T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

AHMET TAMBAY

DOKTORA TEZİ

Danışman
PROF. DR. ADNAN ÇELİK

KONYA - 2018

Ahmet TAMBAY

“İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma”

Doktora Tezi 2018

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

AHMET TAMBAY

DOKTORA TEZİ

Danışman
PROF. DR. ADNAN ÇELİK

KONYA - 2018

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

ÖNSÖZ

Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle artan endüstriyelleşme beraberinde yeni risklerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu olası risklerin, emek dediğimiz insan faktörü üzerindeki etkisinin anlaşılması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için gereken şartların sağlanması ve günümüz anlamında bilimsel ve kuramsal bir çerçevenin oluşturulması oldukça büyük önem arz etmektedir.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı'nda doktora çalışması olarak hazırlanan bu tez, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin arcılık rolünü, Türkiye çimento sektörü kapsamında incelemiştir. Bu bağlamda, dünyada ve ülkemizde yeni bir alan olması itibariyle çok geniş olmayan iş sağlığı ve güvenliği literatürüne örgütsel davranış bakış açısıyla katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Araştırma konusunun belirlenme aşamasından tamamlanma sürecine kadar beni yönlendiren, zor zamanlarımda motive eden ve detekleyen çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Adnan ÇELİK'e teşekkürlerimi sunuyorum. Doktora tez izleme komitesinde yer alan saygıdeğer hocalarım, Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU ve Prof. Dr. Şebnem ASLAN'a tecrübe, bilgi ve görüşlerini samimiyetle aktardıkları için minnettarım. Çalışmaya katkılarından dolayı, Dr. Öğr. Üy. Yusuf Yalçın İLERİ'ye, Dr. Öğr. Üy. Aydan YÜCELER', Konya Çimento Genel Müdür Yrd. Sayın Ahmet GÖZEN'e, TÇMB Eğitim Müdürü Sayın Sabit USLU'ya, değerli meslektaşım Öğr. Gör. Yeliz KANTAR'a teşekkür borçluyum.

Ayrıca, bu tezin hazırlanması sırasında aramızdan ayrılan babam Şirahbil TAMBAY'ı rahmetle anıyor, emekleri hiçbir şekilde ödenemeyecek sevgili annem Güngör TAMBAY'a, çalışma süresince bana büyük sabır gösteren güzel kardeşlerim Yeliz, Emine ve Esra'ya yürekten teşekkür ediyorum.

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	Ahmet TAMBAY
	Numarası	124127001025
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Adnan ÇELİK
	Tezin Adı	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma

ÖZET

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının örgütsel bağlılığa (ÖB) etkisinde psikolojik sözleşmenin (PS) aracılık rolünün belirlenmesine yönelik yapılmıştır. Çalışma, Türkiye ekonomisinin lokomotif sektörlerinden biri olan çimento endüstrisinin Orta Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren üretim tesislerini kapsamaktadır. Bu tesislerde uygulanan anket çalışması sonucunda, analize uygun 409 adet anket elde edilmiştir. Literatür araştırması sonucunda, teorik olarak saptanan, çalışanların İSG uygulamalarıyla ilgili algılarının ÖB'ğı etkilediği ve PS'nin bu etkide bir aracılık rolü oynadığı varsayımı elde edilen veriler ışığında Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) yol analizi ile LİSREL istatistik programında test edilmiştir.

Analiz sonucunda $p<.001$ anlamlılık düzeyinde, İSG uygulamaları ile ÖB arasında .28, İSG uygulamaları ile işlemsel PS arasında -.17, İSG uygulamaları ile ilişkisel PS arasında .23, ilişkisel PS ve ÖB arasında .39 oranında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. PS'nin aracılık rolünün test edilmesi için oluşturulan yol modelinin uygunluk analizi sonucunda, İSG ve ÖB arasındaki ilişkide elde edilen önceki verinin .08 oranında azaldığı görülmüştür. Model, uyum iyiliği indekslerini iyi düzeyde karşılaması dolayısıyla kabul edilmiş, ilişkisel PS'nin İSG ve ÖB arasındaki ilişkide "kısmi bir aracılık" rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Sözleşme, Aracılık Rolü

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	Ahmet TAMBAY
	Numarası	124127001025
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Adnan ÇELİK
	Tezin İngilizce Adı	The Mediation Role of Psychological Contract in the Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment: A Research in the Cement Sector

SUMMARY

This study focuses on the determination of mediation role of psychological contract (PC) in the effect of occupational health and safety (OHS) practices on organizational commitment (OC). It was conducted on production plants in Central Anatolian Region within the framework of cement industry, which is one of the locomotives of Turkish economy. 409 analyzable surveys were obtained after a sample survey had been carried out in these plants. Following a literature review, the theoretical assumption that employees' perception of OHS influenced OC and PC played a mediation role in this effect was tested under the light of study data via LISREL statistical program with path analysis in Structural Equation Model (SEM).

At a significance level of $p<.001$ at the end of the analysis, significant correlations were found between OHS and OC at a level of .28, OHS practices and transactional PC at a level of -.17, OHS practices and relational PC at a level of .23, and relational PC and OC at a level of .39. The goodness of fit analysis of the path model designed to test the mediation role of PC indicated that the correlation between OHS and OC decreased by .08 compared to the previous data. The model was accepted because it met goodness of fit index satisfactorily, and it was concluded that relational PC had a "partial mediation" role in the correlation between OHS and OC.

Keywords: Occupational Health and Safety, Organizational Commitment, Psychological Contract, Mediation Role

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

BİLİMSEL ETİK SAYFASI……..... i
DOKTORA TEZ KABUL FORMU…...……..... ii
ÖNSÖZ ……..…….. iii
ÖZET…….…… iv
SUMMARY……... v
İÇİNDEKİLER……. vi
KISALTMALAR LİSTESİ……..…… xi
TABLOLAR LİSTESİ……..... xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ…….…….. xv
GİRİŞ……..……... 1

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI…. 4
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Tarihsel Gelişimi…….. 4
1.1.1. Dünyada İSG Uygulamalarının Tarihsel Gelişim Süreci……..….. 5
1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişmeler……. 5
1.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişmeler……..….. 6
1.1.2. Türk Tarihinde İSG Uygulamalarının Tarihsel Gelişimi…….. 10
1.1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde İSG Uygulamaları……..... 10
1.1.2.2. Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İSG Uygulamaları…..…….. 14
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kapsamı ……..……..... 18
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ……..…….…….…. 20
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Türleri…….……..……. 22
1.4.1. Güvenlik Kültürü ……..…….…….. 22
1.4.2. Güvenlik İklimi…….…… 25
1.4.3. Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı ……..……... 26
1.4.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı……. 29
1.4.5. Risk Yönetimi…….…….…….. 32
1.4.6. İSG Eğitim Faaliyetleri…….…….……..... 34
1.5. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Mevzuat…….. 37

1.5.1. Anayasa…… 37
1.5.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu…… 38
1.5.3. 4857 Sayılı İş Kanunu…….. 40
1.5.4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu……. 41
1.5.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu…… 42
1.5.6. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Çıkarılan Yönetmelikler ve Tebliğler.... 43
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulanmasında Etkisi Olan Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar …….. 45
1.6.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)…….. 45
1.6.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)…….. 47
1.6.3. Avrupa Birliği Direktifleri ……..…….. 47
1.6.4. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)…….. 48
1.6.5. Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (US-OSHA)…….. 49
1.6.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)…….. 49

İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK……. 52
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı…….. 52
2.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar…… 54
2.2.1. İşe Bağlılık……... 54
2.2.2. Mesleğe Bağlılık…….. 55
2.2.3. Kariyer Bağlılığı…….. 56
2.2.4. Grup-Takım Bağlılığı…….. 58
2.3 Örgütsel Bağlılık Tipleri ve Yaklaşımları……. 59
2.3.1. Davranışsal Bağlılık…… 61
2.3.1.1. Becker'in Yan Bahis Kuramı…… 62
2.3.1.2. Salancik Yaklaşımı…….. 64
2.3.2. Duygusal-Tutumsal Bağlılık……... 65
2.3.2.1. Etzioni Yaklaşımı…… 67
2.3.2.2. Kanter Yaklaşımı…… 68
2.3.2.3. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı……. 70
2.3.2.4. Meyer ve Allen'ın Örgütsel Bağlılık Modeli……... 72
2.3.2.4.1. Duygusal Bağlılık…… 73
2.3.2.4.2. Devam Bağlılığı……... 75

2.3.2.4.3. Normatif Bağlılık……...…… 76
2.3.3. Çok Boyutlu Bağlılık Modelleri……...…..…… 77
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları…….……...…… 80
2.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans……... 81
2.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı……... 81
2.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım……. 82
2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devri …… 83
2.4.5. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık …….…… 84
2.4.6. Yüksek, Ilımlı ve Düşük Düzeylerdeki Örgütsel Bağlılığın Muhtemel Sonuçları…….……...……. 85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: PSİKOLOJİK SÖZLEŞME……... 87
3.1. Psikolojik Sözleşmenin Önemi…….……. 87
3.2. Psikolojik Sözleşme Kavramının Tarihsel Gelişimi…….……. 88
3.2.1. Barnard (1938): Denge Teorisi …….…… 88
3.2.2. March ve Simon (1958): Teşvik-Katkı Modeli …….……... 90
3.2.3. Menninger (1958): Psikoanalitik Tekniği Kuramı……..….... 91
3.2.4. Argyris (1960): Psikolojik İş Sözleşmesi …….…….…… 91
3.2.5. Levinson ve Arkadaşları (1962): Psikolojik Sözleşme.……. 93
3.2.6. Schein (1965): Örgüt Psikolojisi ……...…… 94
3.2.7. Kotter (1973) …….……...…….... 95
3.2.8. Portwood ve Miller (1976) …….……...…… 96
3.2.9. Weick (1979) …….…….……... 96
3.2.10. Nicholson ve Johns (1985) ……..…… 97
3.2.11. Rousseau (1989): Psikolojik Sözleşmenin Yeniden Yapılandırılması …….……...…….. 97
3.2.12. Guest (1998): Psikolojik Sözleşme Modeli ……..…… 99
3.3. Psikolojik Sözleşme Kavramı ve Kapsamı …….…….…….... 100
3.4. Psikolojik Sözleşmenin Özellikleri ……...…….…..……... 102
3.5. Psikolojik Sözleşme Tipleri …….……..…….. 104
3.5.1. İşlemsel sözleşmeler …….……..……. 105
3.5.2. İlişkisel Sözleşmeler …….……..……. 107

3.5.3. Geçici veya Kararsız Sözleşmeler ……..…. 108
3.5.4. Dengeli Sözleşmeler …….……..……. 109
3.5.5. İşlemsel ve İlişkisel Sözleşmelerin Karşılaştırılması ……...…… 109
3.6. Psikolojik Sözleşmelerin Yerine Getirilmesinde Sosyal
Değişim ve Karşılıklılık …….……...……... 113
3.6.1. Psikolojik Sözleşmelerde Sosyal Değişim…….…..……. 113
3.6.2. Psikolojik Sözleşmelerde Karşılıklılık ……..……... 115
3.7. Psikolojik Sözleşmeyi Etkileyen Faktörler …….…….…… 117
3.7.1. Örgütsel Faktörler …….…….…….. 119
3.7.2. Bireysel Faktörler…….……..... 120

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ:
ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA……. 122
4.1. Çimento Sektörü…….……. 122
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi …….…. 125
4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları…….…… 127
4.4. Araştırma Konusu ile İlgili Önceki Çalışmalar …….. 128
4.5. Değişkenlerin Birbirleri ile İlişkileri…..…….. 139
4.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi……... 139
4.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Psikolojik Sözleşme İlişkisi……..…. 141
4.5.3. Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik Sözleşme İlişkisi…….…… 144
4.6. Araştırmanın Metodolojisi…….…….……. 148
4.6.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri…… 148
4.6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi……..…… 150
4.6.3. Veri Toplama Metodu ve Verilerin Elde Edilmesi ……...…….. 151
4.6.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler…….……..…….. 152
4.7. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular…….…….…… 154
4.7.1. Verilerin Frekans Dağılımı…….……. 155
4.7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri…….…..……. 158
4.7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli……. 159
4.7.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi……..…….. 159
4.7.3.1.1. İSG Uygulamaları Ölçeğinin DFA Analizi…… 163

4.7.3.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin DFA Analizi…….. 166
4.7.3.1.3. Psikolojik Sözleşme Ölçeğinin DFA Analizi……. 167
4.7.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rölünün Yapısal Eşitlik Modellemesi Yol Analizi…….. 169
4.7.4. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi……..... 173

SONUÇ VE ÖNERİLER…..…….... 176
KAYNAKÇA……...…….. 181
EKLER…….. 215
ÖZGEÇMİŞ…….. 219

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABKİGM: Avrupa Birliği Komisyonu İletişim genel Müdürlüğü

ACSNI: Nükleer Tesis Güvenliği Danışma Komitesinin

BSI: İngiliz Standartlar Enstitüsü

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇEİS: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

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

ÇSGB: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

EBİGM: T.C. Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü

EU Legislation: Avrupa Birliği Yasaları

EU-OSHA (European Agency for Occupational Safety and Health): Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

IAEA: Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu

ILO (International Labor Organization): Uluslararası Çalışma Örgütü

INSAG: Uluslararası Güvenlik Danışma Grubu

ISO: Uluslararası Standartlar Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGGM: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İSGHY: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İSGK: 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSGTST: 28509 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

İSGY: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

İTKB: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

KKD: Kişisel Koruyucu Donanım

KKDİKHY: Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

KKDY: Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği

NIOSH: Amerika Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurumu

OHS: Occupational Health and Safety (İş Sağlığı ve Güvenliği)

OHSAS: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

OC: Organizational Commitment (Örgütsel Bağlılık)

ÖB: Örgütsel Bağlılık

PS: Psikolojik Sözleşme

PC: Psychological Contract (Psikolojik Sözleşme)

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SGKK: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu

SGM: T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü

SSGSSK: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

TBK: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

TÇMB: Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği

TDK: Türk Dil Kurumu

TSE: Türk Standartları Enstitüsü

UHK: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

US-OSHA (Occupational Safety and Health Administration): Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi

WHO (World Healty Organization): Dünya Sağlık Örgütü

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1.1: Türkiye'nin İSG ile İlgili Kabul Ettiği ILO Sözleşmeleri…..…….. 46

Tablo 2.1: Örgütsel Bağlılık Tipleri ve Yaklaşımları…….…… 60

Tablo 2.2: Örgütsel Bağlılığın Faklı Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları…..…. 85

Tablo 3.1: Psikolojik Sözleşme Tipleri…….…… 105

Tablo 3.2: İşlemsel ve İlişkisel Sözleşmelerin Karşılaştırılması…….….. 111

Tablo 3.3: Psikolojik Sözleşme Araştırmalarını Etkileyen Faktörler……... 118

Tablo 3.4: Psikolojik Sözleşmenin Geçmişi ve Ortaya Çıkan Biçimleri……. 119

Tablo 4.1: Araştırmanın Hipotezleri…….…… 149

Tablo 4.2: İşletme ve Çalışanlara İlişkin Genel İstatistikler…….……. 155

Tablo 4.3: Katılımcıların Cinsiyeti…….…….. 155

Tablo 4.4: Katılımcıların Medeni Durumu…… 156

Tablo 4.5: Katılımcıların Yaş Grubu……. 156

Tablo 4.6: Katılımcıların Eğitim Durumu…….…… 156

Tablo 4.7: Katılımcıların Toplam Kaç Yıldır Aynı İşte Çalıştıkları…….……. 157

Tablo 4.8: Katılımcıların İşletmedeki Unvan/Konumları…….…… 157

Tablo 4.9: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerin Faaliyet Süresi…….…... 157

Tablo 4.10: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerdeki Personel Sayısı……..… 158

Tablo 4.11: Güvenilirlik Analizleri……... 158

Tablo 4.12: Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri…… 161

Tablo 4.13: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği DFA Analizi……... 164

Tablo 4.14: Uyum İyiliği İndeksleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları… 165

Tablo 4.15: Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi…… 166

Tablo 4.16: Uyum İyiliği İndeksleri: Psikolojik Sözleşme…… 167

Tablo 4.17: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi…..……... 168

Tablo 4.18: Uyum İyiliği İndeksleri: Örgütsel Bağlılık……..... 169

Tablo 4.19: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelâsyon Analizi…….. 170

Tablo 4.20: Uyum İyiliği İndeksleri: İSG Uygulamalarının ÖB Etkisinde İlişkisel Sözleşmenin Aracılık Rolü YEM Yol Analizi ….…….. 172

Tablo 4.21: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları…….. 174

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 2.1: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli…….. 72
Şekil 3.1: Psikolojik Sözleşme Değişimi İçin Genel Bir Örnek…… 114
Şekil 4.1: Varsayımsal Psikolojik Güvenlik Sözleşmesi Modeli…….. 137
Şekil 4.2: Araştırmanın Modeli……..... 149
Şekil 4.3: İSG Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yol Analizi…….…….…….. 171
Şekil 4.4: İSG Uygulamaları ile Psikolojik Sözleşmenin Boyutları Arasındaki İlişkinin Yol Analizi…….……..... 171
Şekil 4.5: İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi….. 172

GİRİŞ

İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği, bir işletmenin bütün paydaşlarını doğrudan veya dolaylı yönden ilgilendiren çalışma hayatının en önemli öğelerinden birisidir. Bu doğrultuda bütün dünyada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal altyapının oluşturulması konusuna büyük önem verilmekte ve hukuksal bir düzen oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bu düzenin oluşturulmasında, hükümetler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikaların hazırlanması ve uygulanmasının yanı sıra bu politikaların mevzuata yansıtılmasından sorumludurlar. Ayrıca bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmak ve sistemin uygulanması konusunda denetim ve gözetim faaliyetlerini yürütmek de yine hükümetlerin görevidir.

İşyeri ortamlarının sağlıklı ve güvenli olması işverenlerin yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük, işyerinde oluşması muhtemel risklerin önlenmesi ve çalışanların korunması anlamına gelir. Ancak, işverenlerin sorumluluğu bununla sınırlı kalmayarak işletmedeki tehlikeler hakkında bilgi sahibi olmayı ve yönetim süreçlerinin işyerinde sağlık ve güvenliği geliştirmeye yönelik bir taahhüdünün olmasını gerektirir. İşverenin en önemli görevlerinden birisi de çalışanların eğitimidir. İşçiler sadece işlerini nasıl yapacaklarını değil aynı zamanda kendi hayatlarını ve sağlıklarını bununla birlikte meslektaşlarının da sağlığını nasıl koruyacaklarını bilmelidirler.

İşverenlerin bir diğer önemli sorumluluğu risk yönetimidir. Risk yönetiminin temeli, tehlikelerin sistematik olarak tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi, etkin bir şekilde uygulanıp sürdürülmesini sağlamak için risk kontrol önlemlerinin değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesidir (Zanko ve Dawson, 2012: 7). Etkin risk yönetimi, sorumluluğun belirlenmesini, ilgili kişilerin gerekli önleyici tedbirleri tespit etmesi ve uygulaması için gerekli yetkinliğe ve kaynağa sahip olmasını, çalışanların aktif olarak süreçte yer almasını ve prosedürlerin yazılı ve tekrarlanabilir olmasını gerektirir (Bluff, 2003: 1). Nihai amaç, tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü ile güvenlik ve sağlığın korunmasına yönelik ilkelerin uygulanması ve aslında güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin tüm sosyal ve ekonomik süreçlerin ayrılmaz parçası haline gelmesidir.

İşletmelerin sürdürülebilirliğini etkileyen, verimlilik, etkinlik, kalite ve rekabet üstünlüğünün en iyi şekilde yerine getirilmesini sağlayacak faktör, sahip olunan insan kaynaklarıdır. Bu derece önemli bir kaynağın, örgüt yararına çaba harcamaya gönüllü, örgütle hedef ve değerleri örtüşen ve örgüte yönelik sadakati ve bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olunması, önemli bir avantajdır. Çalışanların, daha yüksek çalışma motivasyonuna ve örgütsel vatandaşlığa sahip olmalarının yanı sıra daha yüksek iş performansı sergilemeleri, personel devri ve devamsızlık olasılıklarının daha düşük olması, örgütsel bağlılığın önemli çıktılarıdır (Porter vd.,1974: 604; Bateman ve Strasser, 1984: 95; Meyer vd., 2002: 36; Gyekye ve Salminen, 2007: 190).

Örgütsel bağlılık, birey tarafından örgüt için hissedilen psikolojik bağlanma, bireyin örgütün özelliklerini veya bakış açısını içselleştirme veya benimseme derecesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Psikolojik bir durum olan örgütsel bağlılık incelendiğinde üç temel temaya sahip olduğu görülebilir. Bu temalar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık, büyük oranda kişisel yeterlilik ve rahatlık duyguları yaratan, iş deneyimlerinden kaynaklanan, örgüt üyeliğini koruma arzusunu yansıtır. Devam bağlılığı, örgütte kalma ihtiyacı olduğunu ve çalışanın ayrıldığında katlanacağı maliyet ve alternatiflerin eksikliğinden kayanaklanan bağlılığı gösterir. Normatif bağlılık ise bir sadakat hissinin içselleştirilmesi ve örgütten elde edilen kazanımların geri ödenmesi yükümlülüğünden kaynaklanan bir kalma zorunluluğunu ifade eder (Meyer ve Allen, 1991: 83).

Diğer taraftan, örgütün ve çalışanın karşılıklı olarak yerine getirmeleri gereken sorumlulukları kapsayan, bireysel anlamda çalışanın algılarına bağlı olarak şekillenen bir ilişki ağı oluşturulmalıdır. Çalışanların, işin ne olduğu, işle ilgili kendisinden beklenenler ve bu işin karşılığında ne kazanacaklarını bilmeye hakları varken, örgütlerin de çalışanlardan, üst düzey bir performans beklemek, yetkinlik, etkinlik ve başarılarını daha yukarıya taşımalarını isteme hakkı vardır. Bu karşılıklı sorumluluk işgörenler ile çalıştıkları örgüt arasında karşılıklı yükümlülükleri içeren psikolojik bağlar oluşturur. Psikolojik sözleşme olarak kavramsallaştırılan bu bağlar, ilk kez Chris Argyris (1960: 96) tarafından, "istihdam ilişkisi içerisindeki örgüt ve bireyin ilişkide ima edilen yükümlülükleri her iki tarafın algılaması" olarak tanımlanmıştır.

Kotter (1973) ve Schein (1980), kavramı karşılıklı bir değişim içeren zımni bir sözleşme olarak betimlemiştir. Rousseau (1989: 123), psikolojik sözleşmeyi "bireyin, örgütüyle ilişkisinde, bir sözün verildiği ve bunun karşılığında tarafları bir takım karşılıklı yükümlülüklere bağlayan bir bedel sunulduğuna olan inancı" şeklinde yorumlamıştır. Rousseau (1989:124), bu inancın tek taraflı ve belirli bir kişi tarafından sahip olunduğu, örgütün cansız bir varlık olması dolayısıyla sözleşmeye taraf olamayacağı, ancak yöneticiler aracılığıyla bu işlevin oluşabileceği düşüncesiyle kendisinden önceki bilim insanlarının bakış açısına farklı bir perspektif sunmuştur.

MacNeil (1980), Rousseau (1990), Robinson (1994), Millward ve Hopkins (1998) gibi bilim insanları, psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarda kavramsallaştırılabileceğini önermişlerdir. İşlemsel psikolojik sözleşmeler, daha çok dar odaklı maddi beklentiler içeren kısa süreli dışsal sözleşmelerdir (Haq vd., 2011:7972). İlişkisel psikolojik sözleşmeler ise sosyo-duygusal (ör., iyi niyet, bağlılık, sadakat) bileşenleri yansıtan, uzun vadeli taahhütler içeren, daha kapsamlı ve açık uçlu, taraflarca öznel olarak anlaşılan sözleşmelerdir (Conway ve Briner, 2005: 44).

"İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı bu çalışma dört bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları; ikinci bölümde, örgütsel bağlılık; üçüncü bölümde psikolojik sözleşmenin boyutları kapsamlı şekilde incelenmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal mevzuat (6331 sayılı İSGK) ve konuyla ilgili örgütlerin oluşturduğu standartların etkilerinin ortaya konabilmesi amacıyla Orta Anadolu Çimento Üretim Tesislerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler LİSREL istatistik paket programı kullanılarak "Yapısal Eşitlik Modeli" yol analizi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Konuyla ilgili önceki çalışmalara, araştırmanın yöntemine, analiz ve bulgularına, araştırmanın varsayımlarının yorumlanmasına yer verilen bu bölümün nihayetinde sonuçların değerlendirilmesi ve yapılan önerilerle çalışma sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tarihsel gelişimi; iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve kapsamı; iş sağlığı ve güvenliğinin önemi; iş sağlığı ve güvenliği uygulama türleri; Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenlenmesi, denetimi ve uygulanmasında rolü olan ulusal ve uluslararası kuruluşlar ele alınmıştır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç içerisinde, üretim yöntemleri ve üretim araçlarındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili endişe ve problemlerin artmasına ve buna paralel olarak çözüm çabalarının da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çeşitli kaynaklarda, ilk çağın gelişmiş medeniyetlerinden olan Mısır ve Roma'da çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birtakım endişelerin ortaya çıktığına ve bu konuda düzenlemeler yapıldığına dair ipuçlarına rastlanmaktadır (Abrams, 2001: 38; Reese, 2008: 2; Altın ve Taşdemir, 2017: 9).

Orta Çağ'da insanlar, yaptıkları işin türü ile yaralanma ve hastalık türleri arasındaki bağlantının daha fazla farkına varmışlar ve bunun önemini kabul etmişlerdir. Kömür madenlerinin artması, buharlı motorların bulunması ve kullanılmaya başlanması, demiryollarında hava frenleri ve otomatik bağlama kollarının icadıyla bir sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Kısa bir süre sonra petrolün bulunmasıyla sanayileşmenin hızı daha da artmıştır. XX. yüzyıla gelindiğinde ise endüstrideki en önemli gelişme kimyasallar konusunda olmuştur. Bütün bu gelişmeler, çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki riskleri daha da arttırmıştır (Abrams, 2001: 38; Reese, 2008: 2; Yiğit, 2012: 5; Altın ve Taşdemir, 2017: 9). İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bu risklerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi, 'üretim sürecindeki gelişmelerin ve meydana gelen değişimlerin, bilimsel yöntemler ışığında incelenmesi ve risk önlemlerinin neler olabileceği konusunda etkin yöntem ve uygulamaların tespit edilmesi yoluyla mümkün olabilir.

1.1.1. Dünyada İSG Uygulamalarının Tarihsel Gelişim Süreci

1.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişmeler

Çağının en modern medeniyetlerinden birisi olan Mısırlılar, altın ve gümüş işlerken oluşan dumandan kaynaklanan tehlikelerin farkına varmışlar ve M.Ö. 3000'li yıllarda işçiler için bir ilk yardım kılavuzu oluşturmuşlardır (Reese, 2008: 2). Bununla birlikte literatürde, yaptıkları iş ile ilgili çalışanların karşılaştıkları sağlık sorunlarına ilk dikkat çeken kişinin M.Ö. 2600'lü yıllarda Antik Mısır'da bir mimar ve mühendis olarak çalışan aynı zamanda hekim ve bir din adamı da olan İmhotep olduğu varsayılmaktadır. Piramitlerin inşası sırasında gerçekleşen kazalarda birçok insanın hayatını kaybetmesi ve ağır çalışma koşullarından dolayı çalışanların bel ağrısı sorunu yaşadığına yönelik tespitlerde bulunmuştur (Çiçek ve Öcal, 2016: 111).

