

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Tayfur Süleyman KOÇ

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: ALANYA'DA KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

İşletme Ana Bilim Dalı
(Alanya İşletme Fakültesi)
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2015

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Tayfur Süleyman KOÇ

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: ALANYA'DA KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNGÜREN

İşletme Ana Bilim Dalı
(Alanya İşletme Fakültesi)
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2015

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Tayfur Süleyman KOÇ'un bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı (Alanya İşletme Fakültesi) Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Mehmet Emin İNAL (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNGÜREN (İmza)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Murat ETÖZ (İmza)

Tez Başlığı: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 25/03/2015

Mezuniyet Tarihi : 02/04/2015

Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT
Müdür

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	xi
ÖNSÖZ	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

1.1. Güvenlik	5
1.2. Sağlık	8
1.3. İş Kazası	10
1.4. İş Kazalarının Nedenleri	10
1.4.1. Doğrudan Nedenler	11
1.4.2. Dolaylı Nedenler	11
1.4.3. Temel Nedenler	12
1.5. Meslek Hastalığı	13
1.6. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	14
1.7. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Maliyetleri	15
1.8. İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri	16
1.8.1. Dünya İstatistikleri	16
1.8.2. Türkiye İstatistikleri	19
1.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	24
1.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri	27
1.11. Ülkemizin Yasal Mevzuatı Ekseninde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	28
1.11.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü	29
1.11.2. İş Yeri Tehlike Sınıfı	31
1.11.3. İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli	32
1.11.4. Çalışan Temsilcisi.....	34
1.11.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	35
1.11.6. Risk Değerlendirmesi	36
1.11.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	37

1.11.8. Acil Durum, Tahliye ve İlk Yardım	40
1.11.9. Çalışanların Sorumlulukları.....	41

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ TATMİNİ

2.1. Güven Kavramı	43
2.2. Güven Sınıflandırmaları	46
2.2.1. Bilişsel Güven	46
2.2.2. Duygusal Güven	47
2.2.3. Hesaplanmış Güven.....	47
2.2.4. Bilgiye Dayalı Güven	48
2.2.5. Özdeşleşme Odaklı Güven	49
2.2.6. Hesaplanmış, Bilgiye Dayalı ve Özdeşleşme Odaklı Güven Arasındaki İlişki.....	49
2.3. Örgütsel Güven Kavramı.....	50
2.4. Örgütsel Güven Modelleri	55
2.5. Örgütsel Güven Üzerine Yapılan Bazı Araştırmalar	58
2.6. Örgütsel Güvenin Sonuçları	63
2.7. İş Tatmini Kavramı ve Önemi	67
2.8. İş Tatminini Etkileyen Bazı Faktörler	69
2.8.1. Bireysel Faktörler	69
2.8.2. Örgütsel Faktörler.....	74
2.9. İş Tatmininin Sonuçları	77
2.10. Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ALANYA'DA KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı	83
3.2. Araştırmanın Yöntemi	84
3.3. Evren ve Örneklem	85
3.4. Veri Toplama Aracı.....	86
3.5. Araştırmanın Bulguları	88
3.5.1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	88
3.5.2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları	92

3.5.3. Katılımcıların Özelliklerine Göre Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlere İlişkin Bulgular	101
3.5.4. Çalışma Kapsamında Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler	132
3.5.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi	139
SONUÇ	150
KAYNAKÇA.....	161
EK 1– Araştırmanın Anket Formu	172
ÖZGEÇMİŞ	175

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri	11
Tablo 1.2. İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri	12
Tablo 1.3. İş Kazalarının Temel Nedenleri	13
Tablo 1.4. Meslek Hastalıkların Türleri ve Nedenleri	14
Tablo 1.5. AB'ye Üye olan Bazı Ülkelere ve Türkiye'ye Ait İş Kazası Sıklık Hızları 2012 ..	18
Tablo 1.6. 2005-2013 Yıllarına Ait İş Kazası Sayısı, Sıklık Hızı ve Ağırlık Hızı Verileri.....	19
Tablo 1.7. 2005 – 2013 Yıllarına Ait Ölümlü İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayıları	20
Tablo 1.8. 2013 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarında Yaralanmaya Sebep Olan Olaylar ..	21
Tablo 1.9. 2008-2013 Yıllarında Konaklama Sektöründe Meydana Gelen Kazalar.....	22
Tablo 1.10. Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenlerden İş Kazasına Maruz Kalanlar.....	23
Tablo 1.11. Eğitim ve Yaş Gruplarına Göre İş Kazasına Maruz Kalanlar.....	23
Tablo 1.12. Sektör Ayrımına Göre, İşe Kazasına Maruz Kalanların Oranı	24
Tablo 1.13. Bazı İş Kollarına Göre İş Yeri Tehlike Sınıfları	32
Tablo 1.14. Yönetmeliğe Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Konuları	39
Tablo 2.1. Güven Tanımları	45
Tablo 2.2. Caldwell ve Clapham'ın (2003) Örgütsel Güven Modeli	57
Tablo 2.3. Mishra'nın (1996) Örgütsel Güven Boyutları	58
Tablo 3.1. Evren Büyüklüğü İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri	86
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	88
Tablo 3.3. Katılımcıların Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular	90
Tablo 3.4. Katılımcıların Otel ya da Kurum Seçiminde Önem Verdikleri Unsurlar	91
Tablo 3.5. Katılımcıların İş Kazası Deneyimlerine İlişkin Bulgular	91
Tablo 3.6. Katılımcıların Devlet Tarafından Yapılan Çalışmalara ve Denetimlere Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular	92
Tablo 3.7. KMO Değerleri ve Yorumları	93
Tablo 3.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği	95
Tablo 3.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	98
Tablo 3.10. İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık Ölçeği	98
Tablo 3.11. Örgütsel Güven Ölçeği	99
Tablo 3.12. Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	100
Tablo 3.13. Cinsiyet Dağılımına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları	101

Tablo 3.14. Cinsiyet Dağılımına Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin t-Testi Bulguları	103
Tablo 3.15. Cinsiyet Dağılımına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları	103
Tablo 3.16. Cinsiyet Dağılımına Göre İş Tatminine İlişkin t-Testi Bulguları	104
Tablo 3.17. Yaş Gruplarına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	104
Tablo 3.18. Yaş Gruplarına Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	107
Tablo 3.19. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	107
Tablo 3.20. Yaş Gruplarına Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	109
Tablo 3.21. Eğitim Düzeyine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	110
Tablo 3.22. Eğitim Düzeyine Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	111
Tablo 3.23. Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	112
Tablo 3.24. Eğitim Düzeyine Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	113
Tablo 3.25. Departmanlara Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	114
Tablo 3.26. Departmanlara Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	117
Tablo 3.27. Departmanlara Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	118
Tablo 3.28. Departmanlara Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	119
Tablo 3.29. Kurumda Çalışılan Süreye Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	120
Tablo 3.30. Kurumda Çalışılan Süreye Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	122
Tablo 3.31. Kurumda Çalışılan Süreye Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	122
Tablo 3.32. Kurumda Çalışılan Süreye Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları...	123
Tablo 3.33. Sektörde Çalışılan Süreye Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	124

Tablo 3.34. Sektörde Çalışılan Süreye Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	125
Tablo 3.35. Sektörde Çalışılan Süreye Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	126
Tablo 3.36. Sektörde Çalışılan Süreye Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları....	126
Tablo 3.37. İş Kazası Deneyimine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları	127
Tablo 3.38. İş Kazası Deneyimine Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	127
Tablo 3.39. İş Kazası Deneyimine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları	128
Tablo 3.40. İş Kazası Deneyimine Göre İş Tatminine İlişkin t-Testi Bulguları	128
Tablo 3.41. Otellere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	129
Tablo 3.42. Otellere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları	130
Tablo 3.43. Otellere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	131
Tablo 3.44. Otellere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	132
Tablo 3.45. Çalışma Kapsamında Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	133
Tablo 3.46. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Çalışılan Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi	140
Tablo 3.47. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Çalışılan Kuruma Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları	141
Tablo 3.48. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi	142
Tablo 3.49. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Yöneticiye Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları	143
Tablo 3.50. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Çalışma Arkadaşlarına Güven Üzerindeki Etkisi	144
Tablo 3.51. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları.....	145

Tablo 3.52. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Genel Güven Üzerindeki Etkisi	146
Tablo 3.53. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Genel Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları	147
Tablo 3.54. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	148
Tablo 3.55. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları.....	149

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hasılat
HSE	İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağliğı ve Güvenliği
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
VB.	Ve benzeri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

Bu tez çalışması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel sonuçlara olan yansımalarını incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sonuçlar olarak, olumlu bir işletme ortamına zemin hazırlayan örgütsel güven ve iş tatmini kavramları ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın birinci amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine olan etkisini ortaya koymaktır. Tez çalışmasının bir diğer amacı da iş kazaları konusundaki dışsal odaklılığın örgütsel güven ve iş tatminine olan etkisini incelemektir. Daha kapsamlı bir ifadeyle çalışmanın ikinci amacı, iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlayıp bu kazaların önlenemeyeceğini kabul eden bir düşünce yapısının, bireyin örgütsel güven ve iş tatminine olan etkisini belirlemektir.

Tez çalışması, 14 ayrı konaklama işletmesinde çalışmakta olan 734 işgörenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Anket formları aracılığı ile toplanan veriler, istatistik paket programı yardımıyla analizlere tabi tutulmuştur. Öncelikli olarak katılımcıların farklı özelliklerine göre genel profilleri belirlenmiştir. Daha sonra t-testi ve ANOVA analizi aracılığı ile katılımcıların farklı özelliklerine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenler incelenmiştir. Ortaya konan korelasyon analizi sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven boyutları ve iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş kazaları konusundaki dışsal odaklılık ile örgütsel güven boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. İş kazaları konusundaki dışsal odaklılık ile iş tatmini arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Çalışmanın temel amaçları doğrultusunda ortaya konan çoklu regresyon analizleri sonucunda, katılımcıların örgütsel güvenleri üzerinde çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimin, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş tatminleri üzerinde ise çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin etkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş kazaları konusundaki dışsal odaklılığın çalışma arkadaşlarına olan güveni olumlu yönde, iş tatminini ise olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizlerinden elde

edilen bulgular doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hem çalışanların hem de yöneticilerin sorumluluk sahibi olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, rgtsel Sonuçlar, rgtsel Güven, İş Tatmini

SUMMARY

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES ON ORGANIZATIONAL TRUST AND JOB SATISFACTION: A STUDY ON ACCOMMODATION ENTERPRISES IN ALANYA

This thesis was carried out to examine the implications of occupational health and safety practices on organizational results. As organizational outcomes, organizational trust and job satisfaction concepts, which establish a ground for a positive business environment, are discussed. In this context, the primary objective of the study is to determine the effect of occupational health and safety practices on organizational trust and job satisfaction. Another aim of the thesis study is to investigate the effect of external focus about occupational accidents on organizational trust and job satisfaction. With more comprehensive words, the second purpose of the study is to determine the effect of a mindset, which attributes occupational accidents to the factors as chance and fate and accept them as inescapable, on the individual's organizational trust and job satisfaction.

The thesis study was carried out with the involvement of 734 employees who work in 14 separate accommodation businesses. In this study, survey technique was used to collect data. The data collected through the questionnaires was subjected to analysis with the help of statistical package program. The general profiles of participants were primarily determined according to their different characteristics. Then, the variables within the scope of study were examined with t-test and ANOVA analysis according to participants' different characteristics. As a result of correlation analysis, it was found that there are meaningful relationships, which are in a positive way, between the 'occupational health and safety practices' and 'organizational trust dimensions and job satisfaction'. In addition, it was determined that there are meaningful relationships, which are in a negative way, between the external focus related the occupational accidents and organizational trust dimensions. Nevertheless, it was found that there is not a meaningful relationship between the external focus related occupational accidents and job satisfaction.

As a result of multiple regression analysis that set out in accordance with the main objectives of study, it was found to be effective the colleagues' working according to occupational health and safety criteria on participants' organizational trusts, the collaboration and communication among management and employees about occupational health and safety, the colleagues' levels of awareness and consciousness about occupational health and safety,

the administrative measures and precautions about occupational health and safety on participants' organizational trust. However, it was found to be effective the colleagues' working according to occupational health and safety criteria, the administrative measures and precautions about occupational health and safety, the colleagues' levels of awareness and consciousness about occupational health and safety on participants' job satisfaction. In addition, it was determined that the external focus related occupational accidents affects the trust to colleagues in a positive way but affects job satisfaction in a negative way. According to findings obtained from multiple regression analysis, it was revealed that both employees and managers have responsibility about occupational health and safety.

Key Words: Occupational Health and Safety, Organizational Results, Organizational Trust, Job Satisfaction

ÖNSÖZ

Öncelikle yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam sürecinde benden hiçbir yardımı esirgemeyen, engin bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, çalışkanlığı ve alçak gönüllülüğü ile bana her zaman örnek olan değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNGÜREN'e şükran duygularıyla teşekkür ederim. İş sağlığı ve güvenliği üzerine bir tez çalışması yapmamı tavsiye ederek, bu çalışmanın şekillenmesinde büyük emeği olan değerli hocam Prof. Dr. Kazım DEVELİOĞLU'na da teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda deneyimlerini benimle paylaşıp, tez çalışmama büyük katkıları olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Murat ETÖZ'e şükranlarımı sunarım. Ayrıca eğitimim süresince bana yol gösteren ve büyük katkılar sağlayan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde büyük emeği olan, maddi ve manevi hiç bir fedakârlıktan kaçınmayan değerli aileme şükranlarımı sunarım. Bu tez çalışmasına katılmayı kabul ederek, veri toplamama yardımcı olan değerli otel yöneticilerine teşekkür ederim. Tez çalışmam süresince emeği geçen tüm dostlarıma ayrıca tezime yapmış oldukları desteklerinden dolayı Alanya Ticaret Sanayi Odası'na sonsuz şükranlarımı sunarım.

Tayfur Süleyman KOÇ
Antalya, 2015

GİRİŞ

Sağlık ve güvenliğin bireyler için temel birer ihtiyaç olduğu, aynı zamanda temel birer insan hakkı olduğu ifade edilebilir. Bireyler için son derece önemli olan sağlık ve güvenlik, çeşitli dış faktörler tarafından sürekli olarak tehdit altında bulunmaktadır. Sağlığı ve güvenlik ile ilgili tehditler, günlük yaşantının her anında olduğu gibi çalışma anında ya da çalışma ortamında da insanların karşısına çıkabilmektedir. Çalışmak, başkalarına devri mümkün olmayan bir hak; ayrıca insanların hayatlarını devam ettirebilmesi için gerekli olan bir eylemdir (Jahoda, 1982, s. 8-9). Çalışmak, hayatın devamı için gerekli olan bir eylem olduğu için ilk insanla birlikte çalışmanın var olduğu söylenebilir. İnsanların çalışmasıyla birlikte, çevresi ile olan ilişkilerinden meydana gelen tehlikeler de tarihin her aşamasında var olmuştur. Ancak 1750’li yıllarda başlayan sanayi devrimi ile birlikte, daha önce elle yapılan üretimin yerini makineler almaya başlamış ve insanlar ilk defa bu dönemde üretim tekniklerindeki yeniliklerden ötürü, ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalmışlardır (Alper, 1992, s. 84-85). Bu bağlamda gelişen teknoloji ve üretim teknikleri, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik sorununu her geçen gün daha belirgin hale getirmiştir.

Günümüzün çalışma hayatında insanlar, sağlık ve güvenliklerini tehdit eden pek çok potansiyel tehlikenin etrafında çalışmaktadırlar. Örneğin maden işçileri zararlı tozların etkisi ve patlama, mezbaha ya da mutfak gibi ortamlarda çalışanlar bıçak ya da başka kesici aletlerle yaralanma, kırsal alanda çalışanlar ise zararlı canlılardan zehirlenme riski ile karşı karşıyadır. Yapılan işin niteliğine göre önem derecesinin değişmesiyle birlikte, tüm çalışma ortamlarında çeşitli sağlık ve güvenlik riskleri mevcuttur. Bu risklerden tamamen korunmak bir amaç olarak ele alınabilse de uygulamada böyle bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Bu bağlamda çalışma ortamında sağlık ve güvenliği tehdit eden risk unsurlarından olabildiğince korunmayı esas almak gerekmektedir (Bohle ve Quinlan, 2000, s. 7). Bu noktada çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği; hem işletmeler ve çalışanlar, hem de ülkelerin geneli açısından son derece önem arz etmektedir.

20. yüzyılın ortalarına kadar, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Ancak günümüzde bu uygulamaların yerine getirilmesi, işletmeler için önemli bir görev ya da sorumluluk haline gelmiştir (Kang, 2009. s. 47). İşletmelerin en önemli kaynağı olan insan faktörünün maruz kaldığı iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği üzerine çeşitli uygulamaların ve stratejilerin

geliştirilmesine neden olmuştur. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok gelişme olmasına rağmen, iş kazası istatistikleri halen yüksektir. Bu nedenle tüm dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine daha çok eğilmesi ve yeni stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Alli, 2008, s. 3).

İş sağlığı ve güvenliği bilimi, insana verilen değerin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunarak, onların iş tatminlerine ve verimliliklerine olumlu yönde katkı sağlamayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin bir belirleyicisi haline gelmiştir. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasıyla birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı ekonomik maliyetleri en aza indirmek mümkün olabilmektedir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının toplum nezdinde meydana getirdiği manevi kayıplar, iş sağlığı ve güvenliğinin sadece ekonomik değil aynı zamanda etik bir anlayış olduğunu göstermektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s. 184). Tez çalışmasının devam ettiği 2014 yılı içerisinde ülkemizde yaşanan bazı üzücü olaylardan sonra kamuoyunun göstermiş olduğu tepkiler, iş sağlığı ve güvenliğinin toplum nezdindeki önemini ortaya koymuştur. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği çalışanlara olduğu kadar topluma karşı da bir sosyal sorumluluk olarak değerlendirilmelidir.

Günümüzün işletmelerinde insan kaynakları yönetiminin etkin bir şekilde icra edilmesi zorunluluk haline gelmiştir. İşletmelerin en önemli ve en değerli kaynağını oluşturan insanların, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakları olduğu tüm işletmeler tarafından dikkate alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları yönetiminin koruma işlevi olarak da kabul edilebilir. Çalışanların daha verimli olabilmeleri için, fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmaları ayrıca kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda işletmelerdeki insan kaynakları uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği prensipleri ekseninde şekillenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği insan kaynakları yönetiminin bir işlevi olarak ele alındığında, özellikle iş analizleri bu süreçte son derece önemlidir. Etkin bir şekilde icra edilen iş analizleri, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesine yardımcı olur (Sadullah vd., 2013, s. 57)

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik işletmelerin sahip oldukları sorumluluklar, pek çok ülkede yasal mevzuatlar çerçevesinde teminat altına alınmaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği normlarına uyum sürecinde, 2003 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yasal düzenlemeler söz konusu olmuştur. Özellikle 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı

İş Kanunu, bir önceki 1475 sayılı kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha kapsamlı düzenlemelere yer vermiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu, sadece 50 ve üzeri personel çalıştıran işletmelere bir takım yükümlülükler getirmiştir. Aslında 50'den daha az personel çalıştıran işletmeler de sağlık ve güvenlik yönünden pek çok risk faktörünün etrafında faaliyet gösterebilmektedir. Ayrıca 4857 sayılı kanunun kapsamı, işveren ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle sınırlı kalmaktadır. Dolayısı ile 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaları, kanunun dışında kalan kamu kuruluşlarını kapsamı dışında tutmaktaydı. Ayrıca 4857 sayılı kanununda açıklanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yaptırımlardan oluşan kuralcı bir anlayışa sahiptir.

4857 sayılı kanundaki kuralcı anlayışın yerine, ulusal anlamda sağlık ve güvenliği destekleyerek bunun bir kültür haline getirilmesine olan ihtiyaç, 6331 sayılı kanuna zemin hazırlamıştır. AB normlarına uyum sürecinin önemli bir yapı taşı olan 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012 yılı Haziran ayında kabul edilmiştir. Bu kanunla birlikte iş sağlığı ve güvenliği, kamu kurum ve kuruluşlarını da kapsayan bir düzenleme halini almıştır. Ayrıca 6331 sayılı kanunla birlikte, çalışanların işletmedeki sağlık ve güvenlik politikalarına katılımı sağlanmış; uzmanlar, devlet, işveren ve çalışan arasındaki koordinasyona dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda ilgili kanunla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin bir “kültür” haline getirilmesinde önemli bir adım atılmıştır.

Bu tez çalışması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel sonuçlara olan yansımalarını incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları olarak 6331 sayılı kanunda ve kanun ile ilgili yönetmeliklerde açıklanan genel yükümlülükler esas alınmıştır. Bu bağlamda yasal mevzuat ekseninde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yerine getiren işletmelerde, bazı örgütsel sonuçların nasıl etkilendiğini ortaya koymak hedeflenmiştir. Örgütsel sonuçlar olarak örgütsel güven ve iş tatmini kavramları ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini Alanya’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Anket formu aracılığı ile elde edilen veriler doğrultusunda istatistik analizleri gerçekleştirilmiş ve önemli bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramına genel bir bakış açısı getirmek amacıyla çeşitli açıklamalar yer almaktadır. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olan sağlık ve güvenlik kavramlarına, daha sonrada iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımına ve nedenlerine yer verilmiştir. Ayrıca dünya geneline ve Türkiye’ye ait bazı istatistikler sunulmuştur. Yine bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin tanımına ve ülkemizin yasal mevzuatı ekseninde şekillenen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik açıklamalar bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel

güven ve iş tatmini kavramlarına ilişkin tanımlara ve bu kavramlarla ilgili yapılan bazı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. İkinci bölümde son olarak, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bazı araştırmaların bulguları sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel ve iş tatminine olan etkisini belirlemek üzere yapılan analizler ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı kavramlara ilişkin tanımlamalar sunulmuştur. İlgili kavramlar güvenlik, sağlık, iş kazası ve meslek hastalığıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin tanımı ve öneminden önce, ilgili kavramların açıklanmasıyla konunun daha iyi anlaşılır hale getirilmesi hedeflenmiştir. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı ve önemi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Bu bölümde son olarak, Türkiye'nin yasal mevzuatı ekseninde şekillenen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik ifadeler yer almaktadır.

1.1. Güvenlik

Çalışmanın konusu olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kavramlardan biri güvenliktir. Günlük hayatta sıklıkla kullanılan güvenlik kelimesi genel olarak “ehemmiyet içerisinde olma” ya da “tehlikelerden uzak olma” anlamlarına gelmektedir (Harms-Ringdahl, 2005, s. 15; Demirbilek, 2005, s. 4). Daha kapsamlı bir ifadeyle her türlü fiziksel, ruhsal, maddi ve manevi tehlikelerden uzak olmak ya da bunların kontrol altında tutulmasıyla ortaya çıkan bireysel veya toplumsal iyi olma hali, güvenliğin tanımını oluşturmaktadır (Maurice vd., 2001, s. 238). Bu tanımdan yola çıkarak güvenliğin “tehlike“ kavramı ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Yani güvenlikten bahsedilebilmesi için tehlikenin var olması gerekmektedir. Aksi takdirde güvenliğe gerek kalmayacaktır (Yazgan, 1992, s. 18).

Güvenliğin temelinde yer alan “tehlike” kavramı, hasar ya da zarar gibi istenmeyen sonuçlara sebebiyet verebilecek olan unsurları ya da bu unsurların kaynağını ifade etmektedir. Örneğin solunum sistemine zarar verebilecek bazı kimyasalların bulunduğu bir depoya giren işçi, bu kimyasallar yüzünden zehirlenebilir ya da boğulabilir. Burada tehlike unsurunu depodaki kimyasal maddeler oluşturmaktadır. Ayrıca kimyasal maddelerin bulunduğu depo da “tehlikeli” olarak nitelendirilebilir (Erickson, 1996, s. 13). Tehlike ile ilgili unsurlar, günlük yaşantımızın her anında olduğu gibi, iş ortamında da karşımıza çıkabilmektedir. Böylece hem çalışanları, hem de üretim ya da iş akışını tehdit edebilmektedir.

Güvenlik kavramı ile ilgili yapılan bazı tanımlamalarda ise risk kavramına dikkat çekilmektedir. Risk ve tehlike kavramları birbirleriyle ilişki halindedir ve iki kavram da aynı anlamda kullanılabilir. Ancak aralarında önemli bir fark bulunmaktadır. Tehlike, zarar meydana getirme potansiyeline sahip olan unsurları tanımlarken; risk, tehlikenin meydana

getireceği zararın olasılığını ifade etmektedir (Bever, 1992 akt. Demirbilek, 2005, s. 14). Bu bağlamda güvenlik, risk düzeyinin en düşük olduğu durum olarak da kabul edilebilir. Bir başka deyişle risk ve güvenlik, zıt yönlü bir ilişki halindedir. Riskin arttığı durumda güvenlik düzeyi azalmaktadır. Güvenlik düzeyinin artması ise, risk düzeyinin düştüğü anlamına gelmektedir. Herhangi bir makinenin ya da iş sürecinin güvenli olarak kabul edilebilmesi için, çevresine zarar verme riskinin olabildiğince en düşük düzeyde olması gerekmektedir. Yaşamın her alanında riskten kaçınmak, bir amaç olarak ele alınabilse de pratikte böyle bir şey mümkün değildir (Harms-Ringdahl, 2005, s. 15). Bu duruma örnek olarak trafik kazaları gösterilebilir. Hergün pek çok insanın hayatını kaybettiği trafik kazalarının olasılığını kabul edip trafiğe çıkmamız, risk aldığımızın bir göstergesidir. İnsanlar günlük yaşantılarında bu gibi risk unsurlarını kabullenip, hayatlarına devam ederler (Küçükşahin, 2006, s. 18).

Yukarıda da belirtildiği gibi güvenlik sözcüğü oldukça geniş bir kullanım alanına sahiptir. Bu yüzden kullanım yerine göre taraflar açısından (birey, toplum gibi) farklı şekillerde kullanılabilir. Örneğin Türk Dil Kurumu'nun (TDK) web sayfasında yer alan Türkçe sözlüğe göre, güvenlik kelimesi taraflar açısından farklı anlamlara gelebilmektedir. Toplumsal yaşamda yasal düzenin aksamadan yürümesi ve kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi, güvenlik kelimesinin “ulusal” yöndeki kullanımına işaret etmektedir. Ayrıca güvenlik kelimesinin bireysel anlamda da kullanılabildiği ve “*bütün gereksinim ve isteklerin güven altında bulunması*” şeklinde tanımlandığı görülmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). TDK'nın web sayfasında yer alan bu tanıma göre güvenlik, bireysel anlamda ele alınıp temel bir insan ihtiyacı olarak kabul edilebilir. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde güvenlik, fizyolojik gereksinimlerden sonra ikinci sırada yer almaktadır ve bireyin işsiz kaldığı durumlarda hayatını devam ettirebilmek için bir takım güvencelerin (sigortalı olmak gibi) arayışı içerisinde olduğunu göstermektedir (Eren, 2010, s. 31). Bireyin bu güvence arayışı, güvenliğin bir diğer kullanım alanı sosyal güvenlik ile ilgilidir.

Sosyal güvenlik, çalışmamıza konu olan iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma hayatı ile ilgili olan bir kavramdır. Genel bir tanımlamayla sosyal güvenlik; mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik bazı risklerden dolayı gelir durumu geçici veya sürekli olarak kesilmiş olan bireylerin yaşam ihtiyaçlarını karşılamak üzere meydana getirilmiş bir sistemdir (Ayhan, 2012, s. 43). Ancak bu noktada güvenliğin başka bir kullanım alanı olan milli güvenlik kavramı ile sosyal güvenlik kavramı, birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir. Her iki kavramda da tehlikelere karşı toplumun korunması esas alınsa da, milli güvenlik silahlı

kuvvetler ile sağlanır. Sosyal güvenliğin sağlanması ise sosyal sigortalar aracılığı ile olur (Yazgan, 1992, s. 20).

Güvenlik kavramı bireyler için temel bir ihtiyaç olarak ele alındığında bireylerin fiziksel, sosyal, kültürel, politik, ekonomik ve örgütsel çevreleri ile ilişkili olan bir unsur olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Maurice ve diğerleri (2001), insanların çevresi ile etkileşimlerinden yola çıkarak güvenliğin hem bireysel hem de toplumsal yönünü bir araya getirip, dört maddelik bir sentez oluşturmuştur. Bu dört madde; birey, topluluk (örgüt ya da gruplar) ve devlet arasında optimum bir güvenlik düzeyinin sağlanmasını şu koşullara bağlamaktadır (Maurice vd., 2001: 238):

- Birinci koşul, insan hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması için toplumsal gruplar arasındaki uyum ve barış sürecini vurgulamaktadır. Adil bir sosyal yapıda; ırk, cinsiyet ve dini inanç gibi unsurlar üzerinden ayrımcılığın olmaması ve bu unsurlar üzerinden çatışmaların yaşanmaması gereklidir. Toplum, savaş veya çatışma gibi olaylara karşı korunmalıdır. Yoksulluk ve eşitsizliğin giderek yükseldiği bir ortamda, güvenlik ile ilgili ciddi problemlerde ortaya çıkabilecektir.
- İkinci koşul, insani değerlere olan saygının önemine dikkat çekmektedir. Toplumu oluşturan bireyler her türlü psikolojik (örneğin; taciz, kötü söz) ve fiziksel saldırıdan, ayrıca kendine ait olan her türlü varlığın çalınıp, yağmalanmasından korkmadan yaşayabilmelidir. Bir önceki güvenlik koşulunda belirtilen gruplar arasındaki barış sürecinden farklı olarak ikinci koşul, bireyler arasındaki etkileşimin güvenlik çerçevesinde gerçekleşmesini vurgulamaktadır.
- Üçüncü koşul, kazalardan kaynaklanan yaralanmaların ve hasarların önlenip kontrol edilmesiyle ilgilidir. İnsan sağlığına zarar verebilecek her türlü faktörün önlenmesi için gerekli ortam ve davranışlar ortaya konmalıdır.
- Dördüncü ve son koşul ise, daha önce ifade ettiğimiz üç güvenlik koşulunun sağlanabilmesi için gerekli önlemlerin ve uygulamaların hayata geçirilmesine yer vermektedir. Beklenmedik olaylara karşı hazırlıklı olmak gerekmektedir. Beklenmedik olayların ya da felaketlerin sebebiyet verebileceği her türlü maddi – manevi zararı en aza indirmek için her türlü materyal, insan kaynağı ve finansal kaynak kullanılmalı,

organize hale getirilmelidir. Dördüncü koşul, önceki üç koşul üzerinde kamu otoritesinin sorumluluğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın konusu olan iş sağlığı ve güvenliği kavramının işaret ettiği “güvenlik” ise, iş ortamındaki güvenlik unsurunu ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin bir boyutu olan iş güvenliği, çalışanlara ve işletmeye yönelik tehlike unsurlarının önlenmesi için yapılması gereken teknik uygulamalar olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş güvenliği yalnızca çalışanları değil, tüm işletmeyi ve üretim sisteminin güvenliğini esas almaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s. 183). Bir diğer tanımda ise iş güvenliğinin amacı, çalışma ortamında işlerin yapılması sırasında doğabilecek tehlikelerin ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek koşulların kaldırılması olarak ifade edilmiştir (Durdu, 2006, s. 8). Bu ifadelerden yola çıkarak iş güvenliği, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik ortamının oluşturulması için yapılması gereken faaliyetlerin “teknik” yönü olarak tanımlanabilir.

1.2. Sağlık

İş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olan kavramlardan biri de sağlıktır. Sağlık kavramı tıbbi yönden, herhangi bir hastalığın ya da bozukluğun yokluğu anlamına gelmektedir (Barnett-Schuster, 2008, s. 2). Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) tanımına göre sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tamamen iyi olma halini ifade etmektedir (Larson, 1996, s. 181). Sağlık kavramını sadece patolojik bulguların yokluğu olarak ifade etmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. WHO’nun tanımında görüldüğü gibi insanın psikolojik ve sosyal yönü de sağlık kavramı içerisinde değerlendirilmelidir. Sağlık, yaşamın devamı için gerekli olan en önemli unsurdur ve hukuk sistemi içerisinde korunması gereken temel haklardan biridir (Susser, 1993, s. 419). Sağlık hakkı olarak da ifade edilen bu kavram, şüphesiz ki bir işletmenin çalışanları için geçerli olmalıdır.

Sağlık kavramını temel bir insan hakkı olarak ele alındığında, bu hakkın kaynağı olarak 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından ilan edilmiş olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gösterilebilir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 25. Maddesinde bireylerin sağlık hakları şu şekilde ifade edilmektedir:

- Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes; işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.

- Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.

İnsan Hakları Beyannamesi'nin 23. maddesinde tüm bireylerin işini serbestçe seçebilme ve elverişli koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 6 Nisan 1949 tarihinde kabul edilen bakanlar kurulu kararı ile Resim Gazetede yayımlanmıştır (<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>).

İnsanın biyolojik yapısı gereği sağlık sorunlarından tamamen uzak olabilmesi mümkün değildir. Dolayısı ile tüm insanları olduğu gibi bir işletmenin çalışanlarının da sağlık sorunlarının olması son derece doğal bir durumdur. Fakat bu sağlık sorunları değişiklik gösterir. Çalışanların soğuk algınlığı gibi önemsiz hastalıklardan, yaptıkları işe ile ilgili olan meslek hastalıklarına kadar pek çok sorun ile karşılaşmaları olasıdır. Bazen çalışanların psikolojik rahatsızlıkları olabilir ya da alkol, uyuşturucu bağımlılığı gibi sorunları olabilir. Bu tür sorunların sebepleri her ne olursa olsun, her türlü işletme faaliyetinin aksamasına neden olur. Ayrıca işgücü verimliliği negatif yönde etkilenir (Bingöl, 2010, s. 616). Barge ve Carlson'a (1993) göre işletmecilik açısından sağlık, artan verimlilik ve kalite düzeyinin buna karşılık azalan işletme maliyetlerinin temelini oluşturmaktadır (akt. Demirbilek, 2005, s. 8).

Çalışmanın konusu olan iş sağlığı kavramı; iş kazalarının, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının önlenmesini amaçlayan ve bu amacı gerçekleştirmek için çalışma ortamının sağlık belirleyicilerini dikkate alarak, çalışma ortamında sağlığın korunmasını hedefleyen bir bilim dalıdır (Ofloğlu ve Cihan, 2001, s. 29). WHO'nun tanımına göre iş sağlığı; çalışma ortamında insan sağlığını tehdit eden tehlikelerden, kazalardan ve meslek hastalıklarından çalışanları korumayı amaçlayan ve böylece çalışanların her açıdan tam iyilik halinde olmalarını sağlayan, bunun yanında çalışanların kapasitelerine göre uygun işlerde çalışmalarını öngören çok disiplinli bir yaklaşımdır (WHO, 2001, s. 13).

İş sağlığı kavramı yakın bir geçmişe kadar iş kazası geçirmemek ve meslek hastalığına yakalanmamak ile sınırlanmış olan bir kavramdı. Ancak günümüzün koşullarında iş sağlığı kavramı bireyleri yalnızca et ve kemikten oluşmuş biyolojik bir varlık olarak değil, aynı zamanda düşünen ve düşünceleri doğrultusunda hareket eden bir varlık olarak ele almaktadır. Bu bağlamda günümüzün çalışma hayatında iş sağlığı; fiziksel, sosyal ve ruhsal yönleri ile bir bütünlük içerisinde olan insanlara, yüksek standartlarda bir hayat düzeni sağlamayı hedeflemektedir (Durdu, 2006, s. 7).

1.3. İş Kazası

Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik koşullarının yetersiz olması durumunda, iş kazaları ile karşı karşıya kalınabilmektedir. İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi'ne (HSE) göre iş kazası; beklenemedik bir şekilde ortaya çıkıp insan sağlığına ya da işletmelerin çeşitli unsurlarına (üretim kaynakları, bina, tesis vb.) zarar veren olaydır. İş esnasında meydana gelen kazanın iş kazası olarak tanımlanması ile birlikte iş ortamı dışında; örneğin çalışanları bir yerden başka bir yere taşıırken meydana gelen kaza da iş kazası olarak değerlendirilmektedir (Hughes ve Ferett, 2012, s. 3).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde iş kazası ayrıntılı bir şekilde tanımlamıştır. İlgili maddeye göre iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve bağımsız çalışıyorsa, yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

1.4. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazaları, genelde birden çok neden ya da faktörden dolayı meydana gelmektedir. İş kazaları ile ilgili bir sınıflandırmaya göre kazalar; “insana bağlı nedenler” ve “fiziksel, mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler” olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Gerek, 2006, s. 29). Daha geniş ve detaylı bir sınıflandırma ise, “kök neden analizi” olarak ifade edilen uygulama esas alınarak yapılmaktadır.

Meydana gelen bir iş kazasına neden olan faktörlerin doğru bir şekilde analiz edilmesi, aynı kazanın ya da benzer kazaların tekrarlanmaması için son derece önemlidir. Bu amaç doğrultusunda kullanılan kök neden analizi, bir kazaya yol açan bütün nedenlerle ilgili bilgi toplanmasına ve toplanan bilgilerin mantıksal bir çerçeve içerisinde şekillendirilmesine

yardımcı olmaktadır. Böylece kazaların önlenmesi için yeni metotların geliştirilmesi ve başka kazaların önlenmesi mümkün olabilecektir. Kök neden analizi temel alındığında iş kazaları; doğrudan nedenler, dolaylı nedenler ve temel nedenler olmak üzere üç başlık altına incelenmektedir (Reese, 2003, s. 91-92).

1.4.1. Doğrudan Nedenler

İş kazalarını meydana getiren doğrudan nedenler, enerji kaynaklarından veya çalışma ortamında bulunan tehlikeli maddelerden kaynaklanan unsurlardır. Doğrudan nedenlerle ortaya çıkan kazaları önlemek, çalışma ortamının veya kullanılan donanımların yeniden tasarlanması, ayrıca enerji salınımına ya da tehlikeli maddelere karşı teması önlemek amacıyla koruyucu donanımların sağlanması ile mümkün olabilecektir (Reese, 2003, s. 92) İş kazalarının doğrudan nedenleri ile ilgili bazı örnekler, aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 1.1. İş Kazalarının Doğrudan Nedenleri

Enerji Kaynakları	Tehlikeli Maddeler
Mekanik: Makineler, araç-gereçler, gürültü, patlama tehlikesi, hareketli nesneler Elektrik: Yüksek voltaj kaynakları, yalıtım eksikliği Termal: Alev, sıcak yüzeyler Kimyasal: Asitler, bazlar, yanıcı maddeler, patlayıcılar Radyasyon: Lazer, X-ışınları, mikrodalga, radyasyon kaynakları	- Sıkıştırılmış veya sıvı hale getirilmiş gazlar (yanıcı veya yanıcı olmayan) - Aşındırıcı Maddeler - Yanıcı Maddeler (katı, sıvı ya da gaz halinde) - Zehirli Maddeler - Oksitlenen Maddeler - Toz

Kaynak: Reese, 2003, s. 93

1.4.2. Dolaylı Nedenler

İş kazalarının dolaylı nedenleri, güvenli olmayan davranışlar ve güvenli olmayan koşullar ile ilgilidir. Kazaların dolaylı nedenleri bireylerin yaralanmalara, tesis veya çeşitli işletme varlıklarının zarar görmesine yol açabilir. Ayrıca dolaylı nedenler, bir önceki başlıkta ifade edilen doğrudan nedenlerin (enerji kaynakları ve tehlikeli maddeler) ortaya çıkmasına sebep olabilir (Reese, 2003, s. 93). Dolaylı nedenleri oluşturan unsurlar, Tablo 1.2’de gösterilmiştir:

Tablo 1.2. İş Kazalarının Dolaylı Nedenleri

Güvenli Olmayan Davranışlar	Güvenli Olmayan Koşullar
• Çalışma arkadaşlarını uyarmaktan kaçınmak ve kullanılan donanımları emniyet altına almamak • Kullanılan donanım ya da aletlerdeki kusurları görmezden gelmek • Uygunsuz bir biçimde yük kaldırmak • Uygunsuz bir biçimde donanımları kullanmak - Aşırı hızlı bir şekilde kullanmak - Eksik donanım kullanmak • Yetkisi dışındaki donanımları kullanmak • Tehlikeli şakalar yapmak, hoyratça davranmak • Güvenlik donanımlarına zarar vermek • Uyuşturucu kullanmak • Alkollü olarak çalışmak • Sağlık ve güvenlik kurallarını ihlal etmek • Kendisine sağlanan koruyucu donanımları kullanmamak	• Kalabalık çalışma alanları • Arızalı makine ve teçhizatlar • Yetersiz Aydınlatma • Uygunsuz bir şekilde depolanış olan tehlikeli veya patlayıcı maddeler • Yetersiz havalandırma • Yetersiz gözetim sistemi • Yetersiz çalışma ortamı temizliği ve düzeni • Radyasyona maruz kalmak • Aşırı gürültü • Zararlı hava koşulları • Tehlikeli zemin koşulları • Yangınla mücadele araçlarının eksikliği • Sağlam olmayan çalışma alanı ya da platformlar

Kaynak: Reese, 2003, s. 94

İş kazalarının dolaylı nedenlerinden biri olan güvenli olmayan insan davranışları, çalışma ortamında sağlık ve güvenliği tehdit eden en önemli faktör olarak kabul edilmektedir. İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi'ne (HSE) göre iş kazalarının %90'ı insanların yaptığı yanlışlardan ya da hatalardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca meydana gelen kazaların %70'nin, önceden alınan bir takım tedbirlerle önlenebileceği belirtilmiştir (Hughes ve Ferett, 2012, s. 70). Aybek ve diğerleri (2003) tarafından ülkemizde yapılan ve kamu kurumlarında çalışmakta olan teknik personelleri kapsayan bir araştırmanın sonuçları da, insan davranışlarının çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik açısından önemini ortaya koymuştur. Yönetici pozisyonunda olan katılımcılara göre iş kazalarının %84,4'ü güvenli olmayan davranışlardan, %15,6'sı ise güvenli olmayan çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır (Aybek vd., 2003, s. 94).

1.4.3. Temel Nedenler

Herhangi bir iş kazasından sonra yapılan incelemelerin bazıları, güvenli olmayan davranışlar ve koşullar olarak ifade edilen dolaylı nedenlerin tespit edilmesi ve bunların düzeltilmesi ile sonuçlanmaktadır. Fakat bazı iş kazalarının dolaylı nedenlerinin altında yatan birtakım temel nedenler bulunmaktadır ve dolaylı nedenler, bu temel nedenlerin devamı olarak ortaya çıkabilmektedir. İş kazalarına sebebiyet veren bu temel nedenler; politika ve kararlar, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Reese, 2003, s. 95):

Tablo 1.3. İş Kazalarının Temel Nedenleri

Politika ve Kararlar	Kişisel Faktörler
1. İşletmenin güvenlik politikası, • Yazılı değildir. • Tepe yönetim tarafından onaylanmamıştır. • Tüm çalışanlara duyurulmamıştır. • Periyodik olarak kontrol edilmemektedir. 2. İşletme içerisindeki güvenlik yönetimi, aşağıdaki unsurları göz ardı etmiştir: • Güvenlik toplantıları • Güvenlik analizi (Risk Analizi) • Temizlik ve düzen • Yazılı kılavuzlar • Sağlık gözetimi • Kaza ile ilgili araştırmalar • Önleyici bakımlar • Raporlar • Güvenlik ile ilgili denetimler 3. Malzeme, araç-gereç temini ve dışarıdan alınan hizmetlerin sağlanmasında güvenlik dikkate alınmamıştır. 4. Aşağıdaki personel uygulamalarında güvenlik unsuru göz ardı edilmiştir: • Seçim • Yetki ve sorumluluk • Hesap verilebilirlik • İletişim • Eğitim ve Gözlem	1. Fiziksel: • Uygun olmayan beden ölçüleri • Yetersiz kuvvet gücü • Yetersiz dayanma gücü 2. Tecrübe (Deneyimsel) : • Yetersiz bilgi ve beceri • Geçmişte yaşanan kazalar • Güvenli olmayan iş alışkanlıkları 3. Motivasyon: • İhtiyaçlar • Yetenekler 4. Tutumlar: • İşe, diğer kişilere veya işletmeye yönelik tutum • Alkol, uyuşturucu bağımlılığı ya da duygusal çöküntü sonucu kendine yönelik tutumu 5. Davranışlar: • Risk alma • Tehlikenin farkında olmama
Çevresel Faktörler	
1. Güvenli olmayan çalışma ortamı tasarımı: • Yetersiz mekanik düzen • Yetersiz elektrik veya hidrolik sistemi • Kalabalık ve kısıtlı geçiş yolları • Yetersiz aydınlatma • Yetersiz havalandırma • Yüksek düzeyde gürültü (gürültünün kontrol edilmemesi)	2. Güvenli olmayan çalışma süreçleri • Normal koşullarda • Acil durumlarda (fazla mesai) 3. Hava koşulları 4. Coğrafi bölgenin özellikleri

Kaynak: Reese, 2003, s. 95-96

1.5. Meslek Hastalığı

5510 sayılı kanunun 14. maddesine göre meslek hastalığı, 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. Meslek hastalıklarında yapılan iş ile hastalık arasında doğrudan bir etkileşim bulunmaktadır. Bundan dolayı meslek

hastalığına yakalanan bir kişi, o meslekte çalıştığı için hastalığa maruz kalmıştır. Geçmişte başka bir meslekte çalışmış olması durumunda, aynı hastalığa yakalanmasının söz konusu olmayacağı söylenebilir (Bilir, 2008, s. 38). Meslek hastalığı çalışanın kendi yaptığı işin koşullarından veya çalışma ortamındaki diğer koşullardan dolayı ortaya çıkabilir. Ayrıca meslek hastalığı, maruz kalınan bazı unsurlardan sonra kısa ya da uzun bir zaman dilimi içerisinde çalışanı etkileyebilmektedir (Hughes ve Ferett, 2012, s. 3).

Meslek hastalıklarının türleri, Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde beş ana başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar; kimyasal maddelerden kaynaklanan meslek hastalıkları (A), mesleki cilt hastalıkları (B), mesleki solunum sistemi hastalıkları (C), mesleki bulaşıcı hastalıklar (D) ve fiziksel etkenlerle meydana gelen hastalıklar (E) olarak belirtilmiştir (Bilir, 2008, s. 38-39).

1.6. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde yer alan beş hastalık türüne göre meslek hastalıklarının nedenleri, aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 1.4. Meslek Hastalıklarının Türleri ve Nedenleri

Meslek Hastalığı Türü	Hastalığa Neden Olan Faktörler
Kimyasal Maddelerden Kaynaklanan Hastalıklar	Kurşun, krom, nikel, cıva, arsenik, organik fosforlu bileşikler vb. maddelerden ve bazı gazlardan etkilenme
Mesleki Cilt Hastalıkları	Sabun, deterjan vb. bazı maddelere temas etme, ayrıca makine sanayi, inşaat işleri, radyasyonla yapılan çalışmalar
Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları	Solunum yoluyla vücuda giren zararlı tozlar (kömür, kurşun, asbest, silis vb.)
Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar	Zararlı mikro organizmalar (virüs, bakteri, vb.)
Fiziksel Etkenlerle Meydana Gelen Hastalıklar	İyonlayıcı ışınlar, kızılötesi ışınlar, gürültü, titreşim vb.

