J., (2011), "Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems - A systematic review", Applied Ergonomics, 42, 261-296.

Wu, T. C., Chenb, C. H., Lib, C. C., (2008), "A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance", Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 21, 307-318.

Xue, L., Manuel-Navarrete, D., Buzinde, C. N., (2014), "Theorizing the concept of alienation in tourism studies", Annuals of Tourism Research, 44, 186-199.

Yeh, Y. P., (2014), "Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines", Journal of Air Transport Management, 36, 94-100.

Yeşiltaş, M., Türkmen, F., Ayaz, N., (2011), "Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12 (2), 171-189.

Yıldız, A., Tekin, B., Odman, A., (2008), “İş Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet”, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Mühendis ve Makine, 49 (579), 20-34.

Yıldız, K., Akgün, N., Yıldız, S., (2013) “İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, International Journal of Social Science, 6 (6), 1253-1284.

Yılmaz, A., (2014), “İş kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım”, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 9 (5), 2105-2124.

Yılmaz, G., (2009a), “İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti”, Mühendis ve Makine, 50 (592), 27-32.

Yılmaz, F., (2009b), “Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (1), 45-72.

Yılmaz, F., (2009c), ”İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Uygulanabilirliği”, Kamu-İş; 11 (1), 107-138.

Yüksel, İ., (2004), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/download/163/179, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 47-58.

Zohar D. (1980), “Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications”, Journal of Applied Psychology, 65 (1), 96-102.

ÖZGEÇMİŞ

1995 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliğinden mezun oldu. İş yaşantısına Türk Pirelli Lastik Fabrikasında Kalite Güvence Bölümünde stajer mühendis olarak başladı. Ardından Kırlangıç Gıda Mad. San. ve Tic. A.Ş'de Satınalma ve İthalat Uzmanı, Legrand/Turkey ve Audio Elektronik firmasında Üretim - Method ve Proje Yöneticisi ve sonrasında çeşitli firmalarda danışman olarak çalıştı. Bu süreçte Fransa ve Macaristan'daki fabrikalarda yaptığı mühendislik çalışmalarıyla yurtdışı deneyimini zenginleştirmiştir. Hat dengeleme analizleri, üretim verimlilik analizleri, işgören çalışma performans değerlemesi, iş analizi, iş geliştirme, kapasite hesapları, adam-saat ihtiyaçlarının belirlenmesi, üretim hattı çalışanı seçme ve değerlendirme, işgören çalışma motivasyon ve yeterliliğinin geliştirilmesi başlıca uzmanlık alanlarıdır. Halen Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa Meslek Yüksekokulu'nda Yönetim ve Organizasyon bölümü Lojistik programında Öğretim Görevlisi ve bölüm başkanı olarak görev yapmaktadır. Evli ve Ömer Efe Toklu'nun annesidir.

EKLER

Ek 1: Anket Soruları

Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY)
GV1.Örgütümde bir iş bölümünde değişimler yapıldığında çalışanlara söylenir
GV2.Örgütümde olası riskler ve sonuçları tanımlanır
GV3.Örgütümde yazılı iş prosedürleri pratikte yapılanla uyumludur
GV4.Örgütümde çalışanlar her bir işin ilgili prosedürünü kolayca tanıyabilir
GV5.Örgütümde gereken işi yapmak için yeterli sayıda çalışan vardır (çıkarıldı)
GV6.Örgütümde iş yükü makul dengelidir
Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK)
GV7.Örgütümde yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmıştır
GV8.Örgütümde güvenlik kuralları daima (pratik) kullanışlıdır
GV9.Örgütümde güvenlik kuralları işin çok sıkışık olduğu zamanlarda bile takip edilir
GV10.Örgütümde istihdam (işe alım) öncesi sağlık muayenesi yapılır
GV11.Örgütümde seçim (istihdam, işe alım) sonrası periyodik sağlık muayenesi yapılır
GV12.Örgütümde sağlık ve güvenliği tehdit edecek koşullar mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılır
GV13.Örgütüm özel politika gerektiren grupların (yaşlı, engelli vb) durumunu risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alır (çıkarıldı)
İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE)
GV14.Örgütümde kaza durumunda acil tedavi verilebilmektedir

GV15.Örgütümde sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitim verilir
GV16.Örgütümde çalışanlara sağlık ve hijyen eğitimi verilir
GV17.Örgütümde çalışanlara ilk yardım eğitimi verilir
İş Kazalarını Önleme (İKÖ)
GV18.Örgütümde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanlar gözlük, baret, çizme, eldiven, maske, tulum ve ayakkabı vb kullanmaktadır
GV19.Örgütümde ciddi ve yakın tehlikeli yerlere, sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilmektedir
GV20.Örgütümde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların işçi sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir
GV21.Örgütümde güvenlik ve sağlık konusunda yapılan iç denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve hatalar izlenir ve giderilir
GV22.Çalıştığım fabrikada uygun lay-out (yerleşim düzeni) ve aydınlatma yapılmaktadır
GV23.Çalıştığım fabrikada uygun ve etkili atık bertaraf işlemi yapılmaktadır
GV24.Çalıştığım yerde sağlık ve güvenlik aygıtları vardır
Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD)
GV25.Çalıştığım yerde yeterli ve zamanında tıbbi tedavi sağlanır (çıkarıldı)
GV26.Bir çalışanın iyileşmesi için yeterli süre verilir
GV27.Yaralanma durumunda yeterli tazminat sağlanır
GV28.Örgütümde iş güvenliği yönetmeliğine uyulmaktadır
GV29.Çalıştığım yerde çalışanların gizli özel durumunun (tıbbi kayıtların) açıklanmamasına özen gösterilir
Christopher et al. (2012)'nin makalesinden ve Glendon and Litherland (2001)'in güvenlik iklimi anketinden uyarlanarak oluşturulmuştur.

İşe Yabancılaşma (İŞYAB)
Wa1.Örgütümde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.
Wa2.Örgütümde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek acı ve sıkıcı bir deneyim.
Wa3.Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.
Wa4.Örgütümde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.
Wa5.Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.
Wa6.Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.
Wa7.İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.
Wa8.Örgütümde çevremde olan olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil)
İşe yabancılaşma ölçeği Nair and Vohra (2010)'nın makalesinden uyarlanmıştır.
Örgütsel Bağlılık (ÖB)
Oc1.Bu kurum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir
Oc2.Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum
Oc3.Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.
Oc4.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum
Örgütsel bağlılık Babin and Boles (1998), Netemeyer et al. (1997) ve Hartline and Ferrell (1996)'ın makalelerinden uyarlanmıştır.
İş Performansı (İŞPER)
Jp1.İşyerimde her zaman görev tanımındaki işleri tamamlarım.
Jp2.Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm.
Jp3.Temel görevlerimi yerine getirmekte başarılı değilimdir.

Jp4.Görevimin gerektirdiği işleri ihmal etmem.
Jp5.İşimin gerektirdiği biçimsel görevleri yerine getiririm.
İş Performansı için Goris et al. (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.