M.Ö. 2000'lerde Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi, çalışma esnasında görme kaybı gibi kalıcı yaralanmalarda, sahibinin işçiye (köleye) maddi ödeme yapması veya tedavi masraflarının karşılanmasına dair kanunlara oldukça önem vermiştir. M.Ö. 1500'de Ramses, taş ocağı çalışanlarına sağlık hizmeti verebilmek için bir doktor görevlendirmiştir. M.Ö. 400'de, tıbbın babası Hipokrat, taş kesicilerin nefes alma problemleri yaşadıklarını fark etmiş, ayrıca ilk defa kurşun zehirlenmesine neden olan bir vakadan bahsetmiştir. M.Ö. 100 yılında Romalılar, işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin farkındaydılar. Bir köle, bir geminin denize indirilmesi sırasında ölümden kurtulmuş olursa azat edilirdi (Abrams, 2001: 38; Friend ve Kohn, 2007: 4; Reese, 2008: 2).

Orta Çağ'da insanlar, çalıştıkları yerlerdeki iş kazaları ve hastalıklarla ilgili daha duyarlı hale gelmiştir. XV. yüzyılda ticaretteki artış altın ve gümüş talebini canlandırmış ve daha derin madenciliğe neden olmuştur. 1473'te Alman bir doktor olan Ulrich Ellenborg, kuyumcuların ve diğer metal işçilerinin karşılaştığı dumanlara atıfta bulunarak, kömür, nitrik asit, kurşun, civa gibi maddelerin dumanlarından bahsettiği "Zehirli Kötü Kokulu Gazlar ve Dumanlar Üzerine" adlı kısa bir makale kaleme almıştır (Abrams, 2001: 39; Friend ve Kohn, 2007: 4).

Doktor ve kimyager olan İsviçreli bilim insanı Paracelsus (1493-1541), maden ve döküm işçilerinin hastalıkları üzerine ilk monografiyi yayımlamış ve madenlerin iklimine ve buharına dayandırdığı madencilerde sık rastlanan "akciğer hastalığını" tarif etmiştir. Bir doktor olan ve aynı zamanda bir madenci kasabasında deneyim kazanmış Alman maden bilgini Georg Bauer Agricola (1494-1553), 1526'da metalürji üzerine yazdığı "De Re Metallica" adlı kitabında, madenciler arasında yaygın olan hastalık ve kazalar ile önleme tavsiyelerini açıklamıştır (Abrams, 2001: 39; Baybora, 2012: 4; Altın ve Taşdemir, 2017: 9).

İtalyan Bernardo Ramazzini (1633-1714), 1713 yılında yayınlanan "De Morbis Artificum Diatriba" adlı eserinde işçilerin hastalıklarına dikkat çekmiştir. Bu eser, belirli mesleklerin sağlık durumu üzerindeki çeşitli etkilerini, bunları önlemek ya da düzeltmek için en iyi yöntemleri ve meslek erbabının karşılaştığı tüm hastalıkların tedavisini düzenlemede dikkat edilmesi gereken faydalı ipuçlarını gösteriyordu. Bu, meslek hastalıklarının kapsamlı bir şekildeki ilk sunumuydu ve dünyada kendi yaşadığı bölgede görülen tüm meslekleri kapsamıştır. Ramazzini (1713), "işçilerin loncaları ve dernekleri" ile "işçiler için iyi koşulların sağlanması için çıkarılan yasaları" desteklemiş, iş ve işçi uyumunun, iş verimi üzerindeki etkisine değinerek günümüzün işyeri ergonomisine kaynak olan ilkeleri belirlemiştir (Abrams, 2001: 39-40; Friend ve Kohn, 2007:4; Baybora, 2012: 4; Çiçek ve Öcal, 2016: 113; Altın ve Taşdemir, 2017: 10).

1.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişmeler

İngiltere'de başlayan ve daha sonra kıta boyunca yayılmış olan sanayi devrimi birçok alanda gelişmelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Buhar motoru, demiryolları, tekstil dokuma makineleri ve diğer teknolojik gelişmeler, köylülerin şehirlerde filizlenmekte olan fabrikalarda, güvenli iş bulmak için arazilerden ayrılmalarıyla sonuçlanmıştır. Aynı zamanda, madenler yeni ekipmanlar yardımı ile daha büyük ölçekte kullanılmaya başlanmıştır (Abrams, 2001: 41).

Sanayi devriminin gelişiyle birlikte, makinelerin kullanımı ve değişen çalışma ortamı, yaralanmalar, hastalıklar ve ölümlerin sayısının hızlı bir şekilde artmasına

neden olmuştur (Reese, 2008: 2). Yeni çalışma koşulları, daha kalabalık konutlar ve kent gettoları sağlık için yeni tehlikeler yaratmaktaydı. Bu durumun bir sonucu olarak, ölüm oranları yükselmiş ve beklenen yaşam süreleri kısalmıştır (Abrams, 2001: 41).

Bu dönemin en önemli sorunları, çalışma koşullarının ağırlaşması, çalışma sürelerinin uzun olması ve çocuk işçilerin çalıştırılmasıydı. Bu sorunlara bağlı olarak devletlerin, işçi ve işveren ilişkisinde işçinin korunmasına yönelik olarak, çalışma hayatına müdahale etmesi gündeme gelmiştir (Erdoğan, 2010: 5; Altın ve Taşdemir, 2017: 11). Aynı dönemde, sermaye sahipleri karşısında zayıf kalan işçi sınıfı, kendi aralarında örgütlenmeye başlamış ve sendikal hareketlerin ilk adımlarını atılmıştır (Erdoğan, 2010: 5; Reese, 2008: 2).

1775 yılında Londra'da hekim olan Percival Pott, yaptığı çalışmalarda İngiliz baca temizleyicilerinin maruz kaldıkları "kurum" nedeniyle testiküler kansere (tarihte kaydedilen ilk mesleki kanser) daha duyarlı hale geldiklerini belirlemiştir (Abrams, 2001: 41). Çoğunluğu, çocuklardan oluşan bu işçilerin korunması için 1788 yılında "Baca Temizleyicileri Kanunu" çıkarılmıştır (Abrams, 2001: 41; Tadesse ve Admassu, 2006: 12; Altın ve Taşdemir, 2017: 11).

1800'lü yıllardaki öncelikli gelişme, sigorta şirketlerinin baskısı nedeniyle yangından korunmaydı. Kısa süre sonra bunu, Massachusetts'te "Fabrika Denetimleri Yasası" izlemiştir. Ayrıca, madencilikle ilgili ilk kanun ve yönetmelikler çıkarılmıştır. Demiryollarında hava frenlerinin ve otomatik bağlama kollarının icadıyla, bazı güvenlik önlemleri diğer endüstriler için de kabul edilmiş ve böylelikle birçok hayatın ve vücut uzvunun kurtarılması sağlanmıştır (Reese, 2008: 2).

1802'de İngiltere'de, "Çıraklık Ahlakı ve Sağlığı Yasası"nın çıkarılmasıyla yaş sınırlaması olmaksızın günlük 12 saatlik çalışma zamanı getirilmiştir. Döneminin hekimlerinden Charles Turner Thackrah 1832'de yaptığı çalışmada, ölüm raporlarını incelemiş ve endüstri şehirlerinde ölüm oranlarının, tarım bölgelerindekinden daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir (Abrams, 2001: 45).

Thackrah'ın çalışmasının etkisiyle, 1833'de İngiltere'de "Fabrikalar Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla, asgari çalışma yaşı 9 olarak belirlenmiş ve 18 yaşın

altındaki çocukların günlük çalışma süresinin 12 saati geçmemesi kararlaştırılmıştır. 1842'de yapılan bir düzenlemeyle, kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların madenlerde çalıştırılmasına yasak getirilmiştir. 1844'te çıkarılan diğer bir yasayla, işyeri hekimlerinin görevleri genişletilerek, sağlık bakımından tehlikeli bölümlerde çalışanların kontrolleri bu hekimlerin sorumluluğuna verilmiştir. 1895 yılında ise tehlikeli işyeri hastalıklarının resmi makamlara bildirimi zorunlu hale getirilmiştir (Abrams, 2001: 43; Aslan, 2008: 9).

1883'te Prusya Başbakan Yardımcısı Bismarck tarafından, Batı dünyasındaki ilk sosyal sigorta mevzuatı başlatılmıştır. Aynı yılda, Prusya "Hastalık Sigortası" yasalaştırılmış ve 1884'te bugünkü işçi tazminatının Batı Avrupa ve ABD'deki prototipi olan "İşçi Tazminatı Yasası" yürürlüğe girmiştir (Abrams, 2001: 47).

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan gelişmeler, o döneme kadar temel endüstrisi tarıma dayanan Amerika kıtasında da karşılık bulmuştur. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte pamuk endüstrisindeki hızlı ilerleme sonucunda tekstil fabrikaları kurulmuştur. İngiltere ve Avrupa'nın geri kalanında olduğu gibi burada da yüksek çalışma saatleri, düşük ücretler, çocuk işçilerin çalıştırılması, konut sorunu ve verem olarak adlandırılan "tüberküloz" hastalığının yükselişi gibi sorunlar baş göstermiştir. (Abrams, 2001: 48).

Aynı dönemde, Massachusetts'te, "10 saatlik iş günü" hareketi gerçekleşmiştir. O günlerde haftada altı gün, günde 12-15 saat çalışmak normal karşılanmaktaydı. 1836'da Massachusetts Eyaleti, Amerika'nın ilk "Çocuk İş Yasasını" kabul ederek, 15 yaşın altında istihdam edilen her çocuğun yılda en az üç ay eğitim alacağını deklare etmiştir. Bu kanun, 12 yaşın altındaki çocukların günde 10 saatten fazla çalışmasını yasaklamak için 1842'de değiştirilmiştir. Massachusetts, 1874'de kadınların çalışmasını günde 10 saat, haftada 60 saat olarak sınırlayan ilk eyalet olmuştur (Abrams, 2001: 44).

Amerika'da, ilk işçi tazminatı kanunları 1910 yılında New York'ta, 1911'de Wisconsin ve Washington'da, sonuncusu 1948'de Mississippi'de onaylanarak yasalaşmıştır. İlk başlarda, bu kanunlar sadece kazayla oluşan yaralanmaları

karşılamaktaydı. Daha sonra ise mesleki hastalıklar listelenerek, bir işçinin listede yer almayan bir mesleki hastalığı varsa, herhangi bir tazminat ödenmeyeceğini öngören bir ilave yapılmıştır (Abrams, 2001: 47).

XX. yüzyılın başlarında Dr. Alice Hamilton "endüstriyel hijyeni" iyileştirme çabalarına öncülük etmiştir. Endüstride yaptığı araştırmalarında, işçi hastalıkları ile toksinlere maruz kalma arasında bir ilişki olduğunu kanıtlayarak, maden, fabrika sahipleri ve devlet görevlilerine bu sağlıksız koşulların ortadan kaldırılması için kesin önerilerde bulunmuştur (Tadesse ve Admassu, 2006: 12).

Endüstride yaşanan bazı felaketler, işçilerin daha iyi korunması gerektiğine dikkat çekmiştir. 25 Mart 1911 tarihinde New York'ta, Triangle Shirtwaist Company'de çıkan yangında çıkış kapıları kilitli olduğu için burada çalışan 146 genç göçmen kadın yanarak can vermiştir. Gauley Köprüsü'nde 2000'e yakın işçi silikaya maruz kalarak öldüğünde, Batı Virginia, "Walsh-Healey Yasası" senatodan geçmiştir. Yasa, bir hükümet sözleşmesi alan herhangi bir işverenin, çalışma alanında her türlü güvenlik ve sağlık tedbirini almasını zorunlu hale getirmekteydi (Reese, 2008: 2).

Cornell Üniversitesinde akademisyen olan Gilmann Thomon tarafından yazılan ve 1914 yılında yayımlanan "The Occupational Diseases" (Meslek Hastalıkları) adlı eser, Amerika'da mesleki hastalıklara yoğunlaşılmasında önemli bir yapı taşı olmuştur. Ayrıca, 1926'da Voegtlin, arsenik enzimlerinin etkisi, Muller, DDT ve insektisidleri (böcek ilacı), Schrader, orgonofosfat' bileşiklerinin zararlı etkileri üzerine araştırmalar yürütmüştür (Aslan, 2008: 10).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal bazda gerçekleşen yasal düzenlemeler ve konuyla ilgili bilimsel gelişmelerin yanı sıra, uluslararası alanda da kuruluşlar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, 1919 yılında Paris Barış Konferansında kabul edilen Anayasayla "Uluslararası Çalışma Örgütü" (International Labor Organization - ILO) kurulmuştur (ILO, 2016). 1948 yılında ise Birleşmiş Milletler bünyesinde "Dünya Sağlık Örgütü" (World Health Organization - WHO) kurulmuştur (WHO, 2016).

1.1.2. Türk Tarihinde İSG Uygulamalarının Tarihsel Gelişimi

1.1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde İSG Uygulamaları

Osmanlı İmparatorluğunda sanayileşmenin kendini gösterdiği XVI. ve XVII. yüzyıl öncesinde zanaatkârlığa dayanan çalışma hayatında, küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi inşası gibi çeşitli konularda üretim faaliyetleri yürütülmekteydi. XVII. yüzyılda İstanbul'da yaklaşık olarak 1100 esnaf birliği ve bunlara bağlı 25.000 işyeri bulunuyordu. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak toplam 80.000 kişi çalışmaktaydı. Yani işletme başına 3 veya 4 çalışan düşüyordu. Bundan dolayı, bu dönemde, çok sayıda işçinin çalıştırılmasını gerektirmeyen, işçi ve işveren ilişkisinden ziyade meslekî bir örgütlenme yapısına dayanan ve dini esaslara göre yönetilen fütüvvet birlikleri faaliyet göstermekteydi (Tabakoğlu, 2003: 222).

Fütüvvet, Ahi gruplarının meslekler bazında teşkilatlandığı her grubun bir zaviyeye sahip olduğu esnaf ve zanaatçı birlikleridir. Müslüman esnaf ve zanaatkârlarla birlikte gayrimüslimlerin de yer aldığı Ahilik teşkilatı XVII. yüzyıl sonlarında, Avrupa'da yaygın şekilde görülen lonca teşkilatına dönüşmüştür. Lonca Teşkilatı, Ahilik Teşkilatının bir devamı olarak usta, kalfa ve çırak şeklinde hiyerarşik bir yapı oluşturuyordu. Aynı zamanda, bu yapı bir eğitim-öğretim faaliyetini de içermekteydi. Ustalar, kalfa ve çıraklarına yaptıkları işle ilgili meslekî ve ahlakî anlamda tüm bilgi ve tecrübelerini aktarırlardı. Dönemin üretim faaliyetlerinin şekli ve basitliği nedeniyle karşılaşılması muhtemel riskler, günümüzdekilere oranla nitelikleri ve sonuçları açısından daha farklıydı. Ancak, ustanın iyi bir eğitimci olmasının, kalfa ve çırakların karşılaşacağı risklerin azaltılması ve kazaların önlenmesi açısından önemli bir etkisinin olduğu kabul edilmektedir (Tabakoğlu, 2003: 111; Altan, 2004: 61; Erdoğan, 2010: 6; Altın ve Taşdemir, 2017: 13).

Tanzimat öncesi dönemin çalışma koşulları incelendiğinde, yapı ustaları ve dülgerler için bir iş gününün, güneşin doğuşuyla batışı arasındaki süre olduğu ve bu süre içerisinde işçiye yemek verilmesi gerektiği, haftada 6 gün çalışıldığı, bu sürenin bazen haftada 5 güne indiği bazen de 7 güne çıktığı bilgisine rastlanmaktadır. İşçi

ücretleri nispi olarak yüksekti, buna bağlı olarak çevre ülkelerle karşılaştırıldığında refah seviyesi ortalamanın üzerindeydi (Tabakoğlu, 2003: 300).

1790 ile 1804 yılları arasında Sultan III. Selim tarafından başlatılan, askeri teçhizat imali ve maden ocaklarının daha verimli işletilmesi amacıyla birçok fabrika ve tesisin modernizasyonunu takiben, Sultan II. Mahmut tarafından 1827 yılından itibaren Avrupa'daki gibi mekanize imalat metotlarının uygulanması çalışmaları hızlandırılmıştır. Bu dönemde, iplik, deri, ayakkabı, kumaş üretimi daha iyi bir duruma getirilmiştir. Aynı yıllarda Feshane kurulmuş, hayvan gücüyle çalışan Tophane Top Döküm Fabrikası ve Dolmabahçe Tüfek Fabrikası buhar gücüne dönüştürülmüştür. 1840'dan önce devlet inisiyatifiyle gerçekleştirilen sanayi yatırımlarında, bu tarihten sonraki süreçte özel müteşebbisler oldukça önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca, 1840-1850 tarihleri arasında hükümet tarafından desteklenen bir sanayi programında, demir dökümhanesi, torna ve tesviye, iplik bükme, dokuma atölyeleri, barut fabrikası, matbaa ve tersane gibi üretim tesisleri kurulmuştur (Hayta ve Ünal, 2005: 113; Quataert, 2006: 1011; Clark, 2015: 759).

Osmanlı sanayi devrimi olarak nitelendirilebilecek XIX. yüzyılda, Tanzimat ve Meşrutiyetin ilanı ile Batı Avrupa ülkeleriyle, siyasal ve ekonomik alanlarda bir yakınlaşma yaşanmaya başlamıştır. Yaşanan gelişmelerle birlikte, Türk tarihinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk resmi düzenlemeler bu süreçte ortaya çıkmıştır. İlk düzenleme, çalışan sayısının en fazla olduğu sektörlerden birisi olan kömür madenciliği alanında gerçekleştirilmiştir. 1865 yılında, Türk İş Sağlığı ve Güvenliği tarihinin ilk yazılı yönetmeliği olarak kabul edilen "Dilaver Paşa Nizamnamesi" çıkarılmıştır. Bu yönetmelik, padişah tarafından onaylanmamasına ve yürürlüğe girmemesine rağmen Ereğli kömür havzasında uygulanmıştır. Nizamname, 110 maddeden oluşmakta ve çalışanın işyerindeki hak ve sorumluluklarını düzenlemekteydi. Bunlar; "işçilerin günlük çalışma süresinin 10 saat olması, işçilere kalacakları bir yer verilmesi, çalışma süresinin dışında dinlenme zamanı verilmesi, ücret ödemelerinin öncelikli olması ve çalışmak için bekleyen işçilere çalışmasalar dahi ücretlerinin ödenmesinden oluşmaktaydı. Bununla birlikte, kömür madenlerinde, hekim atama zorunluluğu ve hekimlerin çalışma koşullarıyla ilgili hükümleri

iyileştirmiştir. Nizamnamede, hastalık, iş sözleşmesinin sona erme nedeni olarak sayılmış ve işçilerin önemsiz sayılabilecek rahatsızlıklarının madenlerde bulundurulacak doktor tarafından tedavi edilmesi, daha ağır hastaların ise evlerine gönderilmesi karara bağlanmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin düzenlenme sebeplerinden en önemlisi, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insanları madenlerde çalışmaya teşvik etmekti, ancak kabul edilmeyen denetim düzeni nedeniyle, işçiler açısından olumlu sayılabilecek maddeleri gerektiği gibi uygulanamamıştır (Ergun ve Çelik, 2011: 21; Baybora, 2012: 7; Altın ve Taşdemir, 2017: 13).

1869 yılında yayımlanan "Maadin Nizamnamesi", Türk iş sağlığı ve güvenliği tarihindeki ikinci önemli düzenlemedir. Bu nizamname, bütün madenlerde çalışanların güvenliği ile ilgili çeşitli hükümleri düzenleyen bir mevzuattır ve meseleye sadece üretim acısından değil, sağlık koşullarının ve işyeri güvenliğinin de gözetilmesi bakımından yaklaşmaktadır (Keskin, 2011: 144). Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesini tamamlayıcı hükümler içermekteydi ve daha kapsamlıydı. En önemli düzenlemelerinden biri, madenlerde zorla çalıştırma sistemini ortadan kaldırmış olmasıdır. Bu nizamnamede iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yapılan önemli düzenlemelerin bazıları aşağıda belirtilmiştir (Ergun ve Çelik, 2011: 21):

- ✓ İşveren tarafından işyerinde, iş sağlığına uygun ortamın hazırlanması ve iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirlerin emniyetli bir şekilde alınması,
- ✓ İşverenin, iş kazası nedeniyle bir mağduriyete uğrayacak olan çalışanların mahkeme tarafından karar verilecek tazminatının, iş kazası mağduruna veya ailesine ödenmesi,
- ✓ İşveren tarafından, çalışan mühendislere, kazaların önlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması için ihtiyaç duyulan araç gereçlerin sağlanması,
- ✓ İşverenin, bir hekim istihdam etmesi ve işyerinde bir eczane bulundurması yükümlülüğünün olması şeklindedir.

Çağın gerekleri ve modernleşmenin bir sonucu olarak bir medeni kanuna ihtiyaç duyulmuştur. Bu konuda görevlendirilen Ahmet Cevdet Paşa tarafından 1868-1876

yılları arasında hazırlanan ve Osmanlı imparatorluğunun ilk medeni kanunu olan "Mecelle"nin maddeleri arasında iş ilişkileriyle ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu maddeler kanunun kira akdini düzenleyen ikinci kitabında yer almaktadır. Mecelle'de yer alan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemelere örnek olarak; "nefsini kiraya veren işçi, yanında çalıştığı kişiye yalnızca hizmet vermek açısından değil aynı zamanda şahsen ve manen de bağlı sayılmaktadır", "işçinin, işverenin kusuruyla bir zarar görmesi durumunda, ortaya çıkan zararın işveren tarafından tazmin edilmesi yükümlülüğü getirilmiştir", 495. madde, çalışma sürelerini kısmen belirlemiş, "güneşin doğuşundan batışına kadar uzayabileceğini" belirtmiştir, 566. maddede işçilere, ücretlerinin ayni olarak ödenmesi yasaklanmıştır ve "bir işin yapılması için ayni bir karşılık taahhüt edilerek anlaşılması durumunda, karşılık olarak taahhüt edilen şeyin pazardaki parasal karşılığı olan ücret ödenir" şeklinde yeni bir düzenleme yapılmıştır (Baybora, 2012: 7; Küçük, 2015).

Meşrutiyet döneminde ortaya çıkmaya başlayan sendikalaşma ve grev hareketleri, çalışma hayatı açısından çok önemliydi. Hatta artan grevlerin, ticaret ve sanayide oluşturacağı sarsıntının kamuya zarar vereceğinden bahisle, bunların yasaklanması için 8 Ağustos 1908 tarihinde "Ta'til-i Eşgal" kanunu çıkarılmıştır (Ökçün, 1982: 5-6; Dilik, 1985: 94). Bu kanun, grev çağrısı yapan sendikalara ve bu grevlere katılan işçi veya işverenlere hapis ve para cezaları öngörüyordu (Ökçün, 1982: 134). Ayrıca, bu kanunla "hey'et-i itilâfiyye ve sulhiyye" yani uzlaşma kurullarının oluşturulmasına karar verilmiştir (Ökçün, 1982: 9).

Osmanlı imparatorluğunun son günlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerçekleşen önemli gelişmelerden biriside 1913 yılında "Teşvik-i Sanayi Kanun-ı Muvakkati"nin çıkarılmasıdır. Bu kanun çalışma hayatıyla ilgili dikkate değer kurallar içermekteydi. Ancak, I. Dünya Savaşının çıkması nedeniyle etkin şekilde uygulanamamıştır (Erdoğan, 2010: 7). Bununla birlikte, 1927 Teşvik-i Sanayi Kanunu'nun temelini oluşturmuştur (Kasalak, 2012: 73). Sanayileşmenin ve işçi işveren ilişkilerinin yeni başladığı bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan düzenlemelerin az sayıda ve içerik olarak dar bir çerçeveye sahip olmasına rağmen, konuyla ilgili bir duyarlılığın varlığını göstermesi açısından önemlidir.

1.1.2.2. Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İSG Uygulamaları

1920 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kurulması ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında da yeni düzenlemeler olmuştur. Cumhuriyetin ilanından önce meclis tarafından yayımlanmış aşağıdaki iki yasa, bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi kanıtlamaktadır (Erdoğan, 2010: 7; Ergun ve Çelik, 2011: 22; Yiğit, 2012: 6; Baybora, 2012: 7).

Bu yasalardan ilki, 28 Nisan 1921 tarihli ve 114 sayılı "Gelirlerinin İşçi Yararına Kullanılması için Zonguldak ve Ereğli Bölgesindeki Kömür Tozlarının Satışı Kanunu"dur. Bu yasayla kömür işlendikten sonra işletmece terk edilmiş olan kömür tozlarının, açık arttırma yoluyla satılarak tutarın işçilerin ihtiyaçlarına sarf edilmesi sağlanmıştır. İkincisi ise 10 Eylül 1921 tarihli ve 151 sayılı "Ereğli Bölgesindeki Maden İşçilerinin Haklarıyla İlgili Kanun"dur. Bu kanun, 15 maddeden oluşmakta ve madencilik sektöründe daha önce var olmayan, eksik veya uygulanmasında sıkıntı yaşanan kanunlar hakkındaki konuları düzenlemiştir. Zonguldak-Ereğli kömür madenlerinde çalışanlarla sınırlı olmasına rağmen ilk iş kanunu olarak nitelendirilmektedir (Dilik,1985: 94-95; Ergun ve Çelik, 2011: 22; Yiğit, 2012: 6):

Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonraki yıllarda yayımlanan kanunlar, günümüzdeki düzenlemelerin temelini oluşturan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli hükümler içermektedir. Bu dönemde çalışma hayatıyla ilgili çıkarılan ilk kanun 21 Ocak 1924 tarihinde yasalaşan, kamu ve özel kurumlardaki tüm çalışanlara haftada bir gün tatil hakkı tanıyan "Hafta Tatili Kanunu"dur. 1935 yılında çıkarılan "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun"la hafta tatili pazar günü olarak değiştirilmiş ve 36 saate çıkarılmıştır. Aynı kanunla haftada 6 günden fazla çalışma yasaklanmıştır (Dilik, 1985: 97).

1926 yılında Mecelle yürürlükten kaldırılarak, 818 sayılı "Borçlar Kanunu" kabul edilmiştir. Bu kanun, 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen 3008 sayılı "İş Kanunu" yürürlüğe girene kadar geçen sürede, yukarıda bahsedilen 151 sayılı kanunun dışında kalan alanlardaki işçi-işveren ilişkilerini düzenlemiştir (Dilik, 1985: 97). Kanunda, işverenlerin, işçinin gözetilmesi ve iş kazası ve mesleki hastalıktan

kaynaklanan sorumluluklarıyla (3008 Sayılı İ.K. 332. Madde) ilgili hükümler bulunmaktaydı (Baybora, 2012: 8).