Kaynak: Gerek, 2006, s. 36-38; Bilir, 2008, s. 38-39

Tablo 1.4'de görülen mesleki cilt hastalıkları, gelişmiş ülkelerdeki toplam meslek hastalığı sayısının %60'nı oluşturmaktadır. Ayrıca fiziksel etkenlere bağlı olarak gelişen meslek hastalıkları, teknolojinin gelişimine paralel olarak giderek artış göstermektedir. Mesleki solunum sistemi hastalıkları ise, daha çok madencilik sektöründe çalışan kişilerde görülmektedir (Gerek, 2006, s. 36-37).

Meslek hastalıkları ile ilgili bilinmesi gereken önemli hususlardan biri, bu hastalıklardan korunmanın mümkün olmasıdır. İşyerinde meslek hastalığına neden olan faktörler, bir takım mühendislik uygulamaları ile kontrol altına alındığı takdirde, bu hastalıkların ortaya çıkması söz konusu olmayacaktır (Bilir, 2008, s. 39).

1.7. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Maliyetleri

Meydana gelen iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının işletmelere olan maliyetleri, görünür ve görünmez maliyetler olmak üzere iki başlık altında incelenebilmektedir. Görünmez maliyetler, tam olarak nelerden oluştuğu belirlenemeyen ve uzun vadede oluşan unsurlardır. İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi'ne (HSE) göre göre bir iş kazasının görünmez maliyetleri, görünür maliyetlerine göre 36 kat daha büyüktür. Görünür ve görünmez maliyetler, aşağıdaki gibi özetlenebilir (Hughes ve Ferett, 2012, s. 9-11; Özkılıç, 2005, s. 15-16) :

Görünür maliyetler

- Acil müdahale, tedavi, hastane ve ambulans masrafları
- Kaza ya da hastalık sonucu iş göremezlik veya ölüm ödenekleri
- Çalışana ya da yakınlarına verilen tazminatlar
- Sigorta kurumuna ya da devlete ödenen tazminatlar
- İşletmeye ait bina, araç, gereç ya da taşıtlara verilen zarar
- Kaza sonrası işten ayrılan personel
- Üretim sürecinin ya da genel olarak işletmenin tamamen durması

Görünmez maliyetler

- Uzun vadede işletmenin zarar ya da iflas etmesi
- Kurumsal imajın zarar görmesi
- İşletme hakkındaki olumsuz söylemler (medya)
- Müşteri kaybı
- Üretim sürecindeki ertelemeler nedeniyle meydana gelecek kayıplar
- Kaza sonrası fazla mesai yapılması durumunda ortaya çıkan maliyetler
- Siparişlerin zamanında yetiştirilememesi nedeniyle ortaya çıkacak kayıplar
- Yeni personel alımı gerektiği takdirde, ilk etapta verimin düşük olması nedeniyle ortaya çıkan maliyet
- Yeni personel alımının ve yeni personele verilen eğitiminin getirdiği maliyet

- Kaza sonrası mevcut personellerin moral düzeylerinin düşük olması sonucu, dolaylı veya dolaysız olarak işlerini yavaşlatmaları
- Bürokratik bazı işlemlere ayrılan zaman ve bu işlemlerin getirdiği maliyetler

1.8. İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri

Bu başlık altında çeşitli kurumların veri tabanları dikkate alınarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik istatistiklere yer verilmiştir. Öncelikli olarak dünya geneline, daha sonra da ülkemize ilişkin bazı veriler paylaşılmıştır.

1.8.1. Dünya İstatistikleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik küresel anlamda çalışmalarda bulunan kuruluşlardan biri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dür. ILO'nun açıklamalarına göre dünya genelinde her on beş saniyede bir işçi, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmektedir. Ayrıca her on beş saniyede yüz altmış işçi, iş kazasına maruz kalmaktadır. ILO'nun tahminlerine göre iş kazası ve meslek hastalıkları, her yıl 2.3 milyon kişinin ölümüne neden olmaktadır. Bu ölümlerin 350 bini ölümcül iş kazaları, 2 milyonu da meslek hastalıkları sonucu oluşmaktadır. Ayrıca her yıl 313 milyon iş kazası meydana gelmekte ve bu kazaların büyük çoğunluğu belirli bir süre iş göremezlik durumunu ortaya çıkarmaktadır. ILO'nun açıklamasına göre iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli önlemlerin alınmamasının ekonomik maliyeti, dünya geneli gayri safi yurtiçi hasılanın % 4'ü kadardır (<http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>). Bu bağlamda Türkiye'nin 2013 yılı GSYH rakamı dikkate alınarak (122 Milyar 388 Milyon TL), 2013 yılındaki iş kazası ve meslek hastalıklarının ülkemize olan ekonomik maliyeti 4 Milyar 895 Milyon TL olarak tahmin edilebilir.

Yukarıda yer alan veriler dışında, dünya genelindeki ülkelerin iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini ortaya koymak için bazı veritabanları incelenmiştir. Öncelikli olarak ILO'nun küresel anlamda çalışma hayatı ile ilgili pek çok veriyi kayıt altında aldığı ILOSTAT veritabanına göz atılmıştır. Ülkelerin bu konudaki genel performansını belirlemek üzere, iş kazası sıklık hızları incelenmek istenmiştir. Ancak ILOSTAT veri tabanında, pek çok ülkenin bu yönde bir kaydının olmadığı görülmüştür. Genel olarak ülkelerin iş kazası ve meslek hastalığı rakamlarına ve bunların faaliyet alanı, cinsiyet, yaş gibi bazı faktörlere göre ayrımına yer verilmiştir. Sonuç olarak veri tabanından elde edilen veriler ile ülkeler arasında kıyaslama yapmak oldukça güçtür.

Dünya genelindeki ülkeler arasında kıyaslama yapmak üzere internet ortamında araştırma yapılırken, bazı haber kaynaklarında Türkiye'nin ölümcül iş kazaları açısından Avrupa'da birinci, Dünya genelinde üçüncü olduğu ile ilgili ifadelerin yer aldığı görülmüştür. Bu konuda ILO Türkiye Ofisi'nin web sayfasında bir açıklamaya yer verilmiştir. İlgili açıklamada Dünya genelindeki ülkelerin iş güvenliği açısından hiçbir şekilde sıralamaya tabi tutulmadığı belirtilmiştir. ILO Türkiye Ofisi'nin açıklamasına göre, ILO'nun veritabanından elde edilen bazı verilerden yola çıkarak Türkiye ile ilgili böyle bir yargıya varılmıştır ancak bu tür karşılaştırmalara yer verilmesi doğru değildir. Çünkü ILO'nun veritabanı, tüm ülkeleri her açıdan kapsayan bir yapı değildir. Ayrıca sadece mutlak değerleri içermektedir, ülkeler arası karşılaştırma yapabilmek için bazı ek veriler de gerekebilmektedir. Bunun yanında bazı ülkeler, ILO'ya sağlıklı bilgi vermekten kaçınabilmekte ya da eksik bilgi verebilmektedir (http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/ilo_aciklamasi_06_14.htm):

“ Son zamanlarda medyada yer alan çeşitli haberlerde ILO'nun “ölümcül iş kazaları açısından Türkiye'yi Avrupa'da birinci, üçüncü dünya ülkeleri arasında ise üçüncü sıraya yerleştirdiği” belirtilmektedir.

Şu hususların açıklanmasında yarar görüyoruz: Türkiye olsun, başka ülkeler olsun ILO ülkeleri iş güvenliği ve sağlığı (İGS) açısından hiçbir zaman sıralanamamaktadır. ILO'nun istatistik veri tabanı; madencilik ve taş ocakçılığı sanayilerinde meydana gelen ölümlerle ilgili ve web sayfamızdan herkesin ulaşabileceği bilgiler içerdiğinden, Türkiye dâhil ülkelerin sıralanmasında dışarıdan kişiler tarafından bu veri tabanının kullanıldığını varsayıyoruz; böylece doğru olmayan sonuçlar çıkarılmış ve kaynak olarak da ILO gösterilmiştir.

ILO bir hususu kuvvetli şekilde vurgulamak ister: Bu tür karşılaştırmalara gidilmesi doğru değildir; çünkü veri tabanımız çeşitli nedenlerden dolayı tüm ülkeleri her durumda kapsamamaktadır (örneğin, kimi durumlarda ülkeler sayısal bilgi iletmemekte ya da ancak kısmi bilgiler vermektedir).

Ayrıca, mutlak sayılardan yola çıkarak ciddi bir karşılaştırma yapılamayacağının da belirtilmesi gerekir. Ciddi bir karşılaştırma için, örneğin maruz kalma süresi gibi ek unsurların hesaba katılması, örneğin eldeki verilerin söz konusu yıl içinde belirli bir sektördeki işgücünün yıllık çalışma saatleri gibi başka verilerle ilişkilendirilmesi gerekir.

Türkiye'deki maden kazası söz konusu olduğunda bu açıklamayı meslektaşlarınızla paylaşmanız bizi memnun edecektir. “

ILO Türkiye Ofisi'nin bu açıklaması doğrultusunda, ülkeler arasında kıyaslama yapmanın doğru bir yaklaşım olmadığı anlaşılmaktadır. ILOSTAT dışında, çalışma hayatı ile ilgili çeşitli verilerin kayıt altına alındığı Avrupa İstatistik Ofisi'nin (EUROSTAT) veri tabanı da incelenmiştir. EUROSTAT sadece Avrupa ülkelerine ait veriler sunmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda veri tabanında AB'ye üye olan ülkelere ait iş kazası sıklık hızı verilerinin yer aldığı görülmüştür. Genel bir fikir edinmek amacıyla, AB üyesi bazı ülkelerin iş kazası sıklık hızları ile SGK istatistik yıllığında yer alan ülkemizin iş kazası sıklık hızı bir araya getirilerek, Tablo 1.5 oluşturulmuştur.

Tablo 1.5. AB'ye Üye olan Bazı Ülkelere ve Türkiye'ye Ait İş Kazası Sıklık Hızları 2012

Ülkeler	İş Kazası Sıklık Hızı (100.000 kişide)*	Ülkeler	İş Kazası Sıklık Hızı (100.000 kişide)*
Portekiz	3.701,21	Estonya	1.016,61
Fransa	3.036,87	Birleşik Krallık	920,87
İspanya	2.935,11	İsveç	895,78
İsviçre	2.835,96	Hırvatistan	873,73
Hollanda	2.668,89	İrlanda	817,82
Almanya	2.243,51	Polonya	602,43
Finlandiya	2.145,85	Türkiye	550,00**
Danimarka	1.977,86	Yunanistan	546,11
Avusturya	1.886,30	Macaristan	537,79
Slovenya	1.792,60	Slovakya	432,38
İtalya	1.717,22	Romanya	58,69

Kaynak: Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) hsw_mi01 veri tabanı; SGK 2012 Yılı İstatistik Yıllığı

* İş kazası sıklık hızı sayıları, üç gün veya daha fazla süre iş göremezliğe neden olan iş kazaları esas alınarak oluşturulmuştur.

** Türkiye'ye ait iş kazası sıklık hızı, SGK 2012 istatistik yıllığında yer alan rakamın 100.000 kişiye uyarlanması ile elde edilmiştir. 2013 istatistik yıllığında yer alan açıklamaya göre, 2012 ve öncesi yıllara ait verilerde sadece ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmıştır.

Tablo 1.5'de yer alan kaza sıklık hızları incelendiğinde, bazı ülkeler arasında çok büyük farklılıkların olduğu ve bu yüzden tutarsızlık gösterdiği anlaşılmaktadır. Örneğin Almanya'da her 100.000 kişi arasında meydana gelen kaza sayısı 2.243 iken, Romanya'da bu sayı sadece 58'dir. Sonuç olarak ILO Türkiye Ofisi'nin iş kazalarına göre ülkeler arasında kıyaslama yapılamayacağına yönelik açıklamasının doğruluğu ortaya konmuştur.

1.8.2. Türkiye İstatistikleri

İş kazaları ve meslek hastalıkları dünya genelinde olduğu gibi, ülkemiz içinde sorun teşkil eden unsurlardır. Çalışmanın bu başlığında, ülkemizin bazı resmi kurumlarının kayıtları dikkate alınarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik istatistiklere yer verilmiştir. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından düzenli olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili veriler kayıt altına alınmakta ve sonra bu veriler, “yıllık” şeklinde kurumun web sayfasında kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Tablo 1.6’da ülkemizin 2005 – 2013 yıllarını kapsayan iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri görülmektedir. 2014 yılı istatistik yaylığı, çalışmamızın devam ettiği süre zarfı içerisinde açıklanmamış olduğu için, 2014 yılına ait verilere yer verilememiştir.

Tablo 1.6. 2005 – 2013 Yıllarına Ait İş Kazası Sayısı, Sıklık Hızı ve Ağırlık Hızı Verileri

Yıl	İş Kazasına Maruz Kalan Çalışan Sayısı	İş Kazası Sıklık Hızı / Her 100 Kişide	İş Kazası Ağırlık Hızı / Gün
2005	73.923	0.96	782
2006	79.027	0.91	961
2007	80.602	0.81	634
2008	72.963	0,70	519
2009	64.316	0.62	641
2010	62.903	0,55	706
2011	69.227	0.55	721
2012	74.871	0,55	395
2013	191.389*	1,32	507

Kaynak: SGK 2005-2013 İstatistik Yıllıkları

* 2013 istatistik yaylığında açıklandığı üzere, 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler, Avrupa Birliği standartları dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır.

Tablo 1.6’da yer alan veriler, 2013 yılında iş kazasına maruz kalan kişi sayısının diğer yıllara göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2013 yılı istatistik yaylığında yer alan açıklamaya göre, 2012 yılı ve öncesinde yalnızca gerekli ödemeleri yapıp kapatılan iş kazası sayılarına yer verilmiştir. Bu durum, istatistik yıllıklarında yer alan verileri esas alarak yıllara göre bir karşılaştırma yapılmasını zorlaştırmaktadır.

SGK istatistik yıllıklarında yer alan tanımlamalara göre *iş kazası sıklık hızı*, tam gün çalışan her 100 kişi arasında kaç tane iş kazası olduğunu göstermektedir. SGK'nın 2012 yılı ve öncesine ait verilerle ilgili açıklamasından yola çıkarak, ilgili yılların 2013 yılından ayrı tutularak incelenmesinin daha sağlıklı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda 2005 yılından 2010 yılına kadar iş kazası sıklık hızında önemli bir düşüş olduğu, 2010-2012 yılları arasında ise sabit bir oranda kaldığı görülmektedir. Tablo 1.6'da yer alan *iş kazası ağırlık hızı*, bir takvim yılı içerisinde çalışılan her 1 milyon saatte, kaç iş gününün iş kazası neticesiyle kaybedildiğini göstermektedir. Bu bağlamda 2012 yılında kaza neticesinde kaybedilen gün sayısı, geçmiş yedi yıla göre önemli ölçüde bir düşüşe uğramıştır. 2013 yılına ait veriler ise 191.389 kişinin iş kazasına maruz kaldığını göstermektedir. 2013 yılında iş kazası sıklık hızı 1,32 ve iş kazası ağırlık hızı 507 olarak hesaplanmıştır.

2005-2013 yıllarına ait istatistik verileri iş kazası sonucu vefat edenler ve meslek hastalığına yakalananlar kapsamında incelendiğinde, Tablo 1.7'de yer alan bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 1.7. 2005 – 2013 Yıllarına Ait Ölümlü İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayıları

Yıl	İş Kazasına Maruz Kalan Çalışan Sayısı	İş Kazası Sonucu Vefat Eden Kişi Sayısı	Meslek Hastalığına Yakalanan Kişi Sayısı
2005	73.923	1.072	519
2006	79.027	1.592	574
2007	80.602	1.043	1.208
2008	72.963	865	539
2009	64.316	1.171	429
2010	62.903	1.444	533
2011	69.227	1.700	697
2012	74.871	744	395
2013	191.389*	1.360	371

Kaynak: SGK 2005-2013 İstatistik Yıllıkları

* 2012 yılı ve öncesinde ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayılarının esas alındığı, 2013 yılında Avrupa Birliği standartlarına göre vakaların kayıt altına alındığı dikkate alınmalıdır.

Tablo 1.7'de yer alan veriler 2005-2012 yılları kapsamında incelendiğinde, 2008 ve 2012 yıllarında iş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin sayısında önemli bir düşüş olduğu görülmektedir. İş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin sayısına göre en yüksek değer, 2011 yılına aittir (1.700 kişi). Meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı en yüksek düzeyde 2007 yılında gerçekleşmiştir (1.208 kişi). AB standartlarına göre kayıt işlemlerinin yapıldığı 2013 yılı verilerine göre ilgili yılda 1.360 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiş, 371 kişi meslek

hastalığına yakalanmıştır. Diğer yıllara göre meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı, 2013 yılında en düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

İstatistik yıllıklarında iş kazalarının nedenleri ile ilgili veriler de sunulmaktadır. Bu bağlamda 2013 yılında meydana gelen iş kazaları yaralanmaya sebep olan olaylara göre incelenerek Tablo 1.8 oluşturulmuştur.

Tablo 1.8. 2013 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarında Yaralanmaya Sebep Olan Olaylar

Yaralanmaya Sebep Olan Olaylar	İlgili Sebepten Meydana Gelen Kaza Sonucu	
	İş Göremezlik	Ölüm
Elektrik Akımı, Isı ya da Tehlikeli Maddelerle Temas	4.224	78
Boğulma, Gömülme, Sarılma	273	38
Sabit Bir Nesneye Yatay veya Düşey Darbe (Hareket Halindeyken)	21.274	132
Hareket Halindeki Bir Nesnenin Çarpması, Çarpışma	20.828	197
Sivri, Uçlu, Sert veya Kaba Bir Materyal Araç ile Temas	25.833	25
Kısılmak, Ezilmek, vb.	21.819	99
Fiziksel veya Ruhsal Baskı	1.638	6
Isırılma, Tekme, vb. (Hayvan veya İnsan Tarafından)	777	-
Sınıflandırmada Listelenmemiş Yaralanmaya Sebep Olan Olay	85.212	539
Bilgi Yok	9.511	246
TOPLAM	191.389	1.360

Kaynak: SGK 2013 Yılı İstatistik Yıllığı

Tablo 1.8’de görüldüğü üzere SGK’nın sınıflandırmasında yer almayıp, yaralanmaya sebep olan olaydan ötürü 85.212 kişi iş göremezliğe maruz kalmış ve 539 kişi hayatını kaybetmiştir. Yaralanmaya sebep olan olaylar hakkına yeterli bilginin alınamadığı koşullarda ise 9.511 kişi kaza sonucu iş göremez hale gelmiş ve 246 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu iki faktör haricinde, iş kazasına neden olan en önemli olayın *sivri, uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas* olduğu görülmektedir (25.833 kişi). Aynı olay sonucunda 25 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu bağlamda kaza sonucu iş göremezliğin en önemli nedeni *sivri, uçlu, sert veya kaba bir materyal araç ile temas* iken, en az ölüm vakası da bu neden üzerinden gerçekleşmiştir. Sınıflandırmada yer almayan ve yeterli bilgi alınamayan olaylar haricinde, *hareket halindeki bir nesnenin çarpması, çarpışma* sonucu en çok ölümün gerçekleştiği görülmektedir (197 kişi). İlgili olay sonucunda 20.828 kişi iş göremez hale gelmiştir.

Yukarıdaki veriler haricinde, 2008 - 2013 yılına ait iş kazası istatistikleri konaklama sektörü kapsamında incelenerek Tablo 1.9. oluşturulmuştur. 2008 yılından önceki istatistik yıllıklarında, faaliyet alanları ile ilgili herhangi bir ayırım yapılmadığı için 2008 yılı ve öncesine ait veriler tabloya dahil edilememiştir.

Tablo 1.9. 2008-2013 Yıllarında Konaklama Sektöründe Meydana Gelen Kazalar

YIL	Konaklama Sektöründe İş Kazasına Maruz Kalanların Sayısı	İlgili Yılda İş Kazasına Maruz Kalan Çalışan Sayısı	Toplam Kaza Sayısına Göre Oran	İlgili Yılda Türkiye'nin Toplam Yatak Kapasitesi (Adet)*
2008	617	72.963	% 0,85	567.470
2009	659	64.316	% 1,02	608.765
2010	734	62.903	% 1,17	629.465
2011	778	69.227	% 1,12	668.829
2012	894	74.871	% 1,19	706.019
2013	4.183	191.389	% 2,19	749.299

Kaynak: SGK 2008-2013 İstatistik Yıllıkları; Kültür ve Turizm Bakanlığı İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis İstatistikleri

* Turizm işletme belgeli tesislerin toplam yatak sayısına ait veriler dikkate alınmıştır

Tablo 1.9'da görüldüğü üzere 2008-2013 yılları arasında iş kazasına maruz kalan toplam çalışan sayıları konaklama sektörü kapsamında incelenerek, yıllara göre oranlar elde edilmiştir. Toplam altı yıllık süreç içerisinde en yüksek kaza oranı % 2,19 ile 2013 yılına aittir. Bir başka deyişle 2013 yılında iş kazasına maruz kalanların % 2,19'u konaklama sektöründe çalışmıştır. Toplam altı yıllık süreç boyunca Türkiye'nin yatak kapasitesi % 32 oranında artmıştır. Buna karşılık konaklama sektöründeki iş kazası oranı % 0,85'ten % 2,19'a yükselmiştir.

SGK'nın istatistik yıllıkları dışında ülkemizin iş kazası ve meslek hastalığı rakamlarını incelemek üzere kullanabileceğimiz bir diğer kaynak, Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) aittir. Birincisi 2007 yılında icra edilen "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu araştırma, ikinci kez 2013 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma 15 yaş ve üzeri toplam 95 bin 361 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, uygulama döneminde istihdam edilmekte olan veya son 12 ay içerisinde herhangi bir işte çalışmış olan katılımcıların, son 12 ay içerisinde iş kazası geçirip geçirmediıklarını ve son 12 ay içerisinde işe dayalı bir sağlık problemine maruz kalıp kalmadıklarını ortaya koymaktır. Ayrıca araştırma sonuçları, birincisi 2007 yapılan çalışmanın sonuçları ile kıyaslamaya tabi tutulmuştur (TÜİK, 2014, s. 4). Elde edilen

sonuçlara göre iş kazası geçirenlerin sayı ve oranları ile cinsiyet değişkenine göre dağılımları, Tablo 1.10’da gösterilmiştir:

Tablo 1.10. Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenlerden İş Kazasına Maruz Kalanlar

	Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilen Katılımcılar		Son 12 Ay İçerisinde İş Kazasına Maruz Kalanlar			
	2007	2013	2007 (Sayı)	2013 (Sayı)	2007 (Oran)	2013 (Oran)
Toplam	24.470	30.614	725	706	% 3,0	% 2,3
Erkek	17.419	20.428	632	576	% 3,6	% 2,8
Kadın	7.051	10.187	93	131	% 1,3	% 1,3

Kaynak: TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları

Tablo 1.10’da görüldüğü gibi Türkiye genelinde son 12 ay içerisinde istihdam edilen katılımcıların % 2.3’ü iş kazasına maruz kalmıştır. İş kazası oranı toplam katılımcı sayısına göre erkeklerde % 2.8 ve kadınlarda %1.3 olarak saptanmıştır. Ayrıca iş kazası geçirenlerin %81.6’sının erkeklerden oluştuğu belirlenmiştir (TÜİK, 2014, s. 5). İlgili araştırmada yer alan veriler eğitim ve yaş gruplarına göre incelendiğinde, Tablo 1.11’deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 1.11. Eğitim ve Yaş Gruplarına Göre İş Kazasına Maruz Kalanlar

	Eğitim Durumuna Göre İş Kazasına Maruz Kalanlar		Yaş Gruplarına Göre İş Kazasına Maruz Kalanlar	
	Eğitim Durumu	Oran	Yaş Grubu	Oran
Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilen Katılımcı Sayısı 30 bin 614	Okur Yazar Olmayanlar	% 2.2	15 – 24	% 1.9
	Lise Altı Eğitimliler	% 2.8	25 - 34	% 2.3
	Genel Lise	% 1.7	35 – 54	% 2.6
	Lise Dengi Meslek Okulu	% 2.4	55 ve üstü	% 2.0
	Yükseköğretim	% 1.0		

Kaynak: TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları

Tablo 1.11’de yer alan bulgulara göre, son 12 ay içerisinde istihdam edildiğini bildiren yükseköğretim mezunu katılımcıların % 1.0’i iş kazasına maruz kaldığını belirtmiştir. Bu bağlamda en düşük oran, yükseköğretim mezunlarına aittir. Lise altı eğitim düzeyine sahip olan katılımcılarda bu oran % 2.8 olarak gerçekleşmiştir. İş kazasına maruz kalanları yaş gruplarına göre incelendiğinde ise, 35-54 yaş grubu katılımcılar %2.6 ile en yüksek kaza

oranına sahiptir. 15-24 yaş grubuna dahil olup iş kazası geçirenlerin oranı ise % 1.9'dur (TÜİK, 2014, s. 6). Bu oranların son 12 ay içerisinde istihdam edildiğini bildiren katılımcı sayısının toplamına göre oluşturulduğu dikkate alınmalıdır.

İlgili araştırmada elde edilen bulgular sektörlere göre de incelenmiştir. Tablo 1.12'de son 12 ay içerisinde istihdam edilip iş kazasına maruz kaldığını belirten katılımcıların faaliyette bulundukları sektöre göre yüzde oranları yer almaktadır:

Tablo 1.12. Sektör Ayrımına Göre, İş Kazasına Maruz Kalanların Oranı

Sektör	İşe Kazasına Maruz Kalanların Oranları
Madencilik ve Taş Ocağı Faaliyetleri	% 10,4
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	% 5,2
İnşaat	% 4,3
İmalat Sanayi	% 3,3
Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme	% 2,6
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	% 2,0
Ticaret, Lokanta ve Oteller	% 1,9
Toplum, Sosyal ve Kişisel Hizmet Faaliyetleri	% 1,2

Kaynak: TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları

Tablo 1.12'de görüldüğü üzere, son 12 ay içerisinde istihdam edilip iş kazası geçirdiğini bildiren katılımcıların % 10,4'ü madencilik ve taş ocağı faaliyetlerinde çalışmıştır. Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı % 5,2 iken, inşaat sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı % 4,3 olarak gerçekleşmiştir. En düşük oran; toplum, sosyal ve kişisel hizmet faaliyetleri sektörüne aittir (% 1,2). Bu çalışma ile ilgili olan otelcilik sektörü ise tek başına ayrıma tabi tutulmamış, ticaret ve lokanta faaliyetleri ile beraber değerlendirilmiştir. Bu faaliyetlerdeki iş kazası oranı % 1,9 olarak belirlenmiştir.

1.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Çalışmanın önceki başlıklarında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olan bazı temel kavramlara açıklık getirilmiştir. Sağlık ve güvenlik kavramlarının ifade edildiği bölümlerde iş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki ayrı tanımlama yapılmıştır. Ancak bu iki kavramı farklı birer boyut olarak ele alıp, birbirinden ayrı olarak düşünmek doğru değildir. İş sağlığı ve iş güvenliği birbirlerini tamamlayıp, bir bütün oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak yayımladığı bir bildiriye göre iş sağlığı ve güvenliği; çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki iyi hallerini olabilecek en yüksek seviyeye getirmeyi ve bu durumu sürdürmeyi amaçlayan ve bu bağlamda iş ortamındaki zararlı etmenlerden çalışanları koruyup, onları uygun bir iş pozisyonuna yerleştirmeyi hedefleyen bir bilim dalıdır (Barnett-Schuster, 2008, s. 2). Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği tıp, mühendislik, işletme, ekonomi vb. gibi pek çok bilim dalı ile ilişki halinde olan çok disiplinli bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. Çalışma ortamının nasıl daha güvenli hale getirileceği ve olası risk faktörlerinin nasıl minimize edileceği sorusu, iş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer tanımına işaret etmektedir (Erickson, 1996, s. 11).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yayımladığı pek çok yayın ve bildiride iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel yaklaşımlara dikkat çekmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin pek çok konuyu ilgilendirmesiyle birlikte, aşağıda yer alan temel prensipler etrafında şekillendiği ifade edilmektedir (Alli, 2008, s. 17-19):

- Bütün çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahiptir. İşveren ve devlet, güvenli bir çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür.
- Bir ülkedeki bütün siyasal partilerin mutabakatları çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ulusal politikalar geliştirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliğini bir kültür olarak ele almayı sağlamak için, ülkenin bütününe kapsayan bir sistem oluşturulmalıdır. Bu sistem, işletmelerde güvenlik kültürünün nasıl oluşturulacağına ilişkin gerekli unsurları içermelidir. Ayrıca bu sistem, periyodik olarak geliştirilip gözden geçirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bu yönde bir sistem geliştirilirken, işletmelerin paydaşlarının da (çalışanlar, hissedarlar vb.) temsilcileri vasıtası ile görüşleri alınmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulama ve politikalar, hem korumayı hem de önlemeyi içermelidir. İş ortamında güvenlik kültürünü oluşturmaya yönelik çabalar, başarılı bir şekilde planlanmalıdır.
- Sağlık gözetimi, iş sağlığı uygulamalarının temel noktasıdır. Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal anlamda kendilerini daha iyi hissetmeleri için gerekli çaba gösterilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların bütün çalışanlar kapsamı gerekmektedir. Her çeşit sektörde istihdam edilen çalışanlar, bu uygulamalara erişebilme olanağına sahip olmalıdır.

- İş kazasına maruz kalan işçilere; tazminat, rehabilitasyon gibi imkanlar sağlanmalıdır. Bu tür imkanlar, iş kazalarının olumsuz sonuçlarını hafifletebilmek açısından son derece önemlidir.
- Eğitim, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında anahtar rol oynamaktadır. Çalışanlar, işverenler ve yöneticiler, güvenli bir çalışma ortamının nasıl oluşturulacağına ilişkin bilgi sahibi olmalıdır. Bu konu üzerine eğitim verecek kişilerin çeşitli endüstri kollarına göre uzmanlaşması ve ilgili alanlarda yeterli bilgi ve donanımına sahip olması gerekmektedir.
- Hem çalışanlar hem işverenler hem de kamu otoritesi bu süreçte sorumluluklara sahiptir. Örneğin çalışan, işletme içerisinde güvenlik prosedürlerine uymalıdır. İşveren de, güvenli bir çalışma ortamını çalışanlara sunmalıdır. Kamu otoritesi ise, periyodik olarak süreci denetlemeli, gerektiğinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal uygulamaları gözden geçirmelidir.
- Geliştirilen politikalar, zorunlu hale getirilmelidir. Denetim mekanizması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların takibatını yapmalıdır.

Yukarıda yer alan temel prensiplerin ışığında, iş sağlığı ve güvenliğine yönelmenin bazı gerekçeleri bulunmaktadır. Bu gerekçeler, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. Bu gerekçeler; sosyal, ekonomik ve yasal olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Hughes ve Ferett, 2012, s. 8-9; Barnett-Schuster, 2008, s. 3-4):

- **Sosyal gerekçeler:** Dünya genelinde bütün işverenler, çalışanlarına ve topluma karşı sosyal sorumluluklara sahiptir. İşverenin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunması, toplum nezdinde önemli bir görev olarak algılanmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam ediyor olması ya da himayesinde çalışan kişilerin taşeron işçi olması, bu görevi başkalarına devrettiği anlamına gelmeyecektir. Ayrıca yaşanan kaza ya da facialar, toplum nezdinde büyük bir üzüntüyle karşılanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal gerekçelerinde işverenin olduğu kadar, çalışanlarında sorumluluk sahibi olduğu unutulmamalıdır.
- **Ekonomik gerekçeler:** İş sağlığı ve güvenliği bağlamında gösterilen düşük performans, bazı olumsuz ekonomik sonuçları da beraberinde getirmektedir. Meydana gelen iş kazalarının işletmelere olan maliyetlerine; tazminat ödemeleri, para cezaları, yüksek personel devir hızı, müşteri ve imaj kaybı gibi örnekler verilebilir. İş kazalarının maliyetleri bir ülkeyi ya da ülkenin bulunduğu bölgeyi de dolaylı yünden

etkilemektedir. Avrupa Birliği'nin 2000 yılında yayımladığı bir bildiriye göre birliğe üye olan ülkelerde meydana gelen iş kazalarının yıllık maliyeti 55 milyar Euro olarak tahmin edilmiştir.

- **Yasal gerekçeler:** İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar, pek çok ülkede yasalar tarafından zorunlu tutulmaktadır. Aksi yönde hareket eden işletmelere yasal takip süreci başlatılabilmekte, cezai yaptırımlar uygulanabilmektedir.

1.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri

Kurumların iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmeleri açısından, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikalar geliştirmeleri ya da bir başka deyişle bunu bir kültür halinde getirip, sistematik bir şekilde takip etmeleri gerekmektedir. İşletmelerin karlılık ve üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyen iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı mevcut durumun analizini yaparak risk unsurlarının tespitini yaptığı ve bu risk unsurlarını kontrol altına almak için yasal mevzuata uygun çeşitli programları oluşturduğu yönetim anlayışı, *iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi* olarak adlandırılmaktadır. Yine bu programların sistematik olarak yazılı hale getirilip düzenli bir şekilde denetlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin önemli bir parçasıdır (Özkılıç, 2005, s. 21-22). ILO'nun tanımına göre iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, bir işletmenin sağlık ve güvenlik ile ilgili kurumsal hedeflerine ulaşmak için birbirleri ile etkileşim halinde olan pek çok uygulamayı bir araya getirdiği bir yapıdır (Robson vd., 2007, s. 331).

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik tavsiye edilen sistematik yönetim anlayışının, hangi bileşenlerden oluştuğu ya da hangi süreçleri ihtiva ettiği net olarak belli değildir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi arasında net olarak belirlenmiş kavramsal sınırlar yoktur (Nielsen, 2000 akt. Robson vd., 2007, s. 331). İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının nasıl icra edileceğine yönelik yardımcı bir rehber ya da model olarak düşünülebilir. Dünya genelinde bazı organizasyonlar tarafından, iş sağlığı ve güvenliğinin en iyi şekilde nasıl yönetilip uygulanacağı ile ilgili çeşitli standartlar geliştirilmiştir. Bu organizasyonlara ve geliştirdikleri standartlara örnek olarak 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü'nün (BSI) geliştirdiği BS 8800 (*daha sonra OHSAS 18001 olarak güncellenmiştir*) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) geliştirdiği ILO-2001 standartları verilebilir (Özkılıç, 2005, s. 29). BS 8800, bu alanda bir standart olarak geliştirilen ilk çalışmadır (Robson vd., 2007, s. 331).

Çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak, öncelikle yönetimin sorumluluğundadır. Yöneticilerin geliştirdiği stratejiler; üretim, pazarlama vb. konularla ilgili olduğu kadar, çalışanların güvenlik ve sağlıklarını da kapsamalıdır. Bir işletmede sağlık ve güvenlik üzerine inşa edilecek yönetim sistemi, kurumun iş kültürü ve iş süreçleri ile uyum halinde olmalıdır (Alli, 2008, s. 51). Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kavramını ve bu alanda geliştirilen standartları, kurum içerisinde sağlık ve güvenlik kültürüne sahip olmak için yardım alınabilecek bir rehber ya da model olarak düşünmek mümkündür.

ILO tarafından 2001 yılında yayımlanan ILO-OSH 2001 standardı, bir işletmenin sahip olması gereken iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini, kapsamlı ve sistematik olarak ele alan çalışmalardan biridir. İlgili modelde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, toplamda altı adet temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; politika geliştirme, örgütlenme, planlama, uygulama, değerlendirme ve sürekli gelişimdir (ILO, 2009, s. 5).

1.11. Ülkemizin Yasal Mevzuatı Ekseninde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Bu başlık altında ülkemizin yasa ve yönetmelikleri çerçevesinde şekillenen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları tanımlanmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin temeli, 1865 yılında yayımlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve ardından 1869'da yürürlüğe giren Maaddin Nizamnamesi' ne dayanmaktadır. İlgili düzenlemeler, kömür madenciliğinde yaşanan sağlık ve güvenlik sorunlarına yönelik hazırlanmıştır. 1921 yılında ise Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde maden işçilerinin haklarına ilişkin kanun çıkarılmıştır. 1930 yılında kabul edilen "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu", en az elli işçinin bulunduğu işyerlerinde hekim bulundurma ve gerekli koşullarda tedavi sağlama yükümlülükleri getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile devam etmiş ve 1974 yılında yapılan son değişikliklerle 2003 yılında kadar devam etmiştir. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gelişen teknolojik imkanların karşılığında yetersiz kalmıştır. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, gelişen imkanlara göre yetersiz kalan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına pek çok yenilik getirmiştir (<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157>).

4857 Sayılı Kanununun muhtelif maddeleri ile yürütülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, bu konuda müstakil bir kanuna ve bu kanuna dayalı uygulama esaslarına olan ihtiyaç doğrultusunda yerini 6331 sayılı kanuna bırakmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012, s. 154). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiştir. İlgili kanunun 1. maddesine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerlerinde iş

sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. 6331 sayılı kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili pek çok yönetmelik de çıkarılmıştır. 2015 yılı Şubat ayı itibarıyla ilgili yönetmeliklerin sayısı 37'dir (<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3>).

Çalışanın bu başlığı altında yasa ve yönetmeliklerde yer alan uygulamalar açıklanırken, ILO-OSH 2001 standardı rehberinde yer alan bazı ifadelerden de yararlanılmıştır. İlgili standartta yer alan ifadelerle, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha anlaşılır bir şekilde sunulması hedeflenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin yasal dayanakları incelendiğinde, öncelikli olarak açıklanması gereken işverenin genel yükümlülüğüdür. Kanun ve yönetmeliklerde yer alan işverenin genel yükümlülükleri, işveren vekilinin de bu yönde sorumlu olduğu düşünülerek yönetimin ya da yöneticilerin genel yükümlüğü şeklinde kabul edilmelidir.

1.11.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü

Çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak, öncelikle işverenin ya da yönetimin sorumluluğundadır. Yönetimin geliştirdiği stratejiler; üretim, pazarlama vb. konularla ilgili olduğu kadar, çalışanların güvenlik ve sağlık koşullarını da kapsamalıdır. Bir işletmede sağlık ve güvenlik üzerine inşa edilecek yönetim anlayışı, kurumun iş kültürü ve iş süreçleri ile uyum halinde olmalıdır (Alli, 2008, s. 51).

İş ortamında sağlık ve güvenliği sağlama hususunda, yönetimin bunu bir öncelik haline getirerek iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına karşı bağlılık göstermesi son derece önemlidir. Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğinde aktif rol alması, çalışanların bu yönde farkındalık sahibi olmalarına yardımcı olacaktır. Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine olan bağlılığı, bir takım uygulamalar ile ifade edilebilir (Alli, 2008, s. 52):

- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar için yeterli mali kaynak ayırmak.
- Hem yöneticilerin hem de çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip oldukları sorumlulukları yerine getirebilmeleri için etkin bir organizasyon yapısı oluşturmak.
- Kurum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını denetlemekten sorumlu olan bir kadro oluşturmak.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin temel dayanağı olan 6331 sayılı kanunun ikinci bölümünde, işverenin ve çalışanların genel yükümlülüklerine yer verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında işverenin genel yükümlülüğü, kanunun 4. maddesinde şu şekilde açıklanmaktadır:

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmaların yapılması
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi
- Risk değerlendirmelerinin yapılması veya yaptırılması
- Çalışanlara görev verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe olan uygunluklarının göz önüne alınması
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların, hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin alınması

Kanunun 4. maddesinde görüldüğü üzere, işverenin sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirleri alması, bu tedbirleri denetlemesi ve bu konuda gerekli organizasyonu yapılandırması ifade edilmektedir. ILO-OSH 2001 standardında ise öncelikli olarak kurum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir politika ya da strateji geliştirilmesi tavsiye edilmektedir. Kurum sahipleri ya da işveren bu politikaları oluştururken, çalışanların veya onların temsilcilerinin de katılımını sağlamalıdır. Kurum içerisinde otak mutabakat ile hazırlanan politika, genel hatlar ile şu unsurlardan oluşmalıdır (ILO, 2009, s. 6):

- Geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği politikası, örgütün büyüklüğüne ve faaliyette bulunduğu iş koluna uygun olmalıdır.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma hususunda, örgütün tüm üyelerini kapsayan adil bir yapıda olmalıdır.
- Ülkenin yasa ve yönetmeliklerine, gönüllü kuruluşların beklentilerine, toplu iş sözleşmeleri vb. gibi unsurlara uygun olacak şekilde geliştirilmelidir.
- Kurum içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin tüm süreçlerinde, çalışanların katılım ve desteği son derece önemlidir. Bu durum, geliştirilen politikada teminat altına alınmalıdır.

- Geliştirilen politikada iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sürekli gelişim süreci önemle vurgulanmalıdır.
- Geliştirilen politika yazılı hale getirilmeli ve tüm örgüt üyeleri kolayca erişebilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili geliştirilen politika ya stratejilerde çalışanların katılımı da son derece önemlidir. Çünkü yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde gerekli bir unsurdur. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik kararlarda, çalışanların ya da temsilcilerinin sürece dahil olması, hem olumlu sonuçlara ulaşma hem de maliyetleri azaltma açısından son derece önemlidir (Alli, 2008, s. 52-53).

6331 sayılı kanunun 4. maddesinde görüldüğü gibi, işverenin yükümlülüklerinden biri de kurum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturmaktır. ILO-OSH 2001 standardına göre işveren ya da yönetim, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli sorumlulukların ve yetkilerin dağıtımını yapmalı, bu yetki ve sorumluluklara göre organizasyon yapısını oluşturmaktadır. Örneğin çalışma ortamındaki risk faktörlerinin gözetiminde kimlerin görevli olduğu açıkça ortaya konmalıdır. Ayrıca işveren ya da yönetici, kurum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda çalışanlarına liderlik etmelidir (ILO, 2009, s. 7-8).

6331 sayılı kanunun 4. maddesindeki işverenin genel yükümlülükleri içerisinde yer alan risk değerlendirmeleri ve eğitim; ayrıca 11. maddede açıklanan acil durum, tahliye ve ilk yardım unsurları, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli birer uygulamalarıdır. Bu uygulamalar ile ilgili ayrıca yönetmelikler çıkarılmış ve bu yönetmelikler içerisinde işverenin ve çalışanların yükümlülükleri ayrı ayrı ifade edilmiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların icra edilmesinden önce, iş yeri tehlike sınıfının belirlenmesi gerekmektedir.

1.11.2. İş Yeri Tehlike Sınıfı

6331 sayılı kanunun 3. maddesine göre tehlike sınıfı, iş sağlığı ve güvenliği açısından yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade etmektedir. Yine ilgili kanunun 9. maddesine göre iş yeri tehlike sınıfı, iş sağlığı ve güvenliği müdürlüğü tarafından ilgili tarafların katılımıyla oluşturulan komisyonun tavsiyeleri doğrultusunda, bakanlık tarafından çıkarılacak tebliğ üzerinden tespit edilir. İş yeri tehlike sınıfları; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç adettir. Tehlike sınıfının belirlenmesinden sonra, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında

işverenin ya da yönetimin yapması gerekenler belirlenmektedir. 26 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin ekinde yer alan listeye göre, bazı iş kollarına ait tehlike sınıflandırmaları şu şekildedir:

Tablo 1.13. Bazı İş Kollarına Göre İş Yeri Tehlike Sınıfları

Nace Kodu	İş Kolu	Tehlike Sınıfı
05.10.01	Taş Kömürü Madenciliği	Çok Tehlikeli
41.20.01	İkamet Amaçlı Olmayan Binaların İnşaatı (fabrika, okul vb.)	Çok Tehlikeli
41.20.02	İkamet Amaçlı Binaların İnşaatı	Çok Tehlikeli
49.41.01	Karayolu ile Şehir İçi Yük Taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri hariç)	Tehlikeli
96.02.02	Erkekler İçin Kuaför ve Berber İşletmelerinin Faaliyetleri	Tehlikeli
47.11.01	Bakkal ve Marketlerde Yapılan Perakende Ticaret	Az Tehlikeli
55.10.02	Oteller vb. Konaklama Yerlerinin Faaliyetleri	Az Tehlikeli

Kaynak: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

Tablo 1.13'de görüldüğü gibi çalışmanın evrenini oluşturan konaklama işletmeleri “az tehlikeli” sınıfa tabi tutulmuştur. Madencilik ve inşaat gibi ülkemizde en çok iş kazalarının yaşandığı faaliyet alanları ise çok tehlikeli sınıfa tabidir.

1.11.3. İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli

6331 sayılı kanunun 6. maddesine göre belirli şartları taşıyan işletmeler kendi bünyesinde istihdam etmek ya da dışardan hizmet almak suretiyle; iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli bulundurmak zorundadır. 6331 sayılı kanunun 8. maddesine göre bu kişilerin hak ve yetkileri, görevlerini ifa etmeleri nedeniyle engellenemeyecektir. Bu meslek mensupları etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık çerçevesinde görevlerini yürütmelidir.

Yine 6331 sayılı kanunun 8. maddesine göre iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri ile ilgili şu açıklamalar yer almaktadır:

- Görev aldıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmelidir. Bu tedbirlerden hayati tehlike taşıyanların işveren tarafından dikkate alınmaması halinde, bu durumu yetkili birimlere rapor etmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verdikleri hizmetteki ihmallerinden dolayı, kendilerinden hizmet alan işverene karşı sorumludur.

- İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda çalışanın vefatı veya maluliyeti söz konusu olduğu takdirde, bu durum ile ilgili ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.
- İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır.

6331 sayılı kanunda yer alan talimatların dışında, bu meslek mensupları ile ilgili iki ayrı yönetmelik mevcuttur. Bu yönetmeliklerde ilgili meslek mensuplarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. İş güvenliği uzmanları ile ilgili olarak 29 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ve 11 Ekim 2013 tarihinde yapılan bazı değişikliklerle son halini alan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” kabul edilmiştir. İlgili yönetmeliğin 9. maddesine göre iş güvenliği uzmanların görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği (işyeri hekimi ve destek elemanları) şeklinde başlıklar altında toplanmıştır. İş güvenliği uzmanları kanun ve yönetmelikler çerçevesinde bu görevlerini yerine getirmelidirler. İlgili yönetmeliğin 8. maddesinde iş güvenliği uzmanı yetki belgesi alabilmenin şartları açıklanmaktadır. Örneğin (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı yetki belgesi almaya, aşağıdaki şartları taşıyanlar kişiler hak kazanmaktadır:

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak, yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar (teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager ya da biyolog unvanına sahip olanlar, meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programından mezun olanlar
- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlar

Yasal mevzuatta işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelleri ile ilgili olarak 20 Temmuz 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” kabul edilmiştir. İlgili yönetmeliğin 9. maddesinde işyeri hekimlerinin görevleri; rehberlik (sağlık koşulları ile ilgili), risk değerlendirmesi (iş güvenliği uzmanı ile ortak olarak risk değerlendirme çalışmalarına katılmak ve görüş bildirmek), sağlık gözetimi (işe girişlerde ve periyodik olarak muayene ve tetkikler), eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle olan işbirliği şeklinde başlıklar altında toplanmıştır. Yönetmeliğin 16. maddesine göre diğer sağlık personelinin görevi ise iş yeri hekimleri ile birlikte çalışarak görevlerini ifa etmelerine yardımcı olmaktır. İş yeri hekimleri ve diğer sağlık personellerine tanımlanan görevler, kanun ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yetine getirmelidir.