Çalışma hayatıyla ilgili çıkarılan yasalardan bir diğeri, 1930 tarih ve 1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu"dur. Bu kanunla şu düzenlemeler yapılmıştır (Dilik, 1985: 98; UHK, 1930: 1082):

- ✓ Bir hekim tarafından anne ve çocuğa bir zarar gelmeyeceği onaylanmadıkça doğumun üç hafta öncesinde ve üç hafta sonrasında gebe kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır (Madde 155),
- ✓ 12 yaşını geçmeyen çocukların sanayi ve maden işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır (Madde 173),
- ✓ 12 ile 18 yaş arası çocukların gece çalıştırılması yasaklanmıştır (Madde 174),
- ✓ Günlük çalışma süresinin azami 8 saati aşması yasaklanmıştır (Madde 175),
- ✓ Gebe kadınların doğumdan önceki 3 ay boyunca kendisine ve çocuğuna zarar verecek ağırlıkta bir işte çalıştırılması yasaklanmıştır, doğumdan sonra 6 ay boyunca mesai saatleri içerisinde yarımşar saat olmak üzere iki kez süt izni verilmiştir (Madde 177),
- ✓ İş yerlerinde kullanılan alet, edevat ve makinelerden dolayı oluşacak kazaların önlenmesi için işveren tarafından tedbir alınmalıdır (Madde 179)

1930'larda girişilen sanayileşme çabası beraberinde bir işçi zümresinin doğmasına ve emek piyasasının oluşmasına neden olmuştur. 1932 yılında Türkiye Cumhuriyeti, Reis-i Cumhur Mustafa Kemal Atatürk'ün direktifiyle, "Uluslararası Çalışma Örgütü"ne üye ülkeler arasına katılmıştır. Bu gelişmeler karşısında çalışma hayatının yeniden düzenlenmesi ve çağa uygun bir mevzuatın oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyacı karşılamak üzere hazırlanan 3008 sayılı ilk "İş Kanunu" 8 Haziran 1936 tarihinde yasalaşarak 1937 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, sosyal güvenlik ve mesleki güvenliği bir araya toplayan yeni bir yaklaşım olmasına rağmen İkinci Dünya Savaşı nedeniyle, 1946 yılında kurulan Çalışma Bakanlığının devreye girmesine kadar bu konularda ilerleme sağlanamamıştır (Ocak 1985, tarihinde yürürlüğe giren 3146 Sayılı Kanun'un onaylanması ile Çalışma Bakanlığı "Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı" olarak yeniden düzenlenmiştir) (ÇSGB, 2016; Ergun ve Çelik, 2011: 23; Baybora, 2012: 8; Yiğit, 2012: 6).

3008 sayılı İş Kanunu, işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve işçi haklarının korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktaydı. 3008 sayılı kanunun önemli yeniliklerinden birisi de Türkiye'de ilk defa modern sosyal sigortalar yapısının kuruluşunun öngörülmüş olmasıdır. Kanun, hangi kollarda sigorta kurulacağı, kuruluşun şekli (dereceli olacağı), yürütme organı, ilk kurulacak sigorta kolları ve kuruluş tarihleri, sosyal sigortalara girişlerin zorunlu olacağı, uygulama alanı ve kapsamı hakkında genel ilke ve esasları belirlemiştir (Dilik, 1985: 99).

3008 sayılı İş Kanunu'nun 141. Maddesi gereğince, kanunu tatbik ve takip etmek üzere "İş Dairesi" kurulmuştur (3008 Sayılı İş Kanunu, 1936: 6638). Bu dönemlerde, Türkiye'nin Birleşmiş Milletlere üye olma çabaları, demokratikleşme ve sosyal adalet kavramlarının gelişmesine neden olmuştur (Erdoğan, 2010: 8). 1945 yılında çıkarılan, "Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması" hakkındaki 3271 sayılı kanunun 1. Maddesine binaen kurulan "Çalışma Bakanlığı" İş Dairesinin yerini almıştır. Kısa bir süre sonra, 1945 tarih ve 4763 sayılı "Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun" yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla, Çalışma Bakanlığı bünyesinde "Çalışma Genel Müdürlüğü" kurulmuştur (ÇSGB, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gelişimiyle ilgili önemli bir diğer adım, 27 Haziran 1945 tarih ve 4772 sayılı "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu"nun yürürlüğe girmesidir. Bu kanunun paralelinde 16 Temmuz 1945'te 4792 sayılı "İşçi Sigortaları Kurumu" kanunu çıkarılmıştır. Kurum, 01 Ocak 1946'da faaliyetine başlamış ve 1945 yılına kadar kurulmuş olan sandıklar bu çatı altında birleştirilmiştir. İşçi Sigortaları Kurumu kurulduğu yıl, 4772 sayılı "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu" kapsamına alınmıştır. Daha sonra ise 1950 yılında 5417 sayılı "İhtiyarlık Sigortası Kanunu", 1951'de 5502 sayılı "Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu" ve 1957'de 6900 sayılı "Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu" kabul edilmiştir (SGK, 2016).

1963 yılından itibaren, beş yıllık kalkınma planlarının uygulanması ile iş sağlığı ve güvenliği sistemi ve sanayi arasındaki ilerleme, paralel bir şekilde gelişmiştir. 931 sayılı ikinci "İş Kanunu" 1967'de yayımlanmıştır, fakat Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu, içerdiği iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili (73. madde ve 82. maddeler arasındaki 10 madde) ayrıntılı hükümler ile yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki 10 madde de esas olarak, iş sağlığı ve güvenliği komiteleri, işyerinde işin kısmen veya tamamen durması, işyerlerinde alkol kullanımının engellenmesi, ağır ve tehlikeli işler, bu işlerde çalışacak olanların kapsamı ve 18 yaşın altındaki işçilerin çalışma koşulları konuları düzenlenmiştir. Daha detaylı düzenlemeler yapmak amacıyla, 74. madde ve diğer bazı maddelere göre 11 tüzük hazırlanmıştır. Fakat 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında, 4'ü dışında diğer maddeleri kaldırılmıştır (Ergun ve Çelik, 2011: 23; Çelik, 2014: 13; Yiğit, 2012: 6; Altın ve Taşdemir, 2017: 14).

Bahsi geçen düzenlemelere ek olarak, 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" 1964 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili çeşitli hükümler içermesinin yanı sıra, sosyal güvenlik uygulamalarını birleştirmeyi ve basitleştirmeyi amaçlamıştır. Bununla birlikte, 1952 tarih ve 5953 sayılı "Basın İşverenleri ve Çalışanları Arasındaki İlişkiyi Düzenleyen Kanun", 1954 tarih ve 6309 sayılı "Maden Kanunu" ve 1967 tarih ve 854 sayılı "Deniz Çalışma Kanunu" iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içermektedir (Ergun ve Çelik, 2011: 24; Yiğit, 2012: 6; Alper ve Kılkış, 2015: 7).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal mevzuat faaliyetleri ile birlikte hız kazanan uluslararası mevzuat çalışmaları nezdinde, ILO sözleşmeleri Türkiye tarafından takip edilmiş ve birçok önemli sözleşme (73, 77, 81, 94, 115, 134, 135, 152, 153, 155, 161, 164, 167, 176, 182 sayılı sözleşmeler) onaylanmıştır (ÇSGB, 2017: 9).

10 Haziran 2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 13 madde ve bunlarla ilgili birçok yönetmelikten oluşmuştur (Erdoğan, 2010: 8; Yiğit, 2012: 7).

Yukarıda bahsi geçen birincil ve ikincil mevzuata ek olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli unsurlarından biri olarak "Kişisel Koruyucu Donanımların Piyasa Gözetim ve Denetimine" ilişkin mevzuat hazırlanmıştır. İlgili mevzuat gereğince, Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)'ın piyasa gözetim ve denetimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiş ve KKD Yönetmeliği (2004 - 2006 ve 2013 tarihli KKD'ın İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik) çıkarılmıştır (KKDY, 2004; Ergun ve Çelik, 2011: 24).

Türkiye'nin 2005 yılında başladığı Avrupa Birliği üyelik müzakereleri kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmaları ve anlaşmalar gereğince İSG mevzuatı oluşturma çabaları, 20 Haziran 2012 tarihinde "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun" kabul edilmesiyle neticelenmiştir. Yukarıda da ifade edildiği gibi bundan önceki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanunlar, 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde düzenlenmiştir. 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile getirilen yeni düzenlemeyle ilgili konular daha kapsamlı şekilde farklı bir yasal çerçeveye kavuşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanunla, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan bazı hükümler kaldırılarak ilgili hususlar yeni kanunda düzenlenmiştir (ÇSGB, 2017: 9).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışanın görevini gerçekleştirmesiyle ilgili zihinsel, duygusal ve fiziksel refahı kapsar. Bu nedenle herhangi bir örgütün başarısına katkıda bulunan ve aynı zamanda tıp, hukuk, teknoloji, ekonomi ve psikoloji gibi farklı alanları içeren geniş kapsamlı önemli bir disiplin haline gelmiştir (Alli, 2008: 17; Amponsah-Tawiah ve Dartey-Baah, 2011; 120). İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, işyerinde sağlık ve güvenliği koruyacak standartları önermek, işle ilgili yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri azaltmaktır (Bhagawati, 2015: 91).

ILO/WHO müşterek işçi sağlığı komitesinin 1950 yılındaki ilk oturumunda tanımlanan işçi sağlığının amacı, 1995'te yapılan 12'nci oturumda revize edilerek şöyle ifade edilmiştir; "İş sağlığı ve güvenliği, tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahının en üst seviyede gerçekleşmesinin sağlanması ve

sürdürülmesi, çalışma koşullarındaki sağlık sorunları nedeniyle işçilerde ortaya çıkacak ayrılma isteklerinin önlenmesi, çalışanların görevlerinden kaynaklanacak elverişsiz sağlık koşullarından oluşacak risklerden korunması, işçilerin fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun bir iş ortamına yerleştirme ve idame ettirme, özet olarak personele göre iş, işe göre personel atamayı ve işe intibak etmesini sağlamayı amaçlar (ILO,2016; Alli, 2008: 22).

İş sağlığı ve güvenliğinin rolü, eğitim vermek, sosyal yardım, ortaklıkların kurulması, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin sürekli iyileştirilmesi konusunda standartlar oluşturmak ve uygulamak yoluyla işçilerin sağlık ve güvenliğini korumaktır. 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun" 1. maddesi kanunun amacını; "*işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek*" olarak ifade etmektedir (İSGK, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği, "iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardan, iş yerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan özel tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalar" olarak tanımlanabilir (İSGGM, 2004: 10). İş sağlığı ve güvenliği, "işçilerin işyerinde, işin görülmesi sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması yahut azaltılmasıdır" (Süzek, 1985: 8). Bir başka tanımda ise "işin ve işyerinin şartları ile işyerinin işin görülmesi sırasında kullanılan araç ve gereçlerden doğması muhtemel tehlikelerden, önlenebildiği ölçüde arındırılması suretiyle çalışanın güvenli bir iş ortamında fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden sağlıklı olmasını" ifade eder (Kılıç, 2006:19).

Yukarıda bahsi geçen tanımları da içeren genel bir tanım yapılacak olursa, "mesleki faktörler ve iş sağlığı ve güvenliği için tehlikeli durumları ortadan kaldırmak suretiyle, işçilerin sağlığının korunması ve yükseltilmesi, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının arttırılması, çalışma kapasitesin geliştirilmesi ve sürdürülmesinin

desteklenmesi, bunun yanı sıra çalışma ortamında sosyal ve profesyonel gelişime olanak sağlanması" olarak tanımlanabilir (Tadesse ve Admassu, 2006: 4).

Her ne kadar çeşitli uzmanlaşmış alanların veya kültürlerin kendi ilkelerine denk düşen iş sağlığı ve güvenliği prensipleri olsa da Benjamin Alli (2008), ILO Konferanslarında alınan kararları da dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili belirli temel ilkeler tanımlamıştır. Bu ilkeler aşağıda sunulmuştur (Alli, 2008: 17-19):

- ✓ Tüm işçilerin hakları vardır.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmalıdır.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği için ulusal bir sistem kurulmalıdır.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal bir program hazırlanmalıdır.
- ✓ Sosyal ortaklara (işverenler ve işçiler) ve diğer paydaşlara danışılmalıdır.
- ✓ İSG programları ve politikaları, önleme ve korumayı amaçlamalıdır.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliğinin sürekli geliştirilmesi teşvik edilmelidir.
- ✓ Bilgiler, etkin programların ve politikaların geliştirilmesi ve uygulanması için hayati önem taşımaktadır.
- ✓ Sağlık koşullarının yükselmesi, iş sağlığı uygulamasında merkezi bir unsurdur.
- ✓ Tüm çalışanları kapsayan iş sağlığı hizmetleri kurulmalıdır. Telafi, rehabilitasyon ve iyileştirici hizmetler, meslekî yaralanmalara, kazalara ve işle ilgili hastalıklara maruz kalanlara sunulmalıdır.
- ✓ Eğitim ve öğretim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları için vazgeçilmezdir.
- ✓ İşçiler, işverenler ve yetkili makamlar belirli sorumluluklara, görevlere ve yükümlülüklere sahiptir.
- ✓ Politikalar zorunlu tutulmalıdır ve denetlenmelidir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

ILO verilerine göre, dünyada her yıl 337 milyon insan ölümlü ya da ölümle sonuçlanmayan iş kazasına uğramakta, 317 milyondan fazla kişi ise meslek ve iş yerleriyle ilgili hastalıklara yakalanmaktadır. Her yıl tahminen 2,02 milyon insan işinden kaynaklanan kaza ve hastalıklar nedeniyle ölmektedir. Dünya genelinde her 15 saniyede 153 işçi iş kazası geçirmekte ve her 15 saniyede 1 işçi işiyle ilgili kaza ve

hastalıktan dolayı hayatını kaybetmektedir. Ekonomik açıdan bakıldığında ise iş kazaları ve hastalıkları sonucu dünyanın yıllık GSYİH'nın %4'ten fazlasının kaybedildiği tahmin edilmektedir. İşverenler, iş ile ilgili kazalar ve hastalıklar nedeniyle, yüksek maliyetli erken emeklilikler, nitelikli personelin kaybı, devamsızlık ve yüksek sigorta primleriyle karşı karşıya kalmaktadır (ILO, 2017).

Ülkemizde ise SGK'nın 26.07.2017 tarihinde güncellediği ve 2016 yılında 5510 sayılı kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan, iş kazası ve meslek hastalığı geçiren çalışanlarla ilgili istatistik verilerine göre, iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 241,115 erkek, 44,953 kadın olmak üzere toplamda 286,068 kişi, meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı ise 568'i erkek ve 29'u kadın toplamda 597 kişi olarak açıklanmıştır. Meydana gelen iş kazaları ve hastalıkları sonucu 4,642 kişiye sürekli iş görmezlik geliri bağlanmıştır. Türkiye'de 2016 yılında yaşanan iş kazaları sonucunda 1.369'u erkek, 36'sı kadın olmak üzere toplamda 1,405 kişi hayatını kaybetmiştir (SGK, 2017).

İş yerlerinde gerekli ve yeterli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması sebebiyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışanların yaşamlarını ve sağlığını olumsuz etkilemesinin yanı sıra, kuruluşlar ve ülke ekonomileri için de önemli maliyetler ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu trajedilerin birçoğu önlenebilir olaylardır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası yasal mevzuat, ILO, WHO, OHSA, OHSAS, ISO gibi kurumlar ve sivil toplum örgütlerinin standart ve uygulamaları çerçevesinde hükümetler, işverenler ve işçiler tarafından gerçekleştirilecek önleme, raporlama ve denetim uygulamalarının yerinde ve zamanında yapılması, paydaşların etkin katılımının sağlanması çalışma ortamlarında yüksek düzeyde güvenlik sağlamak amacıyla gerekli olan koşulları oluşturacaktır.

Çalışma koşullarında genel bir iyileşmenin bir parçası olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, yalnızca çalışanların refahını sağlamak için değil, aynı zamanda üretkenliğe olumlu katkıda bulunmak için önemli bir stratejidir. Sağlıklı işçilerin, daha iyi motive olması, iş doyumundan daha fazla haz duyması ve kaliteli ürün ve hizmet üretilmesine katkıda bulunma olasılığı fazladır. Böylece, bireylerin ve toplumun genel yaşam kalitesini yükseltirler. Çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahı,

kalite ve üretkenliğin iyileştirilmesi için ön koşuldur, bununla beraber adil ve sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınma için son derece önemlidir (Alli, 2008: 27).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Türleri

İşyerleri işçilerin refahını sağlamada hayati bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, İSG uygulamalarının yaralanma ve hastalığın önlenmesinde ne kadar etkili olduğunu bilmek önemlidir. Güvenlik davranışı, işyerindeki bireylerin kişisel güvenliklerini, iş arkadaşlarının güvenliğini ve genel olarak kuruluşlarının güvenliğini sağlamak için üstlendiği tüm faaliyetleri kapsar. Tüm sosyal ortaklar ve paydaşların iş sağlığı ve güvenliğinin önemine dair farkındalığının arttırılması gerekmektedir. Nihai amaç, tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü ile güvenlik ve sağlığın korunmasına yönelik ilkelerin uygulanması ve aslında güvenlik kültürünün tüm sosyal ve ekonomik süreçlerin ayrılmaz parçası haline gelmesidir. İşletmelerde etkin İSG uygulamalarının temeli, iyi bir güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı, etkin bir İSG yönetim sistemi, iyi bir risk yönetimi ve eğitim faaliyetlerine dayanmaktadır (Vredenburgh, 2002: 260; Zohar, 2014: 318; Devebakan, 2007: 4; Kaynak vd., 2016: 148). Bu başlık altında söz konusu konular açıklanmıştır.

1.4.1. Güvenlik Kültürü

Endüstrileşme ile ilişkili mesleki hastalıklar ve yaralanmaların görülme sıklığı, mühendislik denetimleri, koruyucu ekipmanlar, daha güvenli makineler ve süreçler, iş teftişlerine ve düzenlemelere uyma gibi bilim ve teknolojideki gelişmelerin ardından belirgin bir şekilde gerilemiştir (Hale ve Hovden, 1998: 129: Kim vd., 2016: 89). Bununla birlikte, işyeri kazalarını önlemeye yönelik geleneksel güvenlik çabaları, güvenliğin mühendislik yönlerine odaklanmıştır; ancak, kazaların nispeten çok azı (%10), güvenli olmayan mekanik araçlar veya fiziksel koşulların bir sonucu olarak oluşmaktadır (Vredenburgh, 2002: 260).

İş kazalarının başlıca sebeplerine yönelik yapılan araştırmalar, genelde her bir kazaya yol açan acil durumlar ve davranışlardan ziyade işin sistematik ve örgütsel yönlerine yoğunlaşmak için harekete geçmiştir. Sonuç olarak, bu durum, iş kazalarını azaltmak için öngörülen tedbirleri önemli ölçüde değiştirmiştir. Önleyici tedbirler,

artık örgütsel göstergeler doğrultusunda, etkin bir güvenlik komitesinin, güvenlik kurallarının ve örgütte güvenlik kültürünün varlığının gerekliliği şeklinde bir dönüm noktasına evrilmiştir (Feyer ve Williamson, 1998: 118).

Güvenlik kültürü kavramı, Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından Çernobil Nükleer Santralindeki (26 Nisan 1986) patlamayı araştırmakla görevlendirilen Uluslararası Güvenlik Danışma Grubu'nun (INSAG) kazaya neden olan etkenleri açıklamak için "zayıf güvenlik kültürü" terimini kullanmasıyla ortaya çıkmıştır (Cox ve Flin, 1998: 190; Wiegmann vd., 2002: 3). Bununla beraber, Nükleer Tesis Güvenliği Danışma Komitesinin (ACSNI, 1993), Çernobil felaketinin yanı sıra Kings Cross yangını, Kuzey denizindeki Piper Alpha Petrol Platformu patlaması ve Londra'daki Clapham Kavşağı tren kazası gibi felaketleri incelemesi neticesinde bu işyerlerindeki güvenlik sistemlerinin çöktüğü ve kazaların önemli bir belirleyicisinin güvenlik kültürü olduğu sonucuna varmıştır. Çünkü, yaşanan kazalar, güvenlik yönetim politikalarının ve prosedürlerinin nasıl yönetildiğinden değil, felaketlerin yaşandığı kuruluşlardaki "güvenlik kültürü" ile ilgili sorunlardan kaynaklanıyordu. Dolayısıyla, bu felaketlerden, "güvenliğin bir numaralı öncelik olarak anlaşıldığı ve kabul edildiği kurumsal bir atmosfer veya kültür yaratılmasının esas olduğu" dersi çıkmaktaydı (Wiegmann vd., 2002: 3; Kim vd., 2016: 89).

Kültür, insanlar, işler ve örgüt arasındaki birden fazla hedef odaklı etkileşimin ürünü iken, güvenlik kültürü, tüm organizasyon üyelerinin güvenliğini günlük olarak geliştirmeye yönelik dikkat ve eylemlerin yönlendirildiği gözlemlenebilir bir çabadır (Cooper, 2000: 115). Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün artan veya azalan riskle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyecek olan yönleri kapsamaktadır (Guldenmund, 2000: 251). Bir güvenlik kültürü psikolojik, davranışsal ve durumsal bileşenlere sahiptir. Bunlar, güvenlikle ilgili kararlar ve davranışları yönlendiren paylaşılan değerler, tutumlar, algılamalar ve inançlardan oluşur. Davranışsal bileşen, işyerindeki güvenlikle ilgili yöntemler, durumsal bileşen ise güvenlikle ilgili politikalar, prosedürler, düzenlemeler, organizasyon yapıları ve yönetim sistemlerini ifade eder (Kim vd., 2016: 90).

Örgütün güvenlik kültürü, bireysel ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve örgütün sağlık ve güvenlik yönetimine olan bağlılığının biçim ve yeterliliğini belirleyen, davranış kalıplarının ürünüdür (Lee, 1996; Aktaran: Guldenmund, 2000 :228). Cox ve Cox'a (1991: 95) göre güvenlik kültürü, çalışanlar tarafından güvenlikle ilgili paylaşılan tutum, inanç, algı ve değerleri yansıtır. Turner ve arkadaşları (1989: 4) güvenlik kültürünü, "çalışanlar, yöneticiler, müşteriler ve halkın tehlikeli veya zararlı olarak değerlendirilen koşullara maruz kalmasının en aza indirilmesine yönelik inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar kümesi" olarak tanımlamıştır.

Benzer şekilde, Pidgeon (1991: 129) güvenlik kültürünü, tehlike ve riskler ile başa çıkmaya yarayan normlar, inançlar, roller ve uygulamalar ile ilgili bir anlamsal düşünce sistemi ve kültür olarak kavramsallaştırmıştır. Böyle bir kültür, üyeler tarafından, onlara doğal, açık ve tartışmasız görünen risk, tehlike ve güvenliğin belirli bir modelini oluşturmak için gerçekleştirilen davranış ve iletişim yoluyla oluşturulur ve tekrar tekrar yenilenir (Pidgeon, 1997: 6).

Olumlu bir güvenlik kültürü olan bir örgüt, güvenlik konusunda uygun önceliğe sahip olan, İSG ile ilgili faaliyetlerin işin diğer alanları gibi yönetilmesi gerektiğini fark etmiş bir kuruluştur (Cooper, 2001: 1). Olumlu bir güvenlik kültürü elde etmenin kilit noktaları; a) tüm kazaların doğru prosedürleri izleyerek önlenebilir olduğunu kabul etmek ve en iyi uygulamaları hayata geçirmek, b) sürekli güvenlik hakkında düşünmek ve farkındalık yaratmak ve c) sürekli güvenliği artırmaya çalışmaktır (Reese, 2008: 329).

Dolayısıyla, iyi bir güvenlik kültürünün amacı, çalışanların iş yerindeki risklerin farkında oldukları ve sürekli olarak tehlikelere dikkat ettikleri bir standart geliştirmektir (Ostrom vd., 1993: 163). Olumlu bir güvenlik kültürünün uygulanması, mesleki risk ve tehlikeleri kaynağında belirleme ve mücadele, enformasyon, danışma ve eğitimle (Alli, 2008: 27), mesleki yaralanmalar ve hastalıklarda azalma sağlayabilir (Kim vd., 2016: 89). Dahası, güvenlik kültürü bir örgütün kalitesi, güvenilirliği, rekabet gücü ve kârlılığı üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır (Cooper, 2001: 1).

1.4.2. Güvenlik İklimi

Denison (1996: 625), örgütsel iklimi, zamanla ortaya çıkan paylaşılmış, bütünsel, toplu olarak tanımlanmış bir sosyal kavram şeklinde ifade etmiştir. Schneider (1975: 464) örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin algılamaları (betimleyici) ile bu uygulamalara ve prosedürlere tepkiler (duygusal) arasında karışıklık riski bulunduğunu ve örgütsel iklimin duygusal olmaktan ziyade betimleyici olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda, güvenlik iklimi, örgütsel iklimin bir alt kümesi olarak düşünülür ve bir organizasyonun değer ve ödüller hakkında oluşturduğu beklentiler yoluyla çalışanların davranışlarını şekillendirdiği varsayılır (Zohar ve Luria, 2005: 620).

Kavramı ilk kez işlevselleştiren araştırmacılardan Zohar (1980: 96), güvenlik iklimini, "çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştığı, kitlesel (molar) algıların bir özeti olarak görmüş ve uygun ve uyarlanabilir görev davranışlarına yön veren bir referans çerçevesi" olarak tanımlamıştır. Güvenlik iklimi, bir organizasyonda belirli bir zamanda güvenlik üzerine algılanan değerlerdir (Neal vd., 2000: 100). İşçiler arasında, üst düzey yönetim tarafından çalışma ortamının güvenliğine verilen değer hakkında bir uzlaşmaya varıldığında, bu durumun, bir bütün olarak işyeri ya da örgütün bir özelliği olan "güvenlik iklimini" yansıttığı kabul edilir (Mearns vd., 2010: 1447). İşçilerin paylaşılan algıları tarafından yaratılan güvenlik iklimi, kurum içindeki güvenlik değeri ve önemiyle ilişkili politikalar, prosedürler ve uygulamalar ile bağlantılıdır (Griffin ve Neal, 2000: 348).

İyi bir güvenlik iklimi, tüm çalışanların örgütsel güvenlik özellikleri hakkında benzer olumlu algıları paylaştığı kolektif bir dikkat ve ilgi bağlılığı ile karakterize edilir. Bu kolektif iklim, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren bir referans çerçevesi işlevi görür. Buna karşılık, mevcut güvenlik iklimi tüm organizasyonun güvenlik geliştirme girişimlerinin sonuçlarını etkiler. Bununla birlikte, bir örgüt içindeki her bölüm aynı organizasyon politikalarına ve prosedürlerine tabi olsa da aynı kuruluşun farklı bölümlerinde, farklı güvenlik iklimlerinin bulunduğu bilinmektedir (Cooper, 2001: 204).

Kaynak ve arkadaşları (2016), olumsuz bir güvenlik iklimi algılaması (ör., yüksek iş yükü, iş baskısı) olan işçilerin, güvensiz eylemler denediğini ve bunun da işçilerin kazalara karşı hassasiyetini arttırdığını ileri sürmektedir. Benzer şekilde, güvensiz iş nedeniyle endişe ve stres yaşayan işçiler, daha düşük güvenlik motivasyonu ve adaptasyonuna sahip olma eğilimi göstermekte ve daha yüksek kaza sıklığı yaşamaktadır. Ancak, işyeri güvenliği konusunda olumlu bir algıya sahip işçiler, daha düşük kaza sıklığına sahiptir (Kaynak vd., 2016: 152).

Güvenlik iklimi algılamaları, yönetimin, çalışanların korunmasına (üretim yerine) yatırım yapma derecesi konusunda, onları bilgilendiren kişisel deneyimlerin paylaşılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların uyumlu davranış-sonuç beklentileri geliştirmelerine ve buna göre hareket etmelerine yol açmaktadır. Yani, güvenlik iklimi, çalışanları, fiziksel veya sağlıkla ilgili riskleri içeren üretim süreçleri sırasında güvenlik önceliği konusunda bilgilendirir ve bununla uyumlu belirlenmiş rol davranışına neden olur. Olumlu bir güvenlik iklimi, tehlikeli ortamda çalışan işçiler arasında güvenlik davranışının sıklığını artıracaktır, buna mukabil olumsuz bir güvenlik ikliminde bunun tam tersi geçerlidir (Zohar, 2014: 318).

1.4.3. Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı

Mesleki psikolojide en çok araştırılan bağlılık şekli örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, bir örgüt ile özdeşleşme (Mowday vd., 1979: 226) veya bir organizasyona psikolojik bağlılık olarak düşünülür (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Daha az kapsamlı araştırılmış olmasına rağmen, güvenlik müdahalesi gibi belirli bir projeye bağlılığın niteliğini ve seviyesini de göz önünde bulundurmak mümkündür (Marsh vd., 1998: 46).

Pek çok organizasyonel çabada olduğu gibi, insanların motivasyonunu etkileyen en göze çarpan özelliklerden biri de üst düzey yönetim ve hat yöneticilerinin güvenliğe bağlılığıdır. Bu özelliğin, bir kuruluştaki birçok farklı seviyede güvenlik performansındaki değişikliklerin çoğunu açıkladığı görülmüştür. Proaktif bir güvenlik kültürünün gelişmesi, insanların kalplerini ve zihnini kazanmayı amaçlayan bir güçlendirici süreç olduğundan, üst düzey şirket yönetiminin, herhangi bir iyileştirme

stratejisini uygulamak için gerekli liderliği ve kaynakları sağlayarak, bağlılığını aktif olarak göstermesi kesinlikle hayati önem taşımaktadır (Cooper, 2001: 25).

Yönetimin güvenlik bağlılığı, Neal ve Griffin (2004: 27) tarafından, "yönetimin güvenlik konusuna yüksek öncelik vermesi ve güvenlik konularında etkili bir şekilde hareket etmeyi benimseme derecesi" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlılık, bir örgüt içindeki faaliyetleri organize etmek ve kontrol etmek için motive edici gücü ve kaynakları sağlar. Etkin bir programda, yönetim, çalışanların güvenliğini ve sağlığını organizasyonun temel bir değeri olarak görerek güvenlik ve sağlık tedbirlerine olan bağlılığını diğer örgütsel amaçlara göre çok daha güçlü uygular (Friend ve Kohn, 2007: 366).

Whitener (2001: 527), çalışanların, örgütlerine olan güven ve bağlılıklarının, örgütün onları desteklediğini algıladıklarında daha güçlü olduğunu tespit etmiştir. Desteklenme algısına sahip çalışanlar, algılanan örgütsel desteğe sadakat, etkinlik ve artan verimlilik ile karşılık verirler. Başka bir deyişle, bu tür çalışanlar örgütsel değerleri ve normları daha kuvvetli duygusal bağlılık, katılım ve sadakat duygularıyla içselleştirirler (Gyekye ve Salminen, 2007: 190). Barling ve Hutchinson (2000: 81) çalışmalarında bağlılığı temel alan güvenlik uygulamalarının örgüte güven ve örgütsel bağlılığı geliştirdiğini, dolaylı şekilde güvenlik ortamını etkilediğini öne sürmüştür.

İşi güvenli bir şekilde gerçekleştirme motivasyonu, hem bireyin kendi güvenliği ile ilgili endişesinin hem de yönetimin güvenlik konusundaki duyduğu kaygının bir işlevidir. Güvenlik endişeleri, yönetimin gözlenebilir bir faaliyeti ile sonuçlanmalıdır; söylemlerin yanı sıra davranışlarda da gösterilmelidir (Hofmann vd., 1995: 133). Dolayısıyla, yönetimin güvenliğe bağlılığı, örgütün üst yönetiminin, çalışanlarının güvenliğine yönelik olumlu ve destekleyici güvenlik tutumlarını ne ölçüde gösterdiğine işaret etmektedir (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016: 226).

Güvenlikle ilgili problemleri pek çok açıdan etkin bir şekilde değerlendirebilen ve çok sayıda bilgi kaynağı kullanarak bu tür problemleri daha iyi anlayabilmeyi hedefleyen bir yönetici, güvenliği olumlu yönde etkileyecek kararlar alacaktır. Sonuç

olarak, yöneticinin güvenlik konusundaki ilgisi, işgücü tarafından güvenliğe olan bağlılığı yansıtacak şekilde değerlendirilecektir (Fruhen vd., 2014: 30).

Daha tutarlı ve kapsamlı güvenlik politikaları üretim süreçleri sırasında ne kadar sıklıkla iletilir ve uygulanırsa, güvenlik ortamının temel anlamını oluşturarak çalışanların korunmasına yönelik yönetim bağlılığının o kadar fazla algılanmasına yol açacaktır (Zohar, 2014: 318). Bir üretim kuruluşunda artan güvenlik bağlılığını göstermenin yolu, o kuruluşun yönetiminin üretim süreçlerini bilmesi ve anlaması olabilir. Üretim sürecinin bilinmesi, yönetimin güvensiz çalışma koşullarını, güvenli olmayan ekipmanı/makineyi ve güvenli olmayan eylemleri/davranışları tespit etmesine yardımcı olacaktır.

Yönetimin bu tür eylemleri, bağlılığı ve katılımı yansıtır, bu da çalışanların iş sonuçlarını olumlu yönde etkilemektedir (Michael vd., 2005: 177). Çalışanların korunmasına yönelik, tehlike kontrolü veya risk yönetimindeki artan yatırım ne kadar büyük olursa (yani, daha yüksek güvenlik ortamı), algılanan bağlılık da buna bağlı olarak artacaktır (Zohar, 2014: 322). Bu bağlamda, "doğası gereği en riskli sektör bile, kararlı liderlik ve etkili eğitim ile sürdürülen doğru teşvikler ve disiplinli sistemleri göz önüne alarak daha güvenli hale getirilebilir" (Fruhen vd., 2014: 29).

Zohar (1980: 97) tarafından, güvenlik ikliminin boyutlarını belirlemek amacıyla yürütülen bir çalışmada yapılan literatür araştırması sonucunda, düşük kaza oranına rastlanan sanayi kuruluşlarındaki başarılı güvenlik programlarının en önemli öncüllerinden birisi ve en tutarlı kriter olarak "yönetimin güçlü bir güvenlik bağlılığına sahip olması" saptanmıştır. Üst yönetimin güvenlik bağlılığı, iş eğitim programları, güvenlik komitelerine yönetimin katılımı, iş tasarımında güvenliliğin değerlendirilmesi ve iş temposunun gözden geçirilmesi gibi çeşitli şekillerde sergilenebilir (Vredenburgh, 2002: 264: Michael vd., 2005: 178).

Güvenliğe yönelik yönetim bağlılığı, aslında "güvenlik iklimi" terimi ortaya çıkmadan önce araştırılmıştır. Smith ve arkadaşları (1978), ABD'deki 42 sanayi işletmesinde yaptıkları araştırmada güvenliğe yüksek düzeyde yönetim bağlılığına ilişkin işgücü algılarının, düşük kaza oranlarıyla ilişkili olduğunu bulmuştur (Yule vd.,

2007: 139). Aynı şekilde, kazaların düşük olduğu kuruluşlarda üst yönetim, güvenlik faaliyetlerine düzenli olarak birebir dâhil olmakta ve güvenlik bağlılığı yüksektir, buna karşılık yüksek kaza oranına sahip şirketlerde bu bağlılığın olmadığı belirgin bir şekilde görülmüştür (Zohar, 1980: 97).

Ali ve arkadaşları (2009: 475) tarafından yapılan bir başka çalışmada yönetimin, güvenlik uygulamalarının yanı sıra güvenlik bağlılığının işyeri yaralanmalarını azaltmada etkili bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Michael ve arkadaşları (2005), güvenliğe olan bağlılık algılarının, örgüte duygusal bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki içerisindeyken, algılanan tehlike ve bir yaralanmaya maruz kalmanın, duygusal bağlılık ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Michael vd., 2005: 176).

1.4.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı

Endüstriyel tesislerdeki güvenlik yönetimleri, son yirmi yıl içinde, geleneksel güvenlik denetimlerinden yasa ve yönetmeliklere pasif uyumdan, sistematik güvenlik yönetim sisteminin kurulması ve uygulanması gibi proaktif bir yaklaşıma dönüşmüştür. Bu bağlamda, İngiltere'de, 1991 yılında, sağlık ve güvenlik profesyonelleri ve yöneticiler için pratik bir rehber olarak, "Başarılı Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Rehberi" (HSG 65) hazırlanmıştır. 1992 yılında ABD İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA-US), "Süreç Güvenliği Yönetimi" ile son derece tehlikeli kimyasalların yakınında çalışma veya kullanımı ile bağlantılı riskleri ele alırken yönetim kontrollerinin uygulanmasının vurgulandığı son kuralları yayımlamıştır (Chang ve Liang, 2009: 398). 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI) tarafından kılavuz niteliği taşıyan ve ilk sağlık ve güvenlik standardı olan "BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" yayınlandı. Bu ilk standart kurumların belgelendirilmesine yönelik bir temel teşkil etmemekteydi (Dasturkey, 2016; Akpınar, 2013: 157).

BS 8800'ü takiben bu rehberi temel alarak çıkarılan başka standartların birbirilerinden içerik ve uygulama bakımından farklılıklar göstermesi ve uluslararası alanda kabul edilebilecek bir standardın oluşturulma çabası sonucunda BSI

öncülüğünde bir sağlık ve güvenlik standardı hazırlanmasına yönelik bazı ulusal standart kuruluşları ve belgelendirme kuruluşlarından oluşan bir komisyon toplanması kararlaştırılmış ve bu komisyonun çalışmaları sonucunda 1999 yılında OHSAS 18001 standardı oluşturulmuştur (Öztürk ve Güler, 2012: 154).

OHSAS 18001 standardı, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için sistematik ve yapılandırılmış bir yönetim sistemi aracılığıyla İSG alanında iyi uygulamaları desteklemeyi ve teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Fernandez-Muniz vd., 2012: 37; Abad vd., 2013: 47). OHSAS, kuruluşun bir güvenlik politikası geliştirmesine ve uygulamaya koymasına, politikanın taahhütlerini yerine getirmeye yönelik hedefler ve süreçler oluşturmasına, sistemin performansını iyileştirmek için gerekli önlemleri almasına ve standardın gerekliliklerine ve yasal yükümlülüklere uygunluğunu göstermesine izin veren bir İSG yönetim sisteminin uygulanmasına yönelik şartları belirler (Zeng vd., 2008: 1156).

OHSAS 18001, bir firmanın İSG yönetim sisteminin çalışanları kazalardan ve hastalıklardan koruyan güvenli bir işyeri geliştirip koruyabildiğini belgelemeyi amaçlamaktadır. Sertifikasyon, firmaların tehlikeleri tanımlamasını, güvenlik risklerini değerlendirmesini ve güvenlik performansını sürekli olarak artırmak için güvenlik kontrollerini oluşturup ölçmesini gerektirmektedir (Chang ve Liang, 2009: 398; Fernandez-Muniz vd., 2012: 36; Lo vd., 2014: 269).

OHSAS 18001 organizasyonlarda kalite, çevre ve İSG yönetim sistemlerinin entegrasyonunu kolaylaştırmak amacıyla ISO 9000 ve ISO 14000 yönetim sistemi standartları ile uyumlu olacak şekilde geliştirilmiştir. OHSAS 18001, iyi çalışma koşulları altında işçilerin / personelin / paydaşların maruz kaldığı risklerin uygun şekilde yönetilmesini destekler ve sistematik hale getirir (Matias ve Coelho, 2002: 3860; Karapetrovic ve Casadesus, 2009: 534). Bu özellik sadece farklı yönetim sistemlerinin entegrasyonuna katkıda bulunmakla kalmayıp (Karapetrovic ve Casadesus, 2009: 539), aynı zamanda OHSAS 18001'in geniş çapta benimsenmesini de kolaylaştırmaktadır (Abad vd., 2013: 47).

Kurumsal bir perspektiften bakıldığında, OHSAS sertifikası, müşterilere sağlam bir meşruiyet sinyali verilmesine yardımcı olmaktadır (Lo vd., 2014: 269). Önceki araştırmalar, ISO 9001 ve 14001'in her ikisinin de meşru nedenlerle kısmen kabul edildiğini göstermiştir (Boiral, 2007: 142; Qi vd., 2011: 1253), dolayısıyla OHSAS sertifikasyonunun da benzer bir etkiye sahip olması muhtemeldir. OHSAS 18001, bir firmanın sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığının bir işareti olarak yorumlanır (Lo vd., 2014: 269).

OHSAS 18001 sertifikasyon sistemi ilgili kuruluşlara aşağıdaki türde yararlar sağlar (Öztürk ve Güler, 2012: 156; NSAI, 2016):

- ✓ İSG risklerini belirler ve bu riskleri gerekli tedbirlerle asgari seviyeye indirir.
- ✓ İlgili mevzuat, yasa ve kanunların gerekliliklerini yerine getirir.
- ✓ İSG'ne yönelik hedefler belirler ve bunlara ulaşmak için programlar geliştirir.
- ✓ İşyerinde uygun kişilere gerekli eğitimleri sağlar.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliğine bir bağlılığın kurulmasını ve sürdürülmesini sağlar.
- ✓ Güvenlik mükemmelliğine güçlü bir bağlılık gösterir.
- ✓ Açık roller ve sorumlulukları olan uygun bir örgütsel yapı sağlar.
- ✓ Sürekli iyileştirme kültürü oluşturur.
- ✓ Güçlü güven ve iletişim seviyeleri sağlar.
- ✓ Artan performans ölçüleriyle kaza seviyelerinde azalma sağlar.
- ✓ Maliyet ve yükümlülükleri azaltarak iş performansına katkıda bulunur.
- ✓ Acil durumlarla ilgili gerekli hazırlıkları yapar.
- ✓ İSG sisteminin performansını denetimler vasıtasıyla izler.

OHSAS 18001 İSG yönetim sistemi, mesleki risklerin önlenmesi ve kontrolü ile üretim sürecinde meydana gelen kaza, maddi kayıp ve kesintileri azaltabilir. Yaralanma sayısındaki azalmanın yanı sıra finansal maliyetlerin azaltılması, işgücünün motivasyonu ve memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Fernandez-Muniz vd., 2009: 982). Bunun aksine, güvensiz çalışma koşulları çatışmayı artırmakta ve çalışanların moralini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. İşçiler artık işveren ve yöneticilerle özdeşleşmezler ve şirketten

ayrılma olasılıkları daha yüksektir, bu nedenle firma çalışanlarını tutma konusunda sorun yaşayabilir (Fernandez-Muniz vd., 2012: 38).

Ülkemizde de 2001 yılında TSE tarafından kabul edilen ve TS 18001 olarak yayınlanan OHSAS 18001 standardı (Şimşek ve Öge, 2014: 363), daha sonra 03 Nisan 2008 tarihinde TS 18001-2008 olarak revize edilmiştir. Standart, "kapsam, atıf yapılan standartlar ve/veya dokümanlar, terimler ve tarifler, İSG yönetim sistemi şartları" olmak üzere 4 başlığı içermektedir (TS 18001, 2008).

2013 yılında BSI tarafından Uluslararası Standartlar Örgütü'ne (ISO), OHSAS 18001'in temel olarak kabul edildiği uluslararası bir İSG standardının geliştirilmesi teklifinde bulunmuştur. Bu konuda BSI ile hemfikir olan ISO, ISO 45001 olarak adlandırılan bir İSG standardı oluşturmaya karar vermiş ve gelişimini denetleyecek bir komite oluşturmuştur. Bu komitenin sekretaryası fikri öneren BSI tarafından üstlenilmiştir. İlk toplantısını Ekim 2013'te Londra'da gerçekleştiren komite standardın şartları ve bir ek olarak yorumlayıcı rehberlik içereceği konusunda önemli kararlar almıştır (Jones, 2017: 9)

ISO 45001, boyutuna, türüne ve niteliğine bakılmaksızın herhangi bir kuruluşa uygulanabilir. Tüm gereksinimleri, bir kuruluşun kendi yönetim süreçlerine entegre edilmek üzere tasarlanmıştır. Önerilen içeriği: kapsam, normatif referanslar, terimler ve tanımlar, örgütün şartları, liderlik, planlama, destek, uygulama, performans değerlendirme ve iyileştirmeden oluşmaktadır. Ayrıca kullanımı hakkında bilgilendirici bir rehber içeren ek yer alacaktır (Jones, 2017: 7).

1.4.5. Risk Yönetimi

Risk yönetimi, riske yol açan tehlikenin nasıl yönetileceğini ele alır. Süreç genellikle bir düzenleyici kurumun tehlikeyle nasıl baş edileceğine dair bir kararını içerir. Hükümetler, riskleri yönetmek için birçok olası alternatife sahiptir; doğrudan yasaklar, etkili kontrol teknolojisi gerektiren düzenlemeler, maruziyeti sınırlayan standartları belirleme, halk sağlığı mesajları, halkın eğitimi ve güvenli olmayan kullanımlar için para cezaları, vergiler veya vergi cezaları uygulamaktadır (Savolainen ve Kalliokoski, 2011: 31). Ayrıca, endüstrinin tehlikelerle başa çıkabilmesi için;

kontrol teknolojisi, tehlikeyi izole etme veya durdurma, üretim sürecinde daha az tehlikeli bir ürünün ikame edilmesi, işçilerin maruziyetlerini izlemek ve sınırlandırmak için idari kontroller, işçileri eğitmek, kişisel koruyucu ekipman sağlamak ve temiz bir ortam gibi tehlikelerle baş etmenin birçok yöntemi bulunmaktadır (Savolainen ve Kalliokoski, 2011: 31).

Risk yönetimi, düzenleme seçeneklerinin geliştirilmesi, analiz edilmesi ve karşılaştırılması ve potansiyel bir kronik sağlık tehlikesine karşı uygun düzenleyici müdahalenin seçilmesi için riskle ilgili bilgiler içeren politik, sosyal, ekonomik ve mühendislik bilgilerinin dikkate alınmasını gerektiren bir süreç" olarak tanımlanmıştır (Sousa vd., 2014: 80). Başka bir tanımda ise "belirsizlikleri ve belirsizliğin yaratacağı olumsuz etkileri daha kabul edilebilir bir düzeye indirmeyi amaçlayan bir disiplin ve problemlerin oluşmadan önlenmesini sağlayan proaktif bir yaklaşım" olarak ifade edilmektedir (Özkılıç, 2014: 69).

Risk yönetimi stratejik planlama ile ilişkilidir. Risklerin belirlenmesi, stratejik planlama döngüsündeki aşamalardan birinin bir parçası olarak senaryoların analizi (iç ve dış ortamlar) ile yılda en az bir kez yapılır. Belirlenen riskleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik önleyici planlar bulunurken, daha fazla risk, riskin önceliğine göre hazırlanan bir acil durum planı ile ele alınmaktadır (Serio vd., 2011: 235).

Risk yönetimi olarak ifade edilen süreçler bazı kaynaklarda, "risk yönetim ekibinin kurulması, tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi, risk kontrolü, dokümantasyon, güncelleme ve yenileme" olmak üzere altı aşamalı olarak ele alınmaktadır (Kara, 2017: 156). Diğer bazı kaynaklarda, "kapsamın oluşturulması, tehlikelerin tanımlanması, risklerin tahmin edilmesi, risk değerlendirme ve risk kontrolü" aşamalarından oluşan beş aşamalı bir risk yönetim sürecinden bahsedilmiştir (Phoya, 2012: 18). Bhagawati (2015: 92) ise risk yönetiminin, "tehlikelerin tanımlanması, ilgili risklerin değerlendirilmesi, riskleri azaltmak için harekete geçilmesi, etkinliğin izlenmesi ve kontrolünden" oluşan "Risk Yönetim Döngüsü" adı verilen dört aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir.

1.4.6. İSG Eğitim Faaliyetleri

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitim ve öğretimin genel mantığı, tehlike bilincini arttırmak, mesleki hastalık ve yaralanma nedenleri hakkında bilgi geliştirmek ve etkili önleyici tedbirlerin uygulanmasını teşvik etmektir (Hecker, 1998: 18.2).

Bir kazanın olma ihtimalinin her zaman var olduğunu açıkça vurgulayan yaklaşım, bir kişiyi zarar verici potansiyelden, yasal araçlarla veya fiziksel engeller yoluyla korumanın en iyi çözüm olduğu yönündeki temel inanca dayanmaktadır. İkinci bir yaklaşım ise bireyin ilgili bilgi ve becerilere sahip olması durumunda kazaların önüne geçilebileceği temel inancı üzerine kuruludur (Cooper, 2001: 3). İşletmelerde İSG açısından sahip olunması gereken genel bir güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin oluşturulması elzem bir durumken, eğitim bunu sağlamanın başlıca unsurudur (Hughes ve Ferrett, 2011: 59)

İşyerinin faaliyetlerinden etkilenen herkesin güvenlik bilgisine sahip olması gerekir. Dolayısıyla, eğitim sadece işçiler için değil, aynı zamanda güvenlik ve sağlık faaliyetleri ile görevlendirildikleri ve aynı bilgi tabanına sahip olmaları gerektiği için, yöneticiler ve denetçiler, ziyaretçiler, resmi yetkililer ve varsa yükleniciler için de tasarlanmalıdır. Bu nedenle, eğitim iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir bileşenidir (Hughes ve Hughes, 2008: 50; Reese, 2008: 224).

İşletmelerde yöneticiler ve denetçiler, çalışanların üstlenmeleri beklenen işler için yeterince eğitim vermekten sorumludurlar. Bu tür bir eğitim, çalışanların maruz kaldıkları veya maruz kalma potansiyelleri olan tüm tehlikeleri, ilgili belirtileri, uygun acil tedavi ile uygun koşulların ve önlemlerin güvenli bir şekilde kullanımı veya ortaya çıkarılması konusunda bilgilendirmeli, ayrıca işin sağlık ve güvenlik yönleri ile tehlikelere maruz kalmayı önleme veya en aza indirme yolları hakkındaki bilgileri içermelidir (Spellman ve Bieber, 2008: 193). Bunun yanında, işveren kuruluşları, daha büyük ölçekte tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü ile risklere karşı korunma konularında eğitim ve bilgilendirme sağlamalıdır. Gerekirse işverenler, ilk yardım imkânları sağlamak da dâhil olmak üzere, kazalar ve acil durumlarla baş edebilecek durumda olmalıdır (Alli, 2008: 20).

6331 sayılı İSGK'nun 17. maddesi, işverene, işçilerin mesleki riskler, önleme ile ilgili yöntemler ve davranışlar, ilgili normlar ve işçilerin güvenlik açısından hak ve görevleri konusunda eğitilmesi gerektiğiyle ilgili bir sorumluluk yüklemektedir. Buna ek olarak, yeni işe alınan işçilerin ve hâlihazırda istihdam edilen çalışanların görevleri ve sorumlulukları, işlerinde yer alan riskler, teknolojiler ve iş ekipmanları her değiştiğinde, eğitim almaları gerektiğini belirtmektedir. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, mesleki eğitim alma zorunluluğunun yerine getirildiğinin belgelenmesi gerekmektedir. Bu eğitimleri aldığına dair belgeye sahip olmayanlar çalıştırılamaz. Yasa ayrıca, sorumluluk pozisyonlarına sahip kişilerin (ör., çalışan temsilcileri) belirli eğitimlere tabi tutulmasını gerektirmektedir (İSGK, 2012).

15.05.2013 tarihinde çıkarılan, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usûl ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ise işverene, "çalışanların İSG eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanması, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi, çalışanların bu programlara katılımının sağlanması ve program sonunda katılım belgesi düzenlenmesi" görev ve sorumluluklarını yüklemektedir. Yönetmelik aynı zamanda, eğitim verebilecek kişi ve kuruluşların niteliklerini düzenlemektedir (ÇİSGUEY, 2013).

Güvenlik eğitimi iş kazalarını daha öngörülebilir yapmak için gerekli araçları sağlar. Güvenli ve sağlıklı çalışanlarla, bunlardan yoksun çalışanlar arasındaki temel fark, güvenli çalışanların tehlikeleri ve tehlikeli eylemleri tanıması ve sonuçlarını anlamasıdır. Tüm çalışanlar için sağlık ve güvenliğin kalitesini artırmak amacıyla kuruluşlar, yeni çalışanlar için sistematik, kapsamlı bir sağlık ve güvenlik eğitim programı hazırlamalı, bu çalışanlar için bir rehber oluşturmalı ve yeni çalışanların sağlık ve güvenlik alanlarında yönlendirilmesine yardımcı olması gerekmektedir. Ayrıca, mevcut güvenlik ve sağlık konularında çalışanların sürekli ve yeniden eğitilmesi için bir eğitim sistemi kurulmalıdır (Vredenburgh, 2002: 262).

Her eğitim materyali, yeni fikirleri işyerine tanıtmak ve iletmek, mevcut fikir ve prosedürleri güçlendirmenin yanı sıra güvenlik ve sağlık programını hayata geçirmek için yöntemler tanımlamalıdır (Reese, 2008: 223). Bu bağlamda eğitim programları üç grup halinde kategorize edilebilir. *Temel eğitim programları*; çalışma ortamında,

aletlerin, ekipmanın, malzemelerin doğru kullanımı ve bakımı yoluyla işle ilgili yaralanma ve hastalığın önlenmesine yönelik; acil durum prosedürleri bilgisi; kişisel hijyen önlemleri tıbbi izleme ihtiyaçları ve rutin olmayan işlemler için veya mühendislik kontrolleri uygulanana kadar geçici koruma olarak kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması gibi eğitimleri içerir. *Tanıma Programları*; işyerinde tehlikelerin farkındalığını vurgulayan talimatları yani, tehlike giderme veya kontrol yöntemleri bilgisi; yasaların doğru şekilde anlaşılması ve işyeri tehlikeleri hakkında bilgi toplamanın yollarını anlamak; toksik maruziyet belirtilerinin farkına varmak; tehlikeleri veya potansiyel tehlikeleri gözlemlemek ve gerekli kurumlara rapor etmeyi içerir. *Problem Çözme Programları*; çalışanlara tehlike tanıma ve kontrol faaliyetlerine katılmalarını sağlayacak bilgi ve becerilere sahip olmalarını amaçlar (Cohen ve Colligan, 1998: 5).