İşyeri hekimleri ve diğer sağlık personeli ile ilgili yönetmeliğin 8. maddesine göre aşağıdaki şartları taşıyanlar, işyeri hekimliği belgesi almaya hak kazanır:

- İşyeri hekimliği ile ilgili eğitim programını tamamlayıp, Bakanlık tarafından yapılacak olan sınavda başarılı olanlar
- İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olup, Bakanlık tarafından yapılacak olan sınavda başarılı olanlar
- Hekimlik diplomasına sahip olan iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorları, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri
- Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış olan hekimler
- İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını almış olan hekimler

1.11.4. Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı kanunun 20. maddesine göre işveren; işyerindeki risk unsurlarını ve çalışan sayısını dikkate alarak çalışanlar arasında yapılacak seçimle veya atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirmelidir. İşletmenin toplam çalışan sayısının artmasıyla birlikte, görevlendirilecek temsilci sayısı da artmaktadır. Çalışan sayısına göre görevlendirilmesi gereken temsilci sayıları şu şekildedir:

- 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1 temsilci
- 51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2 temsilci
- 101 ile 500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3 temsilci
- 501 ile 1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4 temsilci
- 1001 ile 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5 temsilci
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6 temsilci

6331 sayılı kanunun 20. Maddesine göre birden fazla çalışan temsilcisinin görevlendirildiği işyerinde, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle “baş temsilci” belirlenmelidir. Çalışan temsilcileri, tehlike unsurlarının ortadan kaldırılması ve tehlikelerden kaynaklanan risklerin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. İşveren, görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcilerinin haklarını kısıtlayamayacaktır. Ayrıca görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından çalışan temsilcilerine gerekli imkanlar sağlanmalıdır.

1.11.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşletmeler açısından iş sağlığı ve güvenliğinin organizasyonu ile ilgili önemli yapı taşlarından biri de iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır. Bu kurulların en önemli özelliği, sağlık ve güvenlikle ilgili kararların alınmasına çalışanların da katılımını sağlamasıdır. Kurulda yer alan üyelerin çoğunlukla ilgili kişilerden ve uzmanlardan oluşması; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlarda daha yapıcı çözümlerin üretilmesine olanak sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kuralları, işletme içerisinde bir denetim mekanizması olarak da düşünülebilir (Yılmaz, 2009, s.35). 6331 sayılı kanunun 22. maddesine göre elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu, ayrıca altı aydan daha fazla süren işlerin yapıldığı işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmalıdır. İşveren, kurulun mevzuata uygun olarak aldığı kararları uygulamakla yükümlüdür. 18 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe giren iş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki yönetmeliğin 6. maddesinde kurul üyelerinin kimlerden oluşacağı açıklanmaktadır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işletme içerisinde idari ve mali işleri yönetmekte olan bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde ustabaşı ve çalışan temsilcisi ya da baş temsilciden oluşur. Yine ilgili yönetmeliğin 8. maddesine göre kurulun en önemli görevi, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği yönergesi hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve bu yönergenin takibatını yaparak alınması gereken tedbirleri belirlemektir.

1.11.6. Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkma ihtimalini en aza indirmek için yasal mevzuata uygun bir şekilde işletme içerisinde yapılan analiz çalışmalarını ifade etmektedir (Hughes ve Ferett, 2012, s. 92). 6331 sayılı kanunun 10. maddesine göre işveren, işletme içerisinde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya dışardan hizmet alarak yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesinden elde edilen verilere göre, işyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanımlar belirlenmelidir. İşyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınacak tedbirler, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili risklerden korunmalarını sağlamalıdır. Ayrıca işletmenin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır. Yine 10. maddede risk değerlendirmesi ile ilgili aşağıdaki konuların dikkate alınması belirtilmiştir:

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi
- İşyerinin tertip ve düzeni
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ve kadın çalışanların durumu

Ayrıca 6331 sayılı kanunun 4. maddesinde, risklerden korunmak için aşağıdaki ilkelerin göz önünde bulundurulmasına dikkat çekilmiştir:

- Risklerden kaçınmak ve kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek
- Risklerle kaynağında mücadele etmek
- İşlerin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerinin tasarımına ve ayrıca iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimine özen göstermek. Özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olan olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak
- Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel kapsamlı bir önleme politikası geliştirmek
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek

29 Aralık 2012 tarihinde yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, işverenin oluşturduğu ekip tarafından risk değerlendirmesinin icra edileceğini belirtmektedir. İlgili yönetmeliğin 6. maddesine göre bu ekipte yer alması gereken kişiler; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, çalışan temsilcisi, destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenmiş olan çalışanlardır. Yine yönetmeliğin 5. maddesine göre risk değerlendirmesinin yapılmış olması, işverenin sağlık ve güvenlik ile ilgili yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

6331 sayılı kanunun 38. Maddesine göre, işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı bakımaksızın 31 Ocak 2013 tarihinde kadar tüm işletmeler, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü kılınmıştır. Personel istihdam etmeyen işyerleri ise, risk değerlendirmesinden muaf tutulmuştur. Risk değerlendirmesi ile ilgili yönetmeliğin 12. Maddesine göre risk değerlendirmeleri; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmelidir.

1.11.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların en önemli bileşenlerinden biri de eğitimidir. Yönetim ya da işveren, hem kendisinin hem de örgüt üyelerinin sağlık ve güvenlik konusundaki yeterliliklerinden emin olmalıdır (ILO, 2009, s.8). Eğitim, iş sağlığı ve güvenliğinde yıllardır kullanılmakta olan ve iş ortamında sağlık ve güvenliğin sağlanmasına yardımcı olan en önemli uygulamalardan biridir (Alli, 2008, s.53). 2008 yılında 18.'si yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Dünya Kongresi'nde çalışanların eğitim eksikliği vurgulanmış ve 2007 yılındaki iş kazaları içinde ölüm vakalarının %20'sinin, eğitim eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Kang, 2009, s. 2).

ILO-OSH 2001 standardına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, aşağıdaki hususlar dikkate alınarak düzenlenmelidir (ILO, 2009, s. 8):

- Eğitim, örgütün bütün üyelerini kapsamlı ve konusunda uzman kişiler tarafından verilmelidir. Ayrıca eğitimin sürekliliği de önemlidir.
- Eğitimin çalışanlar tarafından ne ölçüde anlaşıldığı da kontrol edilmelidir.
- Eğitimler, periyodik olarak gözden geçirilmelidir. Gerekli görülen yerlerde düzeltmeler yapılmalıdır.
- Kurumun büyüklüğüne göre, eğitime katılanlara sertifika verilebilir.

6331 sayılı kanunun 17. maddesine göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ilgili eğitimleri almalarını sağlamalıdır. Özellikle işe başlamadan önce, çalışma ortamı ya da iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni bir teknolojinin uygulanması hâlinde bu eğitimlerin verilmesi gerekli kılınmıştır. Kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler değişen veya ortaya çıkan yeni risk unsurlarına uygun olarak yenilenmeli, ayrıca periyodik aralıklarla tekrarlanmalıdır. Yine 17. maddede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak aşağıdaki talimatlara yer verilmiştir:

- Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.
- Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim belgesi olmayanlar çalıştırılmaz.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan bir çalışana işe başlamadan önce söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanlara gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- Verilecek eğitimlerin maliyetleri çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak, 15 Mayıs 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik” kabul edilmiştir. Yönetmeliğin 5. maddesine göre işveren:

- Eğitim programlarının hazırlanıp uygulamaya konmasını ve eğitimler için uygun yer, araç ve gereç temin edilmesini,
- Çalışanların bu programlara katılmasını,
- Eğitim programı sonunda katılımcılara belge verilmesini sağlamalıdır.

Yine ilgili yönetmeliğin 11. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin süreleri ile ilgili talimatlar yer almaktadır. Buna göre her bir çalışan için toplam eğitim süreleri; az tehlikeli sınıftaki işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli sınıftaki işyerleri için en az on iki saat ve çok tehlikeli sınıftaki işyerleri için en az on altı saat olarak belirtilmiştir. Yönetmeliğin 13. maddesinde ise eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar yer almaktadır. Buna göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; işyerinde hizmet veren iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri tarafından veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından verilebilecektir. Ayrıca bazı kamu kuruluşları ve bu kuruluşların eğitim birimleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeye yetkili kılınmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik'te yer alan Ek-1'e göre çalışanlara verilecek eğitim konuları, Tablo 1.14'de gösterilmiştir.

Tablo 1.14. Yönetmeliğe Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Konuları

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular • Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler • Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları • İşyeri temizliği ve düzeni • İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2. Sağlık konuları • Meslek hastalıklarının sebepleri • Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması • Biyolojik ve psiko-sosyal risk etmenleri • İlk yardım
3. Teknik konular • Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri • Elle kaldırma ve taşıma • Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma • İş ekipmanlarının güvenli kullanımı • Ekranlı araçlarla çalışma • Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri • İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması • Güvenlik ve sağlık işaretleri • Kişisel koruyucu donanım kullanımı • İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü • Tahliye ve kurtarma

Kaynak: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

1.11.8. Acil Durum, Tahliye ve İlk Yardım

Bir işletmede beklenmedik şekilde meydana gelebilecek olaylara karşı hazırlıklı olmak ve böyle durumlarda yapılması gerekenleri önceden planlamak son derece önemlidir. Ayrıca meydana gelebilecek acil durumlarda ambulans, itfaiye gibi araç ve hizmetlere ihtiyaç olabileceği için; bazı resmi makamlarla önceden irtibat sağlanmalı, bu makamların istediği bilgi ve belgeler taraflarına ulaştırılmalıdır (Hughes ve Ferett, 2012, s. 131). 6331 sayılı kanununun 11. maddesinde acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konuları ile ilgili talimatlar yer almaktadır. Bu noktada yönetimin ya da işverenin yükümlülükleri şu şekildedir:

- Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartları dikkate alınarak meydana gelebilecek acil durumlar önceden değerlendirilmeli, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumlar belirlenmeli ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alınmalıdır.
- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeler yapılmalı, acil durum planları hazırlanmalıdır.
- Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü, işyerine ait özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişiler dikkate alınarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ayrıca bu konularda eğitilmiş olan yeterli sayıda kişi görevlendirilmelidir. Görevlendirilen kişilere gerekli araç ve gereçler sağlanarak eğitim ve tatbikatlar yapılmalı, bu kişilerden oluşan ekiplerin her zaman hazır bulunmaları sağlanmalıdır.
- Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Yukarıdaki talimatlar içerisinde öncelikle olası acil durumların önceden belirlenmesine ve bu yönde bir planlama yapılmasına dikkat çekilmektedir. 6331 sayılı kanunda belirtilen acil durumlar ile ilgili talimatların dışında 18 Haziran 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”, bu hususta yapılması gerekenleri daha detaylı bir şekilde ele almaktadır. İlgili yönetmeliğin 7. maddesine göre acil durum planı; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek

hazırlanmalıdır. İlgili yönetmeliğin 8. maddesinde, olası acil durumlar önceden belirlenirken aşağıdaki hususların dikkate alınması ifade edilmiştir:

- Risk değerlendirmesi sonuçları
- Yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali
- İlk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar
- Doğal afetlerin meydana gelmesi ve sabotaj ihtimali

1.11.9. Çalışanların Sorumlulukları

Yönetimin ya da işverenin olduğu kadar, çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumlulukları vardır. 6331 sayılı kanunun 19. maddesi, çalışanların bu konudaki genel yükümlülükleri ile ilgilidir. İlgili maddeye göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler ve işverenin bu konuda verdiği talimatlar doğrultusunda kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Yine 19. maddeye göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki diğer sorumlulukları, aşağıdaki gibidir:

- İşyerindeki araç, gereç, makine, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunlara ait güvenlik ekipmanlarını doğru bir şekilde kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak ve korumak
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- Kendi görev alanında işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yaparak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak.

6331 sayılı kanun, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukları hakkında genel tanımlamalara yer vermektedir. 6331 sayılı kanun haricinde çalışanların bazı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla ilgili sorumlulukları, uygulamalar hakkında çıkartılan yönetmeliklerde belirtilmektedir. Örneğin Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 9. maddesine göre, çalışanlar uygulamaya konulan

eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılıp, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulamakla ve bu konudaki talimatlara uymakla yükümlüdür. Bu ifadeden yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öğrenilen bilgilerin iş esnasında çalışanlar tarafından uygulanmaması halinde, verilen eğitimlerin verimli ya da etkili olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır.

Çalışanların yükümlülük sahibi olduğu bir diğer konu da acil durumlardır. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkındaki Yönetmelik'te çalışanların acil durumlar konusundaki yükümlülüklerine yer verilmiştir. İlgili yönetmeliğin 6. maddesine göre çalışanlar:

- Acil durum planında belirtilen hususlara göre alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlere uymalıdır.
- İşyerindeki makine, araç ve gereçlerde ayrıca tesis ve binalarda sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürecek acil bir durum ile karşılaştıklarında; en yakın amire, acil durumlar için görevlendirilen sorumluya ya da çalışan temsilcisine haber vermelidir.
- Ortaya çıkan acil durumun giderilmesi için, işveren ile işyeri dışındaki ilgili kuruluşlardan olay yerine gelen ekiplerin talimatlarına uymalıdır.
- Acil bir durum esnasında kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye düşürmeyecek şekilde davranmalıdır.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliğini sadece işverenin ya da yönetimin bir yükümlülüğü olarak görmek doğru bir yaklaşım değildir. Çalışanların bu konuda farkındalık ve sorumluluk sahibi olmaması, ayrıca devletin yeterli ölçüde çalışma ve denetim yapmaması durumunda, işverenin ya da yönetimin çalışma ortamında sağlık ve güvenliğini sağlaması mümkün olmayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ TATMİNİ

2.1. Güven Kavramı

Güven, günlük yaşantıda sıklıkla kullanılan ve bilinen bir kavram olmasının yanında oldukça kapsamlı ve karmaşıktır. Bir kişinin başarıya ulaşacağına yönelik kişisel inancı, yine bir kişinin karşı taraftan kendisine herhangi bir zarar gelmeyeceğine hatta karşı tarafın kendisini koruyacağına yönelik beklentisi, güven kavramın birer örneği olarak düşünülebilir (İşçi, 2013, s. 224). Güven, kişiler arasındaki ilişkilerde oldukça büyük bir öneme sahip olan temel duygu durumlarından biridir. Çünkü bireyler ya da gruplar, pek çok sebep veya olaydan yola çıkarak ilişki halinde oldukları diğer insanlara ya da gruplara karşı güven duymaktadırlar (Asunakutlu, 2002, s. 2).

Güven, bireylerin sosyal ilişkilerinden dolayı ortaya çıkan bir olgudur. Eğer ki bireyler ya da gruplar arasında sosyal bir ilişki söz konusu değilse, güven olgusuna ihtiyaç kalmayacaktır. Bu bağlamda güvenin psikolojik bir durum olmaktan öte sosyolojik bir unsur olduğunu ifade etmek doğru olacaktır (Lewis ve Weigert, 1985, s. 969). Güven kavramı literatürde oldukça geniş bir kullanım alanı bulmuş ve sosyal bilimlerin psikoloji, sosyoloji, ekonomi, siyasi bilimler ve antropoloji gibi pek çok disiplininde incelemeye tabi tutulmuştur. Sosyal süreçlerde güvenin nasıl bir rol oynadığını tespit etmek için, disiplinler arası farklı görüşleri bir araya getirip ortak bir bakış açısı elde etmek gerekmektedir (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 134-135).

Güven ile ilgili yapılan tanımlamalarda iki adet kavramın sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bunlar, karşı tarafa karşı savunmasız kalma isteği ile karşı tarafa yönelik olumlu beklentilerdir. Örneğin Mayer ve diğerlerine (1995) göre güven; karşı tarafın davranışlarının önemli sonuçlar doğuracağına yönelik beklentiye bağlı olarak ortaya çıkan, kendini savunmasız bırakma istekliliğidir (Mayer vd., 1995, s. 712). Bir başka tanıma göre güven, ortak bir amaç ya da ekonomik bir ilişki içerisinde karşı tarafın etik kurallara uygun davranacağına ve böylece alınacak olan kararın ya da yapılacak olan eylemin doğru sonuçlar doğuracağına yönelik olumlu yöndeki beklentidir (Hosmer, 1995, s. 399). Mishra (1996) ise güveni; karşı tarafın yeterli, açık, ilgili ve itimat edilebilir olduğuna yönelik beklentiye paralel olarak gelişen savunmasız kalma isteği olarak tanımlamıştır (Mishra, 1996, s. 265). Rousseau ve diğerlerine (1998) göre güven; başkalarının niyet ve davranışlarına yönelik olumlu

beklentilere sahip olup, savunmasız kalmayı kabul etmeye neden olan psikolojik bir durumdur. (Rousseau vd., 1998, s. 395).

Güven olgusu ile ilişki halinde olan ya da güven duymanın bir ön koşulu olarak kabul edilen bir diğer faktör, risk kavramıdır. Güven, kaçınılması mümkün olmayan bir risk durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Örneğin kişiler arasındaki ilişkileri ele aldığımızda güven duyan bir kişi, zarara uğrama ihtimalini göze alarak risk almaktadır. Bu riski göze almasının nedeni, güven duyma yönünde tercihte bulunmuş olmasıdır (Lewis ve Weigert, 1985, s. 968, Meyerson vd., 1996, s. 178).

Rousseau ve diğerleri de (1998) risk ve dayanışma kavramlarına dikkat çekmişlerdir. Araştırmacılara göre güven ortamının sağlanmasında bu iki unsurun önemi büyüktür. Risk alma ve dayanışma unsurları, taraflar arasındaki güven düzeyinin birer belirleyicisidir (Rousseau vd., 1998, s. 395).

Hosmer (1995, s.390-392), güven kavramı ile ilgili farklı bakış açılarının toplamda beş adet ortak özelliğinin olduğunu belirtmiştir:

- Güven, herhangi bir olayın sonucu ya da bir kişinin davranışı ile ilgili olarak olumlu yöndeki beklentiye ifade etmektedir. Güven duyan taraf, karşı tarafın en iyisini yapacağını ya da bu yönde çaba göstereceğini düşünmektedir. Bazı durumlarda ihtiyatlı kimseler, en kötü sonuçları düşünerek kendilerine koruma altına almaya çalışırlar. Güven ise olumsuz sonuçlardan ziyade, olumlu sonuçlara odaklanmaya yardımcı olur.
- Birey ilgi duyduğu herhangi bir konuda karşı tarafa savunmasız kalarak, onlara güven duymuş olur. Bir başka deyişle bireyin güven duygusu, karşı tarafın davranışları ile bağlantılıdır. Taraflar arasındaki güven ortamı zarar gördüğünde ortaya çıkacak olan zarar, kazançtan daha fazladır. Güven duyan birey ya da grup, bunu peşinen kabul etmiş sayılır.
- Genel olarak güven, baskı altında olmamak, istekli olmak, işbirliği yapmak ve dayanışmadan fayda sağlamak ile ilgilidir. Güven, olumsuz ya da alternatif sonuçlara yönelik düşünceleri ortadan kaldırır. Taraflar arasında işbirliğini inşa etmek ya da yükseltmek için yapılan bir girişim olarak da düşünülebilir.
- Güveni baskı ya da zorlama ile ortaya çıkarmak zordur. Örneğin firmalar arasında yapılan anlaşmalar, tamamen istekli ya da gönüllü olarak icra edilir. Ekonomik bir

bakış açısıyla firmalar arasında yapılan bu anlaşmaları, güven duymanın yerine tercih edilen ancak işbirliğini zarara uğratma ihtimali olan” pahalı bir alternatif” olarak da düşünmek mümkündür.

- Güven olgusu, başkalarının haklarını ya da çıkarlarını koruma davranışıyla ilgilidir. Güven ilişkisinde güven duyulan tarafın yardımsever olduğuna ya da en azından zarar verici bir davranışta bulunmayacağına inanılır.

Güven kavramı ile ilgili literatürde yer alan bazı tanımlamalara, Tablo 2.1’de yer verilmiştir:

Tablo 2.1. Güven Tanımları

Griffin (1967)	Bireyin riskli bir koşul altında arzuladığı amacı başarmak için bir nesnenin herhangi bir özelliğine veya bir olayın meydana geleceğine ya da bir kişinin beklediği gibi davranacağına yönelik inancıdır.
Zand (1972)	Güven, bir tarafın diğer tarafa olan bağlılığını düzenleyen bir bilinç düzeyidir.
Luhman (1979)	Bireyin karşı tarafın adil ve ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir bir şekilde davranacağına ilişkin inancı ile ilgilidir.
Heimovics (1984)	Bireyin, başka bir birey ya da grubun özverili veya faydalı olacağına ilişkin beklentisidir.
Gambetta (1988)	Ekonomik bir ilişkide, karşı tarafın fayda sağlayan ya da en azından zarar verici olmayan bir davranışta bulunacağına yönelik diğer tarafın karar vermesidir.
Bromiley ve Cummings (1992)	Bir kişi ya da grubun sözleri doğrultusunda hareket edeceğine, müzakerelerde dürüst olacağına, olasılık halinde bile çıkarıcılık yapmayacağına yönelik inançtır.
Zaheer ve diğerleri (1998)	Karşı tarafın sorumluluklarını yerine getireceğine, söz verdiği gibi davranacağına ve çıkar söz konusu olduğunda bile adil bir şekilde müzakere edeceğine yönelik beklentidir.
Scockley-Zalabak ve diğerleri (2000)	Güven, diğer tarafın yeterli, açık, ilgili ve itimat edilir özelliklere sahip olması ve bunların hedefler, normlar ve inançlar ile uyumlu olması durumunda oluşur.

Kaynak: Tüzün, 2007, s. 97-98; Demircan ve Ceylan, 2003, s. 140

2.2. Güven Sınıflandırmaları

Güven kavramı ile ilgili olarak araştırmacıların farklı bakış açılarına sahip olmaları, güven ile ilgili çeşitli sınıflandırmaların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bazı araştırmacılar kişiler arası güven olgusunun niteliğini ve sonuçlarını belirleyen bilişsel ve duygusal olmak üzere iki güven türünü incelemiştir (McAllister, 1995, s. 25; Lewis ve Weigert, 1985, s. 970-971). Bazı araştırmacılar ise profesyonel iş ilişkilerinden yola çıkarak güveni üç gruba ayırmışlardır. Bunlar hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşme odaklı güvendir (Saphiro ve diğerleri 1992, s. 365-371; Lewicki ve Bunker, 1995, s. 144).

2.2.1. Bilişsel Güven

Güven, kişiler ya da örgütler için neyin güvenilir olup olmadığının ayrımını yapan bilişsel bir süreçtir. Bu süreçte hangi durum ve koşullarda güven duyulacağı seçilir ve bu seçim, güvenilirliğin kanıtı olarak bir takım "iyi nedenlere" dayandırılır. Hiçbir şekilde bilgi sahibi olunmayan bir konuda risk almak mümkün olsa bile, güven duymak mümkün değildir (Lewis ve Weigert, 1985, s. 970). McAllister'a (1995) göre karşı tarafla ilgili tam bilgisizlik durumunda güven duymak rasyonel olmayacaktır. Yine karşı tarafa yönelik tam bilgiye sahip olduğunda güven duymaya gerek yoktur. Sadece uygun bilgi ve iyi nedenler, güven duyma yönünde verilecek kararın temelini oluşturmaktadır (McAllister, 1995, s. 26).

Bir kişinin pek çok konuda etik davranışlar sergilediği yönünde değerlendirilmesi ve iyi bir eğitim düzeyine ayrıca başarılı bir özgeçmişe sahip olması, karşısındaki kişi ya kişilerin ona yüksek düzeyde güven duymasına neden olacaktır. Ayrıca bilişsel güven düzeyinin yükselmesi, karşı tarafla işbirliği yapmak ve ondan bir şeyler öğrenmek için güven duyan tarafta bir istek uyandıracaktır (Chowdhury, 2005, s. 313). Örgüt içerisinde bilişsel güvenin kaynaklarına örnek olarak, çalışma takımları verilebilir. İşbirliğinin yüksek düzeyde olduğu çalışma ilişkilerinde, takım performansı kişisel verimlilik için belirleyici bir unsur olabilir. Ayrıca takım performansı, takım üyelerinin rol sorumluluklarını güvenilir bir şekilde yerine getirdiklerini kanıtlayarak yöneticinin onları olumlu yönde değerlendirmesine yardımcı olacaktır. Takım performansı dışında, bireyler arasındaki sosyal benzerlikler de güven gelişimine neden olabilir. Etnik köken gibi bazı özelliklerin üyeleri arasında benzer olduğu bir çalışma takımı, benzerliğin olmadığı diğer takımlara göre güven oluşturmada daha avantajlıdır (McAllister, 1995, s. 28).

2.2.2. Duygusal Güven

Güvenin temelinde, karşı tarafın iyi niyetli olduğuna yönelik bir tutum ya da düşünce mevcuttur. Ancak bu düşünce tek başına yeterli değildir. Bazı kişilerin iyi niyetli olmalarının yanında, yeterlilik düzeyleri düşük olabilir. Böyle bir durumda o kişilere olan güven seviyesi de düşük bir düzeyde olacaktır. Yeterlilik ise sadece teknik bir boyut olarak algılanmamalıdır. Bir arkadaşımıza güven duyduğumuzda, ondan beklediğimiz yeterliliğin bir de ahlaki ya da duygusal boyutu vardır. Arkadaşımızdan sadakat, iyilik ve cömertlik gibi konularda anlayışlı olmasını bekleriz (Jones K. , 1996, s. 6-7). Arkadaşlık ilişkisi, duygusal güven olgusu için anlaşılması kolay bir örnektir. Bu ilişkilerde duygusal yatırımlardan oluşan sosyal bir yapı mevcuttur. Bu yüzden taraflar arasındaki ilişkide ihanet söz konusu olduğu zaman, ihanete uğrayan tarafın duygusal yönden yıkıma uğraması kaçınılmaz olmaktadır (Lewis ve Weigert, 1985, s. 971).

Duygusal güven, bireylerin kişisel değerler etrafında birbirleri ile güçlü duygusal bağlar kurduğu bir süreçtir. Bu güven sürecinde bireyler birbirlerini anlamaya çalışır ve savunmasız kaldığı yönünde fazla endişe duymaksızın, birbirlerine karşı duygusal yönden "açık" hale gelir. Duygusal güven bireylerin ortak amaç ve değerler geliştirmelerine, aralarında profesyonel bir ilişki ve işbirliği kurmalarına yardımcı olur (Chowdhury, 2005, s. 313).

Dış faktörler tarafların bilişsel düzeyde güven duymasına yardımcı olurken; içsel dürtüler, taraflar arasındaki güven ilişkisinin duygusal temelini oluşturur. Ancak bazı durumlarda duygusal yönde güven duyabilmek için bilişsel veriler de gerekebilir. Bu gereklilik özellikle yöneticilerin iş ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Karşı tarafın güvenilir olduğu ile ilgili temel beklentileri karşılamadan onlarla olan ilişkiyi ileri bir düzeye taşımak, doğru bir yaklaşım olmayacaktır (McAllister, 1995, s. 29-30). Bu ifadelerden yola çıkarak, duygusal yönde güven gelişiminden önce belirli bir düzeyde bilişsel güvene ihtiyaç olabileceğini söylenebilir.

2.2.3. Hesaplanmış Güven

Hesaplanmış güven, Shapiro ve diğerlerinin (1992) önerdiği üç güven türünden birincisidir. Aslında araştırmacılar bu güven türünü, caydırma temelli güven olarak tanımlamıştır. Bireyler, olumsuz sonuçlarından korktukları için taahhütlerini yerine getirirler. Bu güven türünde, karşılıklı güven ilişkisinin zarar görmesi durumunda ortaya çıkacak muhtemel maliyetleri önlemek için bir cezalandırma unsuru söz konusudur. Özellikle iş ilişkilerinde bireylerin verdikleri sözleri tutması önemlidir. Sözlerini tuttuklarına dair güven kazanmış olan

bireylerin, denetlenmesine ya da gözetlenmesine olan gereklilikte düşük bir düzeyde olacaktır (Shapiro vd., 1992, s. 366-367).

Shapiro ve diğerlerinin (1992, s. 366) “caydırma temelli güven” olarak tanımladığı bu güven türünü; Lewicki ve Bunker (1995) “hesaplanmış güven” olarak adlandırmıştır. Çünkü caydırma temelli bir güven ilişkisinde, güven ortamına zarar vermenin cezai bir yaptırımı olduğu gibi bu güven ortamını koruyarak devam ettirmenin de bir ödülü olmalıdır. Bu bağlamda hesaplanmış güven, karşılıklı ilişkiyi devam ettirmenin ya da kesintiye uğratmanın maliyetlerinin hesap edildiği ve buna göre güven ortamının çıkarlara dayalı olarak şekillendiği bir süreç olarak düşünülebilir (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 145).

2.2.4. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven, önceki başlıkta tanımlanan bilişsel güvenin benzeridir. Güven bilgiye dayalı olması, karşı tarafın davranışlarının önceden tahmin edilebilmesi ile ilgilidir. Bu güven türü ödül ve cezadan ziyade bilgiye odaklanmaktadır. Bir kişi ile ilgili daha çok bilgiye sahip oldukça, onun nasıl davranacağı yönünde tahmin yürütmemiz kolaylaşır ve ona duyduğumuz güven düzeyi artar (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 149). Bir başka deyişle güven duyulan tarafın davranışlarını önceden tahmin edebilmek için yeterliliği hususunda bilgi sahibi olmak gerekir. Böylece karşı tarafa yönelik güven ya da güvensizlik kararı verilebilecektir (Çetinel, 2008, s. 21).

Bilgiye dayalı güven, kendi içerisinde üç ayrı boyutta ele alınabilir. Bunlardan birincisi, karşı taraf hakkında yeterli bilgiye sahip olmaktır. Böylece karşı taraf hakkında tahminde bulunabilmek kolaylaşacaktır. İkinci boyut, tahmin etme davranışıdır. Yapılan tahminler karşı tarafın güvensiz olduğu yönünde olsa bile güven düzeyinin artmasını sağlayabilir. Örneğin karşı tarafın hangi şekilde güven ilişkisini zarara uğratacağı önceden tahmin edilir ve buna göre gerekli önlemler alınır. Üçüncü ve son boyut ise, doğru tahminde bulunmaktır. Doğru tahminde bulunabilmek için, belirli bir süre boyunca ilişkinin düzenli olarak devam etmesi gerekmektedir. Düzenli olarak devam eden karşılıklı ilişki, karşı tarafın olaylara yönelik yaklaşımını anlamamıza ve bunu kendi yaklaşımlarımızla kıyaslamamıza olanak sağlar (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 149-150).

2.2.5. Özdeşleşme Odaklı Güven

Bu güven türü, tarafların karşılıklı ilişkilerinde birbirlerinin yerine geçtiği ve karşı tarafı temsil edencesine hareket ettiği bir güven ortamını yansıtır. Taraflar, karşılıklı çıkarların her koşulda korunacağına inanmıştır. Karşı tarafı izlemeye ya da denetlemeye gerek yoktur. Bu güven ilişkisinde taraflar, karşılıklı olarak birbirlerini tanımanın ya da bilmenin ötesinde karşı tarafın güven duygusunu sürdürmek için nelerin yapılması gerektiğini öğrenir (Shapiro vd., 1992, s. 372-374). Bu bağlamda özdeşleşme odaklı güven, karşı tarafın arzu ve amaçları ile bütünleşme üzerine kurulmuştur. Taraflar aynı doğrultuda düşünmekte, hissetmekte ve sorumluluk duymaktadır (Çetinel, 2008, s. 21).

Karşılıklı bir güven ilişkisinde taraflardan birinin diğer taraf için hareket ederken onların yapabileceğinden daha çok gayret göstermesi, aralarında özdeşleşme odaklı bir güven ilişkisi olduğunu göstermektedir. Örneğin A grubu dışarıdan gelen bazı eleştirilere karşı kendini savunmaya tereddüt ederken, B grubu eleştirilere karşı A'yı cesurca korumaya çalışırsa; A'nın B'ye olan güveni, kendisi için yapamadığını B'nin yapması nedeniyle yükselecek ya da teyit edilmiş olacaktır. Ancak B grubu A'yı korurken aynı zamanda A'nın ileri gittiği yönünde iddialarda bulunur ve A'yı eleştirirse, A'nın bir nebze de olsa güvenini kaybedecektir. Özdeşleşme odaklı güven ilişkisine göre B grubu, aynen A grubu gibi davranmalı ve onun davranışları ile ilgili olumsuz bir eleştiride bulunmamalıdır (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 151).

2.2.6. Hesaplanmış, Bilgiye Dayalı ve Özdeşleşme Odaklı Güven Arasındaki İlişki

Lewicki ve Bunker (1995), önceki bölümlerde tanımlamış olduğumuz bu üç güven türünün birbirleri ile bağlantılı olduğunu ve hesaplanmış güvenden başlayarak, özdeşleşme odaklı güvene kadar basamaklar halinde geliştiğini belirtmektedirler. Aslında bu üç güven türü özünde birbirlerinden farklıdır ancak hiçbir güven türü, diğerlerinden daha önemli değildir. İnsanların bu üç güven türüne örnek olabilecek pek çok sosyal ilişkisi vardır. Örneğin iş ilişkileri genellikle hesaba dayalı güven ile başlar ve biter. Araştırmacılar bu üç güven türünün gelişim sürecini şu şekilde açıklamaktadır (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 156-160):

- Güven zamanla gelişir ve değişim gösterebilir. Eğer karşılıklı ilişki ortamı yeterli bir olgunluğa ulaşmışsa, güven ilişkisi hesaplanmış güvenden başlar ve sırası ile bilgiye dayalı ve özdeşleşme odaklı olmak üzere devam eder. Aksi durumda ise güven ilişkisi hiçbir seviyeye ulaşamayacaktır.

- Karşılıklı güven ilişkisi öncelikle hesaplanmış güven aktivitelerinin gelişimi ile başlar. Bu aktivitelerin karşılıklı güven ortamını geçerli kılan bazı davranışlardan oluşması durumunda ya da karşı tarafın tutarlı davranışlar göstermesi halinde, taraflar bilgiye dayalı güven ilişkisini kurmaya da başlayabilecektir. Karşı taraf hakkında edinilen bilgiler, bilgiye dayalı güvene geçiş için bir temel oluşturmaktadır.
- Taraflar bilgiye dayalı güven ilişkisine geçmeleri durumunda, daha önceden belirledikleri bazı aktiviteler etrafında bir araya gelirler ve söz verdikleri gibi davranmaya başlarlar. Taraflar bu süreçte birbirleri hakkında daha çok bilgi edinirler ve zamanla diğer tarafın özelliklerini, önceliklerini ve ihtiyaçlarını özümseyebilirler. Bu durumda özdeşleşme odaklı güvene zemin hazırlanmış olur. Ancak ilişkilerin önemli bir bölümü, bilgiye dayalı güven aşamasında kalır. Çeşitli nedenlerden dolayı bilgiye dayalı güvenden özdeşleşme odaklı güvene geçiş sağlanamayabilir. Örneğin taraflar, bilgiye dayalı güven ilişkisinin ötesine geçmek için zaman ya da enerji yoksunluğu yaşayabilir. Tarafların özdeşleşmeye dayalı bir güven ilişkisi için istekleri olmayabilir. Ayrıca karşı taraf ile ilgili edinilen bilgiler, karşı tarafla özdeşleşmek için yeterli veya etkili olamayabilir.
- Bu üç güven türü arasındaki geçiş süreçleri her zaman pürüzsüz ya da doğrusal bir şekilde gerçekleşmeyebilir. Bir evreden diğerine geçiş sürecinde bazen algısal bakış açılarında değişiklikler gerekebilmektedir. Örneğin hesaba dayalı güvenden bilgiye dayalı güvene geçiş sürecinde karşı tarafın farklı özelliklerine yönelik algısal bir hassasiyet durumu, zamanla yerini karşı tarafla benzer özelliklere yönelik algısal bir hassasiyete bırakmaktadır. Algısal bakış açılarındaki değişiklikler, güven basamakları arasındaki geçiş sürecine hız kazandırmaktadır.

2.3. Örgütsel Güven Kavramı

Günümüzün çağdaş yönetim anlayışında, yöneticiler ve astlar arasındaki hiyerarşik ilişkilerin çok basamaklı ve katı niteliğini kaybettiği görülmektedir. Bu bağlamda örgüt yapıları; hiyerarşik ilişkilerde basamakların daha az olduğu, katılımcılığın önem kazandığı ve ilişkilerin yatay ekseninde şekillendiği bir biçimde yeniden yapılanmaktadır. Bunun sonucu olarak da örgüt içerisindeki ilişkiler farklı bir boyut kazanmaktadır. Farklı kişisel özellikleri ve yetenekleri barındıran bireylerin ortak amaçlar etrafında bir araya gelebilmelerinde katılımcılığın ve güven olgusunun önemi büyüktür. Artık günümüzün hiyerarşik ilişkilerinde karşılıklı güvenin var olması zorunluluk haline gelmiştir (Asunakutlu, 2002, s. 5). Bir başka

deyişle; denetim, merkezileşme ve verimliliğin esas alındığı örgütlerde güven ortamının gelişimi daha zor olacaktır. Bu unsurların yerine etkinliğin dikkate alındığı örgütlerde ise yöneticiler, aldıkları kararları demokratik bir şekilde teyit edecek ve açık bir iletişim ortamını sağlayacaklardır. Etkinliğin esas alındığı örgütlerde insan kaynakları yönetiminin başarılı bir şekilde icra edilmesi gerekmektedir. Örgütlerin en önemli sermayesini oluşturan insan kaynaklarının başarılı bir biçimde yönetilmesi, çalışanların güven duyguları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda kurum içi denetim, ödüllendirme ve performans değerlendirme gibi uygulamaların adil bir şekilde ortaya konması, örgüt üyelerinin güvenini kazanmak açısından önemlidir (Creed ve Miles, 1996, s. 19-31).

Güven duygusu hem bireysel hem de örgütsel düzeyde oluşmaktadır ancak bireysel ve örgütsel açıdan güven, birbirlerinden farklı kavramlardır. Bireysel düzeyde güven, kişilerin sosyal ilişkilerinde karşılıklı çıkan belirsizlikleri azaltmaya yönelik bir ihtiyaç olarak düşünülebilir. Bir başka deyişle bireyler, güvendikleri kimselerle alış veriş yapar ve onlarla çalışma ilişkileri kurarlar. Örgütsel düzeyde güven ise çalışanların güven duygularını tüm örgüte ve örgüt üyelerine genellemeleri sonucunda ortaya çıkar (Lewicki ve Bunker, 1995, s. 137). Zaheer ve diğerlerine (1998) göre örgütsel güven, çalışanların örgütlerine yönelik güven eğilimleri olarak tanımlanabilir. Araştırmacılara göre örgütün ve örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışların güvenilir ve adaletli olması, örgüte olan güven eğiliminin temelini oluşturmaktadır (Zaheer vd., 1998, s. 143). Bir başka tanıma göre örgütsel güven, örgüt üyelerinin dürüstlük, inanç, bağlılık ve samimiyet gibi değerler etrafında ilişki kurduğu ve bu değerlerin ortaya koydukları davranışlara yansıdığı bir süreçtir (Arslan, 2009, s. 276).

McEvily ve diğerleri (2003) güvenin örgütler açısından önemine farklı bir bakış açısı getirmişlerdir. Araştırmacılara göre örgütsel güven, örgüt içerisindeki her türlü işlem ve süreci etkileyen düzenleyici bir ilkedir. Bu tanımda “düzenleyici ilke” olarak ifade edilen kavram, ilişki halindeki tarafların bilgiyi nasıl yorumlayacağını ve buna göre hangi davranışlara yönleneceğini belirleyen soyut bir faktör olarak tanımlanmaktadır. Güven, örgüt içerisindeki her türlü işlemin daha kolay icra edilmesini ve bazı bürokratik süreçlerin kısalmasını sağlayan bir olgudur (McEvily vd., 2003, s. 92).

Caldwell ve Clapham (2003) örgütsel güvenin kişilerarası güven ilişkisine benzediğini ifade etmişlerdir. Güven, bireyler ve gruplar arasında oluşabildiği için örgüt içerisinde ve örgütler arasında oluşması da doğal bir sonuçtur. Caldwell ve Clapham (2003) örgütsel güveni, örgütün nihai hedeflerine ulaşmak için yapılması gereken görevlerde aranan

“güvenilirlik” özellikleri kapsamında ele almışlardır. Çünkü günümüzün örgütlerinde açıkça ya da dolaylı olarak bilinen ve yapılması gereken pek çok görev bulunmaktadır. Bu görevlerde yer alacak örgüt üyelerinin güvenilir olması beklenmektedir. Kişilerarası güven ilişkisinde, karşı tarafın bazı etik görevleri yerine getirdiği ya da bu konuda sorumluluk sahibi olduğu ile ilgili kişisel bir algı ortaya çıkmaktadır. Benzer bir durum örgütler için de geçerlidir. Örgütsel görevler, örgüt içi ve örgüt dışı paydaşların ihtiyaçlarını karşılayabilecek bazı yeterliliklere sahip olmayı gerektirmektedir (Caldwell ve Clapham, 2003, s. 352).

Literatürde yer alan bazı çalışmaların ışığında, örgütsel güvenin üç temel bileşen altında incelendiği görülmektedir. Bu bileşenler yöneticiye, örgüte ve çalışma arkadaşlarına olan güvendir (McCauley ve Kuhnert, 1992; Creed ve Miles, 1996; Whitener vd., 1998; Tan ve Lim, 2009). Çünkü örgüt üyelerinin güven duyguları; yöneticiler, diğer çalışanlar ve genel olarak örgütün bütünüyle olan etkileşimler üzerine kuruludur. Bir başka deyişle örgüt üyelerinin ilişki halinde olduğu taraflar, örgütsel güvenin birer boyutu ya da bileşeni olarak değerlendirilebilir (Jones ve George, 1998, s. 531). Bu başlık altında, ilgili bileşenlere ilişkin açıklamalar sunulmuştur.

Örgütsel güvenin bileşenlerinden biri yöneticiye olan güvendir. Whitener ve diğerlerine (1998) göre örgüt içerisindeki güven olgusundan öncelikli olarak yöneticiler sorumludur. Bir başka deyişle örgüt üyeleri arasındaki güven ilişkisinde ilk adımı yöneticiler atmalıdır. Whitener ve diğerleri (1998) güven konusunda yöneticilerin yapılması gereken uygulamaları analiz ederek, konu ile ilgili bir model geliştirmişlerdir. İlgili modelde “Yönetmel Güvenilir Davranış” olarak adlandırılan bir kavram ortaya atılmıştır. Araştırmacılara göre yönetmel güvenilir davranışları ortaya koyan yöneticiler, astlarının kendilerine güven duyma ve karşılık verme eğilimlerini arttırabilirler. İlgili modelde çalışanların yönetmel güvenilirliğe ilişkin algılamalarını etkileyen unsurlar beş kategoride toplanmıştır. Bunlar; davranışlarda tutarlılık, davranışlarda dürüstlük, kontrol yetkisinin paylaşımı, iletişim ve ilgi göstermedir (Whitener vd., 1998, s. 516-517). Mishra ve Morissey’e (1990) göre yöneticilerin uzun dönemli stratejik amaçlar üzerinde duracağına, başkalarına zarar vermeyeceğine ve diğer örgüt üyelerine destek sağlayacağına yönelik inanç ya da beklentiler, yöneticiye olan güvenin temelini oluşturmaktadır (Mishra ve Morissey, 1990, s. 448).

McCauley ve Kuhnert (1992), çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar tarafından üst yönetime olan güveni etkileyen bazı örgütsel değişkenler ortaya konmuştur. Bunlar; kariyer olanakları, iş güvencesi ve adil bir şekilde icra

edilen performans değerlendirme süreçleridir. Araştırmacılara göre özellikle iş güvencesi ve kariyer geliştirme olanakları, çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerinden yöneticilerine güven duymalarına kadar genişleyen bir süreci başlatabilir. Ayrıca çalışanlar, her türlü örgüt fonksiyonunun yöneticiler tarafından kontrol edildiğini kabul ederler. Bu bağlamda çalışanların örgütsel politika ve süreçlere yönelik algılarının olumlu yönde olması, üst yönetime güven duymalarının bir nedeni olacaktır (McCauley ve Kuhnert, 1992, s. 271-273).

Shaw'a (1997) göre güven, örgüt içerisinde kendiliğinden ortaya çıkmaz. Yöneticiler güven ortamını oluşturabilmek için güven olgusunu tüm çalışanlar üzerinde yapılandırmalı ve özenli bir şekilde yönetmelidir. Bu bağlamda yöneticiler, ortaya koydukları uygulamalar ve verdikleri sözlerle örgüt içerisinde güven olgusunu sağlarlar ya da ortadan kaldırırlar. Çalışanlar arasındaki güven ilişkisini olumlu yönde geliştirmek için karar alma süreçleri ve performansa dayalı ödül sistemleri adil bir şekilde yapılandırılmalıdır (akt. İşcan ve Sayın, 2010, s. 203). Ayrıca yöneticiler bilgi ve tecrübeyi arttırmaya yönelik eğitimlere ağırlık verip, işbirliğine dayalı bir örgütlenme sürecini gerçekleştirerek çalışanların kendilerine güven duymalarını sağlayabilirler (Chowdhury, 2005, s. 323).

Whitener ve diğerlerine (1998) göre yönetime ya da yöneticilere olan güvenin sağlandığı örgütler, bu konuda güven ortamını sağlayamayanlara göre pazarda rekabet avantajı elde edeceklerdir. Güvenin önemini önceden fark eden ve yöneticilerini güven ilişkisi sağlama konusunda teşvik eden örgütler, gelecekte iyi bir pozisyonda yer alacaklardır. Çünkü güven olgusunun yer adığı örgütlerde; iş memnuniyeti, bağlılık, özveri ve katılımcılık gibi unsurlar yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Güven konusunda bazen yöneticiler yeterli ölçüde özen göstermeyip, güven ortamını sağlamanın zor olduğunu düşünmektedirler. Ancak güvenin rekabet avantajı elde edebilmek için gerekli bir faktör olduğu, yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır (Whitener vd., 1998, s. 527).