Çalışanların eğitimi, tehlikeli risklerin önlenmesi için bir kontrol mekanizması değildir, ancak çalışanların iş süreçleri bilgisini sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda karar verme sürecine aktaran önemli bir mekanizmadır. Genellikle, pratikte kullanılan kişisel koruyucu ekipmanın koruma potansiyelinin optimize edilmesine yardımcı olmak için, görevlerin kişisel koruyucu ekipman kullanımını gerektirdiği durumlarda sağlanır. Tabii ki, eğitim, işçilerin işyerindeki tehlikeleri ve maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerini anlamalarını geliştirmek için önemli bir araçtır (Weinstock ve Slatin, 2012: 256).

Eğitimin çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların sonuçları (Albers vd., 1997, Becker ve Morawetz, 2004; Cooper vd., 1994; Duff vd., 1994; Haynes vd., 1982; Lingard, 2002; Lingard ve Rowlinson, 1997; Lusk vd., 1999; Materna vd., 2002; Zohar, 1980) güvenlik eğitimine katılım sonucunda güvenli davranış sıklığında artışlar olduğunu desteklemiştir (Cavazza ve Serpe, 2010: 190). Cavazza ve Serpe tarafından yapılan çalışma bir yıl önce güvenlik eğitimi kursuna katılan kişilerin, güvenlik normlarını bu kurslara katılmamış olan iş arkadaşlarından daha az ihlal ettiklerini ortaya koymuştur (Cavazza ve Serpe, 2010: 201).

1.5. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Mevzuat

Türkiye'de, her ne kadar doğrudan doğruya olmasa da hukuksal açıdan çalışma yaşamı ile ilgili birçok yasanın yer aldığı bir hukuki yapı mevcuttur. İSG konusunun hem AB müktesebatına uygun bir yapıya kavuşturulması hem de oldukça geniş bir hukuki zemine yayılan yasa ve düzenlemelerin tek çatı altında birleştirilmesi amacıyla 20 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" çıkarılmıştır. İSG ile ilgili mevzuat kaynaklarını normlar hiyerarşisi uyarınca sıraladığımızda; Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), 4857 sayılı İş Kanunu (İK), 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine dair çıkarılan Yönetmelikler ve Tebliğler oluşturmaktadır. Bu bölümde yukarıda bahsedilen kaynaklar açıklanmıştır.

1.5.1. Anayasa

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası "Başlangıç Metni, Genel Esaslar, Temel Haklar ve Ödevler, Cumhuriyetin Temel Organları, Mali ve Ekonomik Hükümler, Çeşitli Hükümler, Geçici Hükümler ve Son Hükümler" olmak üzere başlangıç metni hariç yedi bölümden oluşur (Anayasa, 1982). Başlangıç metninde yer alan, "Her Türk vatandaşı onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahiptir" ibaresi özgür ve barış içinde bir yaşama hakkını ifade etmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan "sosyal devlet niteliği, "devletin, sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış" (Özbudun, 2009: 44) olarak tanımlanır. Bu anlayış devlete, vatandaşlarına "insan onuruna yaraşır" bir hayat sağlaması sorumluluğunu yükler.

Anayasa'nın 17. maddesinde "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" denmektedir. "İnsan hakları Sözleşmesi'nin" 2. maddesi ile "Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin" 6. maddesinde değinilen insan yaşamının korunması konusuna Anayasa'nın 17/1 maddesinde yer verilmiştir

(Çiftçioğlu, 2012: 138). Bu düzenlemelerle ülkemizde, insan yaşamı kanunlarla korunmaktadır ve pozitif hukuk tarafından güvence altına alınmıştır.

İlk kez, 29 nolu ILO Sözleşmesinde bahsi geçen zorla çalıştırma yasağı (Tahtalı, 2014: 409), 1982 Anayasa'sının 18. maddesinde, "Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır" hükmüyle kanunda sayılan istisnalar dışında kişinin istemediği halde bir işte çalıştırılamayacağı ve çalıştığı işte görev tanımı dışında bir işin verilemeyeceği vurgulanmaktadır.

Anayasa'nın 48. maddesi, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" ifadesiyle çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenlemiştir (Akpınar, 2013: 198). 49. madde, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir…" maddesiyle insanların çalışma hakkını düzenlemiştir. Çalışmanın bir kişisel hak olduğunu vurgulayan Anayasa maddesi aynı zamanda çalışmanın bir ödev olduğunu da ifade ederek sosyal sorumluluktan bahsetmiştir (Erken, 2013: 68).

Anayasanın 50. maddesi, çalışma hakları ve dinlenme hakkı düzenlenmiştir. 51, 53 ve 54. maddeleri ise çalışan ve işverenlerin sendika kurma, sendikal faaliyette bulunma, grev, lokavt, toplu iş sözleşmesi haklarını kapsamaktadır.

Madde 56'da bireylerin sağlıklı bir çevre ve konutta yaşama özgürlüğüne vurgu yapılmıştır. Çevreyi korumak, kirliliği azaltmak veya önlemek ve çevrenin geliştirilmesi bütün vatandaşlarda farkındalık ve bir çevre kültürünün yaratılmasıyla mümkün olabilir. Dolayısıyla temiz çevre, sağlıklı yaşam ve güvenli çalışma ortamı demektir ve bu hak Anayasa tarafından güvence altına alınmıştır.

1.5.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)

Türkiye'nin 2005 yılında başladığı Avrupa Birliği tam üyelik müzakereleri, hem AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmalarını hem de onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme zorunluluğu, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen daha kapsamlı bir kanunun hazırlanmasını gerekli kılmıştır. AB uyum sürecine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve ülkemiz tarafından kabul edilmiş uluslararası sözleşmeler ve çalışma hayatının

gereklerini içeren taslak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine ve ilgili taraflara sunulmuştur. Nihayetinde, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", 6 ay sonra yürürlüğe girmek üzere 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak İSG kurallarını bir çatı altında toplayan mevzuat oluşturulmuştur (ÇSGB, 2017, İSGK, 2012).

6331 sayılı İSGK beş bölüm ve 39 maddeden ibarettir. Birinci bölümde, "Kanunun Amacı, Kapsamı ve Tanımları" yer almaktadır. 6331 sayılı kanunun 1. maddesi bu kanunun amacını; "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek" olarak belirtmiştir (İSGK, 2012). Kanunun kapsamını belirleyen 2. maddeye göre, 6331 sayılı İSGK'nda; "kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" denilmiştir (İSGK, 2012). Bu maddeyle, İSG konusunda getirilmiş olan hükümlerden faydalanma açısından hangi iş kanununun (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu) uygulama alanı içinde veya kapsamında bulunulduğunun herhangi bir öneminin olmayacağı (Centel, 2013: 80), dolayısıyla çırak ve stajyerlerde dahil tüm çalışanlara uygulanacağı vurgulanmıştır.

Kanunun 3. maddesi 6331 sayılı kanunda yer alan ve kastedilen kurum, kişi terim ve tabirleri tanımlamaktadır. Önceki iş kanunlarında kullanılan "işçi" kavramı bu kanunda "çalışan" olarak telaffuz edilmiş ve "kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi" olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı kanunun 3. maddesi, kanunun ilk yayımlandığı 2012 yılında iş kazasını, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay" olarak tanımlamıştır. Bu tanımda yer alan "özre uğratan" ibaresi, 03/05/2013 tarihinde "engelli hâle getiren" şeklinde değiştirilmiştir (EBYİD, 2013).

6331 sayılı İSGK'nun ikinci bölümünde, "İşveren ile Çalışanların Görevleri, Yetkileri ve Yükümlülükleri" düzenlenmiştir. Üçüncü bölümünde, İSGK'nun "Konsey, Kurul ve Koordinasyon" başlıklı "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi"

(21. madde), "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" (22. madde) ve "İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu" (23. madde) yapılanmalarının oluşumu ve görevleri düzenlenmiştir (İSGK, 2012).

6331 sayılı kanun dördüncü bölümünde "Teftiş ve İdari Yaptırımlar" başlığı altında teftişe yetkili müfettişlerin görev yetki ve sorumlulukları, para cezaları ve muafiyetleri içermektedir. Bu bölümde yer alan 38. madde kanunun yürürlük tarihlerini içermektedir. Buna göre; a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri; "kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra", "50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra", "diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra", b) "9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde", c) Diğer maddelerinin yayımı tarihin-den itibaren altı ay sonra yürürlüğe gireceği hükme bağlanmıştır. Ancak, çıkarılan mükerrer kanunlarla (6495 sayılı kanunun 56. maddesi, 6745 sayılı kanunun 71. maddesi, 7033 sayılı kanunun 84. ve 85. maddeleri) değişiklikler yapılmış ve bazı maddelerin yürürlüğe giriş tarihleri (ör., "6331 sayılı kanunun 38'inci maddesinin birinci fırkasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan "1/7/2017" ibaresi "1/7/2020" şeklinde değiştirilmiştir" 7033/86) ötelenmiştir (7033 Sayılı Kanun, 2017).

1.5.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış ve 120. maddesi gereği, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi dışında kalan maddeleri yürürlükten kaldırılarak yayımlandığı gün yürürlüğe girmiştir (4857 İş Kanunu, 2003). 4857 sayılı kanunun "iş sağlığı ve güvenliği" başlıklı beşinci bölümünde yer alan 77 ve 89 arasındaki maddeleri iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kanunlardan oluşmaktaydı. 6331 sayılı İSGK'nun 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle bu maddeler ile birlikte 4857 sayılı kanunun 2. maddesinin dördüncü fıkrası, 63. maddesinin dördüncü fıkrası, 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları (İSGK 37. madde gereği) yürürlükten kaldırılmış ve ilgili konular 6331'de düzenlenmiştir. Ayrıca, 4857 sayılı kanun kapsamındaki 77, 78, 79, 80, 81 ve 88.

maddelerine göre çıkarılan ve 6331 sayılı kanuna aykırı olmayan yönetmeliklerin, İSGK'da öngörülen yönetmelikler çıkarılana kadar yürürlükte kalacağı kanunda belirtilmiştir (6331 sayılı İSGK, Geçici Madde 2).

1.5.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)

818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun günün gereklerini karşılamaması ve ağır bir dile sahip olması nedeniyle yeni bir Borçlar Kanunu'nun yapılması ihtiyacı doğmuştur. 1 Temmuz 2012 tarihinde 1926 tarih 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılarak 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir (TBK, 2012). Yeni TBK'nun 393. ve 462. maddeleri arasında yer alan hususlar, işçi ve işveren arasındaki ilişkiler ve borçları düzenlemesi, aynı zamanda işverenin işçiyi koruma borcuna yasal bir dayanak teşkil etmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir (TBK, 2012).

TBK'nun ikinci kısım, altıncı bölüm, birinci ayrımda bulunan 393. ve 394. maddeler genel hizmet sözleşmesinin tanımı ve kurulmasıyla ilgili ilkeleri düzenlemektedir. TBK 396. maddesi "işçinin işini yaparken özen ve sadakat göstermesi gerektiği ve kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen gösterme yükümlülüğü" getirmektedir. TBK madde 399, çalışanların, talimatlara ve dürüstlük ilkelerine göre davranması gerektiğini, 400. madde ise hallin icapları gereği dışında, "İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur" denmektedir (TBK, 2012). TBK 413. madde, 6331 Sayılı İSGK Madde 4/1a'da da yer aldığı üzere işverenin çalışana "gerekli araç ve gereçleri sağlaması" gerektiği, ayrıca riskleri azaltacak koruyucu malzemenin de sağlanması gerektiği bu maddenin mütemmim cüzü olarak düşünülebilir.

Yeni TBK'nun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili en önemli düzenlemelerinden birisi de "İşçinin Kişiliğinin Korunması" alt başlığında yer alan 417., 418. ve 419. maddeleridir. İşverenin işçiyi koruma borcu, "işverence, işçinin çalışması nedeniyle karşılaşabileceği tehlikelerden korunması, bu konuda önlem alınması ve onun çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması" şeklinde ortaya konur ve "işçinin bağlılık (sadakat) borcunun karşısında yer aldığı" kabul edilir (Sevimli, 2013: 110). Dolayısıyla, bu genel ifadede işverenin sorumluğunun, sadece işçinin yaşamı, fiziksel

bütünlüğü ve sağlığını korumakla kalmayıp, aynı zamanda psikolojik (mobing, cinsel taciz), ekonomik ve entelektüel anlamda işçinin haklarının korunması için çaba göstermesi gerektiğini içerdiği söylenebilir (Sevimli, 2013: 110).

417/2 fıkrası, 4857 sayılı iş kanunun yürürlükten kaldırılan 77 maddesinin 1 fıkrasında yer alan "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler" ifadesiyle örtüşmektedir (Centel, 2011: 15).

TBK 418. Madde, işverenin gıda ve barınak sağlama yükümüyle, belli koşulların oluşması şartıyla işçinin bakım ve tedavisini sağlama sorumluluğunu belirtmektedir (TBK, 2012). TBK madde 419 kişisel verilerin kullanımı ile ilgilidir. Çalışanın özel yaşamına ihlal edilmesine giren kişisel verilerin habersiz şekilde kullanılması hukuka aykırılık teşkil etmektedir (Sevimli, 2011: 120).

TBK'unun 421. ve 424. maddeleri arası tatil ve izin haklarını, 431. madde çalışanın belirsiz süreli sözleşmeyi fesih hakkını, 433. Madde tarafların sözleşmeye iki ayı aşmamak üzere deneme süresi koyma serbestisini, 440. madde işçinin ölümü, 441. madde işverenin ölümü halindeki sorumlulukları ve 462. maddeyle işverenin çalışana her yeni iş verişinde çalışma koşullarını hatırlatma yükümlülüğünü içermektedir (TBK, 2012).

1.5.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" (SSGSSK) 31.05.2006 tarihinde TBMM'de kabul edilmiş ve 16.06.2006 tarih 26200 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Ancak 108. madde (Değişik 17/4/2008-5754/74 md 10) gereği yürürlüğe 01.01.2008 tarihinde girmiştir. Bu kanun, 17/7/1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 142 ve 143., ek 36., geçici 20., geçici 81. ve geçici 87. maddeleri hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırmıştır (SSGSSK, 2008).

5510 sayılı kanun, iş kazası (13. madde) ve meslek hastalıklarının tanımlanması, bunların bildirilme usûlleri ve soruşturulması (14. madde), hastalık ve analık halleri (15. madde), yetkili kişi ve kurumlardan rapor alınmak şartıyla geçici iş görmezlik ödeneği (18. madde), iş kazası sonucu veya meslek hastalığına bağlı bir ölüm veya hastalığın ortaya çıkması durumunda hak sahiplerine gelir bağlanması cenaze ve evlenme ödenekleri (20. madde), iş kazası veya meslek hastalığı ve hastalık durumlarında işveren ve üçüncü şahısların sorumluluğu (21. madde), sürekli iş görmezlik derecelerini belirleyen sosyal sigorta yüksek sağlık kurulu (58. madde) ve sağlık hizmetlerinden yararlanma şartlarını içeren (67. madde) düzenlemeler yapmıştır (SSGSSK, 2008). Bu maddelerin bazılarının içerikleri Anayasa ve Kanun Hükmünde Kararnamelerle mükerrer zamanlar içinde değiştirilmiştir.

1.5.6. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Çıkarılan Yönetmelikler ve Tebliğler

Anayasa'nın 124. maddesi "Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler" hükmüyle yönetmelik çıkarılabilme koşullarını düzenlemiştir. Yönetmeliklerin önemli avantajlarından birisi, Danıştay incelemesi zorunluluğu olmaksızın ihtiyaç duyulan konularda hukuksal düzenlemelerin hızlı bir şekilde yapılabilmesidir (Gözler, 2010, 42). Tebliğler ise Anayasa'da düzenlenmediği için "adsız düzenleyici işlemler" arasında yer alır ve yönetmelik benzeri kabul edilir. Dolayısıyla, İSG konusundaki önemli kaynaklardan birisi de yönetmelikler ve tebliğlerdir.

2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSG kanunu birçok yeni düzenleme getirmiş ve konunun esasını teşkil eden önemli bir yasal çerçeve ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla, 2012 yılı öncesi çıkarılan konuyla ilgili birçok kanun, tüzük, yönetmelik ve tebliğ 6331 sayılı İSG kanununda veya bu kanuna dayanan yönetmelik ve tebliğlerde düzenlendiği için yürürlükten kaldırılmıştır. Bu nedenle, çalışmada iş kanunu, borçlar kanunu ve İSG kanununa yönelik çıkarılmış yürürlükteki yönetmelik ve tüzükler incelenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik 2012 yılından sonraki yönetmelik ve tebliğler derlendiğinde, 70'e yakın yönetmelik ve tebliğ çıkarıldığı görülmüştür. Burada tamamının içeriğinden bahsetmek mümkün olmadığı için bazılarından bahsedilmiştir.

29 Aralık 2012 tarihinde 28512 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" uygulamaya girmiştir. Bu yönetmeliğin amacı, İSG hizmetlerini yerine getirecek olan İSG uzmanlarının niteliklerini, eğitimlerini ve belgelendirilmelerini, görevlerini, sorumluluklarını ve yetkileri ile çalışma usullerini ve esaslarını düzenlemektir. Yönetmelik 6331 sayılı İSG kanunu kapsamındaki işyerlerini ve eğitim kurumlarını kapsamaktadır. Yönetmeliğin dayanağı, 6331 sayılı kanunun 30. maddesi ve ÇSGB teşkilat ve görevleri hakkındaki kanuna dayanılarak hazırlanmıştır (28512 Sayılı Yönetmelik, 2012).

Yine aynı tarihte, Resmî Gazete'de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik, İSG hizmetlerinin yürütülmesi için kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) yetkilendirilmesi, yetki belgelerinin iptal edilmesi, görev, yetki ve sorumluluklarıyla beraber çalışma usûl ve esaslarını düzenlemeyi amaçlamaktadır (İSGHY, 2012). Bu yönetmelikte 18.12.2014 ve 30.06.2016 tarihlerinde çıkarılan değişiklik yönetmelikleri ile bazı düzenlemeler yapılmıştır.

27.11.2010 tarihinde 27768 sayılı Resmî Gazete'de çıkarılan "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik" yürürlükten kaldırılarak, yerine 20 Temmuz 2013 tarih ve 28713 sayılı Resmî Gazete ile çıkarılan aynı adlı yönetmelik uygulamaya girmiştir. Bu yönetmeliğin amacı "İSG hizmetleri için görevlendirilecek işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, görevleri, yetkileri ve sorumlulukları ile çalışma usûllerini düzenlemektir" (28713 Sayılı Yönetmelik, 2013). 18.12.2014 tarihinde çıkarılan "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelikte Değişiklik yapılmasına Dair Yönetmelik" ile bazı maddeleri yeniden düzenlenmiştir.

29.12.2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak çıkarılan 28509 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ile 6331 sayılı İSGK'nun 9. maddesi uyarınca işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından yer aldığı tehlike sınıflarını belirlemek amacıyla "İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi" hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Ayrıca bu tebliğin 4. maddesi ile 25.11.2009 tarihinde çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği'ni" yürürlükten kaldırılmıştır (28509 Sayılı Tebliğ, 2012). 28509 sayılı tebliğle yürürlüğe giren liste daha sonra, 27.02.2017 tarih 29992 sayılı Resmî Gazete'de çıkarılan değişiklik tebliğiyle güncellenmiştir (29992 Sayılı Tebliğ, 2017).

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulanmasında Etkisi Olan Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar

Dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlenmelerin yapılması ve bu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayan ve bunları denetleyen ulusal ve uluslararası birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bu başlık altında, uluslararası boyutta İSG düzenlemeleri ortaya koyan ve bunları uygulayan ve denetleyen ILO, WHO, AB Direktifleri, EU-OSHA, US-OSHA, Türkiye'de çalışma hayatının sağlıklı ve güvenli koşullarda yürütülmesinden sorumlu olan T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teşkilatlarının faaliyetlerine yer verilmiştir.

1.6.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)

1919 yılında, Versay antlaşmasının XIII. Bölümünün konusunu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası taslağının hazırlanması oluşturmaktaydı. ILO, 1919 yılında kabul edilen ILO Anayasası ile evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde kurulabileceği inancından hareketle, Milletler Cemiyetine bağlı bir kurum olarak teşkil edildi. Bu anayasa 1901'de Basel'de kurulmuş olan Uluslararası İş Yasası Derneği'nde daha önce test edilen fikirlerden oluşmaktaydı. 1926 da düzenlenen bir çalışma konferansıyla ILO'nun belirlediği çalışma standartlarının uygulanması için bir yönetim sistemi oluşturuldu. 1946 yılında, Birleşmiş Milletler ve ILO arasında yapılan bir anlaşmayla Birleşmiş Milletlere bağlı bir ihtisas kuruluşu haline dönüştürüldü (ILO, 2016).

ILO sosyal adaleti, evrensel ve kalıcı barışın sağlanmasının ön koşulu olarak görmeyi sürdürürken, uluslararası düzlemde kabul görmüş insan ve çalışan haklarının korunması noktasına vurgu yapmaktadır. 187 ülkenin hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren ILO, çalışma standartlarını belirlemeyi, bu doğrultuda politikalar geliştirmeyi, tüm dünyada kadın-erkek herkesin insana yakışan biçimde çalışma koşullarının teşvikine yönelik programlar geliştirmeyi amaçlamaktadır (ILO, 2017).

ILO Anayasasında, ortak paydada yer alan kurallar ile her ülkede yaşayan iş gücü unsurunun aynı haklardan faydalanması için çaba harcandığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ILO, gerek duyulduğunda üye ülkelerde uygulanmak üzere çalışma hayatıyla ilgili çeşitli düzenlemeler getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal mevzuat faaliyetleri ile birlikte hız kazanan uluslararası mevzuat çalışmaları nezdinde ILO sözleşmeleri 1932 yılında organizasyona üye olan Türkiye tarafından da takip edilmekte ve ülkemizde de bu normlar kabul edilerek uygulamaya konmaktadır (ILO, 2017).

Türkiye, ILO tarafından çalışma hayatıyla ilgili düzenlenen toplam 59 sözleşmeyi kabul etmiştir. Bu sözleşmelerden İSG ile doğrudan ilgili sözleşmeler Tablo 1.1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.1: Türkiye'nin İSG ile İlgili Kabul Ettiği ILO Sözleşmeleri

Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütüne Üyeliğinden İtibaren Kabul Edilen İSG İle İlgili ILO Sözleşmeleri	**Kabul Tarihi / Sayı**
55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme	15.07.2003 / 4942
134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme	15.07.2003 / 4935
152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	16.07.2003 / 4946
155 No'lu İş Sağliği ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	07.01.2004 / 5038
161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	07.01.2004 / 5039
164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme	15.07.2003 / 4945
167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988	11.01.1991 / 6571
176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995	12.12.2014 / 6580
187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi	08.10.2013 / 5356

Kaynak: Karakaş, 2007: 607; ÇSGB, 2017: 9; ILO, 2017

Kabul edilen sözleşmelerin uygulanmasında, ulusal mevzuatın özellikle memurlar açısından içerdiği istisnalar, İSG hükümlerinin bir işyerinde uygulanmasında işçi sayısı ve kapsama alanı açısından kısıtlamalar getirilmiştir (Ergun ve Çelik, 2011: 24).

1.6.2. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

1945'te Birleşmiş Milletleri kurmak üzere bir araya gelen diplomatların görüştüğü önemli konulardan biriside evrensel bir sağlık örgütü oluşturmaktı. Bunun sonucunda 7 Nisan 1948 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kuruldu ve WHO Anayasası yürürlüğe girdi. Örgütün görevi dünya genelinde insan sağlığı konusunda gerekli bilimsel çalışmaların yapılmasını sağlamak ve dezavantajlı dünya nüfusunun sağlığını iyileştirmektir. Bu doğrultuda bulaşıcı ve bulaşıcı olmayan hastalıklar, anne ve çocuk sağlığının korunması, sağlıklı bir yaşlılık dönemi hazırlanması, insan gereksinimlerinden hava, su, yiyecek, ilaç ve aşıların temini ve korunması konularına eğilmektedir (WHO, 2016).

Bu temel başlıklar altında ayrıntıların ifade edildiği WHO Anayasasının ilkeleri tüm dünyada aynı standartta uygulanmaya çalışılmaktadır. WHO Anayasası, hükümetlere halklarının sağlığı için gerekli, yeterli sağlık ve sosyal önlemlerin sağlanması sorumluluğunu yükler. Türkiye, 194 ülkenin üye olduğu bir organizasyon olan WHO'ya, 1948 yılında üye olmuştur ancak bu üyelik 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı Kanunla "Örgüt Anayasasının" onaylanması sonrasında resmiyet kazanmıştır (WHO, 2017).

1.6.3. Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği Direktifi, Avrupa Birliği'ne (AB) üye ülkelerin tamamı veya belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir grup üye ülke için bağlayıcı olan yasalardır. Direktifler, ulaşılmak istenen hedef ve politikaları belirler ve üye ülkelerin mevzuatlarının uyumlaştırılmasını sağlamak amacıyla, AB konseyi veya komisyonu tarafından çıkarılabilirler. Direktifler doğrudan doğruya uygulanamazlar, geçerli olabilmesi için belirlenmiş süre içerisinde ulusal mevzuata aktarılması gerekir, bu süre genellikle iki yıldır (ABKİGM, 2014: 5; Oğuz, 2010: 21).

AB'nin işleyişine dair anlaşmanın 151. maddesi, "Birlik ve üye ülkeler, uyumun sağlanması için iyileşme devam ederken istihdamın geliştirilmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaç edinirler" demektedir (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 21). AB genelinde serbest ticaret, serbest dolaşım ve rekabet kurallarının uygulanmasına yardımcı olmanın yanı sıra sosyal politikalar oluşturmak için de direktifler çıkarılmaktadır. Bu kapsamda, istihdam sorunları, iş kanunu, çalışma koşulları, İSG konularında düzenlemeler yapılmaktadır (EU Legislation, 2017).

Dünya genelinde uygulanan İSG yönetim sistemleri için en önemli kaynaklardan biri olarak, Avrupa Birliği'nin 12.06.1989 tarih 89/391/EEC sayılı "İşte Çalışanların İşyerindeki Güvenliklerini ve Sağlıklarını İyileştirmeye Teşvik Eden Önlemler Hakkındaki" çerçeve direktifi gösterilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çerçeve direktifi olarak anılan bu yasada, İSG yönetimi için gerekli olan genel ilkelere ve süreçlere yer verilmiştir. Bu ilke ve süreçler kamu ve özel sektördeki tüm işletmeler için geçerlidir ve çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik açısından sürekli iyileştirilmesini amaçlamakla birlikte daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılması için uygun önleyici tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır (İSGÜM, 2017). İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bu ilke ve prensipler; "önleme politikası geliştirilmesi; risklerin değerlendirilmesi ve ortadan kaldırılması; tüm bu süreçlerin ve işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmelerinin periyodik olarak raporlanması; çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, katılımı ve danışma ve bilgilendirilmesinden" oluşmaktadır (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 21).

Türkiye'nin AB'ne katılım sürecinde gerçekleştirilmesi planlanan "Ulusal Program'ın" öncelikler listesinin başında yer alan başlıklardan birisi "İş Sağlığı ve Güvenliği" konusudur (Oğuz, 2010: 21). Bu bağlamda, ülkemizde çerçeve direktifi esas alınarak çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmektedir (İSGY, 2003).