Örgütsel güvenin bir diğer yönü çalışma arkadaşlarına olan güvendir. Çalışma arkadaşlarına güven; onların adil, dürüst ve ahlaki değerlere uygun olarak davrandıklarına yönelik inançtır. Çalışma arkadaşlarına güven duyan bir kişi, onların kendisini destekleyeceğine ve bir takım ekonomik çıkarlar uğruna hiçbir bilgiyi ondan saklamayacağına inanır. Çalışma arkadaşları arasındaki güven olgusu, onları söylemlerinde ve eylemlerinde adil davranmaya yönlendirir (Ferres vd., 2004, s. 610). Taylor'a (1989) göre örgüt üyeleri arasındaki güven ilişkisi zaman içerisinde gelişir ve örgüt üyelerinin birbirlerine karşı saygı ve nezaketle davranmaları sonucunda ortaya çıkar (akt. Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142).

Örgütsel güvenin bir alt boyutu olarak çalışma arkadaşlarına olan güveni, yatay güven olarak da adlandırmak mümkündür. Çünkü çalışma arkadaşları aynı iş ortamını paylaşmakta ve birbirlerine benzer özellikler taşımaktadırlar (McCauley ve Kuhnert, 1992, s. 269). Çalışanların hem kendilerine hem de diğer çalışma arkadaşlarına yüksek düzeyde güven duyması, olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına da fayda sağlayacaktır. Böyle bir durumda çalışanların performanslarında artış görülmesi ve psikolojik açıdan belirli bir doyuma ulaşmaları beklenmelidir (Asunakutlu, 2002, s. 10).

Poon'a (2006) göre yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven arasında önemli bir etkileşim bulunmaktadır. Çalışanlar yöneticilerine güven duydukları zaman, çalışma arkadaşlarına da güven duyma ve onlara yardım etme yönünde bir eğilim içerisine girebilirler. Çünkü yöneticiye ya da yönetime duyulan güven, ortaya konan emeğin karşılığında hak edilen ödülün verileceğine yönelik bir düşünce uyandırmaktadır. Ayrıca yönetime karşı hissedilen güven duygusu, çalışma arkadaşlarının bazı olumsuz davranışlarına karşı daha toleranslı olabilmeyi sağlamaktadır. Buradaki amaç, diğer çalışanlar ile iyi ilişkiler kurup yönetimin ya da yöneticinin güvenini kazanmaktır (Poon, 2006, s. 521).

Tan ve Lim'e (2009) göre çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına güven duyması, aynı zamanda örgütlerine olan güvenlerini de olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü çalışma arkadaşlarına güvenen bir kişi, onların örgütleri ile ilgili görüşlerinin de doğru ve uygun olduğunu kabul edecektir. Örneğin güven duyulan çalışanların örgütsel uygulamaları faydalı olarak görmesi, onlara güven duyan çalışanların da bu uygulamaları faydalı olarak görmesine ya da algılamasına neden olacaktır. Böylece örgütlerine olan güven düzeyleri de artış gösterecektir (Tan ve Lim, 2009, s. 50-51).

Örgütsel güvenin bir diğer yönü, örgütün kendisine olan güvendir. Creed ve Miles'a (1996) göre örgüt üyeleri ya da çalışma grupları arasındaki güven düzeyinin yükselmesi ile birlikte örgütün geneline ya da kendisine yönelik bir güven duygusu da gelişebilir. Örgüt üyelerine yönelik güven düzeyi düşük olsa bile bazı örgütsel uygulamalardan duyulan memnuniyet, örgüte güven duyanın bir nedeni olabilir (Creed ve Miles, 1996, s. 33). Örgüte olan güven, örgüt içerisinde oluşan güven iklimi olarak da değerlendirilebilir. Bu bağlamda örgüt içerisindeki her türlü uygulamaya yönelik olumlu beklentiler, örgüte olan güvenin temelini oluşturmaktadır (Huff ve Kelley, 2003, s. 82).

Güven ile ilgili tanımlamalarda güvenin karşı tarafa karşı savunmasız kalma isteğini ortaya çıkardığı sıklıkla ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgüte olan güven, örgütsel uygulamalara yönelik savunmasız kalma istekliliği şeklinde de açıklanabilir. Örgüte olan güven, örgüt içerisindeki her türlü faaliyetin açık ya da şeffaf bir şekilde icra edilmesiyle mümkün olabilecektir (Tan ve Lim, 2009, s. 50). Eisenberger ve diğerlerine (1990) göre çalışanların örgütlerine güven duymalarının önemli bir nedeni, örgüte kazandırdıkları faydalar karşılığında ödüllendirilmeleri ve böylece saygınlık görmeleridir. Bu bağlamda çalışanların algıladıkları örgütsel destek, örgütlerine olan güven düzeyleri üzerinde fark edilir bir etki oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 1990, s. 501).

Tan ve Tan (2000) yöneticiye ve örgüte olan güven kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğunu ancak farklı neden ve sonuçlara yol açtığını belirtmişlerdir. Araştırmacılara göre örgüte olan güven, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütü bütün olarak etkileyen değişkenlerle ilişki halindedir. Yöneticiye olan güven ise; kabiliyet, saygınlık ve yardımseverlik gibi kişisel değişkenlerle ilişkilidir. Bu bağlamda örgüte olan güven ile yöneticiye olan güvenin örgütsel sonuçları birbirlerinden farklıdır. Örgüte olan güven örgütsel bağlılığı arttırıp, işgücü devir hızını düşürürken; yöneticiye olan güven iş tatmini ve yenilikçi davranış sergileme eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (akt. Afşar, 2013, s. 77).

2.4. Örgütsel Güven Modelleri

Bazı araştırmacılar örgütsel güven üzerinde modelleme çalışmalarında bulunmuşlardır. Örneğin Mayer ve diğerleri (1995), örgütsel güveni açıklamaya yönelik üç boyuttan oluşan bir model geliştirmiştir. Araştırmacılar daha önce yapılmış olan bazı çalışmalardan yola çıkarak güvenilir olmanın toplamda on adet karakteristik özelliğe sahip olduğunu görmüşler ve bunlardan üç tanesinin sıklıkla literatürde yer aldığını belirtmişlerdir. Bunlar; yetenek, yardımseverlik ve dürüstlüktür. Araştırmacılar bu üç boyutun özelliklerini şu şekilde açıklamaktadır (Mayer vd., 1995, s. 717-720):

- Yetenek boyutu; beceri, yetkinlik ve karşı tarafı etki altında bırakabilecek karakteristik özelliklerin birleşiminden oluşmaktadır. Yetenek, bazı alanlarda ya da konularda özel olarak var olan kişisel bir özelliktir. Örneğin güven duyulan taraf, diğer tarafın ilgili olduğu teknik konularda yetenek sahibi iken; kişilerarası iletişim konusunda yetersiz olabilir.

- Yardımseverlik boyutu, güven duyulan tarafın herhangi bir çıkara dayanmadan kendilerine yardım edeceği ile ilgili diğer tarafın inancını kapsamaktadır. Yardımseverliğin söz konusu olduğu bir ilişki ortamında güven duyulan taraf, herhangi bir çıkar ya da ödül söz konusu olmaksızın karşı tarafa yardımcı olmak istemektedir.
- Dürüstlük güven duyan bir kişinin ya da grubun, güven duyduğu tarafın kabul edilebilir bazı ilkelere bağlı olduğuna yönelik algısını ifade etmektedir. Bu noktada dürüstlük algısı, taraflar arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.
- Yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük, güven olgusu için önemli olan kavramlardır. Ayrıca bu boyutların her birinin güven oluşumunda ne kadar önemli olduğu, birbirlerinden bağımsız olarak değişebilir. Örneğin çalışanın yöneticiye duyduğu güvende, boyutlardan herhangi biri diğerinden daha önemli olabilir. Ancak bu üç boyutun hiçbir şekilde ilişki halinde olmadığı da düşünülmemelidir.

Mayer ve diğerlerinin (1995) geliştirdiği modelde, güven eğilimi ve risk alma davranışına da dikkat çekilmiştir. Güven eğilimi, karşı tarafa güvenmek için genel bir isteklilik olarak tanımlanabilir. Karşı taraf ile ilgili önceden bazı verilerin elde edilmesi, onlara yönelik güven eğilimini arttıracaktır. Güven eğiliminin algılanan risk düzeyinden daha yüksek olması, karşı tarafa güven duyanın bir nedeni olarak kabul edilebilir. Güven eğiliminin yetersiz olması durumunda, risk almak mantıklı olmayacak ve güven duymaktan vazgeçilecektir (Mayer vd., 1995, s. 715-726).

Bu model genel olarak incelendiğinde, üst yönetim ve çalışanlar arasındaki güven ilişkisinin ya da bir başka deyişle kişiler arası güven ilişkisinin esas alındığı görülmektedir. Caldwell ve Clapham (2003), Mayer ve diğerlerinin (1995) geliştirmiş olduğu bu modeli bazı örgütsel güvenilirlik bileşenleri ile birleştirerek daha da genişletmiştir. Araştırmacılar yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük kavramlarını kişilerarası güven ilişkisinin birer boyutu olarak kabul ederek, bu boyutların her birini bazı örgütsel bileşenlere ayırmıştır (Caldwell ve Clapham, 2003, s. 352-353). Tablo 2.2’de yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük boyutlarının karşılığı olan örgütsel bileşenler görülmektedir:

Tablo 2.2. Caldwell ve Clapham'ın (2003) Örgütsel Güven Modeli

Kişiler Arası Güven Boyutları	Örgütsel Güven Bileşenleri
Yetenek	• Yeterlik • Mali Denge • Kalite Güvencesi
Yardımselik	• Bilgi verme sorumluluğu • Etkileşimsel Nezaket
Dürüstlük	• Yasalara Uygunluk • Prosedürlerde Adalet

Kaynak: Caldwell ve Clapham, 2003, s. 352-353

İlgili modelin karakteristik özellikleri ve tanımları aşağıdaki gibidir (Caldwell ve Clapham, 2003, s. 352-353):

- *Yeterlik:* Örgütsel güvenin yeterlik boyutu, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan bilgi ve yetenek düzeyi ile ilgilidir.
- *Mali Denge:* Örgütün etkinlik ve verimliliğe ulaşabilmesi ve böylece örgütsel amaçları başarabilmesi için gerekli olan mali yapıyı ifade etmektedir.
- *Kalite Güvencesi:* Hedeflenen sonuçları elde etmek için kalite standartlarının belirlendiğı ve düzenli bir şekilde incelendiğı süreci kapsamaktadır.
- *Bilgi Verme Sorumluluğu:* Örgütün amaçları ve sonuçları ile ilgili paydaşlarla örgüt arasındaki iletişim ortamını ifade etmektedir.
- *Etkileşimsel Nezaket:* Örgüt içerisindeki görevlerini yerine getiren kişilere yönelik saygı ve nezaketi kapsayan boyuttur.
- *Yasalara Uygunluk:* Yasal zorunlulukların ve uygulamaların yerine getirilmesini kapsamaktadır.
- *Prosedürlerde Adalet:* Örgütün her türü uygulama ve faaliyetlerinde, tüm paydaşlara katılma fırsatı sunulmasını açıklamaktadır.

Mishra (1996), örgütsel güven ile ilgili modelleme çalışmasında bulunan bir diğer araştırmacıdır. Güven ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalardan ve yöneticiler ile gerçekleştirdiğı mülakatlardan yola çıkarak, dört boyuttan oluşan bir model geliştirmiştir. Bu boyutlar; yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirliktir. Mishra'ya (1996) göre bu güven boyutlarının birleşimiyle, diğer tarafa olan güven düzeyinin seviyesi belirlenmektedir. Ancak bu boyutların önem derecesi, tarafların tercihiine göre değişebilmektedir. Bir başka deyişle bu güven boyutlarından bazıları, güven düzeyinin düşük ya da yüksek olmasının belirleyicisi

olabilir. Hem örgütler arası hem de örgüt içi ilişkilere örnek olarak uyarlayabileceğimiz modelin boyutlarının anlamları, Tablo 2.3’de gösterilmiştir (Mishra , 1996, s. 265-270).

Tablo 2.3. Mishra’nın (1996) Örgütsel Güven Boyutları

Boyutlar	Boyutların Anlamları
Yeterlilik	Bireyin ya da örgütün beklenen standartları gerçekleştirebilecek yeteneğe sahip olması
Açıklık	Taraflar arasındaki ilişkinin açıklık ve dürüstlük ekseninde gerçekleşmesi
İlgililik	Taraflardan birinin, kendisinin olduğu kadar karşı tarafın da çıkarlarını düşünmesi
İtimat Edilebilirlik	Tarafların söz ve davranışlarında tutarlı olması

Kaynak: Mishra, 1996

Mishra’nın (1996) geliştirmiş olduğu dört boyutlu güven modeline, Shockley-Zalabak ve diğerleri (2000) tarafından özdeşleşme boyutu eklenmiştir. Araştırmacılar örgütsel iletişim ve iş tatmini unsurlarını dikkate alarak özdeşleşme boyutunu oluşturmuşlardır. Özdeşleşme boyutu, örgüt üyelerinin üyeliğe kabul ve üyelikten ayrılma niyetleri arasındaki çelişkiyi nasıl yönetecekleri ile ilgilidir. Örgüt üyelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri durumunda daha yüksek düzeyde örgütsel güven ve etkinlik elde edilecektir. Özdeşleşmenin olmadığı bir durumda ise örgütsel güven düzeyinde ve etkinlikte azalma söz konusu olacak, ayrıca yabancılaşma durumu ortaya çıkacaktır. Özdeşleşme boyutu, güvenin örgüt içerisindeki yorumunun ve ayrıca örgüt içi iletişimin doğal bir sonucu olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içerisinde yöneticiler ve üyeler arasında ortak bir zemin olmasa bile, iletişim yoluyla güven düzeyini arttırmak mümkündür (akt. Işık, 2014, s. 47).

2.5. Örgütsel Güven Üzerine Yapılan Bazı Araştırmalar

Çalışmanın bu başlığında, yurt içinde ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalardan yola çıkılarak örgütsel güveni etkileyen bazı unsurlar ele alınmıştır. Örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulması, örgütün hem rekabet gücüne hem de gelecekte varlığını sürdürebilmesine katkı sağlayan en temel konulardan biridir (Asunakutlu, 2002, s. 11). Bu bağlamda örgütsel güveni etkileyen faktörleri doğru bir şekilde analiz etmek; işletmelerin

gelişimi, rekabet gücü elde etmesi ve uzun bir süre boyunca varlık sürdürebilmesi için son derece önem arz etmektedir.

Mishra ve Morissey (1990) çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven ilişkisinde dört adet unsurun önem arz ettiğini belirtmektedirler. Bunlar; iletişimde açıklık, karar alma sürecinde çalışanların katılımını sağlama, kritik bilgilerin karşılıklı paylaşımı ve duyguların doğru bir şekilde karşı tarafa yansıtılmasıdır. Bu bağlamda örgüt içerisindeki güven ortamının temelinde iletişim ve bilgi akışı yer almaktadır. İletişim ve bilgi akışının doğru bir şekilde işlemediği örgütlerde, çalışanların yöneticilerine ve diğerlerine güven duymaları beklenmemelidir (Mishra ve Morissey, 1990, s. 444-448). Gilbert ve Tang (1998) tarafından yapılan bir çalışmada, iletişimin bir alt boyutu olarak çalışma takımı bağlılığının örgütsel güveni etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür. Araştırmacılara göre örgütsel güvenin sağlanması için örgüt içerisinde takımların oluşturulması ve bu takımlar arasında bir ödüllendirme sisteminin inşa edilmesi önemlidir. Çeşitli sorunlara ve çözülmesi gereken problemlere karşı takım halinde bir arada çalışarak çözüm bulmaya çalışan bireylerin, zaman içerisinde takımlarına ve takım çalışmasına olan bağlılıkları artacaktır. Bu durum, örgütsel güvenin gelişimine de zemin hazırlayabilecektir (Gilbert ve Tang, 1998, s. 327-329).

McCauley ve Kuhnert (1992) ABD’de faaliyet gösteren bir eğitim kurumunda çalışmakta olanların katılımı ile ortaya koydukları araştırmalarında, yönetime güveni etkileyen çeşitli değişkenleri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre profesyonel gelişim olanakları, katılımcılık, iş güvencesi, üst yönetimin sağladığı örgütsel destek ve açık bir iletişim süreci, yönetime olan güven üzerinde etkilidir. Araştırmacılara göre çalışanlar, yönetime güven duyma kararı almak için sürekli olarak örgüt ortamını izlemektedirler. Eğer ki örgüt ortamında yöneticilerin çalışanlara yüksek düzeyde güven duyması teşvik ediliyor ve bu yönde uygulamalar geliştiriliyorsa, çalışanlarda aynı şekilde yönetime ya da yöneticilere güven duyacakları ifade edilmiştir (McCauley ve Kuhnert, 1992, s. 273-279).

Halis ve diğerlerinin (2007) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, “kararlara katılım ve olumlu geribildirim” ile “yetkilendirme” unsurlarının örgütsel güveni etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda çalışanların karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanması, kendi alanlarında yetkilendirilmesi ve ortaya koydukları iş performansı ile ilgili geri bildirim almalarının sağlanması durumunda, örgütlerine olan güven düzeyleri de artış göstermektedir (Halis vd., 2007, s. 201-202). Yine ülkemizde yapılan bir başka çalışmada, takım çalışması ve örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Takım çalışmasının birer alt

boyutu olarak; “iletişim”, “yeniliğe açıklık” ve “katılım ve güven” kavramları ele alınmıştır. ağrı merkezi çalışanlarının örneklem olarak yer aldığı araştırma sonuçlarına göre, takım çalışmasının tüm alt boyutlarının yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte olan güven ile olumlu yönde bir ilişki halinde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda takım çalışmasının örgütsel güveni etkileyen bir değişken olduğu ve takım çalışmasına ilişkin boyutlara yönelik algıların olumlu yönde artmasına paralel olarak hem örgütsel güven düzeylerinin hem de örgütsel güvenin birer alt boyutu olarak yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte olan güven düzeylerinin artış gösterdiği belirlenmiştir (Işık, 2014, s. 75-105). Bu araştırmalardan yola çıkarak; katılımcılığın, yetki devrinin ve iletişimin örgütsel güveni etkileyen birer faktör olduğu söylenebilir.

Tan ve Lim (2009) rgtsel güveni, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven olmak üzere iki boyut etrafında ele almışlardır. Araştırmacılar bu iki boyut arasındaki ilişkiyi ve çalışma arkadaşlarına güven duymaya neden olan faktörleri de incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre çalışma arkadaşlarının yardımsever ve dürüst olduklarına yönelik algı düzeyi ile onlara duyulan güven düzeyi arasında; ayrıca çalışma arkadaşlarına olan güven ile örgüte olan güven arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışma arkadaşlarına güven duyan bireyler, aynı zamanda örgütlerine de güven duymaktadırlar. Araştırmacılar bu durumu çalışma ortamında meydana gelen “sosyal bir etki” olarak açıklamaktadır. Aynı araştırmada çalışma arkadaşlarına olan güven ile bazı örgütsel sonuçlar (duygusal bağlılık ve iş performansı) arasındaki ilişkide, örgüte olan güvenin aracılık rolü oynadığı saptanmıştır (Tan ve Lim, 2009, s. 54-61).

Develioğlu ve imen (2012) tarafından ülkemizde yapılan bir çalışmada, örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre işletmelerin “disiplin ve şikayetleri ele alma”, “sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları oluşturma” ve “insan kaynağı bulma ve seçme” ile ilgili sorumlulukları, hem st yöneticiye olan güveni hem de örgüt yönetimine olan güveni etkilemektedir. Bunun yanında işletmelerin “alışanların başarılarının değerlendirilmesi” ile ilgili sorumluluklarının sadece st yöneticiye olan güveni etkilediği; “eğitim ve kariyer geliştirme” konusundaki sorumluluklarının ise sadece örgüt yönetimine olan güveni etkilediği belirlenmiştir (Develioğlu ve imen, 2012, s. 146-148). İlgili araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gerekli önlemlerin alınması ve böylece sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması durumunda, örgütsel güvenin oluşumuna önemli bir katkı sağlanacağı ifade edilebilir.

Bazı çalışmalarda örgütsel güvenin kaynağı olarak liderlik ya da liderlik davranışları incelenmiştir. Podsakoff ve diğerleri (1996) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışlarının bazı örgütsel sonuçlara olan yansımaları çeşitli endüstri kollarındaki şirketlerin çalışanları üzerinden incelemeye tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular; çalışanlara uygun bir model olma, grup hedeflerini gerçekleştirmede teşvik etme ve bireysel destek sağlama şeklinde dönüşümcü lider davranışları gösteren yöneticilere olan güven düzeyinin, bu davranışları ortaya koymayanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (Podsakoff vd., 1996, s. 276-277). Bu konuda bir diğer çalışma Pillai ve diğerleri (1999) tarafından icra edilmiştir. İlgili araştırmada bazı liderlik tipleri, örgütsel sonuçlar, adalet algısı ve güven algısı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu konuda bir model geliştirilmiştir. Elde edilen bulgular çalışanların adalet ve güven algılarında, dönüşümcü liderlik özelliklerinin olumlu yönde etkili olduğunu göstermiştir. Araştırmacılara göre dönüşümcü liderler, dayanışma ve ortak bir vizyon geliştirme üzerine eğilerek çalışanların adalet algılarının yükselmesini sağlar ve böylece lidere ya da yöneticiye olan güven inşa edilir (Pillai vd., 1999, s. 923).

Liderlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bir diğer çalışmada, dönüşümcü ve etkileşimsel liderliğe yönelik algıların yöneticiye ve örgüte olan güveni olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda yöneticilerin dönüşümcü veya etkileşimsel liderlik özellikleri göstermesi, çalışanlar açısından güvenilir olarak değerlendirilebilmeleri açısından önemli rol oynamaktadır. İlgili araştırmada etkileşimsel liderliğe yönelik algının, dönüşümcü liderliğe göre daha yüksek olduğu ve bu bağlamda örgüte olan güvende etkileşimsel liderliğin daha etkili olduğu görülmüştür. Bu sonucun nedeni olarak, örneklemin büyük çoğunluğunu mavi yakalıların oluşturması ve eğitim düzeyinin düşüp, yaş düzeyinin artmasına paralel olarak “yeniliğe kapalı olma” durumunun ortaya çıkması gösterilmiştir. Genel bir ifadeyle etkileşimsel liderler, geleneklere ve geçmişe bağlıdırlar. Ödül ve ceza sistemine önem verip, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı yönleri ile çok az ilgilenirler (Gümüş, 2010, s. 80-88). İlgili çalışmadan yola çıkarak dönüşümcü ve etkileşimsel liderlik davranışlarından hangisinin örgütsel güveni daha çok etkilediğini tayin ederken, işletme çalışanlarının “yeniliğe” ya da “değişime” yönelik bakış açılarının belirleyici olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel adalet algısı örgütsel güveni etkileyen bir diğer değişkendir. En basit tanımıyla örgütsel adalet, örgüt üyelerinin yönetsel uygulamaları etik ya da ahlaki yönden değerlemeleri ile elde edilen bir sonuçtur. Yapılan çalışmalar örgütsel adaletin genellikle üç adet alt

bileşenden meydana geldiğini göstermektedir. Bu bileşenlerden birincisi, kazanımların adil bir şekilde bölüştürülmesini ve tüm örgüt üyelerinin ortaya koyduğu performansa göre ödüllendirilmesini esas alan dağıtımsal adalet kavramıdır (Cropanzano vd., 2007, s. 35-37). İkinci olarak işlemsel adalet, örgüt içerisinde alınan kararların ve yapılan işlemlerin adil olduğuna yönelik kişisel bir algılamadır (Hubbell ve Chory-Assad, 2005, s. 50). Son olarak etkileşimsel adalet, bireylerin doğru bilgi paylaşımında bulunması ve nezaketsiz söylemlerden kaçınması ile ilgilidir. Etkileşimsel adalet, örgüt içerisindeki iletişim sürecinin önemini vurgulamaktadır (Cropanzano vd., 2007, s. 38).

Hubbell ve Chory-Assad (2005) tarafından farklı işkollarında çalışmakta olan bireylerin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalete yönelik algıların hem yönetime olan güveni, hem de örgüte olan güveni belirleyen birer unsur olduğunu göstermiştir. Ayrıca işlemsel adalet algısının her iki güven boyutu üzerindeki belirleyiciliği, diğer örgütsel adalet boyutlarına göre daha güçlüdür. Araştırmacılara göre verilen kararların adil ya da doğru olduğuna yönelik algılar, örgütsel güvenin geliştirilmesinde önemli bir paya sahiptir (Hubbell ve Chory-Assad, 2005, s. 59-63). Örgütsel adalet ile ilgili bir diğer çalışma, elektrik ürünleri imalatında önde gelen bir firmanın çalışanları ile ülkemizde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların örgütsel güven düzeylerinin artışında işlemsel ve dağıtımsal adalet algılarının anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bir önceki çalışmada olduğu gibi, işlemsel adaletin güven üzerindeki etkisi dağıtımsal adalete göre daha fazladır (İşcan ve Sayın, 2010, s. 209-210).

Ülkemizde yapılan bir başka çalışmada etik iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Bir üretim işletmesinde çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların etik iklime yönelik algıları; yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkiye sahiptir (Büte, 2011, s. 186-188).

Örgütsel güveni etkileyen bir diğer değişkende kurumsal imajdır. Polat ve Hezer (2011) bu konu ile ilgili olarak farklı okullarda yer alan öğretmenlerin, öğrencilerin ve onların velilerinin katılımı ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Elde edilen sonuçlar, kurumsal imaj algısının örgütsel güveni etkileyen bir faktör olduğunu göstermiştir. Özellikle kurumsal imajın alt boyutları olan kalite imajı ve ilişki imajı, güven düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Polat ve Hezer, 2011, s. 152).

İncelenen bu çalışmalardan yola çıkarak örgütsel güven üzerinde etkili olan bazı temel değişkenler; iletişim, katılımcılık, kariyer olanakları, takım çalışması, çalışanlara karşı sosyal sorumluluklar, liderlik özellikleri, adalet algısı, kurumsal imaj algısı ve etik iklim şeklinde ifade edilebilir. Yöneticiler bu unsurları dikkate alıp her türlü örgütsel faaliyeti bu unsurların etrafında şekillendirerek, örgütsel güvenin gelişimine zemin hazırlayabilirler.

2.6. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Günümüzün dünyasında sürekli değişmekte olan rekabet koşulları düşünüldüğünde, örgütlerin başarı göstermelerinde en büyük payın sinerji oluşturmalarına ait olduğu ifade edilebilir. İşletmelerin sosyal sermayesinin temel yapı taşı olan güven, örgüt içerisindeki ilişkileri düzenleyen ve bu ilişkileri bir arada tutan temel bir unsurdur. Güven olgusunun yer almadığı bir örgüt, hedeflerini gerçekleştirmekte ve çeşitli fonksiyonlarını yerine getirmekte zorlanacaktır (İşcan ve Sayın, 2010, s. 212). Bu bağlamda örgütsel güveni etkileyen faktörlerin önemi, örgütsel güvenin sonuçları dikkate alınarak anlaşılabilir. Literatürde örgütsel güvenin sonuçları ile ilgili pek çok çalışma bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel güvenin bazı önemli sonuçlarına yer verilmiştir.

Yapılan bazı araştırmalar, örgütsel güvenin önemli bir sonucu olarak örgütsel bağlılığa işaret etmektedir. Örgütsel bağlılık kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkı sağlayan örgütsel amaçlara olan bağlılığı, örgütsel amaçlara hizmet etmesi, örgüt için özverili davranması ve örgüt ile kendisini özdeşleştirmesi ile ilgili duygu ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2010, s. 555). Meyer ve Allen'a (1991) göre örgütsel bağlılığın üç alt bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi devam bağlılığıdır. Devam bağlılığı, kişinin işyerinden ayrılması durumunda elde edeceği maliyetlerden ötürü oluşmaktadır. Bir başka deyişle kişinin ihtiyaçları, örgüte olan bağlılığına neden olmaktadır. Bir diğer bağlılık türü olan duygusal bağlılık ise, kişinin örgütü ile özdeşleşmesini ve duygusal olarak ona bağımlı hale gelmesini ifade etmektedir. Burada ihtiyaç yerine gönüllülük ya da isteklilik söz konusudur. Son olarak normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı bir yükümlülük ya da görev olarak görmesi ile ortaya çıkmaktadır. Birey, örgütün devamı için kendisini gerekli görmekte ve ayrılması durumunda etik olmayan bir davranışta bulunacağını düşünmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Cook ve Wall (1980) mavi yakalı çalışanların katılımı ile güven ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları, güven ve bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Araştırmacılar örgütsel güveni, çalışma ortamındaki kişilerarası ilişkilerden

yola çıkarak çalışma arkadaşlarına güven ve yönetime olan güven olmak üzere iki alt boyut etrafında ele almıştır. Örgütsel bağlılık ise örgütsel kimlik, örgütsel ilgi ve örgüte karşı sadakat olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Elde edilen bulgular hem yönetime hem de çalışma arkadaşlarına olan güvenin; örgütsel bağlılığı tüm alt boyutları ile belirleyen birer faktör olduğunu göstermiştir (Cook ve Wall, 1980, s. 43-47). Dirks ve Ferrin (2002) tarafından ortaya konan bir başka çalışmada, yönetime olan güvenin çeşitli örgütsel sonuçlara olan yansımaları incelenmiştir. Araştırmacılar toplamda 106 adet çalışmayı bir araya getirerek meta analiz uygulaması gerçekleştirmişlerdir. İlgili çalışmada yönetime olan güven, iki alt boyut etrafında değerlendirilmiştir. Bunlardan birincisi direkt lidere (tepe yöneticisi) olan güven, diğeri ise örgütsel liderliğe (yönetim kurulu, üst yöneticiler topluluğu gibi) olan güvendir. Araştırmacılar daha önce yapılmış olan çalışmalardan elde ettikleri bulgular doğrultusunda, yönetime olan güven ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Daha detaylı bir analize göre örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel liderliğe güvenin etkisinin, direkt lidere güvenden daha fazla olduğu belirlenmiştir (Dirks ve Ferrin, 2002, s. 619-620).

Demirel (2008) tarafından ülkemizde yapılan ve tekstil sektöründe çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel güven ve bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular örgüte olan güven ile yöneticiye olan güvenin, çalışanların duygusal ve devam bağlılıkları üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılık ile örgüte ve yöneticiye olan güven arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı da saptanmıştır (Demirel, 2008, s. 189-191).

Örgütsel güvenin sonuçlarından biri de örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüt içerisindeki ödül sistemine bağlı olmaksızın, her türlü örgütsel işlemlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997, s. 86). Pillai ve diğerlerinin (1999) geliştirdiği model çalışmasında güven algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Araştırmacılara göre yöneticiye ya da lidere olan güvenin karşılığında, yine yöneticiye veya içinde bulunan çalışma grubuna karşı vatandaşlık davranışları da beraberinde gelmektedir. Aynı araştırmada dönüşümcü liderlik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide, adalet ve güven algılarının aracılık rolü oynadığı saptanmıştır (Pillai vd., 1999, s. 921-924). Dirks ve Ferrin'in (2002) çalışmasında da direkt lidere (tepe yöneticisi) olan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutu olan

özgecilik (başkalarını düşünme) arasında olumlu yönde ilişki olduğu belirlenmiştir (Dirks ve Ferrin, 2002, s. 620).

Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedefleyen bir diğer çalışma ülkemizde yapılmıştır. Sağlık kurumlarında çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları; özgecilik, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve nezaket olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel güvenin alt boyutları ise örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular örgüte olan güven ve vicdanlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin yokluğu haricinde, diğer güven boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki anlamlı etkisini ortaya koymuştur. Bu bağlamda örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli bir belirleyicisidir (Tokgöz ve Seymen, 2013, s. 69-71).

Örgütsel güven, çalışanların iş performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Dirks ve Ferrin'in (2002) meta analiz çalışmasında, güven boyutlarının iş performansına olan olumlu etkisini gözlemlenmiştir. Direkt lidere ya da tepe yöneticisine olan güvenin iş performansına etkisi, örgütsel liderliğe göre daha fazladır (Dirks ve Ferrin, 2002). Ülkemizde Büte (2011) tarafından yapılan bir çalışmanın bulguları da örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven, bireysel performans üzerinde olumlu yönde etkiye sahiptir. Çalışma arkadaşlarına güven boyutunun ise bireysel performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Büte'ye (2011) göre bireysel performansı arttıran bir çalışma ortamının temelinde, güven olgusu bulunmaktadır. Güven, daha uzun süre ve gönüllü olarak işletmede kalma yönünde bir istek uyandırmaktadır. Bu durum, bireysel performansa da zemin hazırlamaktadır (Büte, 2011, s. 186-188).

Ülkemizde yapılan bir başka çalışma, örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. İlgili araştırma otel çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel güven; yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç alt boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışanların kendilerini korumaya ve korkuya bağlı sessizlik düzeyleri ile yöneticiye ve işletmeye olan güven düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların ilgisizlik ve boyun eğmeye bağlı olarak sessiz kalmalarında, yöneticiye olan güven düzeylerinin düşük olmasının etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların ilişkileri korumak için sessiz kalmayı

tercih etmeleri ile yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına olan güven düzeyleri arasındaki negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacıya göre genel olarak yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duymayan çalışanların, iş ile ilgili fikirlerini ifade etmekten kaçınmaları ve bu bağlamda sessiz kalmayı tercih etmeleri söz konusu olabilmektedir (Akgündüz, 2014, s. 190-194).

Bazı araştırmalar, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Dirks ve Ferrin'in (2002) meta analiz çalışmasında, hem tepe yöneticisine hem de örgütsel liderliğe olan güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir (Dirks ve Ferrin, 2002, s. 620). Ülkemizde yapılan ve otel çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bir başka çalışmanın bulguları da örgütsel güvenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Araştırmacıya göre konaklama işletmelerinde işgücü devir oranını en aza indirmek ve çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlayarak, performanslarını arttırabilmek için örgüte olan güven duygularını güçlendirmek gerekmektedir (Yazıcıoğlu, 2009, s. 242-247).

Örgütsel güvenin bir diğer sonucu da değişime karşı direnci hafifletmesidir. Bu konuda ülkemizde yapılan bir çalışma, bilişim sektöründe çalışmakta olan işgörenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel güvenin yöneticiye olan güven ile “yetkilendirme ve olumlu geri bildirim” boyutlarının değişime olan bakış açısını değiştirdiğini göstermiştir. Bu bağlamda örgütüne ve yöneticisine güven duyan bir çalışan, örgüt içerisinde icra edilen değişim süreçlerine yönelik olumlu yaklaşımlar sergilemektedir. Araştırmacının elde ettiği bulgulara göre güvenin, örgüte olan bakış açısını etkileyen önemli bir unsur olduğu ifade edilebilir (Olçay, 2010, s. 90-95). Ülkemizde sağlık sektörü çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları, örgütsel güvenin işe yabancılaşmaya olan negatif yönlü etkisini göstermiştir (İşçi vd., 2013, s.104-105).

İş tatmini ile örgütsel güven arasındaki ilişki bir başka sonuçtur. Pillai ve diğerlerinin (1999) çalışmasında güven algısı ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Pillai vd., 1999, s. 915). Yazıcıoğlu'nun (2009) elde ettiği bulgular da otel çalışanlarının örgütsel güven ve iş tatminlerinin olumlu yönde ilişki halinde olduğunu göstermiştir (Yazıcıoğlu, 2009, s. 242). İşcan ve Sayın (2010) tarafından ortaya konan çalışmada yöneticiye ve örgüte olan güven ile iş tatmini arasında yüksek düzeye ve olumlu yönde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 209). Sonuç olarak örgütsel

güvenin yüksek düzeyde yer aldığı bir çalışma ortamının iş tatminine zemin hazırladığını ifade etmek mümkündür.

2.7. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

İş tatmini kavramı hem çalışanların hem de araştırmacıların ilgi alanına giren önemli bir konudur. İş tatmini özellikle örgütsel davranış alanında en çok incelenmiş olan konulardan bir tanesidir. Örgüt teorisi içerisinde iş tatmini, iş tasarımı, denetime kadar her türlü örgüt fonksiyonu ile ilişki halinde olan temel yapı taşlarından biridir. Literatür incelendiğinde, iş tatmini ile ilgili binlerce bilimsel çalışmaya ulaşmak mümkündür (Spector, 1997, s. 2). İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmaların temelinde, “insanların neden çalıştığı” sorusunun cevabı aranmıştır (Sweeney vd., 2002, s. 51).

Tatmin sözcüğünün kelime anlamı, istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama veya doygunluğa erme şeklinde ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). Tatmin sözcüğü tamamen öznel ya da kişisel bir durumu ifade etmektedir. Bu bağlamda bir kişinin tatmin olup olmadığı ancak kendisi tarafından bilinebilir ve bireyin içsel huzura ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, s. 198).

Spector’a (1997) göre iş tatmini, bireyin yaptığı işe ve bu işin farklı yönlerine yönelik hislerini yansıtmaktadır (Spector, 1997, s. 2). Bir başka tanıma göre iş tatmini, yapılan iş ile ilgili olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmedir (Weiss, 2002, s. 175). Oshagbemi’ye (2000) göre iş tatmini, bireyin elde ettiği sonuçlarla daha önce belirleyip arzu ettiği sonuçları kıyaslaması sonucunda ortaya çıkan duygusal bir tepkimedir. Ayrıca iş tatmini, bireylerin fiziksel ve ruhsal yönden iyi olmaları açısından önem arz etmektedir. Çalışmak, insan hayatının önemli bir parçasıdır. Birey, hayatının büyük bir bölümünü çalışma ortamında geçirmektedir. Bu bağlamda iş tatminine neden olan faktörleri doğru bir şekilde analiz etmek, kayda değer sayıda kişinin iyi olma haline olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Oshagbemi, 2000, s. 88-89).

Yukarıda yer alan tanımların ışığında, bireyin kişisel arzuları ile yaptığı işin nitelikleri arasındaki uyum sonucunda iş tatmini olgusunun ortaya çıktığı ifade edilebilir. Bunun yanında bireyin işine karşı hissettiği olumsuz duygular da iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Yelboğa, 2007, s. 2).

Luthans'a (1992) göre iş tatmininin üç önemli bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenlerin açıklamaları aşağıdaki gibidir (Luthans, 1992, s. 114):

- İş tatmini, yapılan işe yönelik duygusal bir yanıttır. Bu nedenle görülemez, ancak ifade edilebilir.
- Genel olarak iş tatmini, elde edilen çıktılarının beklentileri ne ölçüde karşıladığı ile ilgilidir. Örneğin bir departmanda çalışmakta olan bireyler, diğer departmanların çalışanlarına göre daha fazla gayret gösterip buna karşılık daha az ücret aldıklarını düşünürlerse, hem yaptıkları işe hem yönetime hem de çalışma arkadaşlarına yönelik olumsuz bir tutum içerisine girmeleri söz konusu olabilir. Bir başka deyişle bu durum, iş tatminsizliği yaşamalarına neden olabilir. Ancak bu bireyler adil bir şekilde ücret aldıklarını düşünür ve kendilerine doğru yönde davranıldığına inanırlarsa, bu durumda da iş tatmini duymaları söz konusu olacaktır.
- İş tatmini olgusu, birbirleri ile ilişki halinde bulunan bazı tutumları da beraberinde getirmektedir. Bu tutumlardan en önemlileri; iş, ücret, yükselme imkanları, yönetim anlayışı ve çalışma arkadaşları ile ilgilidir.

İş tatmini hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli olan bir olgudur. Spector'a (1997) göre iş tatmini üzerine eğilmenin pek çok gerekçesi bulunmaktadır. Bu gerekçelerden biri, genel ahlak kuralları ile ilgilidir. Ahlak kuralları çerçevesinde herkese adil ve nezaketli bir şekilde davranmak gereklidir. İş tatmini de bu davranışların ekseninde ortaya çıkan bir sonuçtur. İş tatmini üzerine eğilmenin bir diğer gerekçesi ise ortaya koyduğu kazanımlar sonucu anlaşılmaktadır. İş tatmini, çalışanların her türlü işletme fonksiyonuna yönelik davranışlarını etkilemektedir. Çünkü iş tatmini, bir anlamda çalışanların duygu durumlarını yansıtmaktadır. Çalışanların duygu durumları, işletmenin etkinlik ve verimliliğini etkileyen davranışları üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu bağlamda iş tatmini, işletmenin genel etkinliğini yansıtan bir faktör olarak da kabul edilebilir (Spector, 1997, s. 2).

Akıncı'ya (2002) göre iş tatmininin en önemli özelliği, dinamik olmasıdır. Çalışanların iş tatmini bir kez sağlandıktan sonra, bu durum gözden uzak tutulmamalıdır. Çünkü iş tatmini kısa bir sürede elde edilebildiği gibi aynı sürede hatta daha kısa bir sürede yok olabilir. Bir işletmenin işlevlerinde sorun olduğunu gösteren en önemli veri, iş tatminsizliğidir. İş

tatminsizliği; iş yavaşlatma, verimsizlik, disiplinsizlik vb. gibi örgütsel sorunlara neden olur. Bu bağlamda yöneticiler, astların ya da çalışanların iş tatmini düzeylerinin yüksek olması için bazı yönetsel davranışlarda bulunurlar. Hem bireylerin kişisel hedeflerine hem de örgütsel hedeflere ulaşmada iş tatmininin önemi büyüktür. Bu bağlamda iş tatminine neden olan unsurlara yönelik sağlıklı bilgi sahibi olmak gerekmektedir (Akıncı, 2002, s. 3-4).

2.8. İş Tatminini Etkileyen Bazı Faktörler

Bu başlık altında, bazı araştırmaların sonuçlarından yola çıkarak iş tatminine etki eden çeşitli değişkenler ele alınmıştır. İş tatminini etkileyen değişkenler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

2.8.1. Bireysel Faktörler

Genel bir ifadeyle iş tatminine etki eden bireysel faktörler; kişilik özellikleri, aile unsuru, eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde bulunulan sosyal yapı ve sosyal çevre şeklinde ifade edilebilir. Bireysel faktörler, bireyleri birbirlerinden farklı kılan unsurlardır. Ayrıca bireylerin yaşam tarzlarını etkileyen bu faktörlerin, örgütlerine karşı tutumlarını da etkilemesi söz konusu olmaktadır (Akıncı, 2002, s. 4). Çalışmanın bu başlığında çeşitli araştırmalardan elde edilen bulguların ekseninde, iş tatminini etkileyen bazı bireysel faktörler incelenmiştir.

Hodson (1989) iş tatminini etkileyen faktörleri ve cinsiyete göre iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma ortaya koymuştur. Farklı iş alanlarında çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada, kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada iş tatminine etki eden faktörler, iş ile ilgili bazı karakteristik özelliklere göre incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadınların işlerine yönelik prestij algıları, kontrolleri dışında kalan olaylarda sorumluluk alma eğilimleri ve işlerinin karmaşık olduğuna yönelik algılarıyla birlikte eğitim, gelir ve yetki düzeyleri erkeklerden daha düşüktür. Bunun yanında kadınlar yönetimden daha çok destek gördüklerini belirtmişlerdir. Araştırmacıya göre kadınların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni bu faktörlerdir (Hodson, 1989, s. 390-391).

Oshagbemi (2000) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, cinsiyet değişkeni ile çalışma arkadaşlarının davranışlarından kaynaklanan iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur (Oshagbemi, 2000, s. 95). Sweeney ve diğerlerinin (2002) ortaya koyduğu çalışma ise çalışanlara yardım

ve asistanlık yapan kuruluşlarda yer alan uzmanların katılımı ile gerçekleştirilmiştir. İlgili çalışmada cinsiyete göre iş tatmini düzeyinin farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını belirten kadın katılımcıların iş tatmini düzeylerinin, katılımcıların genel iş tatmini düzeyleri ortalamasına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Sweeney vd., 2002, s. 55-57). Scott ve diğerlerinin (2005) tarımsal büyüme uzmanlarının katılımı ile icra ettikleri araştırmanın bulgularına göre, iş tatmininin alt boyutları olan iş güvencesi tatmini ve ücret tatmini düzeyleri, kadın çalışanlarda anlamlı ölçüde daha yüksektir (Scott vd., s. 108-109). Kim ve diğerlerinin (2009, s. 616) otel çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışmada, cinsiyete göre iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Ülkemizde yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre iş tatminine yönelik farklı sonuçlar mevcuttur. Toker'in (2007) otel çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçları, kadın ve erkek katılımcıların iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur (Toker, 2007, s. 103). Benzer bir sonuç, Koç ve Yazıcıoğlu'nun (2011) kamu ve özel sektör çalışanları üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmada görülmüştür (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 51). İşcan ve Sayın'ın (2010) imalat sektörü çalışanlarının katılımı ile ortaya koydukları araştırmanın sonuçları, kadınların beşeri ilişkilere yönelik iş tatmini düzeylerinin erkeklere göre anlamlı ölçüde daha yüksek olduğunu göstermiştir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 211). Yine ülkemizde otel çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre iş tatmininin alt boyutları olarak ele alınan yöneticiden tatmin, çalışma arkadaşlarından tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin ve ücretten tatmin düzeyleri, erkek katılımcılarda anlamlı ölçüde daha yüksektir (Koç vd., 2009, s. 154). Görüldüğü gibi hem yurt içinde hem de yurtdışında yapılan çalışmalar, iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki üzerine farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

İş tatminini etkileyen bir diğer bireysel faktör yaş düzeyidir. Oshagbemi'nin (2000) çalışmasında akademisyenlerin yaş düzeyinin artmasına paralel olarak, çalışma arkadaşlarından kaynaklanan iş tatmini düzeylerinin de artış gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmacı bu sonucun nedenini, belirli bir yaşa ulaşmış bireylerin diğer çalışma arkadaşlarına karşı daha toleranslı olmalarına bağlamaktadır (Oshagbemi, 2000, s. 98-99). Scott ve diğerleri (2005, s. 109) ise yaş düzeyi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Aynı sonucu Kim ve diğerleri de (2009, s. 616) elde etmişlerdir.

Ülkemizde otel çalışanlarının katılımı ile yapılan çalışmalar da farklı sonuçlar göstermektedir. Toker (2007) ileriki yaşlarda iş tatmini düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmacıya göre bu durumun nedeni, çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle birlikte elde ettikleri iş deneyimi sonucunda kurumlarına olan uyumlarının artması olarak gösterilebilir (Toker, 2007, s. 101-103). Koç ve diğerleri de (2009) yaş değişkenine göre iş tatmini boyutlarını incelemişler ve yöneticiden tatmin boyutunda 20-25 yaş grubundaki katılımcıların daha yüksek bir düzeyde iş tatmini duyduklarını görmüşlerdir. İşin niteliğinden dolayı tatmin ile yönetsel yaklaşım ve ücretten tatmin düzeyleri, 41 ve üzeri yaş grubunda en yüksek seviyededir. Çalışma arkadaşlarından kaynaklanan iş tatmini düzeyinin ise yaş gruplarına göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Koç vd., 2009, s. 153). Üngüren ve Doğan'ın (2010) elde ettiği bulgular, 18-25 yaş grubundaki katılımcıların % 93'ünün, diğer katılımcıların da % 83'ünün işlerinden memnun olduğu göstermektedir. Dolayısı ile yaşın artmasına paralel olarak, düşük bir oranda iş tatmini düzeyi de azalmaktadır. Ayrıca 18-25 yaş üzerindeki katılımcıların iş tatmin düzeyleri, görev aldıkları pozisyona göre değişebilmektedir. Çünkü yönetim kademesinde çalışmakta olan katılımcıların iş tatminleri, departman çalışanlarının iş tatminlerine göre daha yüksektir (Üngüren ve Doğan, 2010, s. 48). Benzer bir sonuç, Kim ve diğerlerinin (2009) otel çalışanları ile yurtdışında gerçekleştirdikleri çalışmada görülmüştür. Yönetici pozisyonunda olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin, diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kim vd., 2009, s. 616). Koç ve Yazıcıoğlu'nun (2011) yaş değişkenine göre elde ettiği bulgular, kamu sektöründe çalışanlar ve özel sektörde çalışanlar olmak üzere ayrıma tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular, özel sektörde yaş değişkenine göre iş tatmini düzeyinin farklılaşmadığını buna karşılık kamu sektöründe yaş düzeyinin arttıkça iş tatmininin azaldığını göstermiştir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 53).

Medeni duruma göre iş tatminine ilişkin araştırmaların farklı sonuçları mevcuttur. Hodson'ın (1989) elde ettiği bulgulara göre evli olmak, iş tatminine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Aynı araştırmada altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların iş tatmini düzeylerinin, erkeklere göre daha düşük olduğu da görülmüştür. Araştırmacıya göre küçük yaşta çocuk sahibi olan kadınlar, çocuklarına ilgi gösterme konusunda kendilerini sorumlu hissetmektedirler. Bu durum, iş tatminlerine de yansımaktadır (Hodson, 1989, s. 393). Scott ve diğerleri ise (2005) medeni duruma göre iş tatmininin farklılaşmadığını saptamışlardır (Scott vd., 2005, s. 109).

Toker'ın (2007) çalışmasında bekar ve evli çalışanların iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Toker, 2007, s. 104). Üngüren ve Doğan (2010), bekar katılımcıların işlerinden memnun oldukları, evli katılımcıların ise işlerinden memnun olmadıkları bulgusuna ulaşmıştır (Üngüren ve Doğan, 2010, s. 45). İşcan ve Sayın'ın (2010) elde ettiği bulgular ise boşanmış ve bekar katılımcıların iş tatmini düzeylerinin evli olanlara göre anlamlı bir ölçüde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırmacılara göre evli çalışanların sahip oldukları ailevi sorumluluklar, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkileyen bir neden olabilir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 212).

Çalışmalarda katılımcıların eğitim durumlarına göre iş tatmini düzeyleri de incelenmektedir. Hodson'ın (1989) elde ettiği bulgularda, eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak iş tatmininin olumsuz yönde etkilendiği görülmüştür (Hodson, 1989, s. 392). Scott ve diğerleri (2005) eğitim düzeyine göre iş tatmininin farklılaşmadığını belirlemişlerdir (Scott vd., 2005, s. 109). İşcan ve Sayın'ın (2010) çalışmasında, eğitim düzeyinin artması ile iş tatmininin de artış gösterdiği ortaya konmuştur (İşcan ve Sayın, 2010, s. 212).

Ülkemizde otel çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bazı araştırmaların sonuçları ise şu şekildedir: Toker'ın (2007) elde ettiği bulgular, katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş tatminlerinin değişebileceğini göstermiştir. Özellikle lise mezunu çalışanların iş tatmini düzeyleri, üniversite mezunu çalışanlara göre daha yüksektir. Aynı çalışmada turizm eğitimi almış olup olmamanın, iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre turizm eğitimi almamış olan katılımcıların iş tatmini düzeyi, turizm eğitimi alanlara göre daha yüksektir. Araştırmacıya göre turizm üzerine eğitim almış olan katılımcıların yüksek beklenti içerisinde olmaları ve buna karşılık bu beklentilerin yeterince karşılanmaması, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkileyen bir neden olarak kabul edilebilir (Toker, 2007, s. 101-104). Üngüren ve Doğan da (2010) benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Bekar katılımcılara göre genel iş tatmini düzeyleri daha düşük olan evli katılımcıların iş tatminleri üzerinde, turizm eğitimi almış ya da almamış olmalarının önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Yine elde edilen bulgulara göre turizm eğitimi alanların iş tatmini düzeyleri, turizm eğitimi almayanlara göre daha düşük bir seviyededir (Üngüren ve Doğan, 2010, s. 48). Koç ve Yazıcıoğlu (2011) ise eğitim durumuna göre iş tatmininin anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemişlerdir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 52).

Yukarıdaki çalışmaların bazılarında, örneklemi oluşturan katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre iş tatminleri de incelenmiştir. Kim ve diğerleri (2009) otel çalışanlarının kurumlarındaki çalışma sürelerine göre iş tatminlerinin farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır (Kim vd., 2009, s. 616). Koç ve Yazıcıoğlu'nun (2011) elde ettiği bulgulara göre kamu sektöründe kurumdaki toplam çalışma süresi arttıkça, iş tatmini azalış göstermektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 54).

Yapılan bazı araştırmalarda kişilik özellikleri ve iş tatmini ilişkisi incelenmiştir. İş tatmini memnuniyet duygusu üzerine kurulu kişisel bir sonuçtur. Bu bağlamda kişiliğin duygusal yönü ile ilişki halindedir. Bireylerin mevcut psikolojik durumlarının yanında kişilik özellikleri de çalışma hayatlarını etkileyebilir ve iş tatminleri üzerinde olumlu ya da olumsuz yönde etkiye bulunabilir. Bazı örgütlerde kişilik özellikleri; işe alımlarda ve kurum içi terfilerde dikkate alınmaktadır (Dormann ve Zapf, 2001, s. 484). Yapılan bazı çalışmalar kişilik özellikleri ve iş tatmini ilişkisini açıklamaya çalışırken, beş faktör kişilik kuramını esas almaktadır. Örneğin Judge ve diğerleri (2002) tarafından ortaya konan bir çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre duygusal denge ve dışadönüklük, iş tatmini üzerinde en güçlü etkiye sahip olan kişilik özellikleridir. Yine beş faktör modelinden sorumlu kişilik özelliğinin, iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir unsur olduğu görülmüştür. Sosyal uyumlu ve deneyime açık kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında ise zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmacılara göre duygusal yönden dengeli ve dışadönük olmak, mutlu bir kişiliğin temel özellikleridir. Mutluluk da iş tatminine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Judge vd., 2002, s. 533-534).

Sudak ve Zehir (2013) tarafından akademisyenlerin katılımı ile gerçekleştirilen bir araştırmada; beş faktör kişilik özellikleri, duygusal zeka ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre beş faktör kişilik modelinden sosyal uyumlu, sorumlu ve duygusal dengeli kişilik özellikleri, iş tatmini üzerinde olumlu ve anlamlı yönde bir etkiye sahiptir. Dışadönük ve deneyime açık kişilik özelliklerinin ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir (Sudak ve Zehir, 2013, s. 160-162). Yine akademisyenlerin katılımı ile ülkemizde gerçekleştirilen bir başka çalışmada, A tipi ve B tipi kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ancak elde edilen bulgular, katılımcıların A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı yönde farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Araştırmacılara göre bireylerin A veya B tipi kişilik özelliğine göre değerlendirilmesi, bu yönde yapılan çalışmaların önemli bir engelidir. Çünkü bu kişilik sınıflandırması bireylerin ya A tipi ya da B tipi kişilik özelliklerine sahip

olduklarını kabul ederek, kişiliği sadece iki kategori etrafında değerlendirmektedir (Yıldız ve Özsoy, 2013, s. 275).

2.8.2. Örgütsel Faktörler

Bazı araştırmacıların iş tatminini incelerken genel iş tatmini ve belirli faktörlere yönelik iş tatmini olmak üzere iki farklı sınıflandırma oluşturdıkları görülmektedir. Bu başlıklardan genel iş tatmini, bireyin yaptığı işin bütünü ile ilgili kişisel değerlendirmesini ifade etmektedir. Belirli faktörlere ilişkin iş tatmini ise iş ile ilgili değişik unsurlara yönelik kişisel değerlendirmelerdir (Eker vd., 2007: 68). Bu bağlamda iş ile ilgili çeşitli unsurlar, iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler olarak değerlendirilebilir. Bazı çalışmalarda iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; ücret (ekonomik karşılıklar), işin kendisi (iş-işgören uyumu), terfi olanakları, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve yönetim tarzı olmak üzere beş boyut altında incelenmiştir (Bateman ve Organ, 1983, s. 590; Luthans, 1992, s. 114; Friday ve Friday, 2003, s. 432; Akıncı, 2002, s. 11). Çalışmanın bu bölümünde iş tatminini etkileyen bu beş boyuta ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

İş tatmini ile ilişkili olan örgütsel faktörlerden biri ücrettir. İktisatçıların tanımıyla ücret, fiziksel ve zihinsel emek karşılığında çalışanlara ödenen bedeldir (Zaim, 1985 akt. Güven vd., 2005, s. 131). İşletmeler açısından önemli bir maliyet faktörü olan ücret, çalışanlar için önemli bir iş tatmini kaynağıdır. Çalışanların aldıkları ücretin, bireysel ihtiyaçların karşılanabilmesinde yeterli ya da yetersiz olması iş tatminlerini etkilemektedir. Eğer ki çalışan yaptığı işe karşılık aldığı ücreti yeterli buluyorsa, iş tatminine olumlu yönde yansımaktadır. Ücret adaletinin sağlanması da önemlidir. Çalışanlar aldıkları ücretleri benzer işleri yapan diğer çalışanların ücretleri ile kıyaslayabilirler. Kıyaslama sonucunda aldıkları ücretlerin adaletli olduğunu düşünmeleri, iş tatminlerine de olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 5).

Yapılan bazı çalışmalar, ücretin iş tatmini açısından önemli olduğunu göstermektedir. Friday ve Friday (2003), genel iş tatmini ile ücretten tatmin arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir (Friday ve Friday, 2003, s. 435). Yurtdışında yapılan bir başka çalışmada ücret tatmini dört alt boyut etrafında değerlendirilmiş ve bu dört boyutun iş tatminini ile ilişkisi incelenmiştir. İlgili boyutlar ücret düzeyi, ücret artışı, elde edilen faydalar ve ücret yönetimidir. Hemşirelerin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre, ücret tatmini boyutları ile genel iş tatmini arasında olumlu yönde ilişkiler bulunmaktadır (Singh ve Loncar, 2010, s. 478-479).

Ülkemizde yapılan bazı çalışmalar da ücretin iş tatmini açısından önemini ortaya koymuştur. Pınar ve diğerlerinin (2008) gıda, tekstil ve otomotiv sektöründe yer alan mavi yakalıların katılımı ile ortaya koyduğu çalışmada, toplam iş tatmini üzerinde işin kendisinden sonra ücret ve terfi koşullarının en yüksek düzeyde etkili olduğu saptanmıştır (Pınar vd., 2008, s. 157). Bozkurt ve Bozkurt'un (2008) ortaya koyduğu çalışmaya katılan öğretmenler, kurum içerisinde etkin bir şekilde uygulanması halinde en fazla iş tatmini sağlayacak olan faktörün, ücret artışı olduğunu belirtmişlerdir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 14).

İş tatmini ile ilişkili olan bir diğer faktör yapılan işin doğası ya da kendisidir. Bir çalışanın yaptığı işin türü, bireysel planlarını gerçekleştirebilmesi açısından önemlidir. Kendisine çekici gelen bir işi yapan birey, yaptığı işe karşı olumlu yönde bir tutum içerisine girecektir. Böylece işini yaparken daha dikkatli, özverili ve planlı bir şekilde davranacaktır (Eren, 2010, s. 519). Bu bağlamda yapılan işin doğası ya da özellikleri ile çalışan arasındaki uyum, iş tatminine zemin hazırlayan bir örgütsel faktör olarak kabul edilebilir. Friday ve Friday (2003) genel iş tatmini ile işin kendisinden kaynaklanan tatmin arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu saptamışlardır (Friday ve Friday, 2003, s. 435). Pınar ve diğerlerinin (2008) elde ettiği bulgular, toplam iş tatmini üzerinde en çok işin kendisinin ya da doğasının etkili olduğunu göstermiştir (Pınar vd., 2008, s. 154-157).

İşletme içerisindeki terfi olanakları da iş tatmini ile ilişki halindedir. Çalışanlar yaptıkları iş konusunda uzmanlaşıp tecrübe kazandıkça, zamanla yaptıkları işe karşı bir monotonluk duygusu gelişebilir ve bulundukları mevkilerin yetki ve sorumluluklarını yetersiz bulabilirler. Terfi olanakları kısıtlanan bireylerin, işlerine karşı gayret ve istekleri de azalış gösterecektir. Bu bağlamda terfi olanakları, işletme içerisinde bir motivasyon ya da güdüleme aracı olarak kabul edilebilir (Eren, 2010, s. 519). Terfi olanaklarının kısıtlı olduğu bir işletmede iş tatminsizliğinin ortaya çıkması muhtemel bir sonuçtur. İşletme içerisinde kariyer imkanlarının belirli olması ve adil bir terfi sisteminin inşa edilmesi, çalışanlar açısından mutlu bir iş ortamının oluşmasına yardımcı olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 6).

Friday ve Friday (2003), terfi olanaklarından tatmin ile genel iş tatmini arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Friday ve Friday, 2003, s. 435). Daha önce de belirtildiği üzere, Pınar ve diğerleri (2008) toplam iş tatmini üzerinde en çok işin kendisinin daha sonra da ödeme ve terfi koşullarının etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Pınar vd., s. 154-157). Bozkurt ve Bozkurt'un (2008) elde ettiği bulgulara göre

terfi imkanları, iş tatmini sağlayabilecek unsurlar arasında yer almaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 14).

İş tatmini ile ilişkili olan bir diğer örgütsel faktör, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerdir. İşletmelerin büyük çoğunluğunda biçimsel ve biçimsel olmayan çalışma grupları bulunmaktadır. Bireyin başarılı bir grup içerisinde bulunması ve kişisel görüşleri kendisine uyumlu olan kişilerle çalışıyor olması, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Gündelik hayatının büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçiren bir kişi için, kendisiyle uyumlu çalışma arkadaşları ile birlikte olmak son derece önemlidir (Erdoğan, 1996 akt. Erdil vd., 2004, s. 20). Oshagbemi'nin (2000) elde ettiği bulgular, akademisyenlerin iş tatminleri üzerinde çalışma arkadaşlarının davranışlarının etkili olduğunu göstermiştir. Araştırmacıya göre çalışma arkadaşları arasında olumlu ilişkilerin olması; mutlu bir çalışma ortamında yer aldıklarının, birbirlerini teşvik ederek takım çalışmaları gerçekleştirdiklerinin ve birbirlerine yardımcı olduklarının bir göstergesidir. Bu durum, iş tatminlerine de olumlu yönde yansımaktadır (Oshagbemi, 2000, s. 94-95).

Friday ve Friday (2003) tarafından yapılan çalışmada, çalışma arkadaşları ile ilişkilerden tatmin ile genel iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Friday ve Friday, 2003, s. 435). Erdil ve diğerlerinin (2004) elde ettiği bulgular, arkadaşlık ortamına yönelik olumlu algılar ile iş tatmini arasında olumlu yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca regresyon analizi sonucunda arkadaşlık ortamına yönelik algıların; yönetim tarzı, çalışma koşulları ve takdir edilme duygusuna göre iş tatmini üzerinde daha etkili olduğu saptanmıştır (Erdil vd., 2004, s. 23-24). Bozkurt ve Bozkurt'un (2008) çalışmasına katılan öğretmenlerin görüşlerine göre ücret artışından sonra iş tatminini etkileyen en önemli faktör, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerdir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 14). Pınar ve diğerlerinin (2008) elde ettiği bulgular da genel iş tatmini üzerinde çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerin etkili olduğunu göstermiştir. Ancak diğer iş tatmini boyutlarına göre çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerin genel iş tatmini üzerindeki etkisi, daha düşük bir düzeydedir (Pınar vd., 2008, s. 157).

Yapılan bazı çalışmalar yönetim tarzının iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Yönetim tarzının çalışanlar açısından memnuniyetle karşılanması için karar verme süreçlerine çalışanların katılımını sağlamak gereklidir. Katılımcılık, çalışanın kendine olan saygısının yükselmesine ve kendini daha iyi tanımasına olanak sağlayan önemli bir örgütsel uygulamadır. Örgüt içerisindeki karar alma süreçlerine katılan çalışanların iş tatmini

düzeylerinin artış göstermesinin yanında, alınan örgütsel kararların daha etkin bir şekilde uygulanması da kolaylaşacaktır. Katılımcılık çalışanların yaptıkları işe, çalışma arkadaşlarına ve üst yönetime olan duygularını olumlu yönde etkileyerek, iş tatminlerine de katkı sağlamaktadır (Feldman ve Hugh, 1986 akt. Erdil vd., 2004, s. 19). Örgüt içerisindeki iş süreçlerinde çalışanların fikirlerini dikkate almayan ve çalışanların sorunları ile ilgilenmeyen bir yönetim anlayışı, çalışanların iş tatminsizliği yaşamalarına neden olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 4).

Friday ve Friday (2003) genel iş tatmini ile yönetim tarzından tatmin arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir (Friday ve Friday, 2003, s. 435). Erdil ve diğerleri (2004) yönetim tarzı ve çalışma koşullarını tek boyut altında incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre yönetim tarzı ve çalışma koşullarından tatmin ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır (Erdil vd., 2004, s. 23). Pınar ve diğerleri (2008) amirlerle olan ilişkilerin toplam iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer iş tatmini boyutlarına göre genel iş tatmini üzerinde işin kendisi ile ödeme ve terfilerden sonra en çok etkili olan faktör, amirlerle olan ilişkilerdir (Pınar vd., 2008, s. 157).

Sonuç olarak iş tatmini ile ilişkili olan çeşitli örgütsel faktörler, daha önce yapılan bazı çalışmaların ekseninde ele alınmıştır. Bu örgütsel faktörler dışında ülkemizde yapılan bir araştırma, çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği risk faktörlerine yönelik algıların iş tatminine olan etkisini incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. İlgili çalışma, otel çalışanlarının katılımı ile icra edilmiştir. Araştırmacılar iş sağlığı ve güvenliği risk faktörlerini dört boyut altında incelemişlerdir. Bu boyutlar; fiziksel risk faktörleri, kimyasal risk faktörleri, sosyopsikolojik risk faktörleri ve biyolojik risk faktörleridir. Elde edilen bulgulara göre çalışma ortamındaki risk faktörlerine yönelik düşünceler ile çalışanların iş tatminleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Regresyon analizi sonucunda iş tatminine etki eden en önemli risk faktörlerinin biyolojik ve kimyasal risk faktörleri olduğu görülmüştür. Araştırmacılara göre iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risk düzeyinin artış göstermesi, çalışanların iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kılıç ve Selvi, 2009, s. 910-917).

2.9. İş Tatmininin Sonuçları

Çalışmanın bu başlığında, çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda iş tatmininin ilişki halinde olduğu bazı örgütsel sonuçlar incelenmiştir. İş tatmini hem bireysel hem de örgütsel açıdan pek çok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir. İş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçları, işletmelerin hedeflerine ulaşması açısından son derece

önemlidir. İş tatmini, yapılan işe ve çalışılan işyerine olan bağlılığı arttırırken işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca iş tatmini, toplumu oluşturan bireylerin fiziksel ve ruhsal yönden iyi olmalarına da katkı sağlamaktadır (Akıncı, 2002, s. 23). Bu bağlamda iş tatmini ile elde edilen sonuçlar hem bireyler hem işletmeler hem de toplum açısından önemlidir.

Yapılan bazı çalışmalar iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Judge ve Watanabe (1993) tarafından yapılan bir çalışmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Elde edilen bulgulara göre yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisi, iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisine göre daha güçlüdür. Araştırmacılar örnekleme oluşturan bireylerin iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini, beş yıllık bir süreç zarfında iki kez değerlendirmeye almışlardır. Bu beş yıllık süreç zarfında iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin yalnızca küçük bir oranda değişime uğradığı ve iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki olumlu yönlü ilişkinin devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Judge ve Watanabe, 1993, s. 944-945). Ülkemizde yapılan ve akademisyenlerin katılımı ile gerçekleştirilen bir başka çalışmanın sonuçları da iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymuştur. Ancak iş tatmininin alt boyutu olan ücret ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Araştırmacılara göre akademisyenlik mesleğinde ücret faktörünün geri planda kalıp, onun yerine kariyer imkanlarının ve işin kendisinin önem kazanması, elde edilen bu sonucun nedeni olarak gösterilebilir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 211-214). Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak, icra edilen mesleğe göre yaşam tatminini etkileyen iş tatmini faktörlerinin değişebileceği ifade edilebilir.

Yapılan bazı çalışmalar iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Rothmann (2008) tarafından yapılan bir çalışmada iş tatmini ve tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmacıya göre bireyin yaptığı işin çeşitli unsurlarına yönelik tatminsizlik yaşaması, tükenmişlik yönünde duygular hissetmesine neden olmaktadır. Ancak araştırmacıya göre iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkide, bu iki unsurdan hangisinin diğeri üzerinde daha etkili olduğu halen tartışma konusudur (Rothmann, 2008, s. 14). İş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğerk çalışma ise Üngüren ve diğerkleri (2010) tarafından ülkemizde gerçekleştirilmiştir. Otel çalışanlarının örneklem olarak yer aldığı çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olarak ele alınan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin kişisel başarı boyutunun ise iş tatmini ile olumlu yönde ilişki halinde olduğu

belirlenmiştir. Araştırmacılara göre başarılı olduğuna inanan ve böylece karşılaştığı sorunları çözebilme konusunda kendilerini yeterli gören bireyler, diğer çalışanlarla ve müşterilerle iyi ilişkiler kurabilmektedirler. Bu durum, iş tatminlerine de olumlu yönde yansımaktadır. Duygusal yönden kendini yıpranmış hisseden ve karşısındaki kişilerin gerçek değerlerini anlayamayarak bir nevi anlam kayması yaşayan bireyler ise, diğer çalışanlar ve müşteriler ile olumsuz ilişkiler kurabilmektedirler. Bu durumda da işlerine karşı tatminsizlik duymaları söz konusu olmaktadır (Üngüren vd., 2010, s. 2930-2934).

Turan ve Parsak (2011) tarafından ülkemizde yapılan bir çalışmada, iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişki incelenmiştir. İlgili çalışma bir üniversitenin idari personelinin katılımı ile icra edilmiştir. Ortaya konan regresyon analizi, iş tatmininin yabancılaşma üzerindeki negatif yönlü etkisini ortaya koymuştur. Araştırmacılara göre iş tatminsizliği yaşayan birey, yaptığı işe karşı yabancılaşmakta ve böylece mutsuzluğa doğru sürüklenmektedir. Bireyin yaşadığı bu mutsuzluk sadece iş hayatını değil, yaşamının her alanını olumsuz yönde etkilemektedir (Turan ve Parsak, 2011, s. 12-16).

İş tatmininin örgütler açısından önemli bir sonucu da işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisidir. Hellman (1997) toplamda 50 adet çalışmadan yola çıkarak iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine bir meta-analiz uygulaması gerçekleştirmiştir. İlgili çalışmalardan elde edilen bulgulara göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini düzeyinde bir birimlik artış sonucu işten ayrılma niyeti üzerinde bir-buçuk birimlik standart sapmanın olduğu belirlenmiştir (Hellman, 1997, s. 682-685). Kaya (2010), otel çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bir çalışma gerçekleştirmiştir. Elde edilen bulgulara göre iş tatmininin alt boyutları olarak ele alınan iletişim ve bütünlük, işin doğasından duyulan memnuniyet, ayrıca diğer alt boyutlardan farklı olarak bağımsız değişkenler arasında yer alan genel iş tatmini düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Diğer alt boyutları oluşturan terfi olanakları, amirler, ücret ve ek imkanlar, özgürlük ve yönetim faktörlerinden kaynaklanan iş tatmini de işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişki halindedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, işten ayrılma niyeti üzerinde en yüksek düzeyde etkiye sahip olan alt boyutun işin doğası olduğu belirlenmiştir. Araştırmacıya göre iş tatmini açısından yöneticilerin öncelikle dikkat etmesi gereken unsur, işin doğasıdır. Çalışanların ilgi alanlarına giren ve sorumluluk alabilecekleri bir iş alanında çalışmaları, hem iş tatminleri hem de işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kaya, 2010, s. 226-231).

İş tatmini ile ilişki halinde olan bir diğer örgütsel sonuçta iş performansıdır. Judge ve diğerleri (2001) iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen toplamda 312 adet çalışmayı bir araya getirerek, meta-analiz çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalardan elde edilen korelasyon katsayılarının ortalamaları, iş tatmini ve iş performansı arasında orta düzeyde (0.30) ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca örneklemelerin meslek alanlarına göre ilgili çalışmalar incelendiğinde, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin en yüksek düzeyde bilim adamları ve mühendisler üzerine yapılan çalışmalarda gerçekleştiği görülmüştür. İş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin en düşük düzeyde gerçekleştiği çalışmalar ise hemşireler üzerine yapılmıştır. Yine incelenen çalışmalara göre karmaşık iş yapılarında, iş tatmini ve performans arasındaki ilişki en yüksek düzeyde oluşmaktadır (Judge vd., 2001, s. 385-388).

İş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan bir başka çalışma, Türkiye ve Kazakistan'da görev yapmakta olan öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre hem Türk hem de Kazak öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arttıkça, iş performansları da artış göstermektedir. İş tatmininin alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi; Türk öğretmenlerin yöneticiden ve yönetsel yaklaşımdan tatmin, işin niteliğinden tatmin ve çalışma arkadaşlarından tatmin düzeyleri ile iş performansları arasındaki olumlu ilişkiyi göstermiştir. Ekonomik edinimden tatmin ve kurum imajından tatmin ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı da belirlenmiştir (Yazıcıoğlu, 2010, s. 251-252). Ülkemizde yapılan ve mavi yakalı çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen bir başka araştırmanın sonuçları da iş tatmini ile iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Aydemir ve Erdoğan, 2013, s. 143). Sonuç olarak çalışanların işlerinden tatmin olduğu bir işletmede, performans açısından olumlu sonuçlarında elde edilmesi mümkün olabilecektir.

İş tatmini ile ilişkili olan bir diğer sonuçta örgütsel bağlılıktır. Tett ve Meyer (1993) tarafından gerçekleştirilen bir meta-analiz çalışmasında; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen toplamda 68 adet çalışmadan elde edilen korelasyon verileri doğrultusunda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ve yüksek düzeyde (0,698) bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tett ve Meyer, 1993, s. 271). Ülkemizde yapılan ve öğretmenlerin katılımı ile icra edilen bir diğer çalışmanın bulguları da iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Karataş ve Güleş, 2010, s. 84).

2.10. Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Shockley-Zalabak ve diğerlerine (2000) göre güven, hem iş tatmini hem de verimlilik ile ilişkili olan bir olgudur. Güven, bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesine ve iş tatmini aracılığı ile örgütsel etkinliklerinin artırılmasına yardımcı olur. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda işlem maliyetleri azalır, gereksiz bürokratik kontrol ve yönetsel uygulamaların harcamaları ortadan kalkar (akt. Uray, 2014, s. 16). Çalışanın örgüt içerisindeki ilişkilerinin güven olgusu etrafında şekillenmesi, iş tatmini düzeyine de olumlu yönde yansımaktadır. Çalışanın örgütüne, üstlerine, yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına güven duyması; örgütsel amaçlara gönüllü bir şekilde katkı sağlamasına, yaptığı işi sevmesine ve yüksek moral düzey ile çalışmasına zemin hazırlamaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, s. 203).

Önceki başlıklarda incelenen çalışmaların bazıları, örgütsel güven ve iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Pillai vd., 1999, s. 915; Yazıcıoğlu, 2009, s. 242-247). Discroll (1978) tarafından ortaya konan bir çalışmada, katılımcılık ve güven unsurlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre örgüte olan güvenin iş tatmini üzerindeki etkisi, karar alma süreçlerindeki katılımcılık algısına göre daha güçlüdür. Araştırmacıya göre beklentileri karşılanan bir örgüt üyesi, örgütsel kararlara yeterli ölçüde katılmasa bile yaptığı işten tatmin olabilir. Beklentilerin karşılanması, hesaba dayalı güven duygusunun temelini oluşturmaktadır (Driscoll, 1978, s. 54).

Yurtdışında gerçekleştirilen bir başka çalışmada, yöneticilerin ortaya koyduğu rol model davranışlarının kendilerine olan güveni olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca yöneticiye olan güven ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin rol model olarak algılanması, direkt olarak iş tatmini ve iş performansı üzerinde etkili değildir. Yöneticilerin rol model davranışları sergilemelerinin yanında, çalışanların güvenini kazanmaları gerekmektedir. Sonuç olarak iş tatmini gibi önemli bir sonuç üzerinde, örgüt içerisindeki güven olgusunun önemli ve etkili olduğu saptanmıştır (Rich , 1997, s. 325). Straiter (2005) ise örgütsel güvene farklı bir bakış açısı getirmiştir. Araştırmacı yöneticilerin astlarına olan güvenleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin astlarına yönelik güven duygularının artması ile birlikte iş tatminleri de artış göstermektedir. Araştırmacıya göre astlarını güvenilir ve yetkinlik sahibi olarak gören bir yönetici, onların kendilerine verilen görevleri en iyi şekilde yapacaklarına inanmaktadır. Bu durumda yönetici, kendi sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yerine getirebileceğini düşünerek iş tatmini duymaktadır (Straiter, 2005, s. 94-95).

Ülkemizde yapılan bazı çalışmalar da örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymuştur. İşcan ve Sayın'ın (2010) elde ettiği korelasyon bulguları, iş tatmini ve örgütsel güven arasında çok yüksek düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel güven üzerinde öncelikle adalet algısının daha sonra da iş tatmininin etkili olduğu saptanmıştır. Araştırmacılara göre çalışanların hem yöneticilerine hem de genel olarak örgütlerine güven duyması, örgüt içerisinde alınan kararların adil olduğunu kabul etmelerine ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu bağlamda yöneticiler, bu olumlu sonuçları ortaya çıkaran çalışma ortamını işgörenlere sağlamalıdır (İşcan ve Sayın, 2010, s. 209-2013). Koç ve Yazıcıoğlu (2011) da yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca kamu ve özel sektör olmak üzere ayırım yapıldığında, özel sektörde güven ve iş tatmini ilişkisinin daha yüksek bir düzeyde gerçekleştiği saptanmıştır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 55).

İncelenen çalışmaların ekseninde, örgütsel güven ve iş tatmininin birbirleri ile ilişkili olan önemli birer örgütsel sonuç olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda örgütsel güven ve iş tatmini, birbirlerinin nedeni ve sonucu olarak ortaya çıkan ve olumlu bir işletme ortamına zemin hazırlayarak örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştıran birer faktör olarak tanımlanabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ALANYA'DA KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

İş sağlığı ve güvenliği her geçen gün daha da önem kazanarak, ülkelerin kalkınma düzeylerinin bir belirleyici haline gelmiştir. Hem çalışanlara hem de topluma karşı sosyal sorumlulukların bir parçası olan iş sağlığı ve güvenliği, hem kurumsal anlamda hem de ulusal anlamda önemli bir görev olarak işletmelerin önünde durmaktadır. Büyük ölçüde maddi ve manevi kayıplara neden olan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye çalışmak, hem yönetici ya da yönetimin, hem kamu otoritesinin hem de çalışanların ortak sorumluluğunda olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğine yeterli ölçüde önem vermeyen işletmeler, kısa vadede bir takım maddi avantajlar elde etseler de olası bir kaza ya da facia durumunda hem ekonomik açıdan hem de kurumsal imaj açısından büyük kayıplara uğrayacaklardır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, işletmeler açısından önemle üzerinde durulması gereken bu konudur. Bu ifadelerden yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılacak olan araştırmaların, bu konu ile ilgili sorunların çözümüne bir nebze de olsa katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Bu tez çalışmasının temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel sonuçlara olan yansımalarını incelemektir. Örgütsel sonuçlar olarak, olumlu bir işletme ortamında zemin hazırlayan örgütsel güven ve iş tatmini kavramları ele alınmıştır. Bu bağlamda Türkiye'nin yasal mevzuatı ekseninde şekillenen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin bir şekilde icra edilmesiyle, çalışanların örgütsel güven ve iş tatminlerinin ne ölçüde etkilendiği araştırılmak istenmiştir. Çalışmanın bir diğer temel amacı ise, iş kazaları konusundaki dışsal odaklılığın örgütsel güven ve iş tatminine olan etkisini incelemektir. Daha kapsamlı bir ifadeyle iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlayıp bu kazaların aslında önlenemeyeceğini kabul eden bir düşünce yapısının, bireyin örgütsel güven ve iş tatminine olan etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Çalışmanın bu temel amaçlarının yanında bazı alt amaçları da bulunmaktadır. Çalışmanın alt amaçları şu şekildedir:

- Çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde çalışanların önem verdiği unsurların belirlenmesi.
- Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından icra edilen çalışmaların ve otellere yapılan denetimlerin yeterli olup olmadığı konusunda çalışanların görüşlerinin ortaya konması.
- Çalışanların demografik ve mesleki özelliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik değerlendirmelerinin saptanması.
- Çalışanların demografik ve mesleki özelliklerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının, ayrıca örgütsel güven ve iş tatmini düzeylerinin ortaya konması.
- Çalışanların iş kazası deneyimlerine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik değerlendirmelerinin saptanması.
- Çalışanların iş kazası deneyimlerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının, örgütsel güven ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili otellere yapılan denetimler konusundaki görüşlerine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik değerlendirmelerinin saptanması.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili otellere yapılan denetimler konusundaki görüşlerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının, ayrıca örgütsel güven ve iş tatmini düzeylerinin ortaya konması.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemleri, ampirik veya sayısal yaklaşım şeklinde de adlandırılmaktadır. Nicel araştırma yönteminde araştırılmak istenen konu ile ilgili evreni temsil eden bir örneklem üzerinden sayısal veriler elde edilir. Elde edilen sayısal veriler üzerinden yorum ve genellemeler yapılır. Nicel araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler kanıtlanmaya çalışılır ve bu ilişkilerin nedenleri araştırılır (Büyüköztürk vd., 2011, s. 23). Bu çalışmada nicel yaklaşım doğrultusunda sayısal veriler elde etmek için anket formları kullanılmıştır. Anket formu aracılığı ile çalışanların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik düşüncelerine, iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarına, örgütsel güven ve iş tatminlerine yönelik veriler elde edilmiştir.

Çalışanlara yönelik anket formu hazırlandıktan sonra, öncelikle iki öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Öğretim üyelerinin görüşleri doğrultusunda bazı önermelerin üslubu değiştirilmiştir. Daha sonra örnekleme dahil edilmeyen bir otelde 20 kişiye yönelik pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmaya katılan 20 kişiden 6'sı departman yöneticisidir. Pilot çalışmada katılımcılardan anket formlarını doldurmaları ve hatalı, eksik ya da anlamsız olan önermeler ile ilgili görüş bildirmeleri istenmiştir. Anket formunu dolduran altı departman yöneticisi ile bizzat görüşülmüştür. Departman yöneticileri, örgütsel güven ölçeğinde yer alan bazı önermelerin anlaşılır olmadığını belirtmişlerdir. Pilot çalışmaya katılan departman yöneticilerinin tavsiyeleri doğrultusunda, örgütsel güven ölçeğinde yer alan bazı önermeler gözden geçirilmiş ve gerekli görülen düzeltmeler yapılmıştır. Ayrıca pilot çalışmaya katılan departman yöneticileri, oteldeki çalışma pozisyonu (departman yöneticisi, departman çalışanı) ile ilgili sorunun kendilerini ifşa ettiğini belirtmişlerdir. Bu sebeple katılımcıların çalışma pozisyonlarını belirlemek üzere hazırlanmış olan soru, anket formundan çıkarılmıştır. Otel çalışanlarına dağıtılan anket formları toplandıktan sonra, istatistik paket programı aracılığı ile istatistik analizleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Alanya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı yükümlülüklerin 50 ve üzeri personel istihdam eden işletmeleri kapsamı nedeniyle, 50 ve üzeri personel istihdam eden konaklama işletmelerine anket dağıtımını yapmak hedeflenmiştir. Bireysel olarak yapılan başvurular neticesinde 14 adet konaklama işletmesi, çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Konaklama işletmelerine toplamda 1410 adet anket dağıtılmıştır. Anketlerden 766'sı geri dönmüştür. Ancak hatalı ve eksik doldurulan 32 adet anket değerlendirme dışına alınmıştır. Sonuç olarak 734 adet anket, değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu bağlamda çalışmanın örneklemini 734 konaklama işletmesi çalışanı oluşturmaktadır. Krejcie ve Morgan'ın (1970) evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünü gösteren tablolarına göre, 734 kişilik örneklemin 100.000 kişi üzerindeki bir evreni temsil edebilecek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.1. Evren Büyüklüğü İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri

N - n	N - n	N - n	N - n	N - n
10 - 10	100 - 80	280 - 162	800 - 260	2.800 - 338
15 - 14	110 - 86	290 - 165	850 - 265	3.000 - 341
20 - 19	120 - 92	300 - 169	900 - 269	3.500 - 346
25 - 24	130 - 97	320 - 175	950 - 274	4.000 - 351
30 - 28	140 - 103	340 - 181	1.000 - 278	4.500 - 354
35 - 32	150 - 108	360 - 186	1.100 - 285	5.000 - 357
40 - 36	160 - 113	380 - 191	1.200 - 291	6.000 - 361
45 - 40	170 - 118	400 - 196	1.300 - 297	7.000 - 364
50 - 44	180 - 123	420 - 201	1.400 - 302	8.000 - 367
55 - 48	190 - 127	440 - 205	1.500 - 306	9.000 - 368
60 - 52	200 - 132	460 - 210	1.600 - 310	10.000 - 370
65 - 56	210 - 136	480 - 241	1.700 - 313	15.000-375
70 - 59	220 - 140	500 - 217	1.800 - 317	20.000-377
75 - 63	230 - 144	550 - 226	1.900 - 320	30.000-379
80 - 66	240 - 148	600 - 234	2.000 - 322	40.000-380
85 - 70	250 - 152	650 - 242	2.200 - 327	50.000-381
90 - 73	260 - 155	700 - 248	2.400 - 331	75.000-382
95 - 76	270 - 159	750 - 254	2.600 - 335	100.000-384

(N= Evren Büyüklüğü, n= Örneklem Büyüklüğü)

Kaynak: Ural ve Kılıç, 2005, s.43

3.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplamak üzere hazırlanan anket formu toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öncelikle bazı demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu), ve mesleki özelliklere (çalışılan departman, mevcut oteldeki toplam çalışma süresi, turizm sektöründeki toplam çalışma süresi) yönelik 6 adet soruya yer verilmiştir. Daha sonra katılımcıların çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde önem verdikleri unsurları yönelik çok seçmeli bir soru yer almaktadır. Yine birinci bölümde katılımcıların iş kazası deneyimlerine yönelik 2 adet soru bulunmaktadır. Bu sorular herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmadıkları ve şahit olup olmadıkları ile ilgilidir. Birinci bölümde son olarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmalara ve otellere yapılan denetimlere yönelik katılımcıların görüşlerini elde etmek üzere 2 adet soruya yer verilmiştir.

Anket forumunun ikinci bölümünde, çalışanların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili düşüncelerini elde etmek üzere geliştirilen önermeler yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önermeler hazırlanırken 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 11.09.2014 tarihinde son şeklini alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunla ilgili olan bazı yönetmelikler esas alınmıştır. İlgili yönetmelikler; 15.05.2013 tarihinde yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 18.06.2013 tarihinde yürürlüğe giren İşyerlerinde Acil Durumlar

Hakkında Yönetmelik, 02.07.2013 tarihinde yürürlüğe giren Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve 11.09.2013 tarihinde yürürlüğe giren Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'dir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önermeler hazırlanırken, kanun ve yönetmeliklerde ifade edilen işverenin ve çalışanların genel yükümlülükleri esas alınmıştır. İşverenin genel yükümlülükleri, işveren vekili olarak yöneticileri de kapsadığı için yönetimin yükümlülükleri şeklinde dikkate alınmış ve önermeler bu doğrultuda oluşturulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde son olarak, çalışanların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları ile ilgili önermeler yer almaktadır. Bu önermeler hazırlanırken Dursun'un (2011) çalışmasından yararlanılmıştır. Araştırmacı güvenlik kültürünün bir alt boyutu olarak kadercilik olgusunu incelemiştir (Dursun, 2012, s. 172). Bu çalışmada kadercilik yerine dışsal odaklılık ifadesinin kullanılması uygun görülmüştür.

Anket formunun ikinci bölümünde yer alan önermeler için 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Her bir önermede 1=kesinlikle yanlış, 2=kısmen yanlış, 3=kararsızım, 4=kısmen doğru, 5=kesinlikle doğru şeklinde derecelendirilmiş cevaplar yer almaktadır. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önermeleri yüksek puanla cevaplamaları, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını olumlu yönde değerlendirdikleri anlamına gelmektedir. Dışsal odaklılık ile ilgili önermelere verilen yüksek puanlar ise kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağladıklarına işaret etmektedir.

Anket formunun üçüncü bölümünde örgütsel güven ve iş tatmini ile ilgili önermeler yer almaktadır. Örgütsel güven ile ilgili önermeler hazırlanırken, Lewicka ve Krot (2013) ile Tokgöz ve Seymen'in (2013) çalışmalarından yararlanılmıştır. Araştırmacılar örgütsel güveni yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyut etrafında incelemişlerdir (Lewicka ve Krot, 2013, s. 101-102; Tokgöz ve Aytemiz, 2013, s. 67). Bu bağlamda örgütsel güven ile ilgili önermeler bu üç boyut ekseninde hazırlanmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünün son kısmında, genel iş tatminine yönelik önermeler yer almaktadır. İlgili önermeler Çevirgen ve Üngüren'in (2009) çalışmasından alıntılanmıştır. Araştırmacılar Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi'nin iş tatmini alt ölçeğini kullanmışlar ve ilgili ölçeğe güvenilirlik analizi uygulamışlardır. Toplamda üç adet önermeden oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı (cronbach's alpha) 0,656 düzeyinde hesaplanmıştır (Çevirgen ve Üngüren, 2009, s. 276-279).

Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan önermeler için yine 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. İlgili önermelerde 1=kesinlikle yanlış, 2=kısmen yanlış, 3=kararsızım, 4=kısmen doğru, 5=kesinlikle doğru şeklinde derecelendirilmiş cevaplar yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları 5 başlık altında sunulmuştur. Birinci başlıkta yer alan bulgular, katılımcıların çeşitli özelliklerini göstermektedir. Bu başlık altında katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine, çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde önem verdikleri unsurlara, iş kazası deneyimlerine, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmalara ve denetimlere ilişkin görüşlerine ait frekans analizi bulguları yer almaktadır. İkinci başlık altında araştırmacı tarafından geliştirilen ölçeklere ilişkin faktör analizi bulgularına yer verilmiştir. Üçüncü başlıkta katılımcıların farklı özelliklerine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin t-testi ve ANOVA analizi bulguları sunulmuştur. Dördüncü başlık, araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analiz bulgularını içermektedir. Beşinci başlıkta araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin regresyon analizi bulguları yer almaktadır.

3.5.1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Bulgular

Anket formunun birinci bölümüne verilen cevaplar doğrultusunda frekans analizleri gerçekleştirilmiş ve katılımcıların çeşitli özellikleri incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde yer alan bulgular, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini, çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde önem verdikleri unsurları, iş kazası deneyimlerini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmalara ve denetimlere ilişkin görüşlerini yansıtmaktadır.

Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	%
Erkek	516	70,3
Kadın	205	27,9
Cinsiyetini Belirtmeyenler	13	1,8
Toplam	734	100
Eğitim Durumu	n	%
İlköğretim Mezunu	283	38,6
Lise Mezunu	286	39,0
Ön Lisans Mezunu	62	8,4
Lisans Mezunu	80	10,9
Yüksek Lisans	8	1,1
Eğitim Durumunu Belirtmeyenler	15	2,0
Toplam	734	100

Yaş Grupları	n	%
18-25 Yaş	202	27,5
26-33 Yaş	188	25,6
34-41 Yaş	146	19,9
42-49 Yaş	85	11,6
50 Yaş ve Üzeri	22	3,0
Yaşını Belirtmeyenler	91	12,4
Toplam	734	100

Tablo 3.2’de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmaya katılanların % 70,3’ünü (n=516) erkekler, % 27,9’unu (n=205) kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğu erkektir. Katılımcıların % 1,8’i (n=13) cinsiyetlerini belirtmekten kaçınmışlardır. Yaş grubuna göre katılımcılar ayrıma tabi tutulduğunda, % 27,5’nin (n=202) 18-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 26-33 yaş aralığında bulunan katılımcıların oranı % 25,6 (n=188), 34-41 yaş aralığında bulunanların oranı % 19,9 (n=146), 42-49 yaş aralığında bulunanların oranı ise % 11,6’dır (n=85). Çalışmaya katılanların % 3,0’ü (n=22) 50 yaşında veya üzerindedir. Ayrıca katılımcıların % 12,4’ü (n=91) yaşlarını belirtmekten kaçınmışlardır. Örneklemin genel yaş ortalaması ise 31,75’tir.

Katılımcılar eğitim durumlarına göre incelendiğinde, % 38,6’lık (n=283) oranla ilköğretim mezunlarının ve % 39,0’luk oranla (n=286) lise mezunlarının yoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 8,4’ü (n=62) ön lisans mezunu, % 10,9’u (n=80) lisans mezunu ve % 1,1’i (n=8) yüksek lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan 15 kişi (% 2,0) eğitim durumunu belirtmekten kaçınmıştır.