1.6.4. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa Konseyi'nin 2062/94 sayı ve 1994 tarihinde çıkarılan tüzüğüyle kurulmuştur. Ajansın amacı, İSG ile ilgili farkındalığı yükseltmek, üye ülkelere ve topluluk içindeki kurumlara İSG ile

ilgili ihtiyaçları karşılayacak güvenilir bilgileri toplamak, analiz etmek, geliştirmek ve aktarmak, iyi uygulamaları sunmaktır. Bu bağlamda, Avrupa Birliği ülkelerindeki işyerlerinin daha sağlıklı ve güvenli olmalarını sağlayarak üretkenliğin arttırılması, sağlık maliyetlerinin azaltılması, daha verimli çalışma yöntemleri ve teknolojileri geliştirmeyi hedeflemektedir (EU-OSHA, 2017).

1.6.5. Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (US-OSHA)

Amerika Birleşik Devletleri Kongresi 1970 yılında çıkardığı "İş Güvenliği ve Sağlık Yasası" ile çalışanlar için güvenli ve sağlıklı koşulları sağlamak, bu konularda standartlar belirlemek ve uygulamak amacıyla Amerika'da "İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi" (US-OSHA) oluşturmuştur. OSHA istihdam dahilinde bulunan herkesin, çalışma standartlarının belirlenmesi ve uygulanması, eğitim, sosyal yardım, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır. Birim, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapmaktadır. OSHA, ABD'de 50 eyalette, kamu kurumu işveren ve işçileri ile bazı özel sektör işveren ve işçilerini kapsar. Kurulduğu yıllarda işletmelerdeki kaza risklerini ortadan kaldırma düşüncesiyle "işyerinde sıfır risk" gibi oldukça katı bir politika benimseyen kurum daha sonraları bu politikayı biraz yumuşatarak "yeterince risksiz işyeri" düşüncesine dönüştürmüştür (US-OSHA, 2017; Şimşek ve Öge, 2014: 364).

1.6.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1. Maddesine dayanılarak, 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun" çıkarılması ile "Çalışma Bakanlığı" adı altında kurulmuştur. 1974 yılında "Sosyal Güvenlik Bakanlığı" kurularak Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumu, bu bakanlığa bağlanmıştır. 1983 tarih ve 184 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile iki bakanlık tek çatı altında birleştirilmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adıyla yeniden yapılandırılmıştır (ÇSGB, 2017).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma yaşamını düzenlemek ve denetlemek, istihdam piyasasının problemlerini çözerek büyüme ve istihdam oranını artırmak, insan kaynaklarının kalitesini artırmak, sosyal güvenliğin yaygınlaştırmak, bütün çalışanlar için çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli olmasını sağlamak amacıyla, bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirmek gibi görevleri yerine getirmektedir (ÇSGB, 2017).

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin geliştirilmesi ve mevzuata uygun şekilde uygulanabilmesini sağlamak amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde üç hizmet birimi bulunmaktadır. Bu birimler; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) 'dir. Ayrıca, görevi çalışma hayatının düzenlenmesi ve sosyal güvenlik politikaları geliştirmek olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), ÇSGB'ye bağlı bir kurum olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

İSGGM, Çalışma Bakanlığı'nın 1945 yılında kurulmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi bakanlık bünyesindeki "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir (İSGGM, 2017). Bu birimin görevleri; İş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuatı hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak, diğer kurum kuruluşlarla beraber iş birliği ve koordinasyon içerisinde politika, program ve standartlar geliştirmek, mesleki eğitimler düzenlemek, yapılan faaliyetlerle ilgili yayım, istatistik ve dokümantasyon çalışmaları yapmak, denetimlerin etkinliğini arttırmak olarak özetlenebilir (İSGGM, 2017).

İTKB, teftiş nitelik ve yetkilerine sahip; Başkan, müfettiş ve müfettiş yardımcılarından oluşur. Bu kurul direkt olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına bağlı olarak görev yapar. İş teftiş Kurulu'nun bazı görevleri; iş teftişiyle alakalı mevzuatın hazırlanması ve eksikliklerin bildirilmesi hususlarında görüş beyan etmek, çalışma hayatı hakkında hazırlanmış mevzuatın gereğinin yerine getirilmesini sağlamak, iş teftişi ile alakalı yapılan istatistikleri tutmak ve diğer kurumların bilgilendirilmesini sağlamaktır (İTKB, 2017).

ÇASGEM, “Türkiye’de güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, işyerlerinde meydana gelebilecek olası kazaları ve yaralanmaları önlemeyi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi, çalışanlara ve işverenlere sosyal güvenlik hakkında iş hukuku açısından hak ve yükümlülüklerini öğreterek, iş barışını sağlamayı, böylece ulusal ekonomiye ve kalkınmaya destek vermeyi amaçlayan bir kurumdur. Bu nedenle çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayım, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunan ÇASGEM; kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personele eğitimler düzenlemektedir” (ÇASGEM, 2017).

SGK, 5502 sayılı Kanunun 3’üncü maddesinde belirlenen görevleri yerine getirmektedir. Bunlar; “ulusal kalkınmadaki stratejik hedef, politikalar ve uygulanan programları dikkate alarak sosyal güvenlik politikaları geliştirmek ve uygulamak, sosyal güvenlik hizmeti alan gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülüklerine dair bilgilendirmek, sosyal güvenlik konusunda uluslararası değişimleri takip etmek, AB ve Uluslararası düzeydeki kuruluşlarla iş birliği yürütmek, diğer ülkelerle sosyal güvenlik konusunda yapılacak sözleşmelerle ilgili çalışmalar yapmak ve hali hazırdaki uluslararası antlaşmaların uygulanmasını sağlamak, amu kurum ve kuruluşları arasındaki sosyal güvenlik iş birliği ve koordinasyonlarını düzenlemek” (SGKK, 2006).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramı ve kapsamı, örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlar, örgütsel bağlılık tipleri ve yaklaşımları ve örgütsel bağlılılığın sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı

Örgüt-çalışan bağlantısının bir yönü olan örgütsel bağlılık, bu anlamda hem yöneticilerin hem de davranış bilimcilerin XX. yüzyılın ikinci yarısından sonra üzerinde yoğunlaştıkları önemli bir konu haline gelmiştir. Bu alandaki ilk çalışmalar kavramı tanımlamaya odaklanmışken, güncel araştırmalar, bağlılıkla ilgili tutumlar ve bağlılıkla ilgili davranışlar olmak üzere iki popüler yaklaşım yoluyla örgütsel bağlılığı incelemeye devam etmiştir (Mowday vd., 1979: 225).

Çalışanların işteki davranışlarının anlaşılması için önemli bir faktör olan örgütsel bağlılık üzerine odaklanan çalışmalarda (Becker, 1960; Sheldon, 1971; Hall ve Schneider, 1972; Buchanan 1974; Mowday, Porter ve Dublin, 1974; Salancik, 1977; Kanter 1977; Steers, 1977; Meyer, Allen ve Testingthe, 1984; O'Reilly ve Chatman, 1986; Hunt, Wood ve Chonko, 1989; Meyer ve Allen, 1990, 1991, 1997; Cohen, 2007; Sommers, 2009; Weibo, 2010; Becker, 2013; Moriarty, 2014), sadece teorik yapının oluşturulmasına yönelik çaba sarf edilmemiş, aynı zamanda bağlılığın öncülleri ve çıktıları da incelenmiştir. İncelenen tüm öncüller arasında, en çok çalışılan ve bağlılığın belirlenmesindeki en önemli konular, işin özellikleri (kapsam, mücadele etme ve çeşitli görevler), adalet, örgütsel destek algıları ve kurulan ilişkiler (görevlerin karşılıklı bağımlılığı, liderle diğerleri arasında iletişim ve katılımcı liderlik) gibi iş deneyimleri ile ilgilidir (Leite vd., 2014: 479).

Bu araştırmaların birçoğunun temelinde, çalışanların işleriyle ilgili duygularını geliştirmek, yani örgütlerine daha iyi bağlanmalarını sağlayacak yolları bulma çabası vardır, bu da örgütsel bağlılığın örgütsel davranış çalışmaları içindeki yerinin önemine işaret eder. Bu konuda yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunda işyerindeki tutum ve davranışlarla, örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu saptanmıştır (Porter vd., 1974,

1976; Steers, 1978; Perry, 1981). Bununla birlikte, Bateman ve Strasser (1984: 96) örgütsel bağlılık çalışmalarının sonuçlarında; (a) işçinin davranışları ve performans etkinliği, (b) tutum, duygu ve iş tatmini gibi bilişsel yapılar, (c) çalışanın işi ve rolünün özellikleriyle ilgili sorumlulukları ve (d) çalışanın görev süresi, yaşı gibi kişisel özellikleri ile bağlılığın sürekli bir ilişkisi olduğunu belirlemiştir.

Örgütsel ve Endüstriyel alandaki davranış bilimcilerin önemli katkı sağladıkları örgütsel bağlılık literatüründe, bilim adamlarının üzerinde uzlaştıkları kuramsal ve işlevsel bir tanımlama bulunmamaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık ve bağlılık biçimleri olarak adlandırılan kavramların birçok tanımı yapılmıştır. TDK sözlüğünde bağlılığın kelime anlamı, "birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat", "organizmanın değişik yapı, özellik ve olaylarında görülen karşılıklı ilgi", "bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2015).

Porter ve arkadaşları (1974: 604), üç ana bileşeni olduğunu varsaydıkları örgütsel bağlılığı "örgütsel hedeflerin kabulü konusunda güçlü bir inanç, örgüt adına önemli çaba sarf etmeye istekli olmak ve örgütsel üyeliğin korunması için kesin bir arzu" şeklinde ifade etmiştir. Bağlılık, bu şekilde tanımlandığı zaman, bir örgüt için pasif sadakatin ötesinde bir şeyi temsil eder. Bu, organizasyon ile birey arasında aktif bir ilişkiyi gerektirir, böyle bir ilişkide kişiler, örgütün refahına katkıda bulunmak amacıyla özveride bulunma konusunda isteklidirler. Bu nedenle, bağlılık, sadece bireyin inanç ve görüşleri değil, aynı zamanda onun eylemlerini de temsil eder (Mowday vd. 1979; 225).

Bateman ve Strasser (1984: 95) örgütsel bağlılığı "örgüt yararına çaba sarf etmeye istekli, örgütle hedef ve değerleri denk olan ve örgüt üyeliğini korumak için mücadele eden çalışanların örgüte olan sadakati" olarak işlevsel anlamda tanımlamışlardır. Bir başka tanımda, O'Reilly ve Chatman (1986: 492), bir işgörenin, kendi çıkarları için örgütün amaç ve değerleri içindeki rolüne duygusal bağlanması olarak tanımlamaktadır. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar daha istekli olma eğilimindedir ve örgütün misyon ve hedeflerine katkı sağlama olasılıkları daha yüksektir (Freund, 2005: 6).

Bağlılık, tüm sosyal sistemlerde ortaya çıkan genel bir olgudur. Bir araştırma konusu olarak bağlılığın konumu ne olursa olsun önemlidir. Çünkü bu olgunun anlaşılmasının arttırılması, insanların çevrelerindeki farklı nesnelerle, özdeşleşmeyi seçtikleri psikolojik sürecin niteliğini daha iyi anlamalarına ve hayatta amaçlar bulmalarına yardımcı olabilir (Cohen, 2003: 3).

İşyeri açısından bağlılık veya insanların bir örgüte nasıl bağlı kaldıkları; bağlılığın öğeleri, öncülleri ve sonuçlarını anlamayı, aynı zamanda örgüt, iş, kariyer, takım ve yönetici bağlılığı gibi çok yönlü yapıları içerir. Bu bağlamda, insanların geliştirdikleri diğer birçok bağlılık, işyerinde davranışları anlamak açısından önemlidir. Bunlara, çalışma grubuna, mesleğe, uzmanlığa ve sendikaya bağlılık da dahildir (Meyer ve Allen, 1997: 2).

2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar

Bu başlık adı altında işe bağlılık, mesleğe bağlılık, kariyer bağlılığı ve grup-takım bağlılığı kavramları açıklanmıştır.

2.2.1. İşe Bağlılık

İş dünyasında, işe bağlanma, değerlerin ve örgütsel hedeflerin bir ortaklığını ve aynı hedefleri gerçekleştirmek için örgütlenmeyi destekleme arzusunu ifade eder (Freund, 2005: 5). Örgütsel özdeşleşme, devamsızlık, işe katılma, rol ve ekstra rol davranışları işe bağlanmayı etkiler (Farooq vd., 2014: 574).

Özellikle endüstriyel psikoloji araştırmalarında, işe bağlanma kavramına nispeten çok dikkat edilmiştir. İşe bağlanmanın ilk yaklaşımı Lodhal ve Kejner (1965) tarafından geliştirilmiştir. Lodhal ve Kejner, işe bağlanmanın, işin iyiliği hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ya da kişinin, işin önemine verdiği kıymet olduğunu savunmuştur (Cohen, 2003: 28). İşe bağlanma "mevcut işi tanımlayan bir inançtır ve işin bireyin şimdiki ihtiyaçlarını ne kadar tatmin edebileceğinin bir fonksiyonu olma eğilimindedir" (Kanungo, 1982: 342). İşe bağlanan birey, iş hayatının çok önemli bir parçası olan ve kişisel olarak kendi iş durumundan büyük ölçüde etkilenen kimse olarak tanımlanırken, diğer taraftan, işine bağlılığı olmayan bir çalışanın işi kısa sürede

bırakacağı ileri sürülmektedir. Çünkü, iş onun psikolojik yaşamının önemli bir parçası değildir (Cohen, 2003: 28).

İşe bağlanma, "çalışmanın iyiliği ve öneminin" içselleştirilmiş değerleri olarak insanları, kendi işine adayan öznel bir durumdur. Burada adanma, önem, heyecan, ilham, gurur ve meydan okuma ile nitelendirilir (Schaufeli vd., 2002: 74). İşe bağlanma, aynı zamanda, kişinin gerçekleştirdiği belirli bir çalışmaya ilgi duyması ve psikolojik seviyede özdeşleşmesini ifade eder. Örgütsel bağlılık, devamsızlık ve işgücü devri gibi değişkenlerle daha fazla ilgili iken, işe bağlanmanın performansla daha fazla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (O'Driscoll ve Randall, 1999: 198). İşe bağlanma, insanların sahip oldukları enerjiyi harcamalarına, çalışma ve örgütsel rollerinde ellerinden gelen her şeyi yapmalarına neden olan arzu edilir bir özelliktir (Kahn, 1990: 704).

İşe bağlanma, yalnızca işçilerin, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışını, örgüte duygusal bağlılığı, iş tanımının ötesinde gönüllü faaliyetleri ve örgütsel kararlara katılımı arttırmakla kalmaz, aynı zamanda işten ayrılma isteğini de azaltır (Saks, 2006: 607).

2.2.2. Mesleğe Bağlılık

Bağlılık literatürü incelendiğinde, mesleğe bağlılık kavramının ilk kez Greenhaus (1971) tarafından "bireyin meslek olgusunu yaşamında önemli olarak algılaması" şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Bununla beraber, kavramın günümüzdeki anlamda tanımlanması, beş faktörlü bağlılık modeliyle Morrow (1983) tarafından gerçekleştirilmiştir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 36; Bakan, 2011: 14). Mesleki bağlılığı, kariyer bağlılığı olarak ele alan Blau tanımında, "bir bireyin inanç ve davranışsal niyetleri de dahil olmak üzere işine veya mesleğine karşı tutumu" şeklinde ifade etmiştir (Blau, 1985: 278; Blau vd., 1993: 311). Burada, mesleğe ve işe ilişkin tutumlar istikrar, gözetim, meslektaşlar veya çalışma koşulları gibi daha dinamik konulara duyulan memnuniyetsizlik nedeniyle, kısmen gönüllü olarak iş değiştiren bireylerin fikrine dayanmaktadır; ancak çoğunlukla birey mesleğinde kalmayı hala sürdürmektedir (Blau, 2009: 117).

Lee ve arkadaşları (2000) mesleklerine güçlü bir bağlılık duyan kişilerin bu mesleğe karşı olumlu duygularla güçlü bir şekilde özdeşleşeceğini ve bu mesleğe yönelik olumlu duygular yaşayacağına dikkat çekmektedir. Böylece, mesleki bağlılığı, "bir birey ile mesleği arasındaki, bu mesleğe duyulan duygusal tepkiye dayanan psikolojik bağlantı" olarak tanımlamıştır (Lee vd., 2000: 800). Bir başka tanımda ise mesleki bağlılık, "mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi" olarak tanımlanmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 36).

Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından yapılan araştırmada, mesleki bağlılığın, örgütte tutma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütle ilgili sonuç değişkenlerine örgütsel bağlılığın ötesinde katkıda bulunduğu görülmüştür (Meyer vd., 1993: 548), bu nedenle, kuruluşların, örgütsel bağlılığı zayıflatma korkusu olmadan mesleki bağlılığı teşvik çabalarından istifade etmesi mümkün olabilir (Meyer vd., 2002: 38).

Mesleğine karşı bağlılık duygusu yüksek olan kişiler, seçtikleri mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olanlardır. Mesleğini özümseyen, bu meslek grubunun mensubu olmaktan gurur duyan, mesleki etiğe önem veren kişiler, mesleğin gerektirdiği özellikleri taşıyor anlamına gelir. Meslekle ilgili olumlu ve olumsuz algılar, bahsedilen niteliklerin varlığını ve yokluğunu ortaya koyabilmektedir. Bu nedenle, mesleki bağlılık kavramı, ekonomik ve sosyal refah açısından önemlidir (Şişman ve Acat, 2003: 239; Kaya ve Zerenler, 2014: 53).

2.2.3. Kariyer Bağlılığı

Hall (1971: 59). kariyer bağlılığını, seçilen bir kariyer doğrultusunda çalışmak için bireyin sahip olduğu motivasyonunun gücü olarak tanımlamıştır. Bu tanım motivasyon ve hedefin belirli bir kariyer alanındaki başarısı üzerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla, tüm kariyer alanları veya rollerine bağlılığın işe bağlılıktan ya da birinin örgütüne bağlılığından ayırt edilmesi gerekir. Bu üç bağlılık biçimi genellikle birbiriyle ilişkilidir, ancak teorik açıdan farklıdır ve genellikle farklı neden ve sonuçlara sahip olabilirler (Blau, 1985: 277).

Goulet ve Singh (2002: 74) tarafından yapılan çalışmalarda, bireysel kategoride bağlılıkla ilgili bazı değişkenler üzerinde durulmuştur: "bireyin, işin kendisine bağlılığı" olarak tanımlanan işe bağlanma; "bireyin örgüte bağlılığı" olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Goulet ve Singh, 2002: 77); ve "çalışanların işlerine karşı olumlu duyguları" iş tatmini olarak değerlendirilmiştir (Goulet ve Singh, 2002: 79).

Bu üç değişken, kariyer bağlılığı ile pozitif yönde ilişkilidir; bu, bir kişi işine ve örgütüne bağlıysa ve bu pozisyonda yaptığı işten hoşlanıyorsa, o kişide yüksek düzeyde kariyer bağlılığının bulunması anlamına gelir. Ayrıca, "bireylerin toplumsal çevrelerinde hedeflere ulaşmak için kişisel gayret göstermeleri" olarak tanımlanan bir başarı değişkenine duyulan gereksinimin kariyer bağlılığını etkileyeceği sonucuna varılmıştır; çünkü, birey, "ihtiyaç ve hedefleri başarmaya daha fazla odaklanmış olsa da uzun vadeli bir çalışma yönlendirmesine ve planına sahip olacak ve kariyerine bağlı bir davranış sergileyecektir" (Goulet ve Singh, 2002: 79).

Greenhaus (1973), 28 maddelik üç alt boyuta ayrılmış bir "kariyer ihtişamı" ölçeği geliştirmiştir. Bu boyutlar: (1) işle ilgili genel tutum (değer ve iş odaklı öğeleri içerir), (ör., "İşinizden zevk almadıkça hayattan memnun olmanız zordur"), (2) mesleki planlama ve düşünce, (ör., "gelecekteki kariyerimi düşünmekten ve plan yapmaktan hoşlanıyorum") ve (3) işin göreli önemidir (katılımcının iş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihleri ifade etmesini gerektiren maddeleri içerir), (ör., "Ben seçtiğim işi sürdürmek niyetindeyim, hatta arkadaşlarımla eğlenmeme çok az fırsat verse bile") (Aktaran: Blau, 1985: 278).

"Kariyer motivasyonu" konulu bir incelemede London (1983), birtakım kişisel, çevresel ve kariyer kararları ve davranış faktörlerinin kariyer bağlılığını etkileyebileceğini ve/veya yansıtabileceğini belirtmiştir. London'ın (1983) kariyer motivasyonu teorisi, bireysel, durumsal ve kariyer kararları ve davranışları değişkenlerinin kariyer bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu belirleyicilerin üç tipi şunlardır (London, 1983: 620-624):

- ✓ *Bireysel değişkenler*: "Potansiyel olarak birinin kariyeriyle ilgili ihtiyaçlarını, çıkarlar ve kişilik değişkenleri olarak tanımladı. Bu boyutlar üç alanda toplanmıştır: kariyer kimliği, kariyer bilgisi ve kariyer esnekliği."
- ✓ *Durumsal değişkenler*: "Personel politikaları ve prosedürleri, liderlik tarzı, grup bağlılığı, iş tasarımı, kariyer geliştirme programları ve ücretlendirme sistemi" gibi çalışma ortamı faktörleri kariyer motivasyonunu etkileyebilir,
- ✓ *Kariyer kararları ve davranışları*: Alternatif eylem yolları üretmek, bunlar hakkında bilgi aramak, bilgiyi değerlendirmek, hedefleri belirlemek, kararlar vermek için çeşitli şekillerde davranmak ve kararlar almaktır. Bunlar çoğunlukla iş ve aile talepleri ile ilgilidir.

Özellikle, kariyer bağlılığını "kişinin uzmanlığına veya mesleğine karşı tutumu" olarak tanımlayan Blau (1985: 278), yaygın olarak kullanılan bir kariyer bağlılığı ölçeği geliştirmiş ve kariyer bağlılığının işe bağlanma ve örgütsel bağlılık gibi diğer iş tutumlarından ayrı olduğunu göstermiştir (Lee vd., 2000: 800).

2.2.4. Grup-Takım Bağlılığı

Geleneksel çalışmalar, grup bağlılığına, çalışma grubunun önemli bir özelliği olarak odaklanma eğilimi göstermiştir. Örneğin, Ellemers ve arkadaşları (1998: 571), yüksek derecede bağlanmış grup üyelerinin gruptaki tehditlerle karşı karşıya kaldıklarında diğer grup üyeleriyle dayanışma içinde olduklarını gözlemlemişlerdir. Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk (1999: 386), grup bağlılığının kişinin, sosyal kimliğine katkıda bulunan, algısal bileşen, değerlendirme bileşeni ve duygusal bileşenden (gruba duygusal bağlanma hissi) oluşan üç boyuttan biri olduğunu belirtmektedir.

Toplumsal kimlik teorisinin temel görüşü, insanların belirli bir sosyal grupla özdeşleştiği ölçüde, grup üyeliği açısından davranma eğilimleri göstereceğidir. Bu anlamda, sosyal kimlik, öncelikle gruba duygusal bağlılık hissini ifade etmek için kullanılır (Cohen, 2003: 36). Randall ve Cote (1991), çalışma-grubu bağlılığının öneminin, sosyal katılımı arttırmasından kaynaklandığını ve bunun bireyin örgütle

geliştirdiği toplumsal bağları güçlendirdiğini belirtmiştir (Fornes ve Rocco, 2004: 393).

Çalışanların hem çalışma grubuna hem de örgüte bağlı olması gerçeği göz önüne alındığında, bağlılığın odaklandığı alan açısından, çalışanların çalışma ortamındaki davranışları bakımından hangisinin daha etkili olduğu problemi çözülmelidir. Riketta ve Van Dick (2005: 494) genel olarak çalışma grubu bağlılığının örgütsel bağlılıktan daha güçlü olabileceğini savunmaktadırlar, çünkü bir sosyal varlık olarak çalışma grubu, günlük iş hayatında örgütten daha önemli olabilir ve bu nedenle işle ilgili davranışları daha sık veya daha doğrudan etkileyebilir. Dolayısıyla, çalışma grubuyla olan özdeşleşmenin veya bağlılığın daha yakınsal ve doğrudan bir belirleyici olması gerektiği ve örgütsel bağlılığın daha uzak bir faktör olduğu düşünülmektedir (Felfe ve Yan, 2009: 437).

Grubun olumlu görüntüsü ve ayırt edici özelliği, grupla özdeşleşmeyi teşvik eder ve grup üyelerinde benlik saygısı geliştirir. Grup üyeleri, ekip imajını iyileştirmek ve grubun başarısı adına daha kararlı ve özdeşleşmiş durumda olduğunda, ekstra çaba sarf ederek grubun başarısına katkıda bulunmaktadır (Felfe ve Yan, 2009: 437-438). Buna göre, Ellemers, "insanların kendi takımı adına bireysel gayret sarf etme istekliliğinin, takıma olan bağlılıklarıyla doğru orantılı olduğunu" belirtmiştir, ayrıca, bunun mutlaka bir bütün olarak örgüte gösterilen bağlılık seviyeleri ile ilgili olması gerekmemektedir" (Ellemers, 2001: 110).

2.3. Örgütsel Bağlılık Tipleri ve Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık araştırmalarında kavramın tanımı üzerinde tam bir uzlaşının sağlanamamasının en önemli sebeplerinden birisi olarak bağlılığın tek boyutlu bir kavram olmayıp, birden çok boyuta sahip yapısal bir karakteristiğinin olması gösterilmektedir (Bakan, 2011:75). Somers (2009: 80), bağlılık süreçlerinin önceden düşünülenden daha karmaşık olabileceğine işaret etmektedir. Şu açıktır ki, bağlılığın etkisi her çalışan için görecelidir ve bağlılık daha çok genel psikolojik duruma göre yaşanır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

Bağlılığın anlamını açıklığa kavuşturma çabaları iki ayrı yönde ilerlemiştir. Birincisi, tasvir etme girişimlerinde bağlılığın farklı şekillerde olabileceği, yani bir çalışan ve bir örgüt arasındaki ilişkiyi tanımlayan bağların niteliğinin değişebilirliğidir. İkincisi, bir çalışanın bağlandığı varlıklar arasında ayırım yapma çabalarını içermektedir (Meyer ve Allen, 1997: 8). Örgütsel bağlılık konusundaki ilk çalışmalar kavramı; özdeşleşme, katılım ve sadakati kapsayan tutumsal bir bakış açısına dayanan tek bir boyut olarak görmüştür (Porter vd., 1974: 604). Mowday ve arkadaşları ise örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki boyutlu olarak incelemiştir. Tutumsal bağlılık; bireylerin örgütle olan ilişkileri hakkındaki düşünme sürecine odaklanırken, davranışsal bağlılık; bireylerin bir örgütle nasıl kenetlendiği ve bu soruna nasıl değindikleri ile ilgilidir (Mowday vd., 1982: 26).

Meyer ve Allen (1984) başlangıçta örgütsel bağlılığı iki boyutlu, yani duygusal ve devamlılık olarak düşünmüştür. İlk boyutu, yani duygusal bağlılığı "örgütle özdeşleşme konusundaki olumlu duygular, bağlanma ve örgüte katılım" olarak, ikinci boyut olan devam bağlılığını ise "çalışanların, örgütten ayrılmakla ilişkilendirdikleri maliyetler nedeniyle örgütlerine karşı hissettikleri bağlanma derecesi" olarak tanımlamıştır (Manetje, 2009: 38).