Tablo 3.3. Katılımcıların Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Kurumdaki Çalışma Süresi	n	%	Çalışılan Departman	n	%
1 yıldan az	198	27,0	Yiyecek & İçecek	202	27,5
1 - 3 yıl arası	254	34,6	Mutfak	138	18,8
4 - 6 yıl arası	134	18,3	Kat Hizmetleri	122	16,6
7 - 9 yıl arası	77	10,5	Ön Büro	71	9,7
10 - 12 yıl arası	31	4,2	Teknik Servis	35	4,8
13 yıl ve üzeri	31	4,2	Muhasebe	32	4,4
Süre Belirtmeyenler	9	1,2	Güvenlik	16	2,2
Toplam	734	100	İnsan Kaynakları	14	1,9
Sektördeki Çalışma Süresi	n	%	Satış - Pazarlama	9	1,2
1 yıldan az	46	6,3	Animasyon	7	1,0
1 - 3 yıl arası	117	15,9	Halkla İlişkiler	4	0,5
4 - 6 yıl arası	141	19,2	Diğer	23	3,1
7 - 9 yıl arası	104	14,2	Departmanını Belirtmeyenler	61	8,3
10 - 12 yıl arası	107	14,6	Toplam	734	100
13 yıl ve üzeri	199	27,1			
Süre Belirtmeyenler	20	2,7			
Toplam	734	100			

Tablo 3.3’de katılımcıların mesleki özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 27,5’i (n=202) yiyecek ve içecek, % 18,8’i (n=138) mutfak, % 16,6’sı (n=122) kat hizmetleri, % 9,7’si (n=71) ön büro, % 4,8’i (n=35) teknik servis, % 4,4’ü (n=32) muhasebe, % 2,2’si (n=16) güvenlik, % 1,9’u (n=14) insan kaynakları, % 1,2’si (n=9) satış ve pazarlama, % 1,0’i (n=7) animasyon ve % 0,5’i (n=4) halka ilişkiler departmanında çalışmaktadır. Elde edilen frekans verilerine göre en fazla yoğunluk, yiyecek ve içecek departmanındadır. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri incelendiğinde ise 1 ila 3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanların % 34,6’lık (n=254) oranla yoğunlukta olduğu görülmektedir. Kurumlarında 1 yıldan az süredir çalışmakta olanların oranı % 27,0’dır (n=198). 4-6 yıldır kurumlarında çalışmakta olanların oranı % 18,3 (n=134), 7-9 yıldır çalışmakta olanların oranı % 10,5 (n=77), 10-12 yıldır çalışmakta olanların oranı % 4,2 (n=31) düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların % 4,2’si (n=31) 13 yıl ve daha uzun bir süredir mevcut kurumlarında çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.3’de görüldüğü üzere katılımcılar turizm sektöründeki toplam çalışma sürelerine göre ayrıma tabi tutulmuştur. Bu bağlamda 13 yıl ve daha uzun süredir sektörde bulunanların oranı % 27,1’dir (n=199). Sektörde 4-6 yıldır çalışmakta olanların oranı % 19,2 (n=141), 1-3 yıldır çalışmakta olanların oranı % 15,9 (n=117), 10-12 yıldır çalışmakta olanların oranı %

14,6 (n=107), 7-9 yıldır çalışmakta olanların oranı % 14,2 (n=104) ve 1 yıldan az süredir çalışmakta olanların oranı % 6,3'tür (n=46).

Tablo 3.4. Katılımcıların Otel ya da Kurum Seçiminde Önem Verdikleri Unsurlar

Önem Verilen Unsurlar	n	%*
Ücret	475	64,7
Kariyer İmkanları	336	45,8
Sağlık ve Güvenlik Koşulları	476	64,9
Çalışma Saatleri	416	56,7
Yıllık İzin Süresi	129	17,6
<i>Diğer</i>	30	4,0

* Katılımcılar birden fazla seçenek işaretleyebilmişlerdir. Oranlar, toplam katılımcı sayısından kaç kişinin ilgili unsuru seçtiğine göre oluşturulmuştur.

Anket formunun birinci bölümünde katılımcılara çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde bulunurken hangi unsurlara önem verdikleri sorulmuştur. Katılımcılara birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Tablo 3.4'de yer alan bulgularda görüldüğü gibi katılımcılar çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde bulunurken en çok ücret imkanlarına (% 64,7; n=475) ve sağlık-güvenlik koşullarına (% 64,9; n=476) önem vermektedirler. Elde edilen bu bulguya göre katılımcılar için ücret koşulları olduğu kadar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı da önemlidir. Katılımcıların % 56,7'si (n=416) otel ya da kurum seçiminde çalışma saatlerine, % 45,8'i (n=336) kariyer imkanlarına, % 17,6'sı (n=129) ise yıllık izin süresine önem verdiklerini belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere yıllık izin süresine önem veren katılımcıların oranı oldukça düşüktür.

Tablo 3.5. Katılımcıların İş Kazası Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Çalışma Hayatınız Boyunca Herhangi Bir İş Kazasına Maruz Kaldınız mı?	n	%
Evet	65	8,9
Hayır	669	91,1
Toplam	734	100
Çalışma Hayatınız Boyunca Herhangi Bir İş Kazasına Şahit Oldunuz mu?	n	%
Evet	226	30,8
Hayır	508	69,2
Toplam	734	100

Anket formunun birinci bölümünde katılımcılara çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmadıkları ve şahit olup olmadıkları sorulmuştur. Tablo 3.5’de görüldüğü üzere, katılımcıların % 8,9’u (n=65) çalışma hayatları süresince en az bir iş kazasına maruz kalmıştır. Yine katılımcıların % 30,8’i (n=226) çalışma hayatları süresince en az bir iş kazasına şahit olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Devlet Tarafından Yapılan Çalışmalara ve Denetimlere Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Devlet Tarafından Yapılan Çalışmalar Yeterli midir?	n	%
Evet, yeterlidir	120	16,3
Hayır, yeterli değildir	614	83,7
Toplam	734	100
Otel İşletmeleri, Sağlık ve Güvenlik Yönünden Yeterli Ölçüde Denetime Tabi Tutulmakta mıdır?	n	%
Evet, denetimler yeterlidir	115	15,7
Denetimler kısmen uygulanmaktadır	247	33,7
Hayır, denetimler yeterli değildir	372	50,7
Toplam	734	100

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmaların ve otellere yapılan denetimlerin yeterliliği ile ilgili 2 adet soru sorulmuştur. Tablo 3.6’da yer alan bulgulara görüldüğü gibi katılımcıların % 83,7’si (n=614) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmaları yeterli görmediğini belirtmiştir. Bir başka deyişle katılımcıların büyük çoğunluğu devletin bu konudaki çalışmalarını yetersiz bulmaktadır. Ayrıca katılımcıların % 50,7’si (n=372) otellere sağlık ve güvenlik yönünden yapılan denetimleri yetersiz bulurken, % 33,7’si (n=247) denetimlerin kısmen uygulandığını belirtmiştir.

3.5.2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Çalışmanın bu başlığında, veri elde etmek için geliştirilen ölçeklere uygulanan faktör analizi bulgularına yer verilmektedir. Faktör analizinin amacı, aralarında yüksek korelasyon bulunan değişkenler grubunu bir araya getirip, faktör adı verilen genel değişkenler elde etmektir. Böylece değişken sayısı azalır ve değişkenler istatistiksel bir sınıflandırmaya tabi

tutulur. Değişkenler arasında düşük korelasyonların olması, ilgili değişkenlerin ortak bir faktör oluşturmalarına engel olur (Kalaycı, 2010, s. 321). Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin sayısının tespit edilmesinde çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan yöntemle, öz değeri 1’den büyük olan faktörler dikkate alınmış ve böylece uygun bir çözüme ulaşılmıştır. Öz değer, faktörlerin açıklanan varyansını hesaplarken ve faktör sayısına karar verilirken kullanılan bir katsayıdır değeridir (Altunışık vd., 2010, s.267-272).

Geliştirilen ölçeklere uygulanan faktör analizi sırasında KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ve Bartlett Küresellik Testi değerleri belirlenmiştir. KMO değeri, örneklem yeterliliğini gösteren bir ölçüttür. Gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyonların büyüklüğü karşılaştırılır. KMO testi sonucu elde edilen değerler ve yorumları şu şekildedir (Sharma 1996 akt. Kalaycı, 2010, s. 322):

Tablo 3.7. KMO Değerleri ve Yorumları

KMO Değeri	Yorumu
0,50’nin altı	Kabul edilmez
0,50	Zayıf
0,60	Orta
0,70	İyi
0,80	Çok iyi
0,90	Mükemmel

Barlett Küresellik Testi, değişkenler arasındaki korelasyon matrisinde yer alan tüm korelasyonların genel anlamlılıklarını gösteren bir analiz türüdür. Bu uygulama ile “değişkenler arasında ilişki yoktur” hipotezi test edilir (Altunışık vd., 2010, s. 265). Bu hipotezin reddedilmesi, değişkenler arasında yüksek korelasyonların var olduğunu ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Hair vd., 1998 akt. Kalaycı, 2010, s. 322).

Ölçeklere uygulanan faktör analizi sürecinde her bir ölçek için güvenilirlik katsayıları da belirlenmiştir. Güvenilirlik, bir test ya da anket formunda yer alan önermelerin birbirleri ile tutarlığı ve ilgili formun sorunu ne ölçüde yansıttığı ile ilgilidir. Bu bağlamda güvenilirlik analizi, ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş olan bir uygulamadır. Güvenilirlik analizinde en çok kullanılan yöntemlerden biri Cronbach’s Alpha (α) modelidir. Bu yöntemle, ölçekte yer alan önermelerin homojen bir bütünü ifade edip etmediği araştırılır. Ölçekteki önermelerin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması

sonucu 0 ila 1 arasında bir katsayı belirlenir. Elde edilen bu katsayıya göre ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanır (Kalaycı, 2010, s. 405):

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir
- $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir

Faktör analizi sonucu elde edilen boyutların yorumlanmasında güçlük ile karşılaşılır ise döndürme işlemi gerçekleştirilir. Faktör döndürme işleminin amacı, belirli değişkenlerin belirli faktörlere yükleme yapmasını sağlayarak ortaya çıkan faktörlerin adlandırılmasını kolaylaştırmaktır. Faktör döndürme işlemleri genel olarak iki türe ayrılmaktadır. Bunlar dikey (orthogonal) rotasyon ve eğik (oblique) rotasyondur (Altunışık vd. 2010, s. 276). Faktör döndürme işleminde en çok kullanılan rotasyon türü, dikey rotasyondur. Dikey rotasyonda elde edilen faktörler arasında korelasyon bulunmaz. Dikey rotasyonda ise varimax, equamax ve quartimax olmak üzere üç ayrı yöntem bulunmaktadır. Varimax, en çok kullanılan dikey rotasyon yöntemidir. (Kalaycı, 2010, s. 322). Bu çalışmada faktörlerin yorumlanma sürecinde varimax yöntemi tercih edilmiştir.

Tablo 3.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği

Faktörler	1	2	3	4	5
Özdeğer	13,01	1,81	1,53	1,24	1,09
Varyansı Açıklama Oranı %	43,39	6,05	5,12	4,14	3,64
Faktör 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler					
• Otelimizin çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.	,764				
• Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.	,741				
• Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.	,636				
• Otelimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.	,619				
• Otelimizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.	,598				
• Otelimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.	,583				
• Otelimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur.	,557				
• Otelimizin olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	,512				
Faktör 2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması					
• Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal otel yönetimine haber verir.	,736				
• Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	,699				
• Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	,663				
• Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	,639				
• Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	,603				
• Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.	,580				
• Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.	,572				
Faktör 3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri					
• Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	,747				
• Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	,736				
• Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	,731				
• Çalışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	,717				
• Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.	,680				
• Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	,657				
Faktör 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları					
• İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.	,772				
• İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	,719				
• Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	,661				
• İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	,582				
• Otelimize yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	,569				
Faktör 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim					
• Otel yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	,843				
• Otelimizin çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.	,819				
• Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.	,481				
• Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel çalışanları ile paylaşılır	,444				
Kaiser-Meyer-Olkin					,959
Bartlett's Test of Sphericity			8092,546; df 435; Sig. 000		
Toplam Varyansı Açıklama Oranı					% 62,36
Cronbach's Alpha					,949

Katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik görüşlerini elde etmek için 34 adet önermeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sırasında, önermelerin öz değeri 1'in üzerinde olan beş adet faktör etrafında toplandığı görülmüştür. Ancak ortak varyans değeri 0,50'nin altında kalan dört adet önerme, ölçekten çıkarılmıştır. Geliştirilen ölçek “İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği” olarak adlandırılmıştır. Tablo 3.8’de faktör analizi sonucu elde edilen beş adet faktörün öz değerlerine, varyansı açıklama oranlarına ve ölçekte yer alan her bir önermenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerlerine yer verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği için güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,949 düzeyinde çok yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. Elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri de (0,959) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler veya değişkenler çıkarılabileceğini gösteren Bartlett’s Test of Sphericity değerinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (8092,546; df=453; Sig.=000). Faktör analizi sonucu elde edilen beş faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 62,36 düzeyinde gerçekleşmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri 13,01 ve varyansı açıklama oranı % 43,39 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktörle ilgili ölçek maddeleri; “Otelimizin çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır“, “Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir“, “Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır“, “Otelimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur” , “Otelimizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır“, “Otelimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır“, “Otelimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur“, “Otelimizin olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır” önermelerinden oluşmaktadır. Birinci faktör, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler” olarak adlandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin ikinci faktörünün öz değeri 1,81 ve varyansı açıklama oranı % 6,05 düzeyinde hesaplanmıştır. İkinci faktörle ilgili ölçek maddeleri; “Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal otel yönetimine haber verir“, “Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular“, “Çalışma arkadaşlarım işlerini

yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez”, “alışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez”, “alışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır”, “alışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar”, “alışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır” önermelerinden oluşmaktadır. İkinci faktör “alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre alışması” olarak adlandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik leğinin üçüncü faktörünün öz değeri 1,53 ve varyansı açıklama oranı % 5,12 olarak hesaplanmıştır. nc faktörle ilgili ölçek maddeleri; “alışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir”, “alışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir”, “alışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir”, “alışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir”, “alışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir”, “alışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir” önermelerinden oluşmaktadır. nc faktör, “alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” şeklinde adlandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik leğinin dördüncü faktörünün öz değeri 1,24 ve varyansı açıklama oranı % 4,14 düzeyinde hesaplanmıştır. Dördüncü faktörle ilgili ölçek maddeleri; “İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur”, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur”, “Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir”, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir”, “Otelimize yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir” önermelerinden oluşmaktadır. İlgili faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” olarak adlandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik leğinin beşinci faktörünün öz değeri 1,09 ve varyansı açıklama oranı % 3,64 olarak hesaplanmıştır. Beşinci faktörle ilgili ölçek maddeleri; “Otel yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır”, “Otelimizin alışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir”, “Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır”, “Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel çalışanları ile

paylaşılır” önermelerinden oluşmaktadır. Beşinci faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Faktörler	n	Cronbach's Alpha
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Tedbirler	8	,906
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	7	,921
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	6	,918
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	5	,878
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	4	,809

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği toplamda beş adet faktörden (boyuttan) oluşmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı elde edildikten sonra, ölçeği oluşturan faktörlere de güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tüm alt boyutları 0,80 ve üzeri Cronbach’s Alpha değeri almaktadır. Bu sonuç, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinliği Ölçeğinde yer alan boyutların da güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.10. İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık Ölçeği

Özdeğer	2,236
Varyans Açıklama Oranı %	% 74,54
Önermeler	
• Genel olarak, iş kazalarından kaçınmak mümkün değildir.	,870
• İş sağlığı ve güvenliği için her türlü tedbir alınsa bile, iş kazalarını önlemek mümkün değildir.	,888
• Çalışırken başımıza nelerin gelebileceği, aslında şans meseledir.	,831
Kaiser-Meyer-Olkin	,709
Bartlett's Test of Sphericity	845,037; df 153; Sig. 000
Toplam Varyans Açıklama Oranı	% 74,54
Cronbach's Alpha	,828

Katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarını belirlemek için geliştirilen ölçek toplamda üç adet önermeden oluşmaktadır. Tablo 3.10’da görüldüğü üzere İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık Ölçeği için güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,828 düzeyinde oldukça tatmin edici bir değer olarak hesaplanmıştır. Toplamda üç adet önermeden oluşan ölçek faktör analizine tabi tutulduğunda, her üç önermenin de tek bir boyut altında toplandığı görülmüştür. Tek boyut altında toplanmış olan yüksek faktör yük değerleri de bu bulguyu desteklemektedir. Faktör analizi sonucu elde edilen tek boyutun toplam varyansı

açıklama oranı % 74,54 olarak hesaplanmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri de (0,709) araştırma verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler veya değişkenler çıkarılabileceğini gösteren Bartlett's Test of Sphericity değerinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (845,037; df=153; Sig.=000).

Tablo 3.11. Örgütsel Güven Ölçeği

Faktörler	1	2	3
Özdeğer	9,47	1,50	1,12
Varyansı Açıklama Oranı %	54,15	8,34	6,24
Faktör 1: Çalışılan Kuruma Güven			
• Otelimiz, çalışanların sorunlarına karşı duyarlıdır.	,738		
• Otelimizde çalışanlara hak ettikleri ücret verilmektedir.	,735		
• Otelimiz çalışanların istekleri ile yakından ilgilenir.	,719		
• Otelimiz her zaman çalışanlarının yanındadır.	,715		
• Otelimizde alınan kararlar, çalışanlar ile şeffaf bir şekilde paylaşılır.	,695		
• Otelimizde personel alımları, objektif bir şekilde yapılır.	,691		
• Otelimizde hiçbir çalışan, sebepsiz yere işinden atılmaz.	,671		
• Maaşlarımız tam zamanında ödenir.	,634		
Faktör 2: Yöneticiye Güven			
• Departman yöneticimiz bütün çalışanlara adil davranır.		,774	
• Departman yöneticimiz her zaman çalışanların yanındadır.		,773	
• Departman yöneticimiz her zaman doğru kararlar alır.		,753	
• Departman yöneticimiz verdiği sözü tutar.		,752	
• Departman yöneticimiz çalışanların her konudaki görüş ve eleştirilerine açıktır.		,731	
• Departman yöneticimiz çalışanların sorunlarına karşı her zaman duyarlıdır.		,396	
Faktör 3: Çalışma Arkadaşlarına Güven			
• Çalışma arkadaşlarım yardımseverdir.			,845
• Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açık sözlüdür.			,824
• Çalışma arkadaşlarım, her konuda diğer çalışanlarla işbirliği halindedir.			,741
• Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.			,709
Kaiser-Meyer-Olkin			,945
Bartlett's Test of Sphericity	5730,912; df 153; Sig. 000		
Toplam Varyansı Açıklama Oranı			% 67,74
Cronbach's Alpha			,948

Katılımcıların örgütsel güven düzeylerini belirlemek için 27 adet önermeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sırasında önermelerin öz değeri 1'in üzerinde olan üç adet faktör etrafında toplandığı görülmüştür. Ortak varyans değeri 0,50'nin altında olan dokuz adet önerme ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,948 düzeyinde yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri (0,945) verilerin faktör analizi için uygun olduğu göstermektedir. Bartlett's Test of Sphericity değerinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (5730,912; df=153; Sig.=000). Tablo 3.11'de faktör analizi sonucu elde edilen üç adet faktörün öz değerlerine, varyansı açıklama oranlarına ve ölçekte yer alan her bir önermenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerlerine yer verilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri 9,47 ve varyansı açıklama oranı % 54,15 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktörle ilgili ölçek maddeleri; “*Otelimiz, çalışanların sorunlarına karşı duyarlıdır*”, “*Otelimizde çalışanlara hak ettikleri ücret verilmektedir*”, “*Otelimiz çalışanların istekleri ile yakından ilgilenir*”, “*Otelimiz her zaman çalışanlarının yanındadır*”, “*Otelimizde alınan kararlar, çalışanlar ile şeffaf bir şekilde paylaşılır*”, “*Otelimizde personel alımları, objektif bir şekilde yapılır*”, “*Otelimizde hiçbir çalışan, sebepsiz yere işinden atılmaz*”, “*Maaşlarımız tam zamanında ödenir*” önermelerinden oluşmaktadır. İlgili faktör “*Çalışılan Kuruma Güven*” olarak adlandırılmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeğinin ikinci faktörünün öz değeri 1,50 ve varyansı açıklama oranı % 8,34 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör ile ilgili ölçek maddeleri; “*Departman yöneticimiz bütün çalışanlara adil davranır*”, “*Departman yöneticimiz her zaman çalışanların yanındadır*”, “*Departman yöneticimiz her zaman doğru kararlar alır*”, “*Departman yöneticimiz verdiği sözü tutar*”, “*Departman yöneticimiz çalışanların her konudaki görüş ve eleştirilerine açıktır*”, “*Departman yöneticimiz çalışanların sorunlarına karşı her zaman duyarlıdır*” önermelerinden oluşmaktadır. İkinci faktör “*Yöneticiye Güven*” olarak adlandırılmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeğinin üçüncü faktörünün öz değeri 1,12 ve varyansı açıklama oranı % 6,24 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü faktör ile ilgili ölçek maddeleri; “*Çalışma arkadaşlarım yardımseverdir*”, “*Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açık sözlüdür*”, “*Çalışma arkadaşlarım, her konuda diğer çalışanlarla işbirliği halindedir*”, “*Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidir*” önermelerinden oluşmaktadır. Üçüncü faktör “*Çalışma Arkadaşlarına Güven*” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3.12. Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Katsayıları

Faktörler	n	Cronbach's Alpha
Faktör 1: Çalışılan Kuruma Güven	8	,895
Faktör 2: Yöneticiye Güven	6	,940
Faktör 3: Çalışma Arkadaşlarına Güven	4	,883

Tablo 3.12’de görüldüğü üzere Örgütsel Güven Ölçeği toplamda üç adet faktörden (boyuttan) oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı elde edildikten sonra, ölçeği oluşturan faktörlere de güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tüm alt boyutları 0,88 ve üzerinde Cronbach’s Alpha değeri almaktadır. Bu bağlamda Örgütsel Güven Ölçeğini oluşturan boyutların da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.5.3. Katılımcıların Özelliklerine Göre Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların farklı özelliklerine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin t-testi ve ANOVA analizi bulguları sunulmuştur. Bu bağlamda katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine, iş kazası deneyimlerine ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından otellere yapılan denetimler konusundaki görüşlerine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenler incelenmiştir. T-testi inceleme konusu olan değişkene göre iki grup arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere kullanılan bir yöntemdir. İki'den fazla grup söz konusu olduğunda ise t-testi yerine ANOVA testi kullanılır (Altunışık vd., 2010, s. 181).

Tablo 3.13. Cinsiyet Dağılımına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları

İSG Etkinlik Ölçeği Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	Kadın	205	4,20	,87	2,244	,025
	Erkek	516	4,04	,85		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Kadın	205	4,15	,78	2,194	,029
	Erkek	516	4,01	,79		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Kadın	205	3,87	,90	1,996	,046
	Erkek	516	3,71	,98		
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Kadın	205	4,33	,86	1,780	,076
	Erkek	516	4,20	,88		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Kadın	205	4,07	,86	2,537	,011
	Erkek	516	3,88	,93		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.13’de yer alan t-testi sonuçlarına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” boyutu cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($t=2,244$; $p=0,025<0,05$). Tablo 3.13’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, hem kadınların hem de erkeklerin işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere yönelik olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Ancak kadınların bu konudaki düşünceleri ($\bar{x}=4,20$), erkeklere göre ($\bar{x}=4,04$) küçük bir farkla daha olumlu yöndedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutunun da cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t=2,194$; $p=0,029<0,05$). Tablo 3.13’deki aritmetik ortalamalar incelendiğinde,

hem kadınların hem de erkeklerin çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı ile ilgili olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Kadınların bu konudaki düşünceleri ($\bar{x}=4,15$), erkeklere göre ($\bar{x}=4,01$) küçük bir farkla daha olumludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” boyutu da cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılaşmaktadır ($t=1,996$; $p=0,046<0,05$). Tablo 3.13’de yer alan aritmetik ortalamalara göre hem kadınlar hem de erkekler, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin kısmen olumlu yönde düşünceye sahiptirler. Ancak önceki iki boyuta göre aritmetik ortalamalar daha düşüktür. Yine kadınların bu konudaki düşünceleri ($\bar{x}=3,87$), erkeklere göre ($\bar{x}=3,71$) küçük bir farkla daha olumlu yöndedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutunun ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t=1,780$; $p=0,076>0,05$).

Tablo 3.13’de görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin beşinci boyutu olan “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*”, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılaşmaktadır ($t=2,537$; $p=0,011<0,05$). Cinsiyetlere göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde, hem kadınların hem de erkeklerin işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişime yönelik olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Önceki boyutlarda olduğu gibi, kadınların bu konudaki düşünceleri ($\bar{x}=4,07$) erkeklere göre ($\bar{x}=3,88$) daha olumlu yöndedir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarında, kadınların erkeklere göre kısmen daha olumlu yönde görüş bildirdiği görülmektedir. Tozkoparan ve Taşoğlu (2011) tarafından ülkemizde yapılan bir çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kadınların daha çok işverenlerini erkeklerin ise daha çok kendilerini sorumlu gördükleri belirlenmiştir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s. 204). Bu bağlamda çalışmaya katılan kadınların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda erkeklere göre daha olumlu yönde görüşe sahip olmaları, bu konuda işverenlerini sorumlu görmelerinden ve işverenlerinin bu konudaki performansından memnun olmaları ile açıklanabilir.

Tablo 3.14. Cinsiyet Dağılımına Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin t-Testi Bulguları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
Kadın	205	2,91	1,35	-0,546	,585
Erkek	516	2,97	1,31		

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.14’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = -0,546$; $p = 0,585 > 0,05$).

Tablo 3.15. Cinsiyet Dağılımına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları

Örgütsel Güven Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
Çalışılan Kuruma Güven	Kadın	205	3,97	,97	1,456	,146
	Erkek	516	3,85	,98		
Yöneticiye Güven	Kadın	205	4,34	1,34	3,812	,000
	Erkek	516	3,98	1,08		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	205	4,12	,92	1,415	,158
	Erkek	516	3,99	1,17		

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.15’de yer alan bulgularda görüldüğü üzere, Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışılan Kuruma Güven*” boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($t = 1,456$; $p = 0,146 > 0,05$). Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Yöneticiye Güven*” boyutu ise cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($t = 3,812$; $p = 0,000 < 0,05$). Kadınların yöneticiye güven düzeyleri ($\bar{x} = 4,34$) erkeklere göre ($\bar{x} = 3,98$) daha yüksektir. Bu sonucun nedeni olarak Ranstad (2011) kuruluşu tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları gösterilebilir. İlgili araştırmaya Türkiye’den katılan kadınların % 60’ı, yöneticilerinin karşı cinsten olmasını tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Ranstad, 2011, s. 38). Bu bağlamda örneklemde yer alan kadınların yöneticiye güven düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olması, karşı cinsten bir yönetici ile çalışıyor olmalarından kaynaklanabilir. Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışma Arkadaşlarına Güven*” boyutunun ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = 1,415$; $p = 0,158 > 0,05$).

Tablo 3.16. Cinsiyet Dağılımına Göre İş Tatminine İlişkin t-Testi Bulguları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
Kadın	205	4,01	,88	2,003	,046
Erkek	516	3,87	,89		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.16’da yer alan bulgulara göre katılımcıların iş tatmini düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($t=2,003$; $p=0,046<0,05$). Kadınların iş tatmini düzeyleri ($\bar{x}=4,01$) erkeklere göre ($\bar{x}=3,87$) kısmen daha yüksektir.

Tablo 3.17. Yaş Gruplarına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İSG Boyutları	Yaş Grupları	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	18-25	202	3,91	,82	4,276	,001	34-41(-), 42-49 (-)
	26-33	188	4,06	,80			
	34-41	146	4,22	,98			18-25
	42-49	85	4,31	,67			18-25
	50 ve üzeri	22	4,35	,61			
	Belirtmeyenler	91	4,05	,95			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	18-25	202	3,84	,82	7,218	,000	34-41(-), 42-49(-)
	26-33	188	3,99	,74			42-49(-)
	34-41	146	4,21	,70			18-25
	42-49	85	4,36	,66			18-25, 26-33
	50 ve üzeri	22	4,15	,87			
	Belirtmeyenler	91	4,06	,86			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	18-25	202	3,61	1,05	2,909	,013	42-49(-)
	26-33	188	3,68	,91			
	34-41	146	3,85	,92			
	42-49	85	4,02	,84			18-25
	50 ve üzeri	22	3,68	,92			
	Belirtmeyenler	91	3,84	,92			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	18-25	202	4,04	,89	4,431	,001	34-41(-), 42-49(-)
	26-33	188	4,19	,90			
	34-41	146	4,37	,81			18-25
	42-49	85	4,49	,75			18-25
	50 ve üzeri	22	4,31	,94			
	Belirtmeyenler	91	4,29	,87			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	18-25	202	3,68	,95	5,999	,000	34-41(-), 42-49(-)
	26-33	188	3,90	,87			
	34-41	146	4,07	,95			18-25
	42-49	85	4,20	,79			18-25
	50 ve üzeri	22	4,19	,89			
	Belirtmeyenler	91	4,02	,87			

Katılımcıların yaş gruplarına göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.17’de yer alan bulgularda görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” boyutunun yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($F=4,276$; $p=0,001<0,05$). Tablo 3.17’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş gruplarının işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yönetmelik ve tedbirlerle ilgili olumlu yönde düşünceye sahip oldukları ve ayrıca 18-25 yaş grubundan 50 ve üzeri yaş grubuna doğru gidildikçe ortalama puanlarının küçük oranlarla artış gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda ileri yaştaki çalışanların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere yönelik düşünceleri, genç yaştaki çalışanlara göre kısmen daha olumlu yöndedir. Elde edilen bu bulgu, genç yaştaki katılımcıların işlerine yeni başlamış olması ve bu yüzden işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili görüşlerinin yeterince belirginleşmemiş olmasıyla açıklanabilir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi sonucunda 34-41 ve 42-49 yaş gruplarında bulunan katılımcıların ilgili boyut ile ilgili düşüncelerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumlu yönde olduğu görülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutunun yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu saptanmıştır ($F=7,218$; $p=0,000<0,05$). Tablo 3.17’ de yer alan yaş gruplarına ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş gruplarının çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı ile ilgili olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Aritmetik ortalamalar 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubunda doğru yükseliş göstermekte, 50 ve üzeri yaş grubunda ise tekrar azalmaktadır. Ancak 50 ve üzeri yaş grubunun sadece 22 kişiden oluştuğu dikkate alındığında, genel olarak yaş düzeyinin atması ile birlikte ilgili boyuta yönelik değerlendirmenin de daha olumlu yönde gerçekleştiği görülmektedir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizinden elde edilen bulgulara göre 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların ilgili boyuta yönelik düşünceleri, 18-25 ve 26-33 yaş gruplarında bulunanlara göre daha olumlu yöndedir. Ayrıca 34-41 yaş grubunda bulunanların ilgili boyuta yönelik düşünceleri, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” boyutunun yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($F=2,909$; $p=0,013<0,05$). Tablo 3.17’de yer alan aritmetik ortalamalara göre tüm yaş grupları, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin olumlu yönde düşünceye sahiptirler. Aritmetik ortalamalar 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubuna doğru yükselmekte, 50 ve üzeri yaş grubunda ise tekrar düşüş göstermektedir. 50 ve üzeri yaş grubunun 22 kişiden oluştuğu dikkate alınır, genel olarak yaş düzeyinin artması ile birlikte ilgili boyuta yönelik düşüncelerin daha olumlu yönde olduğu görülmektedir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların ilgili boyuta yönelik düşüncelerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumlu yönde olduğu belirlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutunun yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu saptanmıştır ($F=4,431$; $p=0,001<0,05$). Tablo 3.17’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş gruplarının işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ile ilgili olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca aritmetik ortalamalar, diğer boyutlara göre daha yüksektir. İlgili boyut ile ilgili yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubuna doğru yükselmekte, 50 ve üzeri yaş grubunda ise azalışa geçmektedir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizinden elde edilen bulgulara göre 34-41 ve 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcılar işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarını, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir.

Tablo 3.17’de görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutu da yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=5,999$; $p=0,000<0,05$). Tablo 3.17’de yer alan yaş gruplarına ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş gruplarının işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim ile ilgili olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. İlgili boyut ile ilgili yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubuna doğru yükseliş göstermektedir. 50 ve üzeri yaş grubunun aritmetik ortalaması, 42-49 yaş grubundan sadece

0,01 puan daha düşüktür. Yaş düzeyinin artması ile birlikte, ilgili boyuta yönelik düşüncelerinde daha olumlu yönde gerçekleştiği görülmektedir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi sonucunda, 34-41 ve 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların ilgili boyuta yönelik düşüncelerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumlu yönde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.18. Yaş Gruplarına Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Yaş Grupları	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
18-25	202	3,17	1,22	1,671	0,139
26-33	188	2,90	1,27		
34-41	146	2,85	1,38		
42-49	85	2,87	1,53		
50 ve üzeri	22	2,72	1,41		
Belirtmeyenler	91	2,82	1,20		

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.18’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F= 1,671$; $p=0,139>0,05$).

Tablo 3.19. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Örgütsel Güven Boyutları	Yaş Grupları	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
Çalışılan Kuruma Güven	18-25	202	3,62	,96	5,977	,000	42-49(-)
	26-33	188	3,90	,95			
	34-41	146	3,95	,91			
	42-49	85	4,24	,83			18-25
	50 ve üzeri	22	4,13	,99			
	Belirtmeyenler	91	3,92	1,09			
Yöneticiye Güven	18-25	202	3,85	1,06	3,112	,009	42-49(-)
	26-33	188	4,09	1,23			
	34-41	146	4,17	1,29			
	42-49	85	4,37	,88			18-25
	50 ve üzeri	22	4,25	1,05			
	Belirtmeyenler	91	4,16	1,15			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	18-25	202	3,83	1,04	2,981	,011	34-41(-), 42-49(-)
	26-33	188	3,97	,95			
	34-41	146	4,19	1,46			18-25
	42-49	85	4,25	,82			18-25
	50 ve üzeri	22	4,04	1,04			
	Belirtmeyenler	91	4,14	,99			

Katılımcıların yaş gruplarına göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.19’da görüldüğü üzere, Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışılan Kuruma Güven*” boyutunun yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($F=5,977$; $p=0,000<0,05$). İlgili boyut ile ilgili yaş gruplarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubuna doğru ortalamaların yükseliş gösterdiği görülmektedir. 50 ve üzeri yaş grubunun aritmetik ortalaması 42-49 yaş grubundan daha düşüktür. Tablo 3.19’da yer alan aritmetik ortalamalar, tüm yaş gruplarının çalıştıkları kuruma güven duyduklarını göstermektedir. En düşük aritmetik ortalama 18-25 yaş grubuna aittir ($\bar{x}=3,62$). ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların çalıştıkları kuruma güven düzeylerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Yöneticiye Güven*” boyutunun da yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu gözlemlenmiştir ($F=3,112$; $p=0,009<0,05$). Tablo 3.19’da yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm yaş gruplarının yöneticilerine güven duydukları görülmektedir. Bir önceki boyutta olduğu gibi, yaş gruplarına ait aritmetik ortalamalar 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubuna doğru yükseliş göstermektedir. 50 ve üzeri yaş grubunun ortalaması 42-49 yaş grubundan küçük bir farkla daha düşüktür. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizinden elde edilen bulgular, 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların yöneticilerine olan güven düzeyinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışma Arkadaşlarına Güven*” boyutu da yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=2,981$; $p=0,011<0,05$). Tablo 3.19’da yer alan aritmetik ortalamalar, tüm yaş gruplarının çalışma arkadaşlarına güven duyduğunu göstermektedir. Diğer iki boyutta gözlemlendiği gibi, 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubuna doğru gidildikçe aritmetik ortalamalar artış göstermektedir. 50 ve üzeri yaş grubunun ortalaması 42-49 ve 34-41 yaş gruplarından daha düşüktür. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak 34-41 ve 42-49 yaş gruplarında bulunan katılımcıların çalışma arkadaşlarına olan güven düzeylerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.20. Yaş Gruplarına Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Yaş Grupları	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
18-25	202	3,71	,92	3,560	0,003	34-41(-), 42-49(-)
26-33	188	3,92	,91			
34-41	146	4,01	,86			18-25
42-49	85	4,13	,83			18-25
50 ve üzeri	22	3,86	,81			
Belirtmeyenler	91	3,95	,83			

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş tatminlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır Tablo 3.20’de yer alan ANOVA analizi bulgularına göre, katılımcıların yaş gruplarına göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=3,560$; $p=0,003<0,05$). Tablo 3.20’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 18-25 yaş grubundan 42-49 yaş grubunda doğru yükseliş olduğu, 50 ve üzeri yaş grubunda ise tekrar azalışa geçtiği görülmektedir. Genel olarak tüm yaş grupları 3,50 ve üzeri aritmetik ortalamaya sahip oldukları için, iş tatmini duydukları ifade edilebilir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi sonucunda 34-41 ve 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3.21. Eğitim Düzeyine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İSG Boyutları	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	İlköğretim	283	4,14	,90	,542	,745	
	Lise	286	4,06	,85			
	Ön Lisans	62	4,06	,75			
	Lisans	80	3,99	,84			
	Yüksek Lisans	8	4,25	,84			
	Belirtmeyenler	15	4,04	,72			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	İlköğretim	283	4,10	,79	2,234	,049	Lisans
	Lise	286	4,07	,80			
	Ön Lisans	62	4,06	,60			
	Lisans	80	3,78	,82			İlköğretim (-)
	Yüksek Lisans	8	4,28	,93			
	Belirtmeyenler	15	4,09	,82			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	İlköğretim	283	3,77	,88	1,742	,123	
	Lise	286	3,78	,91			
	Ön Lisans	62	3,89	1,39			
	Lisans	80	3,47	,99			
	Yüksek Lisans	8	3,87	,85			
	Belirtmeyenler	15	3,85	,60			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	İlköğretim	283	4,28	,87	,947	,449	
	Lise	286	4,22	,86			
	Ön Lisans	62	4,37	,82			
	Lisans	80	4,09	,93			
	Yüksek Lisans	8	4,22	1,00			
	Belirtmeyenler	15	4,09	,78			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	İlköğretim	283	3,99	,90	,615	,689	
	Lise	286	3,91	,95			
	Ön Lisans	62	3,90	,88			
	Lisans	80	3,82	,90			
	Yüksek Lisans	8	4,12	,96			
	Belirtmeyenler	15	3,91	,83			

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.21’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” boyutunun eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F=0,542$ $p=0,745>0,05$). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutu ise eğitim düzeyine göre istatistiksel anlamda farklılaşmaktadır ($F=2,234$; $p=0,049<0,05$). Tablo 3.21’de yer alan aritmetik ortalamalar ilgili boyuta göre incelendiğinde, ilköğretim mezunlarından lisans mezunlarına doğru azalış olduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunları en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir ancak sadece 8 kişiden oluşmaktadır. Genel olarak eğitim düzeylerine göre bütün katılımcılar, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı ile ilgili olumlu yönde düşünceye sahiptirler. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda, ilköğretim

mezunu katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı ile ilgili görüşlerinin lisans mezunlarına göre daha olumlu yönde olduğu saptanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin diğer üç boyutunun ise eğitim düzeyine göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.22. Eğitim Düzeyine Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İlköğretim	283	3,10	1,35	4,077	,001	Lisans
Lise	286	2,96	1,30			
Ön Lisans	62	2,65	1,24			
Lisans	80	2,52	1,09			İlköğretim (-)
Yüksek Lisans	8	2,08	1,58			
Belirtmeyenler	15	3,42	1,28			

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.22’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları eğitim düzeylerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=4,077$; $p=0,001<0,05$). Tablo 3.22’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın ilköğretim mezunlarına, en düşük ortalamanın ise yüksek lisans mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlama eğiliminin düşüş gösterdiği saptanmıştır. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında gerçekleştiğini belirlemek üzere Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucuna göre ilköğretim mezunu katılımcılar lisans mezunlarına göre iş kazaları konusunda daha yüksek düzeyde dışsal odaklılığa sahiptirler.

Tablo 3.23. Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
Çalışılan Kuruma Güven	İlköğretim	283	3,99	,94	1,507	,185
	Lise	286	3,84	,98		
	Ön Lisans	62	3,73	,92		
	Lisans	80	3,79	1,06		
	Yüksek Lisans	8	4,18	,68		
	Belirtmeyenler	15	3,69	1,09		
Yöneticiye Güven	İlköğretim	283	4,25	1,14	2,308	,043
	Lise	286	4,00	1,20		
	Ön Lisans	62	3,94	1,08		
	Lisans	80	3,88	1,07		
	Yüksek Lisans	8	4,35	,55		
	Belirtmeyenler	15	3,98	1,30		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	İlköğretim	283	4,08	,96	1,098	,360
	Lise	286	4,06	1,26		
	Ön Lisans	62	3,79	,99		
	Lisans	80	3,91	,98		
	Yüksek Lisans	8	4,34	1,02		
	Belirtmeyenler	15	3,93	1,35		

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.23’de yer alan bulgularda görüldüğü gibi Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışılan Kuruma Güven*” boyutunun eğitim düzeyine göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($F=1,507$; $p=0,185>0,05$). Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Yöneticiye Güven*” boyutu ise eğitim düzeyine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=2,308$; $p=0,043<0,05$). Tablo 3.23’de yer alan aritmetik ortalamalar ilgili boyuta göre incelendiğinde, ilköğretim mezunlarından lisans mezunlarına doğru azalış olduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunları en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir fakat sadece 8 kişiden oluşmaktadır. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında gerçekleştiğini belirlemek üzere Post Hoc analizi uygulanmıştır. Ancak çeşitli Post Hoc testleri kullanılmasına rağmen, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği tespit edilememiştir. Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışma Arkadaşlarına Güven*” boyutunun ise eğitim düzeyine göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı saptanmıştır ($F=1,098$; $p=0,360>0,05$). Tablo 3.23’de Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar, eğitim düzeylerine göre bütün katılımcıların çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duyduklarını göstermektedir.

Tablo 3.24. Eğitim Düzeyine Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
İlköğretim	283	3,90	,85	,337	,891
Lise	286	3,94	,92		
Ön Lisans	62	3,90	,96		
Lisans	80	3,80	,85		
Yüksek Lisans	8	3,83	,89		
Belirtmeyenler	15	3,95	,93		

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş tatminlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.24’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere, katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş tatminlerinin istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($F=0,337$; $p=0,891>0,05$). Anlamlı bir farklılığın olmadığı dikkate alınarak Tablo 3.24’te yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, eğitim düzeylerine göre bütün katılımcıların işlerinden oldukça tatmin oldukları görülmektedir.

Tablo 3.25. Departmanlara Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İSG Boyutları	Departman	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	Animasyon	7	4,01	,41	6,346	,000	
	Halkla İlişkiler	4	4,34	1,07			
	İnsan Kaynakları	14	4,50	,62			
	Kat Hizmetleri	122	4,24	,95			Mutfak
	Muhasebe	32	4,32	,78			
	Mutfak	138	3,68	1,01			Kat H.(-), T.Ser. (-)
	Ön Büro	71	4,22	,66			
	Satış-Pazarlama	9	4,12	,70			
	Yiyecek-İçecek	202	3,97	,77			
	Teknik Servis	35	4,50	,60			Mutfak
	Güvenlik	16	4,57	,55			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Diğer	23	4,54	,53	5,325	,000	
	Animasyon	7	3,93	1,46			
	Halkla İlişkiler	4	4,42	,69			
	İnsan Kaynakları	14	4,25	,90			
	Kat Hizmetleri	122	4,26	,69			
	Muhasebe	32	4,10	,79			
	Mutfak	138	3,83	,86			T. Servis (-)
	Ön Büro	71	4,08	,69			
	Satış-Pazarlama	9	4,11	,46			
	Yiyecek-İçecek	202	3,87	,81			T. Servis (-)
	Teknik Servis	35	4,55	,43			Mutfak, Yiyecek-İç.
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Güvenlik	16	4,42	,51	2,088	,019	
	Diğer	23	4,44	,52			
	Animasyon	7	3,66	1,25			
	Halkla İlişkiler	4	4,33	,56			
	İnsan Kaynakları	14	4,10	,88			
	Kat Hizmetleri	122	3,88	,91			
	Muhasebe	32	4,00	,86			
	Mutfak	138	3,55	,89			
	Ön Büro	71	3,77	,87			
	Satış-Pazarlama	9	3,74	,86			
	Yiyecek-İçecek	202	3,63	1,07			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Teknik Servis	35	4,01	,83	3,587	,000	
	Güvenlik	16	4,12	,81			
	Diğer	23	3,93	,83			
	Animasyon	7	3,74	,89			
	Halkla İlişkiler	4	4,40	1,20			
	İnsan Kaynakları	14	4,35	,92			
	Kat Hizmetleri	122	4,31	,90			
	Muhasebe	32	4,59	,63			Mutfak
	Mutfak	138	4,01	,91			Muh. (-),T.S.(-), Güv.(-)
	Ön Büro	71	4,30	,73			
	Satış-Pazarlama	9	3,97	1,24			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Yiyecek-İçecek	202	4,12	,93	4,959	,000	
	Teknik Servis	35	4,66	,53			Teknik Servis (-)
	Güvenlik	16	4,76	,31			Mutfak, Yiyecek-İç.
	Diğer	23	4,47	,73			Mutfak
	Animasyon	7	3,53	,46			
	Halkla İlişkiler	4	4,37	,94			
	İnsan Kaynakları	14	4,46	,56			
	Kat Hizmetleri	122	4,06	,89			
	Muhasebe	32	4,26	,58			
	Mutfak	138	3,59	,97			Teknik Servis (-)
	Ön Büro	71	4,03	,79			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Satış-Pazarlama	9	4,19	,49	4,959	,000	
	Yiyecek-İçecek	202	3,80	,98			
	Teknik Servis	35	4,42	,70			
	Güvenlik	16	4,37	,57			Mutfak
	Diğer	23	4,05	,99			

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.25’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*” boyutu katılımcıların departmanlarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=6,346$ $p=0,000<0,05$). Tablo 3.25’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, bütün departmanların ilgili boyuta yönelik olumlu yönde düşünceye sahip oldukları görülmektedir. En düşük aritmetik ortalama mutfak departmanına ($\bar{x}=3,68$) aittir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi sonucunda teknik servis ve kat hizmetleri departmanlarında çalışan katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere yönelik düşüncelerinin, mutfak departmanında çalışanlara göre daha olumlu yönde olduğu saptanmıştır. Tablo 3.25’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” boyutunun departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($F=5,325$ $p=0,000<0,05$). Tablo 3.25’de yer alan aritmetik ortalamalar, bütün departmanların ilgili boyuta yönelik olumlu yönde düşünceye sahip olduklarını göstermektedir. En düşük aritmetik ortalama mutfak departmanına ($\bar{x}=3,83$) aittir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizi sonucunda teknik servis departmanında çalışmakta olan katılımcıların ilgili boyuta yönelik düşüncelerinin, mutfak ve yiyecek-içecek departmanlarında çalışmakta olanlara göre daha olumlu yönde olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.25’de görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” boyutunun departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu saptanmıştır ($F=2,088$ $p=0,019<0,05$). Tablo 3.25’de yer alan aritmetik ortalamalar, bütün departmanların ilgili boyuta yönelik olumlu yönde düşünceye sahip olduklarını göstermektedir. En düşük aritmetik ortalama mutfak departmanına ($\bar{x}=3,55$) aittir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Ancak çeşitli Post Hoc testleri uygulanmasına rağmen, farklılığın hangi departmanlar arasında gerçekleştiği tespit edilememiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutu da departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=3,587$; $p=0,000<0,05$). Tablo 3.25’de yer alan aritmetik ortalamalar, bütün departmanların ilgili boyuta yönelik olumlu yönde düşünceye sahip olduklarını

göstermektedir. En düşük aritmetik ortalama animasyon departmanına ($\bar{x}=3,74$) aittir. Ancak animasyon departmanında yer alan katılımcı sayısı sadece 7 kişidir. Animasyon departmanından sonra en düşük aritmetik ortalamanın satış ve pazarlama departmanına ($\bar{x}=3,97$) ait olduğu görülmektedir. Ancak bu departmanda yer alan katılımcı sayısı 9'dur. Satış ve pazarlama departmanından sonra en düşük aritmetik ortalama, 138 katılımcının yer aldığı mutfak departmanına ($\bar{x}=4,01$) aittir. Az sayıda katılımcıdan oluşan animasyon ve satış-pazarlama departmanları dikkate alınmadığı takdirde, en düşük aritmetik ortalamanın mutfak departmanına ait olduğu anlaşılmaktadır. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizi sonucunda güvenlik, teknik servis ve muhasebe departmanlarında çalışan katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik düşüncelerinin, mutfak departmanında çalışanlara göre daha olumlu yönde olduğu belirlenmiştir. Yine Post Hoc sonucunda teknik servis departmanında yer alan katılımcıların ilgili boyuta yönelik düşüncelerinin, yiyecek-içecek departmanında yer alanlara göre daha olumlu yönde olduğu görülmüştür.