Tablo 2. 1: Örgütsel Bağlılık Tipleri ve Yaklaşımları

Örgütsel Bağlılık Tipleri	**Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**
Davranışsal Bağlılık	Becker'in Yan Bahis Kuramı Salancik'in Yaklaşımı
Duygusal-Tutumsal Bağlılık	Etzioni Yaklaşımı Kanter'in Yaklaşımı O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Modeli
Çok Boyutlu Bağlılık Modelleri	Cohen'in İki Boyutlu Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen, daha sonraki çalışmalarında bağlılığın en az üç bileşene ayrılabileceğini savunarak (Meyer ve Allen, 1991: 61), üçüncü bir boyut olan ve

“sadakat kurallarının içselleştirilmesi ve / veya geri ödemeyi gerektiren iyiliklerin alınmasından kaynaklanan kalma zorunluluğunu” yansıtan normatif bağlılığı yapılarına eklemişlerdir (Meyer ve Allen, 1991: 83). Bu bağlamda örgütsel bağlılık tipleri ve yaklaşımları Tablo 2.1 de sunulduğu şekilde incelenmiştir.

2.3.1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütle kenetlenme süreciyle ve bu sorunu nasıl ele aldıkları ile ilgilidir. Davranışsal yaklaşımda, çalışanların, bir varlıktan ziyade belirli bir eylem biçimine (ör., bir örgütle istihdamı sürdürmek) bağlı oldukları düşünülmektedir. Bir davranışın (veya zihin kümesinin) geliştirilme ölçüsünün, bir eylem biçimine olan bağlılığın sonucu olduğu kabul edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 9). Bu yaklaşım, büyük ölçüde çeşitli sosyal psikologların çalışmalarına dayanır ve bir bireyin geçmişteki davranışının kendisini örgüte bağlama sürecine odaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık üzerine ilk çalışmaların çoğu Becker (1964) tarafından gerçekleştirilmiştir, o bağlılığı, çalışanların örgütle “yan bahisler” yapacakları bir süreç olarak tanımlamıştır (Mowday vd., 1982: 25).

Davranışsal bağlılık perspektifi, örgüt bağlamına genişletildiğinde aşağıdakileri akla getirmektedir. Çalışanlar, diğer şeylerin yanı sıra, kendi iradeleriyle örgüte katılmışlarsa, kararlarını kamuoyuna açıklamışlarsa ve kararlarından kolaylıkla vazgeçemezlerse bir örgütte kalma olasılığı daha yüksek olacaktır. Bu koşullar altında hareket ettikten ve örgütle devam etmeye “bağlı” olmanın gerçekleşmesi sonrasında, çalışanlar, örgüte duygusal bağlılık geliştirerek, geriye dönük olarak eylemlerini haklı çıkarmaya çalışacaklardır (Meyer ve Allen, 1997: 49).

Mowday ve arkadaşları (1982: 205), sorumluluk hissini arttıran koşullar altında davranışın tutumları şekillendirmede araç olduğunu ve bunun da sonraki davranışları etkileyebileceğini savunuyordu. Fedakârlık, devamlılık ve kaygılı olma nitelikleri davranışsal bir diziyi karakterize ettiğinde, yani bağlılık söz konusu olduğunda, yayılan davranış, istikrarlı, uzun vadeli ve çevresel ihtimallerden bağımsız hale gelmekteydi (Wiener, 1982: 421). Bu nedenle, örneğin, yüksek düzeyde yeterlilik gerçekleştiren çalışanlar bu seviyeye (davranışa) bağlı kalabilirler ve sonuç olarak

örgüte karşı daha olumlu bir tutum geliştirirler. Böyle bir tutum, bir kez geliştiğinde, gelecekte yüksek bir performans seviyesinin devam etmesini sağlayabilir (Meyer ve Allen 1991: 78).

Bununla birlikte, devam eden çalışma sürecinde örgütte hem sorumluluklarını hem de yatırımlarını arttıran bireyin (Bakan, 2011: 92), örgüte bağlılığının geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmamasının belirlediği davranışsal bağlılık tipinde, örgütten ayrılmanın maliyetinin kendisi için oldukça külfetli olacağını algılaması nedeniyle ayrılmak istemeyecektir (Balay, 2000: 25). Davranışsal bağlılık konusunda ortaya çıkan ve en yaygın olarak kabul edilen yaklaşımlar Becker (1964) "yan bahis" ve Salancik (1977) tarafından önerilen yaklaşımlardır.

2.3.1.1 Becker'in Yan Bahis Kuramı

Yan bahis olarak tanımlanan bu örgütsel bağlılık teorisi, Howard Becker'in (1960) "Notes on The Concept of Commitment" makalesindeki ilkel düşüncesine dayanmaktadır. Bu yaklaşım, örgüt ile birey ilişkisi açısından örgütsel bağlılık ile ilgili kapsamlı bir kavramsal çerçeve çalışmasının ilk girişimlerinden birisidir (Cohen, 2007: 338; Weibo vd., 2010:11).

Örgütsel bağlılık, Becker (1960:32) tarafından iki sınıfa ayrılarak incelenmiştir; birincisi bağlılığın merkezi, ikincisi ise bağlılığın kaynağıdır. Bağlılığın merkezi, bağlılığın örgüt içindeki hedefini ifade eder. Yani, örgütün tümüne, bir grup veya bireye bağlılık söz konusu olabilir. Bağlılığın kaynağında, tarafların bahisleri söz konusudur. İşgören, bir davranışı sonlandırdığında, kaybedebileceği önceki yatırımları düşüneceğinden, mevcut davranışlarını devam ettirme eğiliminde olacaktır (Becker, 1960:36).

Becker, bağlılığı, "bir kişi, bir yan bahis yaparak, ikincil menfaatlerini tutarlı bir faaliyet dizisi ile ilişkilendirdiğinde ortaya çıkar" şeklinde ifade etmektedir (Becker, 1960: 32). "Yan bahis" terimi, Becker (1960) tarafından, çalışanın örgütten ayrılması durumunda kaybedilecek, birey tarafından değer verilen yatırımların birikimini temsil etmek için kullanılmıştır. Eğer birey işinden ayrılırsa "yan bahis" yatırımlarını hemen hemen hiç talep edemeyecektir (Cohen, 2007: 338; Weibo vd., 2010:13). Bu yan bahis

kavramı, daha önceki ilgisiz veya gereksiz eylemleri ve ödülleri belirli bir faaliyet çizgisine bağlayan ve bireyin gelecekteki davranışlarında özgürlük derecesini kaybetmesi şeklinde bir süreci temsil eder (Mowday vd., 1982: 25). Bireyler "yan bahisler" yaparken muhtemelen devamlılık bağlılığı gelişir veya bir eylemin seyrine devam etmeyerek yatırımları kaybedilir (Meyer vd., 2002: 42).

Becker'in (1960: 36) teorisine göre, çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkide çalışanlara taahhüt edilen ekonomik değişim bir sözleşmeye dayanmaktadır. Taahhütler, tamamen veya kısmen gizlidir, çünkü "yan bahis" denilen yatırımlar belirli bir organizasyonda süreklilik sağlanarak gerçekleştirilmektedir (Cohen, 2007: 338). Bu anlamda, bireyler bir organizasyona bağlı olurlar, çünkü yan bahisler veya gömülü maliyetler (ör., emeklilik fonu) vardır, kuruluşa yatırım yapılır ve kendilerini buradan ayırmayı "göze alamazlar" (Mathieu ve Zajac, 1990: 172).

Konuyla ilgili Becker'in (1964) şunu ifade etmektedir; "*Yeni bir iş, kişiye daha yüksek maaş ve daha iyi çalışma koşulları sunsa bile, o kişi iş değiştirmeyi reddederse, onun kararının bağlılık sonucu olduğundan şüphelenmeliyiz, gelir ve çalışma koşullarından farklı diğer ödüller onu şimdiki işine bağlı hale getirmiştir ve bu yüzden iş değiştirmesi onun için çok acı verici olacaktır*" (Becker, 1964: 50; Aktaran: Mowday vd., 1982: 25).

Becker'in (1960) yaklaşımı örgütsel bağlılık ve çalışanların gönüllü işten ayrılma davranışı arasında yakın bir bağlantı olduğunu iddia etmektedir. Aslında, gönüllü ayrılma, örgütsel bağlılığın tanımlanmasında önemli bir belirleyicidir. Bu iddia Becker'in teorisini takip eden araştırmacılar tarafından da desteklenmektedir (Ritzer ve Trice,1969; Alutto, Hrebiniak ve Alonso, 1973; Aktaran: Weibo vd., 2010:13).

Becker'e (1960: 36-38) göre, bireyin yan bahis beklentileri; genelleştirilmiş kültürel beklentiler (toplumun beklentileri), örgütsel bürokratik düzenlemeler, sosyal konumlara bireysel uyum ve sosyal (yüz yüze) etkileşimlerden oluşmaktadır. Belirli bir zaman süresince tahakkuk etmiş maliyetlerin, bireyin istikrardan vazgeçmesini daha da zorlaştıracağını, bu yatırımları kaybetme tehdidinin, bunların yerine geçecek

veya bunları telafi edecek alternatiflerin yokluğu nedeniyle çalışanın hareket tarzının örgüte üyeliğini sürdürmek olacağı ve kişiyi örgüte bağlayacağını ileri sürmüştür.

2.3.1.2. Salancik Yaklaşımı

Salancik'e (1977) göre bağlılık, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanır. Örgüt üyesinin, işyerinde gerçekleştirdiği önceki davranışlarında tutarlılık göstermesidir. Başka bir deyişle, bireyin davranışsal eylemlerine bağlanması ve bu eylemlerle faaliyetlerini sürdürme ve sonuçlarını takip etme inancıdır (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 598; Meyer ve Herscovitch, 2001: 302; Kline ve Peters, 1991: 194). Bu tür davranışlar, bireylerin alternatif eylem yöntemlerinden vazgeçmeleri ve kendilerini bağlamayı seçtikleri örgütteki gömülü maliyetleri temsil eder (Mowday vd., 1979: 225). Birey, bunlar arasında bir uyumsuzluk durumuyla karşılaşırsa gerilim kaçınılmaz olacaktır. Buna karşılık, uyumluluk ise örgütsel bağlılığı yükseltecektir. İşgörenler, davranışları ve tutumları arasında bir tutarsızlık sezerlerse, sıklıkla kendini buna inandırmak ve haklılığını ispatlamak için savunma durumuna geçer. Bireyin bunu yanlış olduğunu bilerek yapmasının sebebi, gerçekleştirdiği davranışın farkında olması ve bunun kendi inisiyatifiyle gerçekleşiyor olmasındandır (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 598; Meyer ve Allen, 1997: 9).

Salancik (1977) için, davranışın başlatılmasına ve devam ettirilmesine katkıda bulunan koşullar, çok ustaca ve bilinçli algılamanın ötesine geçebilir. Dahası, maliyetlerin algılanması yerine, davranışsal bağlılık ile ilişkili olan psikolojik durum, eylemi sürdürme arzusuna veya bu eylemin amacına dikkat çekme eğilimindedir. Yani, doğru şartlar altında (ör., seçim özgürlüğü, hareketin değiştirilemezliği) bir örgüt için çalışmayı kabul etmek, istihdamı devam ettirme niyetiyle sonuçlanabilir, bunu takiben örgüte karşı davranışı haklı çıkaran olumlu bir tutum geliştirilir (Meyer ve Allen, 1991: 65).

Salancik'in (1977: 20) belirttiği gibi, "tutumları şekillendirme konusundaki bağlılığın gücü, bireylerin tutumlarını, yerine getirildiği durumlara uyacak şekilde ayarlamış olmalarından kaynaklanmaktadır" (Mowday vd., 1982: 25). Dolayısıyla, büyük bir şirkette 20 yıl çalışmış olan bir çalışanın, alternatif pozisyonlar karşısında

örgütte kalmayı haklı gösteren bir tutum geliştirmesi muhtemeldir. Kısacası, bir davranış kendine özgü tutumların gelişmesine ve kendiliğinden güçlenen bir döngünün ortaya çıkmasına sebep olur ve bunu takiben daha ileri seviyede davranışların ortaya çıkmasına yol açar. Sonuç olarak, birey, örgütle davranışsal ve psikolojik bağlantıları yavaş yavaş arttırır (Mowday vd., 1982: 26).

Salancik'e (1977) göre, davranışın açıklığı ve kesinliği, algılanan vazgeçilebilirlik (davranışın geri döndürülemezliği), irade (davranışı gerçekleştirmede isteklilik) ve kamusallık (kararın aleniyeti-açıklanması) bağlılığı etkileyen dört önemli özelliktir (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 599; Kline ve Peters, 1991: 194).

2.3.2. Duygusal-Tutumsal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın ikinci dönemi olan duygusal-tutumsal bağlılık yaklaşımı Porter ve arkadaşları (1974) tarafından ortaya atılmıştır. Bağlılığın odağı, somut yan bahislerden bir örgüte psikolojik olarak bağlanmak zorunda olmaya kaymıştır. Duygusal bağımlılık okulu "tutum-merkezli" bağlılığı, bir tür "ekonomik-sözleşme" olarak tanımlama girişimlerinde bulunmuştur. Çalışanın ayrılmasının engellenmesi sadece ekonomik faktörlere bağlı değil, aynı zamanda duygusal etkiler de söz konusudur ve belki bu durum, sonraki süreçlerde daha da önemli olacaktır (Weibo vd., 2010:13).

Porter ve arkadaşlarına (1974) göre, tutumsal bir bakış açısı, bir çalışanın ilgili kuruluşla olan ilişkisine ve özdeşleşmesine ilişkin olarak oluşturduğu psikolojik bağlılık veya duygusal bağlılığı ifade eder (Manetje, 2009: 37). Buchanan (1974: 533) duygusal bağlılığı, "bir örgüt üyesinin, örgütün hedefleri ve değerlerine, hedefler ve değerler ile ilişkili rolüne, tamamen araçsal değerler dışında, kendi iyiliği için, örgüte duygusal bir bağlanma" şeklinde açıklamıştır. Mowday ve arkadaşları (1979: 226) ise tutumsal bağlılığı "bir bireyin belirli bir organizasyonla olan özdeşleşmesinin göreli gücü ve belirli bir organizasyona katılımı" olarak tanımlamaktadır. Tutumsal bağlılık, kişilerin örgütle olan ilişkileri hakkında düşünme sürecine odaklanmıştır. Birçok yönden, bireylerin kendi değerleri ve hedeflerinin, kuruluşun değer ve hedefleriyle ne

derece uyumlu olduğunu düşünen bir zihin seti olarak kabul edilebilir (Mowday vd., 1982: 26).

Bağlılığı, iş tatminine alternatif bir yapı olarak geliştiren ve işten ayrılma niyetinin tahmin edilmesinde bağlılığın bazen iş tatmininden daha iyi olduğunu savunan Mowday, Steers ve Porter (1979: 226) bağlılığı birbiriyle ilişkili üç faktörle nitelendirmiştir:

a) Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul (güçlü kabul),
b) Örgüt adına önemli çabalar sarf etmeye isteklilik (bağlanma),
c) Örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir arzu (sadakat).

Bu tanım, bir kişinin ailesi ve arkadaşları gibi çevrenin diğer yönlerine bağlı olma olasılığını dışlamaz. Buna ek olarak, bir kuruluşa bağlı bir çalışanın bu niteliklerin üçünü de göstereceğini belirtir. Ayrıca, bir örgüte bağlı olmayan çalışan, bu nitelikleri göstermez ve bir örgüt, bir çalışanın tutumunun ölçülmesine dayalı olarak ayrılma niyetini öngörebilir (Zangaro, 2001: 15).

Örgütsel bağlılığı tutumsal bir yaklaşım olarak ifade eden bu görüş bağlılığı, "bir çalışanın belirli bir örgüt ve onun hedefleri ile özdeşleştiği ve örgütün amaçlarını kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini sürdürme arzusunda olma" durumu olarak tanımlamaktadır (Blau ve Boal, 1987: 290) March ve Simon'un (1958) teşvik-katkı modelinde belirtildiği gibi, bu bağlılık genellikle bireylerin kuruluştan aldığı belirli ödüller veya ödemeler karşılığında kendilerini örgüte bağladığı bir değişim ilişkisini kapsar (Mowday vd. 1979: 225). Bununla birlikte, örgütsel destek teorisi (Eisenberger vd. 1986: 501), çalışanların örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını açıklamaya yardımcı olabilir. Bu yaklaşım, çalışanlar tarafından, örgütün; çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamak ve onların artan çabalarını ödüllendirmeye hazır olup olmadığını değerlendirmek, çalışanların katkılarına ne kadar ödediğine ve refahına ne kadar önem verdiğine ilişkin genel inançlar geliştirildiğini (algılanan örgütsel destek) varsaymaktadır (Rhoades vd., 2001: 825).

Tutumsal yaklaşım araştırmaları, büyük oranda bağlılığın gelişmesine ve bu bağlılığın davranışsal sonuçlarına katkıda bulunan öncül koşulların tanımlanmasına

yönelmiştir (Meyer ve Allen, 1991: 62). Örneğin, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, liderlik, çocuk sayısı, çalışma süresi, ücret, ırk, cinsiyet, kariyer imkânları, profesyonellik, işten ayrılma isteği, kariyer bağlılığı, profesyonel davranışlar, örgütsel iklim, iş dizaynı, iş tatmini, stres, iletişim, işgücü devir oranı, iş performansı, rol belirsizliği, dağıtımcı adalet, devamsızlık, merkezileşme, kişisel önem ve örgütsel olmayan hedeflerin önemi gibi (Morrov, 1993; Aktaran, Bakan, 2011:79).

Duygusal-Tutumsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar başlığında; Etzioni Yaklaşımı, Kanter Yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı ve Meyer ve Allen'ın Örgütsel Bağlılık Modeli ayrı ayrı tanıtılmıştır.

2.3.2.1. Etzioni Yaklaşımı

Bağlılık tipolojisi geliştirmeyle ilgili ilk girişimlerden biri Etzioni (1961) tarafından gerçekleştirilmiştir. Etzioni, çalışanların, örgütün direktiflerine uyumu için daha büyük bir modeli temel alan bir tipoloji önermiştir. Örgütlerin bireylere karşı sahip olduğu güç veya yetki, çalışanların örgüte katılımının doğasında kök salmaktadır (Mowday vd., 1982: 23). Modelin, makro örgütsel bir teori olmasına rağmen, işgörenlerin örgüt içerisindeki bağlılıklarını kavramsallaştırmada uygun bir yönteme sahip olduğu iddia edilmektedir (Penley ve Gould, 1988, s. 45). Etzioni, örgütsel bağlılık yerine "örgütsel katılım" terimini kullanmış ve "ahlâkî katılım, hesaplamacı katılım ve yabancılaşma katılımı" boyutlarına dikkat çekmiştir (Mowday vd., 1982: 21; Zangaro, 2001: 15).

Ahlâkî katılım, örgütsel bağlılığın iki duygusal bakış açısından birini temsil eder. Etzioni, ahlaki katılım olarak adlandırdığı yapının sembolik bir uyumluluk yapısından kaynaklandığını öne sürmüştür. Bir çeşit örgütsel kimlik olarak düşünülebilir (Penley ve Gould, 1988: 46).

Hesaplamacı katılım, örgütle, daha hafif şiddette olumlu veya olumsuz bir ilişkiyi temsil eder ve çoğunlukla üyeler ve organizasyon arasında gelişen değişim ilişkisine dayanır. Yani üyeler, örgüte yaptıkları katkılar ile faaliyetler için aldıkları ödüller arasında yararlı veya eşitlikçi bir ilişki gördükleri için örgüte kendilerini adamaya başlarlar (Mowday vd., 1982: 21).

Yabancılaşma katılımı, ahlaki bağlılık gibi, örgüte karşı duygusal bir bağlılık şeklidir. Etzioni (1961), başlangıçta yabancılaşma katılımını, zorlayıcı bir uyum sisteminin yaygın olduğu bir hapishane veya askeri temel eğitim kampının özelliği olarak nitelendirmiştir (Penley ve Gould, 1988: 46). Örgüte yönelik olumsuz bir yönelimi temsil eden bu bağlılık, tipik olarak bireysel davranışın ciddi biçimde sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkar (Mowday vd., 1982: 23).

2.3.2.2. Kanter Yaklaşımı

Bağlılık, örgütsel gerekliliklerin ve kişisel deneyimlerin kesişiminde ortaya çıkan bir düşüncedir. Bir yandan, sosyal sistemler "ihtiyaçları" düzenli bir şekilde karşılamak için örgütlenirken; öte yandan, insanlar, kendilerini durumlara olumlu ve olumsuz, duygusal ve entelektüel olarak yönlendirirler. Sosyal düzenler insanlar tarafından desteklendiğinden, bu birlikteliklerin bir sorunu, örgütsel gerekliliklerin, aynı anda katılımcıların sisteme sadık, sevecen, adanmış ve itaatkâr bir biçimde olumlu olarak dâhil olacağı şekilde karşılanmasıdır. Dolayısıyla bağlılık, sosyal aktörlerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma istekliliğini ve kişilik sistemlerinin kendilerini temsil eden sosyal ilişkilere bağlanmasıdır (Kanter, 1968: 499).

Kanter'e (1968) göre, sosyal kontrol, grup bütünlüğü ve bir eylem sistemi olarak devamlılık (katılımcıları korumak) önemlidir. Sosyal kontrol, grup bütünlüğü ve devamlılık, potansiyel olarak çözümlerle analitik açıdan bağımsız üç ayrı problemdir. Bir çalışan, sistem üyeliğini devam ettirme kararlılığı sergileyebilir ancak onun kontrolünden bağımsız olarak, sistem kendi içinde sürekli sapma gösterebilir. Örneğin isyankâr bir genç, ebeveynlerinin kontrolünü reddedebilir, ancak aile sisteminden çıkmak istemez (Kanter, 1968: 500).

Kanter (1968), "sosyal eylem kuramına" (Parsons ve Shils, 1962) dayanarak, bilişsel, duygusal enerji ve değerlendirme yönelimlerinin, "kişilik sistemi ekseni bağlılığı" oluşturduğu ve bu kişisel yönelimlerin her birinin belirli bir sosyal sistem alanını destekleyebileceğini düşünmektedir. Olumlu biliş-devamlılığı, pozitif duygusal enerji-grup bütünlüğünü ve olumlu değerlendirme-sosyal kontrolü

destekleyebilir. Burada, çalışanların sisteme katılma bağlılığının, öncelikle, örgütte kalan üyelerin bilişsel yönelimlerini (devamlılık bağlılığını) içerdiğini öne sürülmektedir. Kazanç ve maliyetler düşünüldüğünde, katılımcılar, sistemden ayrılma maliyetinin kalmanın maliyetinden daha fazla olacağını keşfettiğinde: "kazançlar" çalışanların, katılımı devam ettirmeye zorlar (Kanter, 1968: 500).

Kanter (1968: 501), bir kişilik sistemi olarak, bireyi bir sosyal sistemle ilişkilendiren temel özellikleri kapsayan ve bir kişinin sosyal olarak örgütlenmiş davranış biçimlerini yerine getirme isteğine ilişkin ortaya çıkan bağlılık biçimlerini, "devam bağlılığı (*continuance commitment*)", "kenetlenme bağlılığı (*cohesion commitment*)" ve kontrol bağlılığı (*control commitment*) şeklinde sınıflandırmıştır.

Devam Bağlılığı, cezaya ve ödüllere, maliyet ve kazançlara göre hareket eden, uyumluluk benzeri, duygulardan etkilenmeyen toplumsal rollere olan bağlılıktır. Katılımın devamlılığı için bağlılık, bir bireyin olumlu bilişsel yönelimlerini güvence altına almayı, ödül ve maliyet açısından düşünüldüğünde, bireyin örgüte katılımı kârlı kabul etmesini teşvik eder (Kanter, 1968: 504; Mowday vd., 1982: 23; Meyer ve Allen, 1991: 65).

Kenetlenme Bağlılığı, bir kişinin hisleri ve duygusal kaynaklarıyla gruba bağlanması; duygusal tatmin, bütünleşmiş bir gruptaki tüm üyeler arasında özdeşleşme ve katılımdan kaynaklanmaktadır. Duygusal kenetlenme bağlılığı bir dizi sosyal ilişki bağlılığıdır. Örgütler genellikle, bir üyenin psikolojik olarak kenetlenmesine (yeni üyelerin açıklanması, üniforma veya rozet kullanımı) yönelik çeşitli etkinlikler yaparlar. Bütün bu çabalar, grup üyeleri arasında artan bir uyum geliştirilmesini ve dolayısıyla bağlılık taahhüdünün artırılmasını hedeflemektedir (Kanter, 1968: 507).

Kontrol Bağlılığı, ya da normlara bağlılık, bir kişinin olumlu değerlendirme yönelimlerini güvence altına alarak, onun simgesel ortamını yeniden tanımlamak ve böylece sistemin taleplerinin kendi kimliğine göre doğru kabul edilmesi ve otoriteye itaatin ahlaki bir gereklilik haline gelmesidir. Bir bireyin kişilik sistemi bir sosyal sistemin normlarına bağlıdır, hayatını düzene sokan ve anlam ifade eden daha yüksek bir sistemin emirlerini yerine getirdiğini kavramalıdır (Kanter, 1968: 510). Kontrol

bağlılığının bileşenleri, onur kırıklığı (olumsuz bir süreç) ve teslimiyettir (olumlu bir süreç).

2.3.2.3. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) teorileri çok boyutlu bir çerçeve üzerine inşa edilmiştir, bu çerçeve, bağlılığın örgüte yönelik bir tutumu temsil ettiğine ve tutumların geliştirebileceği çeşitli mekanizmalara sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu nedenle, Kelman'ın (1958) tutum ve davranış değişikliği üzerine yaptığı çalışmaya dayanan O'Reilly ve Chatman bağlılık teorisi, bağlılığın uyumluluk, özdeşleşme ve içselleştirme olarak nitelendirdikleri üç ayrı boyutta ele alınabileceğini savunmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001: 305).

O'Reilly ve Chatman (1986: 493), çalışmalarını iki temel amaç üzerine yapılandırmıştır. Birincisi, uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeye dayanan örgütsel bağlılığın boyutlarının ölçülmesini sağlayacak ölçekler geliştirmeye çalışmak, ikincisi ise Smith ve arkadaşlarını izleyen iki tür bağımlı değişken önermekti. Bu değişkenler; (a) bütün işgörenlerde, öngörülen davranışlar veya rollerin beklenmesi (ör., dakiklik) ve (b) doğrudan bir iş tanımında belirtilmemiş fakat örgütün yararına olan, bireyin ise doğrudan yararına olmayan olumlu sosyal eylemlerin veya fazladan rollerin gerçekleşmesi konusunu incelemekti.