Tablo 3.25'de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutunun departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($F=4,959$; $p=0,000<0,05$). Tablo 3.25'de yer alan aritmetik ortalamalar, bütün departmanların ilgili boyuta yönelik olumlu yönde düşünceye sahip olduklarını göstermektedir. En düşük aritmetik ortalama animasyon departmanına ($\bar{x}=3,53$) aittir ancak ilgili departmanda yer alan katılımcı sayısı sadece 7 kişidir. Animasyon departmanından sonra en düşük aritmetik ortalamanın mutfak departmanına ($\bar{x}=3,59$) ait olduğu görülmektedir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc analizi sonucunda teknik servis departmanında çalışan katılımcıların ilgili boyuta yönelik düşüncelerinin, mutfak departmanında çalışanlara göre daha olumlu yönde olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.26. Departmanlara Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Departman	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
Animasyon	7	1,90	1,03	3,170	0,000	
Halkla İlişkiler	4	2,66	1,67			
İnsan Kaynakları	14	2,14	1,15			
Kat Hizmetleri	122	2,89	1,42			
Muhasebe	32	2,31	1,24			Yiyecek-İçecek (-)
Mutfak	138	2,99	1,08			
Ön Büro	71	2,76	1,27			
Satış-Pazarlama	9	2,29	1,24			
Yiyecek-İçecek	202	3,20	1,30			Muhasebe
Teknik Servis	35	2,68	1,39			
Güvenlik	16	3,20	1,47			
Diğer	23	2,52	1,14			

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.26’da görüldüğü üzere, katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları çalıştıkları departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=3,170$; $p=0,000<0,05$). ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında gerçekleştiğini belirlemek üzere Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucuna göre yiyecek-içecek departmanında çalışmakta olan katılımcılar, muhasebe departmanında çalışan katılımcılara göre iş kazaları konusunda daha yüksek düzeyde dışsal odaklılığa sahiptirler.

Tablo 3.27. Departmanlara Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları	Departman	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
Çalışılan Kuruma Güven	Animasyon	7	3,64	,79	3,353	,000
	Halkla İlişkiler	4	4,40	1,10		
	İnsan Kaynakları	14	4,33	,67		
	Kat Hizmetleri	122	4,06	,99		
	Muhasebe	32	4,11	,69		
	Mutfak	138	3,65	1,02		
	Ön Büro	71	4,03	,75		
	Satış-Pazarlama	9	3,68	,93		
	Yiyecek-İçecek	202	3,67	1,06		
	Teknik Servis	35	4,05	,73		
	Güvenlik	16	4,25	,75		
	Diğer	23	4,24	,81		
Yöneticiye Güven	Animasyon	7	4,57	,52	4,838	,000
	Halkla İlişkiler	4	4,58	,63		
	İnsan Kaynakları	14	4,38	,63		
	Kat Hizmetleri	122	4,63	1,06		
	Muhasebe	32	4,26	,90		
	Mutfak	138	3,82	1,22		
	Ön Büro	71	4,11	,85		
	Satış-Pazarlama	9	4,20	,64		
	Yiyecek-İçecek	202	3,83	1,29		
	Teknik Servis	35	4,11	1,12		
	Güvenlik	16	4,27	,98		
	Diğer	23	4,42	,66		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Animasyon	7	4,85	,37	4,431	,000
	Halkla İlişkiler	4	4,56	,87		
	İnsan Kaynakları	14	4,33	,71		
	Kat Hizmetleri	122	4,28	,76		
	Muhasebe	32	4,12	,89		
	Mutfak	138	3,77	1,07		
	Ön Büro	71	4,32	1,78		
	Satış-Pazarlama	9	3,69	,95		
	Yiyecek-İçecek	202	3,76	1,08		
	Teknik Servis	35	4,50	,56		
	Güvenlik	16	3,85	1,20		
	Diğer	23	4,42	,65		

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.27’de yer alan bulgulara görüldüğü gibi Örgütsel Güven Ölçeğinin üç boyutu da katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). ANOVA analizleri ile ortaya konan anlamlı farklılıkların hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizleri gerçekleştirilmiştir. Ancak çeşitli Post Hoc testleri uygulandığı halde, anlamlı farklılıkların hangi departmanlar arasında oluştuğu tespit edilememiştir. Tablo 3.27’de yer alan aritmetik ortalamalar, departmanlara göre bütün katılımcıların çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duyduklarını göstermektedir.

Tablo 3.28. Departmanlara Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
Animasyon	7	3,95	1,02	7,447	,000	
Halkla İlişkiler	4	3,50	1,37			
İnsan Kaynakları	14	4,35	,88			
Kat Hizmetleri	122	4,08	,86			Yiyecek-İçecek
Muhasebe	32	4,05	,90			
Mutfak	138	3,66	,93			T. Servis (-)
Ön Büro	71	4,19	,78			Yiyecek-İçecek
Satış-Pazarlama	9	4,29	,73			
Yiyecek-İçecek	202	3,63	,83			Kat H..(-),Ön B. (-),T.Srv.(-)
Teknik Servis	35	4,46	,60			Mutfak, Yiyecek-İçecek
Güvenlik	16	4,56	,56			
Diğer	23	4,28	,84			

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre iş tatminlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.28’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere, katılımcıların iş tatminleri çalıştıkları departmanlara göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=7,447$; $p=0,000<0,05$). Tablo 3.28’de yer alan aritmetik ortalamalar, genel olarak departmanlara göre bütün katılımcıların iş tatmini duyduklarını göstermektedir. En düşük aritmetik ortalama halka ilişkiler departmanına ($\bar{x}=3,50$) aittir ancak ilgili departman sadece 4 katılımcıdan oluşmaktadır. Halkla ilişkilerden sonra en düşük aritmetik ortalamalar yiyecek-içecek ($\bar{x}=3,63$) ve mutfak ($\bar{x}=3,66$) departmanlarına aittir.

ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi departmanlar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi sonucunda teknik servis departmanında çalışmakta olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin mutfak ve yiyecek-içecek departmanlarında çalışmakta olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ön büro ve kat hizmetlerinde çalışmakta olan katılımcıların iş tatminleri, yiyecek-içecek departmanında çalışmakta olanlara göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 3.29. Kurumda Çalışılan Süreye Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İSG Boyutları	Kurumda Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	1 yıldan az	198	4,00	,97	5,609	,000	
	1-3 yıl arası	254	3,98	,87			
	4-6 yıl arası	134	4,12	,75			
	7-9 yıl arası	77	4,37	,67			
	10-12 yıl arası	31	4,39	,56			
	13 yıl ve üzeri	31	4,54	,40			Belirtmeyenler
	Belirtmeyenler	9	3,40	1,19			13 yıl ve üzeri (-)
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	1 yıldan az	198	4,03	,88	3,171	,004	
	1-3 yıl arası	254	3,94	,80			7-9 (-); 13 + (-)
	4-6 yıl arası	134	4,08	,70			
	7-9 yıl arası	77	4,25	,69			1-3
	10-12 yıl arası	31	4,15	,61			
	13 yıl ve üzeri	31	4,43	,54			1-3
	Belirtmeyenler	9	3,77	,86			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	1 yıldan az	198	3,72	1,12	1,758	,105	
	1-3 yıl arası	254	3,68	,88			
	4-6 yıl arası	134	3,73	,86			
	7-9 yıl arası	77	3,96	,87			
	10-12 yıl arası	31	3,85	1,03			
	13 yıl ve üzeri	31	4,13	,75			
	Belirtmeyenler	9	3,70	,96			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	1 yıldan az	198	4,14	,93	3,292	,003	7-9 (-)
	1-3 yıl arası	254	4,15	,93			7-9 (-)
	4-6 yıl arası	134	4,29	,78			
	7-9 yıl arası	77	4,51	,64			< 1 ; 1-3
	10-12 yıl arası	31	4,38	,81			
	13 yıl ve üzeri	31	4,59	,60			
	Belirtmeyenler	9	3,95	1,06			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	1 yıldan az	198	3,87	,92	3,596	,002	
	1-3 yıl arası	254	3,84	,94			7-9 (-)
	4-6 yıl arası	134	3,89	,89			
	7-9 yıl arası	77	4,23	,85			1-3
	10-12 yıl arası	31	4,20	,88			
	13 yıl ve üzeri	31	4,34	,65			
	Belirtmeyenler	9	3,66	1,10			

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.29’da görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” boyutu kurumdaki çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=5,609$; $p=0,000<0,05$). ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucunda 13 yıl ve daha uzun süredir kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların, çalışma süresini belirtmeyenlere göre ilgili boyutu daha olumlu yönde değerlendirdikleri görülmüştür.

Tablo 3.29’da görüldüğü üzere “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” boyutu kurumdaki çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılaşmaktadır ($F=3,171$; $p=0,004<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi sonucunda 7-9 yıldır ve 13 yıl ve daha uzun süredir kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların, 1-3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre ilgili boyutu daha olumlu yönde değerlendirdikleri saptanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” boyutunun kurumdaki çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($F=1,758$; $p=0,105>0,05$).

Tablo 3.29’da görüldüğü gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutunun kurumdaki çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($F=3,292$; $p=0,003<0,05$). ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucunda 7 ile 9 yıldır kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların, 1 yıldan az ve 1 ile 3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre ilgili boyutu daha olumlu yönde değerlendirdikleri saptanmıştır.

Tablo 3.29’da görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutu kurumdaki çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=3,596$; $p=0,002<0,05$). Belirlenen anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi, 7 ile 9 yıldır kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların, 1 ile 3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre ilgili boyutu daha olumlu yönde değerlendirdiklerini göstermiştir.

Tablo 3.30. Kurumda Çalışılan Süreye Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Kurumda Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
1 yıldan az	198	2,96	1,28	1,077	,375
1-3 yıl arası	254	2,98	1,29		
4-6 yıl arası	134	3,04	1,28		
7-9 yıl arası	77	2,67	1,40		
10-12 yıl arası	31	3,06	1,29		
13 yıl ve üzeri	31	2,67	1,58		
Belirtmeyenler	9	3,29	1,57		

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.30’da görüldüğü üzere, katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının kurumlarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F=1,077$; $p=0,375>0,05$).

Tablo 3.31. Kurumda Çalışılan Süreye Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları	Kurumda Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
Çalışılan Kuruma Güven	1 yıldan az	198	3,80	1,04	3,150	,005	13< (-)
	1-3 yıl arası	254	3,85	,93			13< (-)
	4-6 yıl arası	134	3,82	1,01			13< (-)
	7-9 yıl arası	77	4,10	,84			
	10-12 yıl arası	31	3,95	,91			
	13 yıl ve üzeri	31	4,41	,49			
	Belirtmeyenler	9	3,29	1,41			<1; 1-3; 4-6;
Yöneticiye Güven	1 yıldan az	198	4,12	1,04	1,380	,220	
	1-3 yıl arası	254	4,09	1,17			
	4-6 yıl arası	134	3,95	1,40			
	7-9 yıl arası	77	4,12	1,04			
	10-12 yıl arası	31	4,22	,86			
	13 yıl ve üzeri	31	4,40	,85			
	Belirtmeyenler	9	3,37	1,53			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1 yıldan az	198	4,14	1,39	1,985	,066	
	1-3 yıl arası	254	3,95	,99			
	4-6 yıl arası	134	3,93	1,00			
	7-9 yıl arası	77	4,17	,82			
	10-12 yıl arası	31	4,00	1,04			
	13 yıl ve üzeri	31	4,33	,65			
	Belirtmeyenler	9	3,33	1,16			

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.31’de yer alan bulgulara göre, Örgütsel Güven Ölçeğinin “Çalışılan Kuruma Güven” boyutu kurumdaki çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel

anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=3,150$; $p=0,005<0,05$). Ortaya konan anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonuçlarına göre 13 yıl ve daha uzun süredir kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların kurumlarına olan güven düzeyi, 1 yıldan az, 1 ila 3 yıldır ve 4 ila 6 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre daha yüksektir. Örgütsel Güven Ölçeğinin “Yöneticiye Güven” ($F=1,380$; $p=0,220>0,05$) ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” ($F=1,985$; $p=0,066>0,05$) boyutlarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 3.32. Kurumda Çalışılan Süreye Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Kurumda Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
1 yıldan az	198	3,86	1,00	4,277	,000	7-9(-)
1-3 yıl arası	254	3,86	,83			7-9(-)
4-6 yıl arası	134	3,82	,86			7-9(-)
7-9 yıl arası	77	4,27	,74			<1; 1-3; 4-6
10-12 yıl arası	31	3,88	,86			
13 yıl ve üzeri	31	4,31	,74			
Belirtmeyenler	9	3,37	,90			

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine göre iş tatminlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.32’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere, katılımcıların iş tatminleri kurumlarındaki çalışma sürelerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=4,277$; $p=0,000<0,05$). Ortaya konan anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucunda 7 ila 9 yıldır kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin; 1 yıldan az, 1 ila 3 yıldır ve 4 ila 6 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.33. Sektörde Çalışılan Süreye Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İSG Boyutları	Sektörde Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	1 yıldan az	46	4,02	,90	1,700	,118	
	1-3 yıl arası	117	3,97	,82			
	4-6 yıl arası	141	3,96	,86			
	7-9 yıl arası	104	4,14	1,08			
	10-12 yıl arası	107	4,21	,73			
	13 yıl ve üzeri	199	4,17	,79			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Belirtmeyenler	20	4,01	,85	3,429	,002	
	1 yıldan az	46	3,89	1,09			
	1-3 yıl arası	117	3,97	,78			13 < (-)
	4-6 yıl arası	141	3,94	,81			13 < (-)
	7-9 yıl arası	104	3,92	,83			
	10-12 yıl arası	107	4,15	,72			
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	13 yıl ve üzeri	199	4,23	,67	1,255	,276	4-6 ; 7-9
	Belirtmeyenler	20	3,97	,64			
	1 yıldan az	46	3,82	1,66			
	1-3 yıl arası	117	3,67	,81			
	4-6 yıl arası	141	3,62	,90			
	7-9 yıl arası	104	3,73	,84			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	10-12 yıl arası	107	3,84	,95	2,647	,015	
	13 yıl ve üzeri	199	3,86	,90			
	Belirtmeyenler	20	3,68	,95			
	1 yıldan az	46	3,94	1,11			
	1-3 yıl arası	117	4,16	,90			
	4-6 yıl arası	141	4,14	,88			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	7-9 yıl arası	104	4,19	,87	1,782	,100	
	10-12 yıl arası	107	4,38	,74			
	13 yıl ve üzeri	199	4,36	,85			
	Belirtmeyenler	20	4,38	,65			
	1 yıldan az	46	3,83	1,13			
	1-3 yıl arası	117	3,89	,87			
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	4-6 yıl arası	141	3,77	,96	1,782	,100	
	7-9 yıl arası	104	3,91	1,01			
	10-12 yıl arası	107	4,10	,77			
	13 yıl ve üzeri	199	4,02	,89			
	Belirtmeyenler	20	3,98	,69			

Katılımcıların turizm sektöründeki çalışma sürelerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.33’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” boyutunun sektörde çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($F=1,700$; $p=0,118>0,05$). İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutu ise sektörde çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=3,429$; $p=0,002<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucuna göre 13 yıl ve daha uzun süredir turizm sektöründe çalışmakta olan katılımcıların, 4 ila 6 yıldır ve 7 ila 9 yıldır

sektörde çalışanlara göre ilgili boyutu daha olumlu yönde değerlendirdikleri görülmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” boyutunun sektörde çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı saptanmıştır ($F=1,255$; $p=0,276>0,05$).

Tablo 3.33’de görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutu sektörde çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($F=2,647$; $p=0,015<0,05$). Ortaya konan anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu ortaya koymak için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Ancak farklı Post Hoc testleri uygulanmasına rağmen, farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğu tespit edilememiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutunun da sektörde çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir ($F=1,782$; $p=0,100>0,05$).

Tablo 3.34. Sektörde Çalışılan Süreye Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Sektörde Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
1 yıldan az	46	2,81	1,29	2,415	,026
1-3 yıl arası	117	3,14	1,28		
4-6 yıl arası	141	3,05	1,23		
7-9 yıl arası	104	3,01	1,34		
10-12 yıl arası	107	2,78	1,24		
13 yıl ve üzeri	199	2,77	1,39		
Belirtmeyenler	20	3,61	1,29		

Katılımcıların turizm sektöründeki çalışma sürelerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.34’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları sektördeki çalışma sürelerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=2,415$; $p=0,026<0,05$). Ortaya konan anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi grupları arasında oluştuğunu belirlemek üzere Post Hoc analizi uygulanmıştır. Ancak farklı testler uygulanmasına rağmen, anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği belirlenememiştir.

Tablo 3.35. Sektörde Çalışılan Süreye Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları	Sektörde Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
Çalışılan Kuruma Güven	1 yıldan az	46	3,77	1,16	1,132	,342
	1-3 yıl arası	117	3,83	,91		
	4-6 yıl arası	141	3,75	,99		
	7-9 yıl arası	104	3,92	1,11		
	10-12 yıl arası	107	4,01	,85		
	13 yıl ve üzeri	199	3,95	,91		
	Belirtmeyenler	20	3,76	1,12		
Yöneticiye Güven	1 yıldan az	46	3,90	1,23	,834	,544
	1-3 yıl arası	117	4,12	,92		
	4-6 yıl arası	141	3,95	1,12		
	7-9 yıl arası	104	4,15	1,38		
	10-12 yıl arası	107	4,21	1,35		
	13 yıl ve üzeri	199	4,11	1,07		
	Belirtmeyenler	20	4,02	,85		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1 yıldan az	46	3,91	1,19	,703	,647
	1-3 yıl arası	117	4,08	1,59		
	4-6 yıl arası	141	3,89	,98		
	7-9 yıl arası	104	4,08	,97		
	10-12 yıl arası	107	4,14	,88		
	13 yıl ve üzeri	199	4,05	,98		
	Belirtmeyenler	20	4,05	,91		

Katılımcıların turizm sektöründeki çalışma sürelerine göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.35’de yer alan bulgularda görüldüğü üzere, Örgütsel Güven Ölçeğinin tüm boyutlarının sektörde çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.36. Sektörde Çalışılan Süreye Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Sektörde Çalışılan Süre	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
1 yıldan az	46	3,83	1,12	1,408	,209
1-3 yıl arası	117	3,84	,87		
4-6 yıl arası	141	3,80	,85		
7-9 yıl arası	104	3,91	,90		
10-12 yıl arası	107	4,02	,79		
13 yıl ve üzeri	199	4,00	,90		
Belirtmeyenler	20	3,68	,87		

Katılımcıların turizm sektöründeki çalışma sürelerine göre iş tatminlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo 3.36’da yer alan bulgularda görüldüğü üzere, katılımcıların iş tatminleri sektördeki çalışma sürelerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermemektedir ($F=1,408$; $p=0,209>0,05$).

Tablo 3.37. İş Kazası Deneyimine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları

İSG Boyutları	İş Kazasına Maruz Kalma	n	$\bar{x}$	S.S.	t	p
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler	Evet	65	3,56	1,02	-4,384	,000
	Hayır	669	4,14	,82		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Evet	65	3,52	1,02	-4,424	,000
	Hayır	669	4,10	,74		
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Evet	65	3,28	1,01	-4,252	,000
	Hayır	669	3,80	,94		
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Evet	65	3,61	1,22	-4,418	,000
	Hayır	669	4,30	,80		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Evet	65	3,54	,95	-3,647	,000
	Hayır	669	3,97	,90		

Katılımcıların çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmamalarına göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarını nasıl değerlendirdiklerini görmek üzere t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.37’de yer alan t-testi sonuçlarına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının tümü katılımcıların iş kazası deneyimlerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Tablo 3.37’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalmadığını belirtenlerin ölçek boyutları ile ilgili aritmetik ortalamalarının, iş kazasına maruz kaldığını belirtenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalmamış olan katılımcılar, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını diğerlerine göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Bu sonucun nedeni olarak, iş kazası tecrübesi olan katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını daha eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmiş olmaları gösterilebilir.

Tablo 3.38. İş Kazası Deneyimine Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İş Kazasına Maruz Kalma	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
Evet	65	2,83	1,24	-0,759	,448
Hayır	669	2,96	1,32		

Katılımcıların çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmamalarına göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarını incelemek üzere t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.38’de görüldüğü gibi katılımcıların iş kazası deneyimlerine göre iş

kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = -0,759$; $p = 0,448 > 0,05$).

Tablo 3.39. İş Kazası Deneyimine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin t-Testi Bulguları

Örgütsel Güven Ölçeği Boyutları	İş Kazasına Maruz Kalma	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
Çalışılan Kuruma Güven	Evet	65	3,40	1,10	-4,204	,000
	Hayır	669	3,93	,94		
Yöneticiye Güven	Evet	65	3,52	1,29	-3,708	,000
	Hayır	669	4,14	1,13		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	65	3,35	1,21	-4,749	,000
	Hayır	669	4,10	1,06		

Katılımcıların çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmamalarına göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarını nasıl değerlendirdiklerini görmek üzere t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.39’da yer alan t-testi bulgularına göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının tümü, katılımcıların iş kazası deneyimlerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($p = 0,000 < 0,05$). Tablo 3.39’da yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalmadığını belirten katılımcıların çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güven düzeylerinin, iş kazasına maruz kalanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kaldığını belirten katılımcıların güven düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük olması, maruz kaldıkları iş kazasının çalıştıkları kurumda meydana gelmiş olması ihtimaliyle açıklanabilir.

Tablo 3.40. İş Kazası Deneyimine Göre İş Tatminine İlişkin t-Testi Bulguları

İş Kazasına Maruz Kalma	n	$\bar{x}$	s.s.	t	p
Evet	65	3,48	,96	-4,064	,000
Hayır	669	3,95	,87		

Katılımcıların çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmamalarına göre iş tatminlerini incelemek için t-testi uygulanmıştır. Tablo 3.40’da yer alan t-testi bulgularına göre katılımcıların iş tatminleri, iş kazası deneyimlerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($t = -4,064$; $p = 0,000 < 0,05$). Tablo 3.40’da yer alan aritmetik

ortalamalara göre çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalmadığını belirten katılımcıların iş tatmini düzeyleri, diğerlerine göre daha yüksektir. Çalışma hayatları boyunca en az bir iş kazasına maruz kaldığını belirten katılımcıların iş tatminlerinin diğerlerine göre daha düşük düzeyde olması, maruz kaldıkları iş kazasının çalıştıkları kurumda meydana gelmiş olması ihtimaliyle açıklanabilir.

Tablo 3.41. Otelere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

İSG Boyutları	Denetimler Konusundaki Görüş	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	Yeterli	115	4,41	,55	32,513	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,30	,65			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,85	,98			Yeterli (-); Kıs. (-)
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	Yeterli	115	4,25	,60	15,169	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,18	,72			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,90	,84			Yeterli (-); Kıs. (-)
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Yeterli	115	4,21	1,05	23,642	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	3,85	,84			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,55	,94			Yeterli (-); Kıs. (-)
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	Yeterli	115	4,43	,68	16,205	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,42	,75			Yetersiz
	Yetersiz	372	4,06	,96			Yeterli (-); Kıs. (-)
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	Yeterli	115	4,20	,73	24,545	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,15	,79			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,70	,99			Yeterli (-); Kıs. (-)

Katılımcıların otel işletmelerine yapılan denetimler konusundaki görüşlerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.41’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere, katılımcıların denetimler konusundaki görüşlerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının tümü, istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p=0,000<0,05$). Tablo 3.41’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını en olumlu yönde değerlendirenlerin denetimleri yeterli bulan katılımcılar olduğu görülmektedir. Denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirten katılımcıların aritmetik ortalamaları da denetimleri yetersiz görenlerden daha yüksektir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini görmek üzere Post Hoc analizleri uygulanmıştır. Post Hoc sonuçlarına göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının tümünde, denetimleri

yeterli gören ve denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirten katılımcıların düşünceleri, denetimleri yetersiz görenlere göre daha olumlu yöndedir.

Sonuç olarak Türkiye’deki otel işletmelerinin sağlık ve güvenlik yönünden yeterli ölçüde denetlendiğini belirten katılımcılar, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını diğerlerine göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Otellere yapılan denetimlerin yetersiz olduğunu belirten katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamaları da 3,50’nin üzerindedir. Bir başka deyişle denetimlerin yetersiz olduğunu belirten katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını olumsuz yönde değerlendirdiğini ifade etmek doğru olmayacaktır. Ancak boyutlara ilişkin aritmetik ortalamaların diğerlerine göre daha düşük olması, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili bazı tereddütlerinin olması ve bu yönde denetimlerin yapılması gerektiğini düşünmeleri ile açıklanabilir.

Tablo 3.42. Otellere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılığa İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Denetimler Konusundaki Görüş	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p
Yeterli	115	3,00	1,43	,383	,682
Kısmen	247	2,89	1,32		
Yetersiz	372	2,96	1,27		

Katılımcıların otel işletmelerine yapılan denetimler ile ilgili görüşlerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarını incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.42’de görüldüğü üzere, katılımcıların otellere yapılan denetimlere yönelik görüşlerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıklarının istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı saptanmıştır ($F=0,383$; $p=0,682>0,05$).

Tablo 3.43. Otelere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre Örgütsel Güven Ölçeği Boyutlarına İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Örgütsel Güven Boyutları	Denetimler Konusundaki Görüş	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
Çalışılan Kuruma Güven	Yeterli	115	4,27	,76	24,656	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,05	,87			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,65	1,03			Yeterli (-); Kıs.(-)
Yöneticiye Güven	Yeterli	115	4,38	,79	9,578	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,21	1,29			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,91	1,13			Yeterli (-); Kıs.(-)
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Yeterli	115	4,51	1,43	20,594	,000	Yetersiz
	Kısmen	247	4,13	,91			Yetersiz
	Yetersiz	372	3,81	1,04			Yeterli (-); Kıs.(-)

Katılımcıların otel işletmelerine yapılan denetimler ile ilgili görüşlerine göre Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.43’de yer alan bulgularda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeğinin tüm boyutları denetim konusundaki görüşlere göre istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($p=0,000<0,05$). Tablo 3.43’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, ölçeğin tüm boyutlarında denetimleri yeterli bulanların en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirtenlerin aritmetik ortalamaları da denetimleri yetersiz görenlerden yüksektir. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini görmek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonuçlarına göre denetimleri yeterli bulanların ve denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirtenlerin çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güven düzeyleri, denetimleri yetersiz bulanlara göre daha yüksektir.

Sonuç olarak Türkiye’deki otel işletmelerinin sağlık ve güvenlik yönünden yeterli ölçüde denetlendiğini belirten katılımcıların; çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına daha çok güven duydukları belirlenmiştir. Ancak denetimleri yetersiz görenlerin ölçek boyutlarındaki aritmetik ortalamaları 3,50’nin üzerinde olduğu için örgütsel güven düzeylerinin düşük olduğu yorumunda bulunmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Tablo 3.44. Otelere Yapılan Denetimler Konusundaki Görüşlere Göre İş Tatminine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Denetimler Konusundaki Görüş	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Post Hoc
Yeterli	115	4,05	,78	7,117	,001	Yetersiz
Kısmen	247	4,02	,84			Yetersiz
Yetersiz	372	3,79	,93			Yeterli (-); Kıs.(-)

Katılımcıların otel işletmelerine yapılan denetimler ile ilgili görüşlerine göre iş tatminlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.44’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere katılımcıların iş tatmini düzeyleri denetim konusundaki görüşlerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir ($F=7,117$; $p=0,001<0,05$). Denetimleri yeterli gören ve denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirten katılımcıların aritmetik ortalamaları birbirlerine çok yakındır. ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek için Post Hoc analizi uygulanmıştır. Post Hoc sonucuna göre denetimleri yeterli gören ve denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirten katılımcıların iş tatmini düzeyleri, denetimleri yetersiz görenlere göre daha yüksektir. Ancak denetimleri yetersiz görenlerin aritmetik ortalaması 3,79 olduğu için iş tatminlerinin düşük olduğu yönünde yorumda bulunmak doğru olmayacaktır.

3.5.4. Çalışma Kapsamında Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki korelasyon bulgularına yer verilmektedir. Korelasyon analizinin amacı, iki değişken arasındaki ilişkiyi ya da bağımlılığı ortaya koymaktır. Korelasyon analizi sonucunda “r” ile gösterilen bir korelasyon katsayısı elde edilir ve bu katsayı, -1 ile +1 arasında bir değer alır. Bu katsayının +1 olması, iki değişken arasında mükemmel ve doğrusal yönde bir ilişki olduğunu gösterir. Katsayının -1 olması, değişkenler arasında mükemmel ancak ters yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu anlamına gelmektedir. Eğer katsayı “0” ise değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır (Altunışık vd., 2010, s. 226).

Tablo 3.45. Çalışma Kapsamında Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	1									
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,751*	1								
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,717*	,760*	1							
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	,777*	,773*	,654*	1						
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,873*	,743*	,704*	,760*	1					
Çalışılan Kuruma Güven	,772*	,725*	,721*	,698*	,766*	1				
Yöneticiye Güven	,502*	,501*	,515*	,459*	,499*	,623*	1			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,622*	,595*	,568*	,523*	,600*	,633*	,602*	1		
İş Tatmini	,621*	,603*	,599*	,478*	,598*	,658*	,448*	,530*	1	
İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık	-,249*	-,258*	-,206*	-,217*	-,270*	-,201*	-,202*	-,168*	-,115	1

* Korelasyon $p=0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.45’de araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon analizi bulguları, her boyutun birbirleri ile istatistiksel anlamda ilişki halinde olduğunu göstermektedir. Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*” boyutu ile “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,751$; $p=0,000<0,01$). İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere yönelik düşünceler olumlu yönde arttıkça, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı yönündeki düşünceler de olumlu yönde artış göstermektedir. Korelasyon katsayısı (r) değerinin 0,751 düzeyinde olması, iki değişken arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*” boyutu ile “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” boyutu arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,717$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yönetmelik ve tedbirlere yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç sahibi olduklarına yönelik düşünceleri de olumlu yönde artış göstermektedir. 0,717 düzeyinde hesaplanan korelasyon katsayısı (r), iki değişken arasındaki ilişkinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*” boyutu ile “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,777$; $p=0,000<0,05$). Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına yönelik düşünceleri de olumlu yönde artış göstermektedir. Korelasyon katsayısının (r) 0,777 düzeyinde hesaplanması, iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*” ile “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutları arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,873$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişime yönelik düşünceleri de olumlu yönde artmaktadır. 0,873 düzeyinde hesaplanan korelasyon katsayısı (r), iki değişken arasında çok yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.45’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutu ile “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,760$; $p=0,000<0,01$). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı yönündeki düşünceler olumlu yönde arttıkça, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin düşüncelerde olumlu yönde artış göstermektedir. Korelasyon katsayısının (r) 0,760 olarak hesaplanması, iki değişken arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutu ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutu arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,773$; $p=0,000<0,05$). Katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı yönündeki düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına yönelik düşünceleri de olumlu yönde artmaktadır. Korelasyon katsayısının (r) 0,773 düzeyinde yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,743$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı yönündeki düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişime yönelik düşünceleri de olumlu yönde artış göstermektedir. 0,743 düzeyinde hesaplanan korelasyon katsayısı (r), iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.45’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” boyutu ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,654$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına yönelik düşünceleri de olumlu yönde artmaktadır. Korelasyon katsayısının (r) 0,654 düzeyinde hesaplanmış olması, iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,704$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği konusunda

yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişime yönelik düşünceleri de olumlu yönde artmaktadır. Korelasyon katsayısı (r) 0,704 düzeyinde yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutu ile “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutu arasında da olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,760$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri de olumlu yönde artmaktadır. 0,760 düzeyinde hesaplanan korelasyon katsayısı (r), iki değişken arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutunun diğer ölçek boyutları ile olumlu yönde anlamlı bir ilişki halinde olduğu, önceki korelasyon analizlerinden elde edilen bulgularla ortaya konmuştur. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları kendi aralarında olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahiptirler.

Korelasyon analizleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ve Örgütsel Güven Ölçeği boyutları arasındaki anlamlı ilişkiler de ortaya konmuştur. Tablo 3.45’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler*” boyutu ile Örgütsel Güven Ölçeğinin “*Çalışılan Kuruma Güven*”, “*Yöneticiye Güven*” ve “*Çalışma Arkadaşlarına Güven*” boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yönetsel önlem ve tedbirlere yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça; çalıştıkları kuruma ($r=0,772$), yöneticilerine ($r=0,502$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,622$) olan güven düzeyleri de artış göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları da bu ilişkilerin yüksek düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” boyutu ile “*Çalışılan Kuruma Güven*”, “*Yöneticiye Güven*” ve “*Çalışma Arkadaşlarına Güven*” boyutları arasında da olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı yönündeki düşünceleri olumlu yönde arttıkça; çalıştıkları kuruma ($r=0,725$), yöneticilerine ($r=0,501$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,595$) olan güven düzeyleri de artış göstermektedir.

Tablo 3.45’de görüldüğü üzere, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” boyutu ile “Çalışılan Kuruma Güven” , “Yöneticiye Güven” ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir ($p=0,000<0,01$). Bu bağlamda katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ilişkin düşünceleri olumlu yönde arttıkça; çalıştıkları kuruma ($r=0,721$), yöneticilerine ($r=0,515$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,568$) olan güven düzeyleri de artış göstermektedir. İlgili boyut en yüksek düzeyde, çalışılan kuruma güven ile ilişki halindedir ($r=0,721$). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutu ile “Çalışılan Kuruma Güven” , “Yöneticiye Güven” ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” boyutları arasında da olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça; çalıştıkları kuruma ($r=0,698$), yöneticilerine ($r=0,459$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,523$) olan güvenleri de artış göstermektedir.

Tablo 3.45’de görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutu ile Örgütsel Güven Ölçeğinin “Çalışılan Kuruma Güven” , “Yöneticiye Güven” ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,000<0,01$). Bu bağlamda katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça, çalıştıkları kuruma ($r=0,766$), yöneticilerine ($r=0,499$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,600$) olan güven düzeyleri de artış göstermektedir. İlgili boyut özellikle çalışılan kuruma güvenle yüksek düzeyde ilişki halindedir ($r=0,766$). Görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının en yüksek düzeyde ilişki halinde olduğu örgütsel güven boyutu, çalışılan kuruma olan güvendir. Çalışılan kuruma güvenle en yüksek düzeyde ilişki halinde olan İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutu da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerdir.

Tablo 3.45’de görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,000<0,01$). Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yönetsel önlem ve tedbirlere ($r=0,621$), çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ($r=0,603$), çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ($r=0,599$), iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ($r=0,478$), iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişime ($r=0,598$) yönelik düşünceleri olumlu

yönde arttıkça, iş tatmini düzeyleri de artış göstermektedir. Tablo 3.45’de yer alan korelasyon katsayıları (r) incelendiğinde, en yüksek değer *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”* boyutu ile iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkide hesaplandığı görülmektedir ($r=0,621$).

Tablo 3.45’de görüldüğü gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılık arasında anlamlı ancak negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,000<0,01$). Bu bağlamda katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yönetmelik ve tedbirlere ($r= -0,249$), çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına ($r= -0,258$), çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerine ($r= -0,206$), iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına ($r= -0,217$), iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişime ($r= -0,270$) yönelik düşünceleri olumlu yönde arttıkça, iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları azalış göstermektedir. Tablo 3.45’de yer alan korelasyon katsayıları (r) incelendiğinde, en yüksek değerin $-0,270$ düzeyinde *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim”* boyutu ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılık değişkeni arasında hesaplandığı görülmektedir.

Korelasyon analizleri sonucunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile araştırma kapsamında yer alan diğer değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler ortaya konmuştur. Tablo 3.45’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere, Örgütsel Güven Ölçeği boyutları kendi aralarında olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahiptirler ($p=0,000<0,01$). Bu bağlamda çalışılan kuruma güven düzeyi arttıkça, yöneticiye ($r=0,623$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,633$) olan güven düzeyi de artış göstermektedir. Ayrıca yöneticiye güven ile çalışma arkadaşlarına güven arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,602$; $p=0,000<0,01$). Katılımcıların yöneticilerine olan güven düzeylerinin artmasıyla, çalışma arkadaşlarına olan güven düzeyleri de artış göstermektedir. Elde edilen korelasyon katsayıları, bu ilişkilerin oldukça yüksek düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir.

Tablo 3.45’de yer alan bulgulara görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği boyutları ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,000<0,01$). Bu bağlamda katılımcıların çalıştıkları kuruma ($r=0,658$), yöneticilerine ($r=0,448$) ve çalışma arkadaşlarına ($r=0,530$) olan güven düzeyleri arttıkça, iş tatminleri de artış göstermektedir. Korelasyon katsayıları (r) incelendiğinde, en yüksek değerin iş tatmini ile çalışılan kuruma güven arasındaki anlamlı ilişkide hesaplandığı görülmektedir ($r=0,658$). Tablo 3.45’de görüldüğü

üzere, Örgütsel Güven Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılık değişkeni arasında olumlu yönde ancak negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır ($p=0,000<0,01$). Bu bağlamda katılımcıların çalıştıkları kuruma ($r= -0,201$), yöneticilerine ($r= -0,202$) ve çalışma arkadaşlarına ($r= -0,168$) olan güven düzeyleri arttıkça, iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları azalış göstermektedir.

Tablo 3.45’de yer alan bulgularda görüldüğü gibi, iş tatmini ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılık arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Elde edilen bu bulgu dışında araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin birbirleri ile istatistiksel anlamda ilişki halinde olduğu, korelasyon analizleri sonucunda ortaya konmuştur.

3.5.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi

Katılımcıların örgütsel güven ve iş tatminleri üzerinde çalışma kapsamında yer alan bağımsız değişkenlerden hangisi ya da hangilerinin daha etkili olduğunu belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde, elde edilen regresyon analizi bulguları sunulmaktadır. Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere kullanılır (Kalaycı, 2010, s. 199). Bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini incelemek üzere ortaya konan regresyon modeli, çoklu regresyon analizi olarak adlandırılır. Analiz sonucunda elde edilen R^2 değeri, bağımlı değişken üzerindeki değişimin bağımsız değişkenler tarafından ne kadar açıklandığını yüzde (%) olarak göstermektedir. Regresyon modeline eklenen her bir bağımsız değişken, R^2 değerinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda R^2 değerinin değişken sayısına göre yeniden hesaplanması sonucu ortaya çıkan “*Uyarlanmış R^2* ” (Adjusted R Square) değeri dikkate alınmalıdır (Altunışık vd., 2010, s. 237-239).

Regresyon analizinde otokorelasyonu test etmek üzere Durbin-Watson katsayısı belirlenmektedir. Durbin-Watson katsayısı 0 ile 4 arasında bir değer almaktadır. 0’a yakın olan değer yüksek otokorelasyonu, 4’e yakın olan değer ise yüksek ve negatif korelasyonu göstermektedir. 2’ye yakın olan değer, otokorelasyon olmadığının işaretidir. Durbin-Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında bir değer alması beklenir (Kalaycı, 2010, s. 264).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizlerinde bağımsız değişkenler olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni yer almaktadır. Bağımlı değişkenler ise çalışılan kuruma güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, genel güven ve iş tatminidir. Genel güven değişkeni, Örgütsel Güven Ölçeğinin üç boyutunun aritmetik ortalaması alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 3.46. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Çalışılan Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi

ANOVA					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	p
,741	,549	,545	1,619	147,414	,000

Bağımsız Değişkenler: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim, İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılık

Bağımlı Değişken: Çalışılan Kuruma Güven

Tablo 3.46’da görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeninin çalışılan kuruma güven üzerindeki etkisi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=147,414$; $p=0,000<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,545 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda çalışılan kuruma güven üzerindeki değişimin %54,5’i, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkenine bağlıdır. Daha kapsamlı bir ifadeyle katılımcıların çalıştıkları kuruma olan güvenleri üzerindeki değişimin % 54,5’i; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik önlem ve tedbirlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları tarafından açıklanmaktadır. Durbin-Watson katsayısının (1,619) 2’ye yakın olması, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.47. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Çalışılan Kuruma Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		
	β	Std. Hata	β	t	p
Sabit Değer	,103	,149		,692	,489
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	,175	,052	,155	3,375	,001
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,206	,047	,166	4,349	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,136	,036	,134	3,749	,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	,073	,045	,065	1,611	,108
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,354	,046	,334	7,619	,000
İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık	,007	,019	,009	,354	,724
Bağımlı Değişken: Çalışılan Kuruma Güven					

Tablo 3.47’de yer alan katsayı tablosu, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları çalışılan kuruma güven üzerinde istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($p < 0,05$). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutu ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni, çalışılan kuruma güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p > 0,05$). Bağımsız değişkenler içerisindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre çalışılan kuruma güveni etkileyen en önemli değişkenlerin sırayla “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” ($\beta = 0,334$; $t = 7,619$), “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ($\beta = 0,166$; $t = 4,349$), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” ($\beta = 0,155$; $t = 3,375$) ve “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ($\beta = 0,134$; $t = 3,749$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3.48. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi

ANOVA					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	p
,582	,338	,333	1,600	61,993	,000

Bağımsız Değişkenler: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim, İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılık

Bağımlı Değişken: Yöneticiye Güven

Tablo 3.48’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeninin yöneticiye güven üzerindeki etkisi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=61,993$; $p=0,000<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,333 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda yöneticiye güven üzerindeki değişimin %33,3’ü, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkenine bağlıdır. Daha kapsamlı bir ifadeyle katılımcıların yöneticilerine olan güven düzeyleri üzerindeki değişimin % 33,3’ü; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları tarafından açıklanmaktadır. Durbin-Watson katsayısının (1,600) 2’ye yakın olması, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.49. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Yöneticiye Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		p
	β	Std. Hata	β	t	
Sabit Değer	,522	,215		2,428	,015
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	,133	,075	,098	1,770	,077
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,334	,068	,227	4,892	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,187	,052	,155	3,575	,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	,005	,065	,004	,080	,937
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,243	,067	,193	3,628	,000
İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık	-,002	,027	-,003	-,090	,928
Bağımlı Değişken: Yöneticiye Güven					

Tablo 3.49’da yer alan bulgulara göre “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları yöneticiye güven üzerinde istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($p<0,05$). “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni, yöneticiye güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p>0,05$). Bağımsız değişkenler içerisindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre yöneticiye güveni etkileyen en önemli değişkenlerin sırayla “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ($\beta=0,227$; $t=4,892$), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” ($\beta=0,193$; $t=3,628$) ve “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ($\beta=0,155$; $t=3,575$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3.50. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Çalışma Arkadaşlarına Güven Üzerindeki Etkisi

ANOVA					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	p
,574	,329	,324	1,750	59,508	,000
Bağımsız Değişkenler: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim, İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılık					
Bağımlı Değişken: Çalışma Arkadaşlarına Güven					

Tablo 3.50’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeninin çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki etkisi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=59,508$; $p=0,000<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,324 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki değişimin % 32,4’ü, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkenine bağlıdır. Daha kapsamlı bir ifadeyle katılımcıların çalışma arkadaşlarına olan güven düzeyleri üzerindeki değişimin % 32,4’ü; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları tarafından açıklanmaktadır. Durbin-Watson katsayısının (1,750) 2’ye yakın olması, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.51. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		p
	β	Std. Hata	β	t	
Sabit Değer	,442	,206		2,149	,032
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	,152	,072	,119	2,122	,034
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,445	,065	,319	6,826	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,171	,050	,149	3,416	,001
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	,019	,062	,015	,298	,766
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,065	,064	,054	1,011	,313
İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık	,066	,026	,078	2,561	,011
Bağımlı Değişken: Çalışma Arkadaşlarına Güven					

Tablo 3.51’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni, çalışma arkadaşlarına güven üzerinde istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($p < 0,05$). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları çalışma arkadaşlarına güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p > 0,05$). Bağımsız değişkenler içerisindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre çalışma arkadaşlarına güveni etkileyen en önemli değişkenlerin sırayla “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Çalışması” ($\beta = 0,319$; $t = 6,826$) “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ($\beta = 0,149$; $t = 3,416$), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” ($\beta = 0,119$; $t = 2,122$) ve iş kazaları konusunda dışsal odaklılık ($\beta = 0,078$; $t = 2,561$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3.52. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin Genel Güven Üzerindeki Etkisi

ANOVA					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	p
,735	,541	,537	1,597	142,604	,000

Bağımsız Değişkenler: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim, İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılık

Bağımlı Değişken: Genel Güven

Tablo 3.52’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeninin genel güven üzerindeki etkisi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=142,604$; $p=0,000<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,537 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda genel güven üzerindeki değişimin % 53,7’si, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkenine bağlıdır. Daha kapsamlı bir ifadeyle katılımcıların genel güven düzeyleri üzerindeki değişimin % 53,7’si; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları tarafından açıklanmaktadır. Durbin-Watson katsayısının (1,597) 2’ye yakın olması, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.53. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve Genel Güven Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		
	β	Std. Hata	β	t	p
Sabit Değer	,356	,141		2,528	,012
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	,153	,049	,145	3,129	,002
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,328	,045	,284	7,355	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,165	,034	,173	4,810	,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	,032	,043	,031	,755	,451
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,220	,044	,223	5,034	,000
İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık	,023	,018	,034	1,327	,185
Bağımlı Değişken: Genel Güven					

Tablo 3.53’de yer alan bulgulara görüldüğü üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları genel güven üzerinde istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($p < 0,05$). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutu ve iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni genel güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p > 0,05$). Bağımsız değişkenler içerisindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre genel güveni etkileyen en önemli değişkenlerin sırayla “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ($\beta = 0,284$; $t = 7,355$), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” ($\beta = 0,223$; $t = 5,034$), “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ($\beta = 0,173$; $t = 4,810$), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” ($\beta = 0,145$; $t = 3,129$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3.54. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

ANOVA					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	p
,576	,332	,326	1,850	60,112	,000
Bağımsız Değişkenler: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim, İş Kazaları Konusundaki Dışsal Odaklılık					
Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

Tablo 3.54’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=60,112$; $p=0,000<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,326 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda iş tatmini üzerindeki değişimin % 32,6’sı, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkenine bağlıdır. Daha kapsamlı bir ifadeyle katılımcıların iş tatmin düzeyleri üzerindeki değişimin %32,6’sı; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmelik ve tedbirlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri ile iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları tarafından açıklanmaktadır. Durbin-Watson katsayısının (1,850) 2’ye yakın olması, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.55. Araştırma Kapsamında Yer Alan Bağımsız Değişkenler ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		
	β	Std. Hata	β	t	p
Sabit Değer	1,432	,166		8,631	,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler	,198	,058	,192	3,434	,001
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,316	,053	,280	6,002	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,108	,040	,116	2,668	,008
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	-,045	,050	-,044	-,895	,371
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,097	,052	,100	1,880	,061
İş Kazaları Konusunda Dışsal Odaklılık	-,071	,021	-,104	-3,417	,001
Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

Tablo 3.55’de yer alan bulgularda görüldüğü üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni iş tatmini üzerinde istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır ($p < 0,05$). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutları iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p > 0,05$). Bağımsız değişkenler içerisindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre iş tatminini etkileyen en önemli değişkenlerin sırayla “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” ($\beta = 0,280$; $t = 6,002$), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler” ($\beta = 0,192$; $t = 3,434$), “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ($\beta = 0,116$; $t = 2,668$), iş kazaları konusunda dışsal odaklılık ($\beta = -0,104$; $t = -3,417$) olduğu görülmüştür.

SONUÇ

Her geçen gün daha da önem kazanan ve ülkelerin kalkınma düzeylerinin bir belirleyicisi haline gelen iş sağlığı ve güvenliği, bu tez çalışmasının ana temasını oluşturmuştur. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyarak onlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak için yapılan sistemli çalışmalardır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s. 184). İş sağlığı ve güvenliği bilimi, insana verilen değerin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle sanayi devriminden sonra ortaya çıkan yeni üretim teknikleri, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerini daha belirgin hale getirmiştir. Sanayi devriminden günümüze kadar gelişen süreçte iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, artarak devam etmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde açıklandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koyan bazı gerekçeler bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik gerekçeleri, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı maliyetler ile ilgilidir. Yasa ve yönetmeliklerde yer alan talimatlara aykırı hareket etme sonucunda ortaya çıkan cezai yaptırımlar ise iş sağlığı ve güvenliğinin yasal gerekçelerini yansıtmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik ve yasal gerekçeleri dışında, çok daha önemli olan sosyal gerekçeleri bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği her şeyden önce, işletmeler açısından sosyal bir sorumluluk olarak ele alınmalıdır. Çünkü işletmelerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmaları, toplum nezdinde önemli bir görev olarak algılanmaktadır. Toplum, yaşanan kaza ya da faciaları büyük bir üzüntüyle karşılamaktadır (Hughes ve Ferett, 2012, s. 8-9; Barnett-Schuster, 2008, s. 3-4). 2014 yılında yaşanan bazı üzücü olaylardan sonra Türk kamuoyunun göstermiş olduğu tepkiler, iş sağlığı ve güvenliğinin toplumsal ya da sosyal açıdan ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda yaşanan bir iş kazası veya meslek hastalığından sonra ortaya çıkan ekonomik maliyetler ve cezai yaptırımlar, sosyopsikolojik maliyetlere göre çok daha küçük bir paya sahiptirler. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarını ekonomik yönden değil, sosyal yönden bir bakış açısıyla değerlendirmek gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği ülkeler açısından da son derece önemli olan bir konudur. Örneğin dünyanın pek çok ülkesinden müşteri ağırlayan bir konaklama işletmesinde meydana gelebilecek bir facia, işletmeye verdiği zarardan çok daha büyük ölçüde ülkeye zarar verebilecektir. Bu bağlamda meydana gelen bir kaza ya da facianın işletmeye verdiği maddi ve manevi zararlar dışında, bu kaza sonucunda yabancı uyruklu kişilerin de zarar görmesi durumunda ilgili ülkenin uluslararası camiada nasıl itibar kaybedeceğini ve dış baskılar altında kalacağını tahmin etmek zor değildir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik

işletmelerin yapacağı maddi ve manevi yatırımlar, aynı zamanda ilgili ülkenin gelişmişliğine ve küresel yöndeki itibarına önemli birer katkı sağlayacaktır. 6331 sayılı kanunla ülkemizde başlayan süreç, işletmeler için pek çok yükümlülük getirmiştir ancak bu yükümlülükler sadece yasal yaptırımlar olarak değil, topluma ve ülkeye karşı sosyal sorumluluklar olarak da düşünülmelidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sadece yasal yükümlülükler çerçevesinde değerlendiren işletmeler, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik koşullarını sağlayabilmek açısından başarısız olacaklardır.

Bu tez çalışmasına, iş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konuyu yönetim ve organizasyon bilimi çerçevesinde incelemek düşüncesiyle başlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin işletmeler açısından önemini ortaya koymak için bu kavramın bazı örgütsel sonuçlara olan yansımalarını incelemek hedeflenmiştir. Örgütsel sonuçlar olarak örgütsel güven ve iş tatmini kavramları ele alınmıştır. Örgütsel güven ve iş tatmini, olumlu bir işletme ortamına zemin hazırlayan ve böylece örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran birer unsurdur. Çalışmaya katılan otel işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını değerlendirmek üzere, çalışanların görüşlerine başvurulmuştur. Çalışanlara dağıtılan anket formunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önermeler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanunla ilgili yönetmeliklerde yer alan genel yükümlülükler çerçevesinde hazırlanmıştır. Bu bağlamda çalışmaya katılan otel çalışanları, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yasal mevzuatta yer alan genel yükümlülükler çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Çalışmaya katılan otel çalışanlarının örgütsel güven ve iş tatmini düzeylerini belirlemek için daha önce yapılan bazı çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Ayrıca anket formu aracılığı ile çalışmaya katılan otel çalışanlarının demografik ve mesleki özelliklerine, çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde önem verdikleri unsurlara, iş kazası deneyimlerine, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmalar ve otellere yapılan denetimler ile ilgili görüşlerine yönelik bulgular elde edilmiştir.

Anket formlarının toplanıp, istatistik paket programına entegre edilmesinden sonra öncelikli olarak genel bir profil oluşturmak amacıyla katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri incelenmiştir. Daha sonra katılımcıların çalışmak üzere otel ya da kurum seçiminde önem verdikleri unsurlar ortaya konmuştur. Buna göre çalışmaya katılan otel çalışanlarının en çok ücret imkanlarına (% 64,7) ve sağlık-güvenlik koşullarına (% 64,9) önem verdikleri görülmüştür. Bu sonuç, katılımcılar için ücret koşullarının olduğu kadar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının da önemli olduğunu göstermiştir. Katılımcıların % 56,7'sinin otel ya da

kurum seçiminde çalışma saatlerine, % 45,8'inin kariyer imkanlarına, % 17,6'sının da yıllık izin süresine önem verdikleri belirlenmiştir. Yine anket formunun birinci bölümünden elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların % 8,9'unun çalışma hayatları süresince en az bir iş kazasına maruz kaldığı ve % 30,8'inin çalışma hayatları süresince en az bir iş kazasına şahit olduğu saptanmıştır. Daha sonra katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmalara ve otellere yapılan denetimlere yönelik görüşleri incelenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 83,7) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmaları yeterli görmediği, % 50,7'sinin otellere yapılan denetimleri yetersiz bulduğu, % 33,7'sinin de otellere yapılan denetimlerin kısmen yeterli olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Katılımcıların genel bir profili elde edildikten sonra; demografik ve mesleki özelliklerine, iş kazası deneyimlerine ve otellere yapılan denetimler konusundaki görüşlerine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen t-testi ve ANOVA analizleri sonucunda, katılımcıların özelliklerine göre araştırma kapsamında yer alan bazı değişkenlerin farklılaşabildiği görülmüştür. T-testi ve ANOVA analizleri sonucunda elde edilen bazı önemli bulgular, özet olarak şu şekildedir:

- Kadınlar iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını erkeklere göre kısmen daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Elde edilen bu sonuç, kadınların iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerini sorumlu görmeleri ve işverenlerinin bu konudaki performansından memnun olmaları olasılığı ile açıklanmıştır. Ülkemizde yapılan bir çalışmada iş sağlığı ve güvenliği konusunda erkeklerin daha çok kendilerini, kadınların ise daha çok işverenlerini sorumlu gördükleri bulgusuna ulaşılmıştır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s. 204).
- Kadınların yöneticilerine olan güven düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, çalışmaya katılan kadınların karşı cinsten yöneticilerle çalışıyor olmaları ihtimaliyle açıklanmıştır. Ranstad (2011) tarafından yapılan bir araştırmaya Türkiye'den katılan kadınların %60'ı, yöneticilerinin karşı cinsten olmasını tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Ranstad, 2011, s. 38).
- Genel olarak 34-41 ve 42-49 yaş gruplarında bulunan katılımcılar, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Ayrıca 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştığı yönündeki düşüncelerinin, 26-33 yaş grubunda bulunanlara göre daha olumlu yönde olduğu

görülmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarında en düşük aritmetik ortalamaların 18-25 yaş grubuna ait olması, bu yaş grubunda yer alan katılımcıların işletmelerinde işlerine yeni başlamış olması ve bu yüzden işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik görüşlerinin yeterince belirginleşmemiş olmasıyla açıklanmıştır.

- Genel olarak 42-49 yaş grubunda bulunan katılımcıların çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güven düzeylerinin, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 34-41 yaş grubunda bulunan katılımcıların, 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre çalışma arkadaşlarına daha çok güven duyduğu saptanmıştır. Yaş gruplarına göre iş tatmini incelendiğinde, 42-49 ve 34-41 yaş gruplarında bulunan katılımcıların 18-25 yaş grubunda bulunanlara göre işlerinden daha çok tatmin olduğu görülmüştür.
- Eğitim düzeyinin düşmesi ile birlikte iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlama eğiliminin de artış gösterdiği saptanmıştır. İş kazaları konusunda en yüksek düzeyde dışsal odaklılığa sahip olanlar ilköğretim mezunlarıdır.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarında en düşük aritmetik ortalamaların mutfak departmanına ait olduğu görülmüştür. İş tatmini açısından en düşük aritmetik ortalamaların da yiyecek-içecek ve mutfak departmanlarına ait olduğu belirlenmiştir. Post Hoc analizleri sonucunda da mutfak ve yiyecek-içecek departmanlarının diğerlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturacak şekilde olumsuz yönde oldukları saptanmıştır.
- Katılımcıların mevcut kurumlarındaki toplam çalışma sürelerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarından bazılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu bağlamda 7-9 yıldır ve 13 yıl ve daha uzun süredir kurumlarında çalışmakta olan katılımcılar, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” boyutunu 1-3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. 7-9 yıldır kurumlarında çalışmakta olan katılımcılar “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” boyutunda, 1 yıldan az ve 1-3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre daha olumlu yönde düşüncelere sahiptirler. Ayrıca 7-9 yıldır kurumlarında çalışmakta olan katılımcılar “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” boyutunu, 1-3 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir.
- 13 yıl ve daha uzun süredir kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların 1 yıldan az, 1-3 yıldır ve 4-6 yıldır çalışmakta olanlara göre çalıştıkları kuruma olan güvenleri daha yüksek bir düzeydedir. Genel olarak kurumdaki çalışma süresinin artmasıyla, kuruma

olan güvenin de artış gösterdiği görülmüştür. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş tatminlerinin de farklılaştığı saptanmıştır. Bu bağlamda 7-9 yıldır kurumlarında çalışmakta olan katılımcıların iş tatminleri; 1 yıldan az, 1-3 yıldır ve 4-6 yıldır kurumlarında çalışmakta olanlara göre daha yüksektir.

- Çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalmamış olan katılımcılar, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını iş kazasına maruz kalanlara göre daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Elde edilen bu sonuç, iş kazası deneyimi olan katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını daha eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmiş olmaları ihtimaliyle açıklanmıştır.
- Çalışma hayatları boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kalmamış olan katılımcıların çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güven düzeylerinin, iş kazasına maruz kalanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı sonuç, iş tatmini için geçerlidir. Çalışma hayatları boyunca en az bir iş kazasına maruz kaldığını belirten katılımcıların güven ve iş tatmin düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük olması, maruz kaldıkları iş kazasının çalıştıkları kurumda meydana gelmiş olması olasılığı ile açıklanmıştır.
- Otelere yapılan denetimleri yeterli gören katılımcıların, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını en olumlu yönde değerlendirenler oldukları görülmüştür. Denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirten katılımcılar da denetimleri yetersiz görenlere göre daha olumlu yönde değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Ancak denetimleri yetersiz gören katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamaları 3,50'nin üzerinde olduğu için, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını olumsuz yönde değerlendirdiklerini ifade etmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Denetimleri yetersiz görenlerin en düşük aritmetik ortalamalara sahip olmaları, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili bazı tereddütlerinin olması ve bu yönde denetimlerin yapılması gerektiğini düşünmeleri ihtimaliyle açıklanmıştır. Örgütsel güven ve iş tatmini açısından da aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

Ortaya konan t-testi ve ANOVA analizlerinden elde edilen bulguların bir diğer yönü de çalışmaya katılan katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını genel olarak olumlu yönde değerlendirdikleri ile ilgilidir. T-testi ve ANOVA analizi bulgularında, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinde yer alan boyutlara ilişkin genel olarak 3,50 ve üzeri aritmetik ortalamaların olduğu görülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın örneklemini oluşturan otel çalışanları, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kısmen olumlu yönde

değerlendirmişlerdir. Buna karşılık katılımcıların büyük çoğunluğu (% 83,7) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmaları yetersiz görmektedir. Ayrıca katılımcıların % 50,7'si otellere yapılan denetimleri yetersiz bulmakta, % 33,7'si de denetimlerin kısmen gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu bağlamda katılımcıların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini olumlu yönde değerlendirmelerine rağmen, devletin bu yöndeki çalışmalarından ve denetimlerinden yeterli düzeyde memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile Örgütsel Güven Ölçeği boyutları ve iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Elde edilen korelasyon katsayıları da bu ilişkilerin oldukça yüksek düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak örgütsel güven ve iş tatmini ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ilişki halinde olduğu ifade edilebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık arasında anlamlı ancak negatif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik düşünceler olumlu yönde arttıkça, iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlama eğilimi azalmaktadır. Örgütsel Güven Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır ($p<0,01$).

İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon analizi bulguları, her boyutun birbirleri ile istatistiksel anlamda ilişki halinde olduğunu göstermiştir ($p<0,01$). Aynı sonuç, Örgütsel Güven Ölçeği boyutları için de geçerlidir ($p<0,01$). Ayrıca Örgütsel Güven Ölçeği boyutları ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Korelasyon analizi ile iş tatmini ve iş kazaları konusunda dışsal odaklılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel güven ve iş tatminleri üzerinde araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenlerden hangisi ya da hangilerinin daha etkili olduğunu belirlemek üzere çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizlerinde bağımsız değişkenler olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği boyutları ile iş kazaları konusunda dışsal odaklılık değişkeni yer almaktadır. Bağımlı değişkenler ise Örgütsel Güven Ölçeği boyutları, Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının aritmetik ortalaması ile elde edilen genel güven değişkeni ve iş tatminidir. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre çalışılan kuruma güven üzerindeki

değişimin %54,5'i, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bulgulara göre çalışılan kuruma güveni etkileyen en önemli faktörün “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” olduğu görülmüştür ($\beta=0,334$). Bu sonuç, kuruma olan güvende katılımcılığın ve iletişimin önemini ortaya koymaktadır. Çalışılan kuruma güveni etkileyen diğer faktörlerin sırayla “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” ($\beta=0,166$), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler*” ($\beta=0,155$) ve “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” ($\beta=0,134$) olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışılan kuruma olan güvende çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetimin ortaya koyduğu tedbirlerin ve çalışma arkadaşlarının bu konudaki farkındalık düzeylerinin de etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çoklu regresyon analizi bulgularına göre yöneticiye güven üzerindeki değişimin %33,3'ü, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Yöneticiye güveni etkileyen en önemli faktörün “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” ($\beta=0,227$) olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların yöneticilerine olan güvenleri üzerinde, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının en yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkarak, katılımcıların çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasında yöneticilerini sorumlu gördükleri ifade edilebilir. Bu yönde olumu düşüncelere sahip oldukları zaman da yöneticilerine güven duymaktadırlar. Yöneticiye güveni etkileyen diğer faktörlerin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” ($\beta=0,193$) ve “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” ($\beta=0,155$) olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda yöneticiye olan güvende iş sağlığı ve güvenliği konusundaki katılımcılık ve iletişimin ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının da etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çoklu regresyon analizi sonucunda çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki değişimin %32,4'ünün, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Çalışma arkadaşlarına güveni etkileyen en önemli faktörün de “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Çalışması*” ($\beta=0,319$) olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların çalışma arkadaşlarına olan güvenleri üzerinde, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmaları en büyük etkiye sahiptir. Çalışma arkadaşlarına güveni etkileyen diğer faktörler sırayla “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda*

Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” ($\beta=0,149$), *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”* ($\beta=0,119$) ve iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıktır ($\beta=0,078$). Bu bağlamda çalışma arkadaşlarına olan güven üzerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik tedbirlerin ve iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlama eğiliminin de etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çoklu regresyon analizi bulgularına göre genel güven üzerindeki değişimin % 53,7’si, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Genel güveni etkileyen en önemli faktörün *“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”* ($\beta=0,284$) olduğu belirlenmiştir. Genel güveni etkileyen diğer faktörlerin sırayla *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim”* ($\beta=0,223$), *“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri”* ($\beta=0,173$) ve *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”* ($\beta=0,145$) olduğu saptanmıştır. Genel güven değişkeni, Örgütsel Güven Ölçeği boyutlarının aritmetik ortalaması ile elde edilmiştir. Genel güven üzerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının en yüksek düzeyde etkili olması, çalışma arkadaşlarının ortaya koyduğu davranışların örgütsel güven açısından önemini vurgulamaktadır. Genel güven üzerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki katılımcılık ve iletişimin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetmelik tedbirlerin de etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak ilgili faktörlerin örgütsel güven üzerinde etkili ve önemli oldukları belirlenmiştir.

Çoklu regresyon analizi ile son olarak, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bulgulara göre iş tatmini üzerindeki değişimin % 32,6’sı, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. İş tatminini etkileyen en önemli faktörün *“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması”* ($\beta=0,280$) olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda katılımcıların iş tatminleri üzerinde çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, en büyük etkiye sahiptir. İş tatminini etkileyen diğer faktörlerin sırayla *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler”* ($\beta=0,192$), *“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri”* ($\beta=0,116$), iş kazaları konusunda dışsal odaklılık ($\beta= -0,104$) olduğu görülmüştür. Sonuç olarak iş tatmini üzerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetmelik tedbirlerin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının ve iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlama eğiliminin

de etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş kazaları konusundaki dışsal odaklılık ya da iş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlama eğilimi, iş tatmini üzerinde düşük düzeyde fakat olumsuz yönde bir etkiye sahiptir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda hem örgütsel güven hem de iş tatmini üzerinde en büyük etkiye sahip olan faktörün, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması olduğu görülmüştür. İş kazaları konusundaki dışsal odaklılık ise çalışma arkadaşlarına olan güven üzerinde olumlu yönde ve düşük düzeyde etkilidir. Ayrıca iş kazaları konusundaki dışsal odaklılığın iş tatmini üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu da belirlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının etkinliğine yönelik düşüncelerin örgütsel güven ve iş tatmini üzerinde etkili olmadığı da görülmüştür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişime yönelik düşüncelerin örgütsel güven üzerinde etkili olduğu halde, iş tatmini üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Ortaya konan regresyon analizleri, örgütsel güven ve iş tatmini üzerinde çalışma arkadaşlarının ortaya koyduğu davranışların son derece önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu davranışlar iş sağlığı ve güvenliği kriterleri ekseninde ortaya konduğu zaman da çalışanların örgütsel güven ve iş tatminleri olumlu yönde etkilenmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel güven ve iş tatmini gibi olumlu bir işletme ortamına zemin hazırlayan iki unsur üzerinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkili olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işletme yönetiminin atacağı adımlar, örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran bu iki sonuç üzerinde olumlu yönde etkili olacaktır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular çerçevesinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini önemseydiği ifade edilebilir. Çalışmaya katılanlar ücret kadar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına da önem verdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların örgütsel güven ve iş tatminleri üzerinde en çok çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının etkili olması, çalışanların da bu konuda sorumluluk sahibi olduklarının bir göstergesidir. Yine örgütsel güven ve iş tatmini üzerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetsel tedbirlerin de etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda hem yönetimin hem de çalışanların sorumluluk sahibi oldukları ifade edilebilir.

Çalışmanın başlangıç sürecinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel bir kavramsal çerçeve hazırlanırken, iş kazaları istatistikleri ile ilgili ülkemize itham edilen bir hususun da yanlış olduğu anlaşılmıştır. Bazı haber kaynaklarında Türkiye'nin iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünya genelinde ise üçüncü olduğu ifade edilmiştir. Bu yöndeki haberlerde kaynak olarak, ILO verileri gösterilmiştir. Ancak ILO Türkiye Ofisi tarafından yapılan açıklamayla, bu yöndeki haberlerin asılsız olduğu belirtilmiştir. Nitekim çalışma sürecinde ILOSTAT ve EUROSTAT veri tabanları incelenmiş ve bu veri tabanlarında yer alan bilgilerle bu yönde kıyaslama yapılamayacağı anlaşılmıştır. 2014 yılında yaşanan bazı üzücü olaylar, ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli sorunlara sahip olduğunu göstermiştir. Ancak yaşanan bazı olayları daha etkili bir anlatım yoluyla haber yapmak için ILO verilerinin kaynak gösterilerek ülkemizin böyle bir sınıflandırmaya tabi tutulmuş olması, üzüntüyle karşılanmıştır.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda, ileride yapılacak olan çalışmalara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir. Çalışmada kullanılan İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği, bir işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yasa ve yönetmelikler çerçevesinde değerlendiren bir ölçme aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,949 düzeyinde çok yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. İlgili ölçek, ileride yapılacak olan pek çok çalışmada kullanılabilir. Ayrıca yasa ve yönetmeliklerde yapılacak değişiklikler doğrultusunda, ölçekte yer alan önermeler yeniden düzenlenebilir ve böylece güncel yasal mevzuata uygun hale getirilebilir. İleride yapılacak olan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının farklı örgütsel sonuçlara olan yansımalarının incelenmesi, önemli sonuçlar ortaya koyabilir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların işletme ve çalışan performansına ya da verimliliğe olan etkisi incelenebilir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin bir şekilde icra edilmesine neden olan yönetici ya da lider davranışları, bir başka çalışmanın konusu olabilir. İş sağlığı ve güvenliği pek çok örgütsel fonksiyonda olduğu gibi büyük ölçüde yönetimin sorumluluğu altındadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinin yönetim ve organizasyon alanında pek çok yönden incelenmesi gerekmektedir.

İş kazaları konusundaki dışsal odaklılık eğilimi, çeşitli yönleri ile incelenmesi gereken bir başka konudur. İş kazalarını şans, kader gibi faktörlere bağlamak, iş güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları konusundaki dışsal odaklılık olgusu, ileride yapılacak olan pek çok çalışmanın konusu olabilir. Örneğin çalışanların kişilik özelliklerine göre iş kazaları konusundaki dışsal odaklılıkları incelenebilir. Ayrıca iş kazaları konusundaki dışsal

odaklılığın demografik ve mesleki özelliklere göre kapsamlı bir şekilde incelenmesiyle, hangi özelliklere sahip olan çalışanların iş kazaları konusunda dışsal odaklılığa eğilimli olduğu araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abrams, H., "A Short History of Occupational Health", *Journal of Puplic Health Policy*, Vol. 22, No. 1, (2001), 34-80.
- Afşar, L., "Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, 2013.
- Akgündüz, Y., "Otel Çalışanlarının Örgütsel Sessizliği Tercih Etmelerinde Örgütsel Güvenlerinin Etkisi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 6, No. 1, (2014), 184-199.
- Akıncı, Z., "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Vol. 4, (2002), 1-25.
- Alli, B. O., *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, International Labor Office, Geneva, 2008.
- Alper, Y., "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, No. 37-38, (1992), 83-101.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- Arslan, M., "Perceptions of Technical and Industrial Vocational High School Teachers About Organizational Trust", *Journal of Theory and Practice in Education*, Vol. 5, No. 2, (2009), 274-288.
- Asunakutlu, T., "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 1, No. 9, (2002), 1-13.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E., "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 13, No. 2, (2008), 203-216.
- Aybek , A., Güvercin, Ö. ve Hurşitoğlu, Ç., "Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi*, Vol. 6, No. 2, (2003), 91-100.
- Aydemir, P. ve Erdoğan, E., "İşgörenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı", *Kamu-İş Dergisi*, Vol. 13, No. 2, (2013), 127-153.
- Ayhan, A., "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, No. 1, (2012), 41-55.

- Barnett-Schuster, P. C., *Fundamentals of International Occupational Health and Safety Law*, Aberdeen University Press, 2008.
- Bilir, N., "Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Nedenleri", *Uluslararası Katılımlı Tıbbi Jeoloji Sempozyumu Kitabı* Ed. Atabey, E., (2008), 38-39.
- Bingöl, D., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2010.
- Bohle, P. ve Quinlan, M., *Managing Occupational Health and Safety: A Multidisciplinary Approach*, Macmillan Education AU, 2000.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ., "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 9, No. 1, (2008), 1-18.
- Büte, M., "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 25, No. 1, (2011), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara, 2011.
- Caldwell, C. ve Clapham, S., "Organizational Trustworthiness: An International Perspective", *Journal of Business Ethics*, Vol. 47, No. 4, (2003), 349-364.
- Chowdhury, S., "The Role of Affect- and Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17, No. 3, (2005), 310-326.
- Cook, J. ve Wall, T., "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment", *Journal of Occupational Psychology*, No. 52, (1980), 39-52.
- Creed, D. ve Miles, R., "A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies and the Opportunity Costs of Controls", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, der. Kramer, R. ve Tyler, T., 16-38, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.
- Cropanzano, R., Bowen, D. ve Gilliland, S., "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, (2007), 34-48.
- Çetinel, E., "Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2008.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E., "Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi", *10. Ulusal Turizm Kongresi*, Mersin, (2009), 273-283.
- Demirbilek, T., *İş Güvenliği Kültürü*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- Demircan, N. ve Ceylan, A., "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Vol. 10, No. 2, (2003), 139-150.

- Demirel, Y., "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Vol. 15, No. 2, (2008), 179-194.
- Develioğlu, K. ve Çimen, M., "Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Vol. 4, No. 2, (2012), 141-149.
- Dietz, G. ve Den Hartog, D., "Measuring Trust Inside Organizations", *Personnel Review*, Vol. 35, No. 5, (2006), 557-588.
- Dirks, K. ve Ferrin, D., "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, (2002), 611-628.
- Doğan, S., *Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Kare Yayınları, İstanbul, 2005.
- Dormann, C. ve Zapf, D., "Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities", *Journal of Organizational Behavior*, No. 22, (2001), 483-504.
- Driscoll, J., "Trust and Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction", *The Academy of Management Journal*, Vol. 21, No. 1, (1978), 44-56.
- Durdu, A., "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Dursun, S., *İş Güvenliği Kültürü*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V., "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, (1990), 51-59.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. ve Erat, S., "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 5, No. 1, (2004), 17-26.
- Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Besa Basım Yayın, İstanbul, 2010.
- Erickson, P., *Practical Guide to Occupational Health and Safety*, Academic Press, San Diego, 1996.
- Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A., "Co-worker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 6, (2004), 608-622.
- Friday, S. ve Friday, E., "Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction", *Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 5, (2003), 426-442.

- Gerek, N., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006.
- Gilbert, J. ve Tang, T. P., "An Examination of Organizational Trust Antecedents", Public Personnel Management, Vol. 27, No. 3, (1998), 321-338.
- Gümüş, H. "Liderlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2010.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S., "Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Vol. 12, No. 1, (2005), 127-151.
- Halis, M., Gökgöz, G. ve Yaşar, Ö., "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Sosyal Bilimler Dergisi, No. 17, (2007), 187-205.
- Harms-Ringdahl, L., Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety, CRC Press, New York, 2005.
- Hellman, C., "Job Satisfaction and Intent to Leave", The Journal of Social Psychology, Vol. 137, No. 6, (1997), 677-689.
- Hodson, R., "Gender Differences in Job Satisfaction", The Sociological Quarterly, Vol. 30, No. 3, (1989), 385-399.
- Hosmer, L., "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics", The Academy of Management Review, Vol. 20, No. 2, (1995), 379-403.
- Hubbell, A. ve Chory-Assad, R., "Motivating Factors: Perceptions of Justice and Their Relationship with Managerial and Organizational Trust", Communication Studies, Vol. 56, No. 1, (2005), 47-70.
- Hughes, P. ve Ferett, E., Introduction to International Health and Safety at Work, Routledge Press, New York, 2012.
- ILO, "Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001" http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf Erişim Tarihi: 10.12.2014
- İşcan, Ö. ve Sayın, U., "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol. 24, No. 4, (2010), 195-216.
- İşçi, E., "Güvenilir Liderlik: Amaçlara Ulaşmanın Kolay Yolu", Liderlik Çalışmaları, Der. Yıldız M., 223-244, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2013.
- İşçi, E., Taştan, S. ve Akyol, Ç., "Örgütsel Güvenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Yöneticinin İletişim Becerisinin Rolü: Özel Hastane Çalışanları Örneği", Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, Vol. 2, No. 3, (2013), 95-113.

- Işık, M., "Çağrı Merkezlerinde Takım Çalışması ve Örgütsel Güven İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2014.
- Jahoda, M., *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*, Press Syndicate of the University of Cambridge, Cambridge, 1982.
- Jones, G. ve George, J., "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3, (1998), 531-546.
- Jones, K., "Trust as an Affective Attitude", *Journal of Ethics*, Vol. 107, No. 1, (1996), 4-25.
- Judge, T. ve Watanabe, S., "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 6, (1993), 939-948.
- Judge, T., Heller, D. ve Mount, M., "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, (2002), 530-541.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. ve Patton, G., "The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin*, Vol. 127, No. 3, (2001), 376-407.
- Kalaycı, Ş., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayıncılık, Ankara, 2010.
- Kang, S. K., "Seoul Declaration on Safety and Health at Work", *Industrial Health*, Vol. 47, No. 1, (2009), 1-3.
- Karataş, S. ve Güleş, H., "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 3, No. 2, (2010), 74-89.
- Kaya, İ., "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 19, No. 2, (2010), 219-236.
- Kılıç, G. ve Selvi, M., "The Effects of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction in Hotel Enterprises", *Ege Academic Review*, Vol. 9, No. 3, (2009), 903-921.
- Kim, B., Murrmann, S. ve Lee, G., "Moderating Effects of Gender and Organizational Level Between Role Stress and Job Satisfaction Among Hotel Employees", *International Journal of Hospitality Management*, No. 28, (2009), 612-619.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ., "Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 12, No. 1, (2011), 46-57.

- Koç, H., Boylu, Y. ve Arslantürk, Y., "İş Tatminine Etki Eden Kimi Faktörlerin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 7, No. 1, (2009), 143-158.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H., "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, No. 26, (2012), 153-167.
- Küçükşahin, A., "Güvenlik Bağlamında, Risk ve Tehdit Kavramları Arasındaki Farklar Nelerdir ve Nasıl Belirlenmelidir ?", *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, Vol. 2, No. 4, (2006), 7-40.
- Larson, J., "The World Health Organization's Definition of Health: Social versus Spiritual Health", *Social Indicators Research*, No. 38, (1996), 181-192.
- Lewicka, D. ve Krot, K., "The Level of Trust in Innovative Enterprises - Measurement and Analysis", *Humanities and Social Sciences*, Vol. 18, No. 20, (2013), 97-106.
- Lewicki, R. ve Bunker, B., "Trust in Relationships: A Model of Development and Decline", *Conflict, Cooperation, and Justice: Essays Inspired by the Work of Morton Deutsch*, Der. Bunker, B. ve Rubin J., 133-173, Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco, 1995.
- Lewis, J. ve Weigert, A., "Trust as a Social Reality", *Social Forces*, Vol. 63, No. 4, (1985), 967-985.
- Luthans, F., *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc. Publishers, 1992.
- Maurice, P., Lavoie, M., Laflamme, L., Svanström, L., Romer, C. ve Anderson, R., "Safety and Safety Promotion: Definitions for Operational Developments", *Injury Control and Safety Promotion*, Vol. 8, No. 4, (2001), 237-240.
- Mayer, R., Davis, J. ve Schoorman, F., "An Integrative Model of Organizational Trust", *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, (1995), 709-734.
- McAllister, D., "Affect and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, (1995), 24-59.
- McCauley, D. ve Kuhnert, K., "A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust in Management", *Public Administration Quarterly*, Vol. 16, No. 2, (1992), 265-284.
- McEvily, B., Perrone, V. ve Zaheer, A., "Trust as an Organizing Principle", *Organization Science*, Vol. 14, No. 1, (2003), 91-103.
- Meyer, J. ve Allen, N., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, (1991), 61-89.

- Meyerson, D., Weick, K. ve Kramer, R., "Swift Trust and Temporary Groups", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Der. Kramer, R. ve Tyler, T., 166-196, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.
- Mishra, A., "Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Der. Kramer, R. ve Tyler, T., 261-287, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.
- Mishra, J. ve Morissey, M., "Trust in Employee / Employer Relationship: A Survey of West Michigan Managers", *Public Personnel Management*, Vol. 19, No. 4, (1990), 443-486.
- Ofluoglu, G. ve Cihan, F., "İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği", *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Vol. 6, No. 2, (2001), 29-48.
- Olçay, B., "Değişim Yönetiminde Örgütsel Güvenin Rolü ve Önemi ve Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Organ, D., "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, (1997), 85-97.
- Oshagbemi, T., "Satisfaction with Co-workers' Behaviour", *Employee Relations*, Vol. 22, No.1, (2000), 88-106.
- Özkılıç, Ö., *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Ajans-Türk Basım, Ankara, 2005.
- Pillai, R., Schriesheim, C. ve Williams, E., "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study" *Journal of Management*, Vol. 25, No. 6, (1999), 897-933.
- Pınar, İ., Kamaşak, R. ve Bulutlar, F., "İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Vol. 37, No. 2, (2008), 151-166.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. ve Bommer, W., "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, Vol. 22, No. 2, (1996), 259-298.
- Polat, S. ve Hezer, T., "Relation Between Organizational Image and Organizational Trust in Educational Organizations", *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, Vol. 3, No. 9, (2011), 151-153.
- Poon, J., "Trust-in-Supervisor and Helping Coworkers: Moderating Effect of Perceived Politics", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 6, (2006), 518-532.

- Randstad, (2011). "Opinions on Part-Time Work & Gender diversity - August 2011"
<http://www.randstad.com/press/research-reports/> (15.01.2015)
- Reese, C., Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach, Lewis Publishers, Boca Raton, 2003.
- Rich, G., "The Sales Manager as a Role Model: Effects on Trust, Job Satisfaction and Performance of Salespeople", Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 25, No. 4, (1997), 319-328.
- Robson, S., Clarke, A., Cullen, K., Bielecky, A. ve Severin, C., "The Effectiveness of Occupational Health and Safety Management Interventions: A Systematic Review", Safety Science, Vol. 45, (2007), 329-353.
- Rothmann, S., "Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout and Work Engagement as Components of Work-Related Wellbeing", SA Journal of Industrial Psychology, Vol. 34, No. 3, (2008), 11-16.
- Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R. ve Camerer, C., "Not so Different After All: A Cross-Discipline View of Trust", Academy of Management Review, Vol. 23, No. 3, (1998), 393-404.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A., Özçelik, A., Dünder, G., Ataay, İ. D., Adal, Z., Tüzüner, L., İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2013.
- Scott, M., Swartzel, K. ve Taylor, W., "The Relationships Between Selected Demographic Factors and the Level of Job Satisfaction of Extension Agents", Journal of Southern Agricultural Education Research, Vol. 55, No. 1, (2005), 102-115.
- Shapiro, D., Sheppard, B. ve Cheraskin, L., "Business on a Handshake", Negotiation Journal, Vol. 8, No. 4, (1992), 365-377.
- Singh, P. ve Loncar, N., "Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent", Relations Industrielles / Industrial Relations, Vol. 65, No. 3, (2010), 470-490.
- Spector, P., Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences, Sage Publications, Thousand Oaks, 1997.
- Straiter, K., "The Effects of Supervisors' Trust of Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment", International Journal of Leadership Studies, Vol. 1, No. 1, (2005), 86-101.
- Sudak, M. ve Zehir, C., "Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, Vol. 11, No. 22, (2013), 141-165.
- Susser, M., "Health as a Human Right: An Epidemiologist's Perspective on the Public Health", American Journal of Public Health, Vol. 83, No. 3, (1993), 418-426.

- Sweeney, A., Hohenshil, T. ve Fortune, J., "Job Satisfaction Among Employee Assistance Professionals: A National Study", *Journal of Employment Counseling*, (2002), 50-60.
- Tan, H. ve Lim, A., "Trust in Coworkers and Trust in Organizations", *The Journal of Psychology*, Vol. 143, No. 1, (2009), 45-66.
- Tett, R. ve Meyer, J., "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol. 46, No. 2, (1993), 259-293.
- Toker, B., "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol. 8, No. 1, (2007), 92-107.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O., "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma", *Öneri Dergisi*, Vol. 10, No. 39, (2013), 61-76.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J., "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 30, No. 1, (2011), 181-209.
- Turan, M. ve Parsak, G., "Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 20, No. 2, (2011), 1-20.
- TÜİK, (2014). "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013", http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf (31.08.2014)
- Tüzün, İ., "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri", *Karmanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2007), 93-118.
- Ural, A. ve Kılıç, İ., *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2005.
- Uray, M., "Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ve Bir Araştırma", *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.
- Üngüren, E. ve Doğan, H., "Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 11, No. 2, (2010), 39-52.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö., "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", *Journal of Yasar University*, Vol. 17, No. 5, (2010), 2922-2937.

- Weiss, H., "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", Human Resource Management Review, No. 12, (2002), 173-194.
- Whitener, E., Brodt, S., Korsgaard, M. ve Werner, J., "Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior", Academy of Management Review, Vol. 23, No. 3, (1998), 513-530.
- WHO, (2001). "Occupational Health: A Manual for Primary Health Care Workers", www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf?ua=1 (01.09.2014)
- Yazgan, T., İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları, Türk Dünyası Araş. Vakfı, İstanbul, 1992.
- Yazıcıoğlu, İ., "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 8, No. 30, (2009), 235-249.
- Yazıcıoğlu, İ., "Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması", Bilis, No. 55, (2010), 243-264.
- Yelboğa, A., "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 4, No. 2, (2007), 1-18.
- Yıldız, G. ve Özsoy, E., "Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı ?", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Vol. 5, No. 1, (2013), 268-278.
- Yılmaz, F., "Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V., "Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance", Organization Science, Vol. 9, No. 2, (1998), 141-159.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 16.06.2003 Tarihli ve 25134 Sayılı Resmi Gazete.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 Tarihli ve 26200 Sayılı Resmi Gazete.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 Tarihli ve 28339 Sayılı Resmi Gazete.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15.05.2013 Tarihli ve 28648 Sayılı Resmi Gazete.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012 Tarihli ve 28512 Sayılı Resmi Gazete.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 18.01.2013 Tarihli ve 28532 Sayılı Resmi Gazete.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 29.12.2012 Tarihli ve 28512 Sayılı Resmi Gazete.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 26.12.2012 Tarihli ve 28509 Sayılı Resmi Gazete.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 20.07.2013 Tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 18.06.2013 Tarihli ve 28681 Sayılı Resmi Gazete.

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, 02.07.2013 Tarihli ve 28695 Sayılı Resmi Gazete.

Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği, 11.09.2013 Tarihli ve 28762 Sayılı Resmi Gazete.

İnternet Kaynakları

<http://www.tdk.gov.tr/> (30.11.2014)

<http://www.ktbayatirimisletmeler.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html> (25.01.2015)

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (31.08.2014)

<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> (18.12.2014)

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3> (03.01.2015)

<http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (30.12.2014)

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/ilo_aciklamasi_06_14.htm (02.09.2014)

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en (30.10.2014)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari (18.01.2015)

EK-1 ARAŞTIRMANIN ANKET FORMU

Değerli Otel Çalışanı,

Bu anket, Alanya İşletme Fakültesinde yürütülmekte olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışmamızın doğru sonuçlar verebilmesi için ifadeleri dikkatli bir şekilde okuyup, içtenlikle cevap vermeniz büyük önem taşımaktadır. **Anket formuna isminizi veya çalıştığınız otelin adını yazmayınız.** Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNGÜREN
T. Süleyman KOÇ

1. Cinsiyetiniz	2. Yaşınız (Lütfen aşağıya yazınız)
☐ Kadın ☐ Erkek	
3. Eğitim Durumunuz	4. Otelinizde hangi departmanda çalışıyorsunuz?
☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans	☐ Animasyon Departmanı ☐ Halkla İlişkiler Departmanı ☐ İnsan Kaynakları ☐ Kat Hizmetleri Departmanı ☐ Muhasebe Departmanı ☐ Mutfak Departmanı ☐ Ön Büro Departmanı ☐ Satış Pazarlama Departmanı ☐ Yiyecek & İçecek Departmanı ☐ Diğer (Lütfen yazınız)
5. Bulunduğunuz otelde ne kadar süredir çalışmaktasınız? (Lütfen aşağıya yazınız)	
.....	
6. Turizm sektöründeki toplam çalışma süreniz (Lütfen aşağıya yazınız)	
.....	
7. Çalışacağınız bir otel ya da firmayı seçerken, aşağıdaki unsurlardan hangisine önem verirsiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)	
☐ Ücret ☐ Kariyer İmkanları ☐ Sağlık ve Güvenlik Koşulları ☐ Çalışma Saatleri ☐ Yıllık İzin Süresi ☐ Diğer	
8. Çalışma hayatınız boyunca herhangi bir iş kazasına maruz kaldınız mı ?	
☐ Evet ☐ Hayır	
9. Çalışma hayatınız boyunca herhangi bir iş kazasına şahit oldunuz mu ?	
☐ Evet ☐ Hayır	
10. Sizce Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili devlet tarafından yapılan çalışmalar yeterli midir?	
☐ Evet, yeterlidir. ☐ Hayır, yeterli değildir.	

11. Sizce Türkiye’deki otel işletmeleri, devlet tarafından sağlık ve güvenlik yönünden yeterli ölçüde denetime tabi tutulmakta mıdır?

- ☐ Evet, denetimler yeterlidir.
- ☐ Denetimler, kısmen uygulanmaktadır.
- ☐ Hayır, denetimler yeterli değildir.

Aşağıdaki bölümde, otelinizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek için 1 ile 5 arasında bir puan veriniz ve ifadenin yanındaki kutucuklardan birine X işareti koyunuz. Lütfen her bir ifade için, tek bir puan veriniz.

1- Kesinlikle Yanlış
2- Kısmen Yanlış

3- Kararsızım
4- Kısmen Doğru

5 - Kesinlikle Doğru

	Kesinlikle Yanlış	Kısmen Yanlış	Kararsızım	Kısmen Doğru	Kesinlikle Doğru
	1	2	3	4	5
1. Otelimizin çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Otelimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Otelimizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Otelimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Otelimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Otelimizin olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal otel yönetimine haber verir.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Çalışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
22. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.	☐	☐	☐	☐	☐
23. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	☐	☐	☐	☐	☐
25. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Otelimize yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	☐	☐	☐	☐	☐

27. Otel yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Otelimizin çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.	☐	☐	☐	☐	☐
29. Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
30. Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel çalışanları ile paylaşılır.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Genel olarak, iş kazalarından kaçınmak mümkün değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
32. İş sağlığı ve güvenliği için her türlü tedbir alınsa bile, iş kazalarını önlemek mümkün değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Çalışırken başımıza nelerin gelebileceği, aslında şans meseledir.	☐	☐	☐	☐	☐
Aşağıdaki bölümde, çalıştığınız kuruluşa olan güveninize ve genel iş memnuniyetinize yönelik ifadeler yer almaktadır. Bir önceki bölümde olduğu gibi, 1 ile 5 arasında bir puan vererek ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. 1- Kesinlikle Yanlış 3- Kararsızım 5 - Kesinlikle Doğru 2- Kısmen Yanlış 4- Kısmen Doğru					
	Kesinlikle Yanlış	Kısmen Yanlış	Kararsızım	Kısmen Doğru	Kesinlikle Doğru
	1	2	3	4	5
1. Otelimiz, çalışanların sorunlarına karşı duyarlıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Otelimizde çalışanlara hak ettikleri ücret verilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Otelimiz çalışanların istekleri ile yakından ilgilenir.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Otelimiz her zaman çalışanlarının yanındadır.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Otelimizde alınan kararlar, çalışanlar ile şeffaf bir şekilde paylaşılır.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Otelimizde personel alımları, objektif bir şekilde yapılır.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Otelimizde hiçbir çalışan, sebepsiz yere işinden atılmaz.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Maaşlarımız tam zamanında ödenir.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Departman yöneticimiz bütün çalışanlara adil davranır.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Departman yöneticimiz her zaman çalışanların yanındadır.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Departman yöneticimiz her zaman doğru kararlar alır.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Departman yöneticimiz verdiği sözü tutar.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Departman yöneticimiz çalışanların her konudaki görüş ve eleştirilerine açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Departman yöneticimiz çalışanların sorunlarına karşı her zaman duyarlıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Çalışma arkadaşlarım yardımseverdir.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açık sözlüdür.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Çalışma arkadaşlarım, her konuda diğer çalışanlarla işbirliği halindedir.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Her yönüyle işimden memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Genel olarak işimden hoşlanmam.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Genel olarak burada çalışmaktan hoşlanırım.	☐	☐	☐	☐	☐

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI : Tayfur Süleyman KOÇ
Doğum Tarihi ve Yeri : 17 Haziran 1988 – Alanya / Antalya
Medeni Durumu : Bekar

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Özel Ufuk Lisesi, Alanya / Antalya, 2006
Lisans Diploması : Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Eskişehir, 2012
Yüksek Lisans Diploması : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (Alanya) Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Antalya, 2015
Tez Konusu : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya’da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma
Yabancı Dil / Diller : İngilizce

İş Deneyimi

2013 yılı Ocak ayı itibariyle SMMM stajyeri

E-Posta : tayfurkoc@gmail.com