Teorinin temel katkıları, yaklaşımın, bağlılık öncülleri ve bağlılık sonuçları arasındaki ayrım ve bağlanmanın sonuçları üzerine olmasıdır. O'Reilly ve Chatman (1986: 493), bağlılığı, örgüt için bir bireyin hissettiği bireysel içselleştirme derecesini, örgütün bakış açılarını veya özelliklerini yansıtan psikolojik bağ olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, bireyin örgüte olan psikolojik bağının aşağıdaki üç bağımsız faktörle belirlenebileceğini ileri sürmüştür:

a) Belirli dışsal ödüller için uyum ya da araçsal katılım,
b) Üyelik arzusuna dayalı özdeşleşme veya katılım,
c) Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu esas alan içselleştirilme veya katılımdır.

Bu farklılıklar bağlılığın ayrı boyutlarını temsil edebilir. Kavramsal olarak, O'Reilly ve Chatman, iki bağlılık süreci olan, araçsal değişim ve psikolojik bağlanma, arasında açık bir ayrım yapmışlardır. Değişim sürecini temsil eden uyum boyutu, örgüte biraz daha yüzeysel bir bağlanmaya yol açar. O'Reilly ve Chatman'a göre daha derin bağlanma, diğer iki boyut (yani özdeşleşme ve içselleştirme) tarafından oluşturulan psikolojik bağdan kaynaklanmaktadır (Cohen, 2007: 339).

Uyum, boyutunda, bireyin örgüte olan bağlılığı içtenlikle ve inanarak değil yüzeysel bir seviyededir (Cohen, 2007: 339; Bakan, 2011: 86). Tutum ve davranışların paylaşılan inançlar nedeniyle değil, sadece belirli ödüller kazanmak için kabul edilmesi durumunda uyum ortaya çıkar (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Uyum aşamasındaki örgütsel bağlılığın doğası gereği, çalışanlar, ödülleri örgütte kalma ihtiyacı ve hesaplayıcı devam bağlılığıyla ilişkili olarak değerlendirirler (Menatje, 2009: 45).

Özdeşleşme, çalışanların kalmayı istemeleri ve ilişkiden kaynaklanan yararlar sebebiyle örgüt adına gayret göstermeye istekli olmalarını temsil eder (Meyer ve Allen, 1991:76). Yani, çalışanların örgütle tatminkâr bir kendini tanımlama ilişkisi sürdürmek için başkalarının etkisini kabul ettiklerinde ortaya çıkar (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493; Meyer ve Herscovitch, 2001: 305).

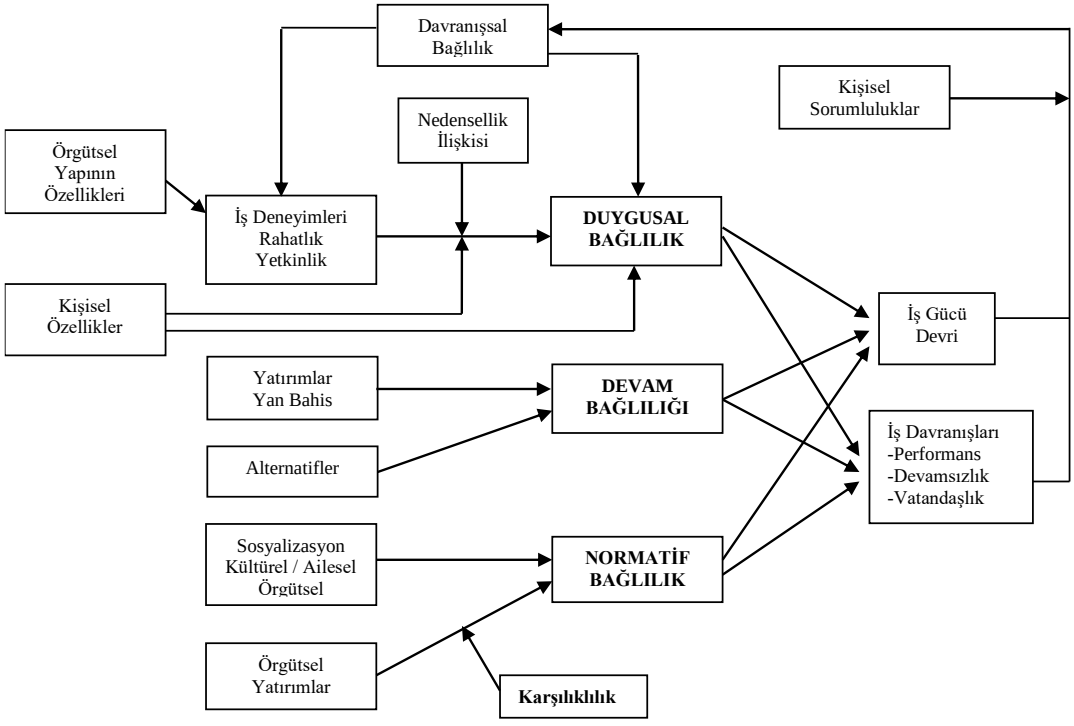
İçselleştirme, etkileşim kabul edildiğinde ortaya çıkar; çünkü uyarılan tutumlar ve davranışlar kişinin kendi değerleri ile uyuşur; yani, bireyin, grubun veya organizasyonun değerleri aynıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Dolayısıyla içselleştirme, çalışanların değerlerini paylaştıkları kuruluşlara bağlı kalmalarıdır.

O'Reilly ve Chatman'ın bir diğer katkısı örgütsel bağlılık sonuçlarıyla ilgili görüşleridir. Onlardan önceki bilim adamları (Becker, 1960; Porter vd., 1974) bağlılığın en önemli belirleyicisi olarak iş gücü devrini vurgulamakta iken, O'Reilly ve Chatman, psikolojik bağlanmanın, bağlılıkla ilgili olabilecek "örgütsel vatandaşlık davranışı" gibi diğer davranışlarla sonuçlanabileceğini ileri sürmüştür (Weibo vd., 2010:14).

2.3.2.4. Meyer ve Allen'ın Örgütsel Bağlılık Modeli

Bilim adamları tarafından, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ve perspektifleri açısından bir uzlaşmaya varılmamış olsa da Meyer ve Allen (1991: 67) tarafından önerilen üç-bileşenli örgütsel bağlılık modeli, örgütsel bağlılık araştırmaları içinde baskın bir çerçeve sağlamıştır. Meyer ve Allen (1984: 373) başlangıçta, örgüte duygusal bir bağlanma, özdeşleşme ve örgüte katılmayı ifade eden duygusal bağlılık ile örgütten ayrılmanın getireceği algılanan maliyetleri belirten devamlılık bağlılığı arasında bir ayrım yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. Daha sonra, örgütte kalmak için algılanan bir yükümlülüğü yansıtan ve Normatif bağlılık olarak adlandırdıkları üçüncü bir farklı bileşen önermiş ve bağlılığın üç tipini; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak belirlemiştir (Meyer ve Allen, 1991: 68).

Şekil 2.1: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 68

Şekil 2.1, bağlılığın üç bileşeni ile onların öncülleri, ilişkileri ve sonuçları olarak kabul edilen değişkenler arasındaki bağlantıların varsayımlarının bir özeti olarak

sunulmuştur. Şekil 2.1'in sol tarafında, duygusal, devam ve normatif bağlılığın gelişimini içeren, varsayılmış değişkenlerin genel kategorileri belirlen-miştir. Şekil 2.1'in sağ tarafında ise bağlılık sonuçları olarak kabul edilen değişkenler yer almaktadır.

Üç Bileşenli Modelin geliştirilmesindeki önemli gerekçelerden biri, bağlılığın her üç türünün işgücü devri ile olumsuz ilişkisi olmasına rağmen, işle ilgili diğer davranışların ölçülmesinde farklı ilişkilerin ortaya çıkacağı inancıdır (ör., katılım, rol performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı). Arzu edilen, bu iş davranışlarıyla duygusal bağlılığın güçlü bir olumlu ilişkisi olması durumudur, bunu takiben normatif bağlılık gelmektedir. Devam bağlılığının ise bu davranışlarla ilgisiz veya olumsuz ilişki içinde olması beklenmektedir (Meyer vd., 2002: 21). Bu üç yaklaşımın ortak noktası, "bağlılığın, (a) çalışanın örgütle olan ilişkisini tanımlaması ve (b) örgüte üyeliğe devam etme veya üyeliğe devam etmeme kararına etkileri bulunan psikolojik bir durum olduğu" görüşüdür (Meyer ve Allen, 1991: 67; 1993: 539).

Meyer ve Allen (1990: 3-4; 1991: 68), bir çalışanın bir örgütle olan ilişkisinin, bağlılığın her üç tipinin farklı derecelerini yansıtabileceğinden, bağlılığın türleri yerine bileşenleri olduklarını düşünmenin daha uygun olacağını savunmuştur. Çünkü bir çalışan, hem bir örgüte güçlü bir bağlanma hem de kalma zorunluluğu hissedebilir. Diğer taraftan, çalışan, örgüt için çalışmanın keyfini çıkarabilir, ancak ayrılmanın ekonomik açıdan çok zor olacağını da kabul eder. Son olarak, bir çalışan, mevcut işvereniyle kalma arzusunu, ihtiyacını ve yükümlülüğünü önemli derecede tecrübe edebilir (Meyer ve Allen 1991: 67; 1997: 13). Bununla birlikte, Meyer ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan meta analizlerde, bağlılığın üç formunun birbirinin yanı sıra iş tatmini, işe katılım ve mesleki bağlılıkla ilişkili olduğu ve henüz tam olarak birbirinden tamamen ayırt edilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır (Meyer vd. 2002: 20).

2.3.2.4.1. Duygusal Bağlılık

Bir çalışanın kendi örgütü ve hedefleri ile olan duygusal bağlantısı, örgüte katılımı ve örgüt ile özdeşleşmesi olarak tanımlanır (O'Reily ve Chatman 1986: 492; Meyer ve Allen, 1993: 539; Mowday vd., 1997: 226). Porter ve arkadaşları (1974: 604)

duygusal bağlılığı üç faktör ile karakterize etmiştir; (1) "örgütün amaç ve değerlerine inanç ve kabul, (2) örgütü hedeflerine ulaştırmak için yardımcı olmaya ve fazladan çaba harcamaya odaklanma konusunda istekli olmak ve (3) örgüte üyeliği sürdürme konusunda istekli olmaktır. Duygusal bir seviyede bağlılığı olan çalışanlar, kişisel istihdam ilişkilerini örgütün amaç ve değerleri ile uyumlu olarak gördükleri için örgütte kalırlar (Manetje, 2009: 41).

Duygusal örgütsel bağlılığın gücü, bireyin örgüt hakkındaki beklentilerinin ve gereksinimlerinin gerçek tecrübeleri ile eşleştirilmesi ölçüsünde etkilenir. Bu bağlamda, Tetrick (1995: 589) duygusal bağlılığı "bir örgüt üyesi ile örgüt arasındaki değer uyumu derecesini ifade eden, değer birliğine dayalı bağlılık" olarak tanımlamıştır.

Duygusal bağlılığın geliştirilmesi özdeşleştirme ve içselleştirmeyi içerir. Bireylerin örgütlerine duygusal bağlılıkları öncelikle bir örgütle ödüllendirici bir ilişki kurma isteği ile özdeşleşmeye dayanır. İkincisi, içselleştirme yoluyla, bu, bireylerin ve örgütün dayandığı uyumlu hedeflere ve değerlere atıfta bulunur (Allen ve Meyer, 1990; Aktaran: Manetje, 2009: 42).

Meyer ve Allen'a (1996: 253) göre çalışanların üyeliklerini korumayı tercih etmeleri onların örgüte bağlılıklarının göstergesidir. Dolayısıyla, çalışanların örgütlerinde kalma nedeni onların bunu istiyor olmalarından kaynaklanır. Mowday ve arkadaşları (1982: 29) duygusal bağlılığın öncüllerini, personelin özellikleri, yapının özellikleri, işle ilgili özellikler ve iş deneyimleri olmak üzere dört kategoride ele almıştır (Meyer ve Allen 1991: 69).

Personelin özellikleri, konusuyla ilgili yapılan çalışmalar çeşitli kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki (ör., Angle ve Perry 1981; Glisson ve Durick 1988; Morris ve Sherman 1981; Morrow ve McElroy 1987; Mottaz 1988; Pierce ve Dunham 1987; Steers, 1977) etkilerini incelemiştir. İncelenen kişisel özellikler, yaş, görev süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, ırk ve çeşitli kişilik faktörlerini içermektedir.

Rol performansı, bağlılığı etkileyebilecek bir potansiyele sahiptir. Bunu en az üç iş rolü ile gerçekleştirir. Bunlar; işin kapsamı veya zorluğu, rol çatışması ve rol

belirsizliğidir. Yazındaki bazı çalışmalarda, rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yükünün bağlılıkla ters orantılı olduğu bulunmuştur. Rolün açıklığı ve zorluk derecesi yüksek işlerde ise çalışanın bağlılığı üzerinde olumlu etki yaratacağı iddia edilmiştir (Mowday vd., 1982: 30).

Örgütsel yapı, nispeten az sayıdaki çalışmada bağlılığa etkisi araştırılmıştır ve çalışmalarda yapının bağlılık sonuçlarını etkilediği (Cummings ve Berger, 1976) tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık, karar alma sürecinin yerinden yönetilmesi ve politika ve prosedürlerin biçimlendirilmesiyle ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1991: 70). Yapının kişisel değişkenler ve rolle ilgili değişkenlerle nasıl birleştirildiği ve bireylerin kendilerini örgüte bağlamak için onu en iyi şekilde nasıl gördüklerini etkilemektedir (Mowday vd., 1982: 34).

İş deneyimleri, bir çalışanın örgütle birlikte çalıştığı süre içerisinde ortaya çıkan deneyimleri temsil eder. Bunlar önemli bir sosyalleştirme kuvveti olarak görülmekte ve örgüte psikolojik bağlanmanın ne ölçüde oluştuğu konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Sheldon (1971: 143) ve Buchanan (1974: 533), sosyal etkileşim ne kadar yüksek olursa bireyin örgütle o kadar yüksek sosyal ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak böyle bir durumda çalışan işverene daha da bağlı hale gelecektir (Mowday vd., 1982: 35).

2.3.2.4.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanın sahip olduğu "devredilemez" yatırımları nedeniyle örgütte kalma isteğidir. Devredilemez yatırımlar, emeklilik, diğer çalışanlarla ilişkiler veya örgütle ilgili özel şeyleri içerir. Devam bağlılığı aynı zamanda istihdam süresi veya çalışanların örgüte özgü olduğunu algıladıkları faydalar gibi faktörleri de kapsar (Reichers, 1985: 467).

Devam bağlılığı, duygusallık olmaksızın, ceza ve ödül, maliyet ve kâr gibi benzer uyumluluklara göre ortaya çıkan sosyal rolleri ifade eden bağlılıktır (Kanter, 1968: 501). Meyer ve Allen (1997: 33), işverenleriyle genellikle devam bağlılığını paylaşan çalışanlar için örgütten ayrılmanın daha güç olduğunu vurgulamaktadır.

Çalışanlar tarafından algılanan örgütten ayrılma maliyetlerini yansıtmasından dolayı, bu maliyetleri arttıran her şey devam bağlılığına bir öncül olarak kabul edilebilir.

Örgüte olan birincil bağlantıları devam bağlılığına dayandırılan çalışanlar bunu yapmak zorunda oldukları için örgütte kalırlar (Meyer ve Allen, 1991: 67). Best (1994: 71), "alternatiflerin bulunabilirliği az olduğunda ve yatırımların sayısı yüksek olduğunda örgütsel devam bağlılığının bağlılık biçimleri arasında en güçlüsü olacağını" belirtmektedir (Menatje, 2009: 40). Ayrıca, bu iddia, daha iyi alternatifler verildiğinde çalışanların kuruluştan ayrılabileceği görüşünü desteklemektedir.

Meyer ve meslektaşları (2002: 39) duygusal, devam ve normatif bağlılığın öncülleri, sonuçları ve birbiriyle ilişkileri açısından karşılaştırdıkları çalışmalarında, yüksek devamlılık bağlılığı olan çalışanların, duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ne olursa olsun işlerinden ayrılmakla karşılaşacakları maliyetlerden kaçınmak için çalıştıkları örgütte kalma niyetinde olacakları sonucunu elde etmiştir. Ancak bunun tam tersi her zaman için doğru değildir. Devam bağlılığının düşük olması, duygusal ve normatif bağlılık düşük olmadığı sürece, daima işten ayrılma niyetine neden olmaz.

2.3.2.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, örgüt çalışanlarının görev ve yükümlülük algıları doğrultusunda örgütte kalmaları gerektiği inancını temsil eder. Meyer ve Allen (1996: 253; 1997: 11) normatif bağlılığı "istihdamı sürdürme yükümlülüğü" olarak tanımlamıştır. Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar, yapılması gereken doğru ve ahlaki şeyin bu olduğuna inandıkları için örgütte kalmaya devam edeceklerdir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bolon (1997: 226) normatif bağlılığı, "bir işgörenin, işyerine karşı yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğu olduğu hissine inanması" olarak ifade etmektedir. Bolon'un yapmış olduğu tanım, Meyer ve Allen'ın yaklaşımını desteklemektedir.

Normatif bağlılık modelinin, örgütlerde bireysel davranışın tam olarak açıklanabilmesi için kişisel ahlaka aykırılık gibi içselleştirilmiş normatif baskılar ve bir kişinin örgüt misyonu, hedefleri, politikaları ve çalışma biçimi ile tutarlı içselleştirilmiş inançları olmak üzere iki temel dayanak noktası vardır. Birbirinden

bağımsız ödül veya cezalar gibi bir kez kurulan baskıların davranış üzerinde uzun süreli etkileri olabilmektedir (Wiener, 1982: 418). Normatif bağlılığın doğasının toplumdaki yetiştiriliş biçimimiz olduğu iddia edilmektedir. Bu bağlılık biçimi, evlilik, aile, din gibi diğer bağlılık şekilleri ile de açıklanabilir. Dolayısıyla, bunlardan birinin yerine istihdam konduğunda, çalışanlar örgüte karşı daha sıklıkla ahlaki bir yükümlülükleri olduğunu hissedecektir (Wiener, 1982: 423; Jafri, 2011: 21).

Normatif örgütsel bağlılığın gücü, örgüt ve üyeleri arasındaki karşılıklı zorunluluk konusunda kabul gören kurallar tarafından etkilenir. Karşılıklı yükümlülük, bir fayda sağlayan kişinin bir şekilde bunu ödemek için güçlü bir normatif yükümlülük veya kural altında olduğunu gösteren sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (McDonald ve Makin, 2000: 86). Bu çalışanların, çeşitli şekillerde kendilerine yatırım yapan kuruluşlarına borçlarını ödemek için sık sık yükümlü hissetmeleri ve örgütlerine bağlılığı, ahlaki bir sorumluluk olarak algılamaları anlamına gelir (Manetje, 2009: 44; Bakan, 2011: 103).

Meyer ve Allen (1997), bağlılığı olan bir çalışanı, "örgütte kalan, düzenli bir şekilde işe gelen, tam gün veya daha fazla emek veren, kurumsal varlıkları koruyan ve örgütsel hedeflere inanan birisi" olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışan, örgüte bağlılığı nedeniyle organizasyona olumlu katkıda bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 3). Meyer, Allen ve Smith'in (1993: 539) araştırmalarına göre, üç tip bağlılığın da bir psikolojiyi belirttiği ifade edilmektedir, "ya örgütle çalışan arasındaki ilişkiyi karakterize ederler ya da çalışanın örgüt ile devam edip etmeyeceğini etkilerler". Araştırma sonuçları göstermiştir ki, çalışanlar güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte devam edecektir, çünkü onlar, kendilerini normatif bağlılıkla örgütte kalmaya zorunlu hissetmektedir.

2.3.3. Çok Boyutlu Bağlılık Modelleri

Günümüzde, çalışanların bağlılıklarının çok boyutluluğunu kabul etmenin, bağlılığın iş davranışıyla olan bağlantılarını anlamada önemli etkileri olduğu ve bağlılığın öncülleri, ilişkileri ve sonuçlarının boyutlar arasında değişiklik gösterdiği iyi bilinmektedir (Gellatly vd., 2006: 332; Meyer vd., 2002: 21). Diğer bir deyişle,

çalışanların işle ilgili çok sayıda bağlılıkta bulunabileceği ve bağlılığın kendisinin çok boyutlu bir yapı olduğu kabul edilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 299).

Becker (1960) ve Porter'ın (1974) teorileri, tek boyutlu bağlılık yaklaşımları dönemini temsil ederken, 1980'lerden itibaren O'Reilly ve Chatman (1986) ile Meyer ve Allen'ın (1984) iki boyutlu yaklaşımları ortaya çıkmış ve önemli derecede kabul görmüştür. Bunların dışında farklı çok boyutlu yaklaşımlar da geliştirilmiştir fakat bu iki temel çok boyutlu yaklaşım kadar başarılı olamamıştır (Cohen, 2007: 339; Weibo, 2010: 14).

Kavramsallaştırılmasındaki farklılıklara ve örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapıya dönüştüğüne dair artan bir fikir birliği olmasına rağmen, deneysel araştırmaların büyük bir kısmı bağlılığın duygusal yönüne odaklanmıştır (Wasti, 2003: 304). Dolayısıyla, O'Reilly ve Chatman (1986), Meyer ve Allen'ın (1984) bağlılık yaklaşımları literatürde çoğunlukla duygusal-tutumsal yaklaşımlar içinde incelenmektedir. Bu çalışmada da aynı yol izlenmiş ve çok boyutlu yaklaşımlar olmasına rağmen duygusal-tutumsal bağlılık başlığı altında incelenmiştir. Yakın dönemde ortaya çıkan çok boyutlu bağlılılık yaklaşımlarından en önemlisi Aaron Cohen (2007) tarafından geliştirilen iki boyutlu bağlılık modelidir.

Mowday, Porter ve Steers (1982), bağlılık ve davranış niyetleri arasındaki ayırımı geliştirerek tutum ve bağlılık davranışı arasındaki farklara dikkat çekmiştir. Mowday ve arkadaşları, bağlılık eğiliminde, örgütle ilişkiler hakkındaki düşüncelerin bireysel bir sürece bağlı olduğuna odaklanılması gerektiğini savunmuştur. Birçok yönden, bireylerin kendi değer ve hedefleriyle örgütünkileri ne ölçüde örtüştürülebileceği konusu, zihinsel bir fikir olarak düşünülebilir. Bu nedenle, davranış bağlılığı, bireylerin belirli bir örgüte "bağlanma" süreci ile ilişkilidir (Cohen, 2007: 342).

Meyer ve Allen (1997) tarafından bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların bu kavramsallaştırma ile arasındaki fark zaman çerçevesidir (Cohen, 2007: 337). Zaman boyutunu takiben, bağlılığın doğasında giriş öncesi ve giriş sonrası olmak üzere iki boyutun olduğundan bahsedilmektedir. Boyutlardan birincisi, bağlılığın motivasyon

sürecinin bir parçası ve aralarında güçlü bağların olduğunu ileri sürmektedir. İkinci boyut ise kişinin erken bir sosyalleşme ya da deneyimlerinden kaynaklanan normatif ya da duygusal bir bağlılık süreci olarak görülmektedir. Cohen, ayrılmanın maliyetinden (devam bağlılığı), örgütte kalmanın faydalarına (araçsal bağlılık) kadar bağlılığın kavramsallaştırılmasında geçmiş zorlukları silmeye çalışmıştır. Bağlılığın araçsal biçimi, bir alt düzey bağlılık düzeni olarak tarif edilebilirken, normatif ve duygusal olanlar, daha yüksek bağlılık olarak karakterize edilebilir. Alt düzey bağlılık düzeyine karşılık, yüksek düzey teriminin kullanımı ile ilgili ayırımlar endüstriyel psikoloji ve yönetim bilimi gibi diğer yapılarda da kullanılmıştır (Cohen, 2007: 344).

Cohen örgütsel bağlılığın iki boyutlu olduğunu savunmaktadır. Birinci boyut araçsal, ikincisi ise duygusal boyuttur. Cohen'in örgütsel bağlılık modeli, bağlılığın zamanlaması ve bağlılığın temelleri olmak üzere iki boyut önermektedir. Bağlılığın zamanlaması, örgüte girişten ve örgütsel bağlılıktan sonraki gelişme ve örgüte girişten ve örgütsel bağlılıktan önceki gelişme arasındaki bağlılık eğilimleri ayrımıdır. İkinci boyut, bağlılığın temelidir, psikolojik bağlanmaya dayalı bağlılık ve araçsal bağlanmaya dayalı bağlılık arasında bir ayrım yapar (Cohen, 2007: 337).

Cohen (2007: 342) tarafından geliştirilen teorinin zaman boyutu çalışanların bağlılıkla ilgili bazı tutumları olmaksızın bir örgütte işe başlamayacaklarını iddia etmiştir. Bu nedenle, niyetler, bağlılık davranışı için belirleyici olabilir. Ancak, bu niyetler, sosyalleşme sürecinde geliştirilmiş ve kişisel inançlar, değerler, iş ve önceki deneyimlerle ilgili beklentilerce etkilenmiş bağlılığın genel algılarıdır. Çalışmalarda bağlılık eğilimi, bu tutumları temsil eder. Bu kavram, Mowday (1982) tarafından geliştirilmiş, Pierce ve Dunham (1987) ve Lee, Ashford, Walsh ve Mowday (1992), tarafından incelenmiş ve bir organizasyona giriş sonrası sürecin, örgütte bağlılığın geliştirilmesi sürecini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Cohen, 2007: 342).

Cohen'in yaklaşımı önceki yaklaşımları temel alan bir örgütsel bağlılık teorisi olmasına rağmen birkaç potansiyel avantaja sahiptir. Bunlardan birincisi, diğer kavramları karakterize eden davranışsal niyetler ve sonuçlarla çakışmayı önlemek için salt tutumsal bir yaklaşım gerektirir. İkincisi, Cohen'in teorisi, araştırmanın desteklediği bağlılığın, kişinin örgütsel kariyerinde farklı zaman aralıklarında farklı

anlamları olduğuyla ilgili gerçeği kabul eder. Sonuç olarak, örgüte girmeden önce geliştirilen bağlılık eğilimi ile girişten sonra gelişen örgütsel bağlılık arasında bir ayrım yapılır. Üçüncüsü, teori motivasyon kuvvetini veya bağlılığın arkasındaki temelleri vurgular. Bağlılığın iki boyutundan biri olan araçsal bağlılık, devam eden bir değişim sürecinin parçasıdır. Dördüncüsü ise teoride duygusal bağlılık en yüksek ve en kapsamlı bağlılık olarak vurgulanmaktadır (Cohen, 2007: 347).

Cohen'in önerdiği teori, örgütsel ve insan kaynaklarıyla ilgili sonuçlar içerir. Bunlardan ilki, örgütler, bağlılık eğilimi ve giriş sonrası bağlılık arasındaki farkı düşünmelidir. Bir adayın örgüte girdikten sonra güçlü bağlılık düzeyleri geliştirme ihtimalini değerlendirmek için bağlılık eğilimi ölçümleri kullanılabilir. Daha yüksek düzeyde bağlılık eğilimi bulunanlar, daha düşük bağlılık eğilimine sahip olanlara göre bağlılığın artırılmasını hedefleyen daha az örgütsel sosyalizasyon ve eğitim programlarına ihtiyaç duyacaktır. Bu bağlamda, normatif bağlılık eğilimi ve araçsal eğilim arasındaki fark da pratik sonuçlar bakımından önemlidir (Cohen, 2007: 352).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bugüne kadar ki mevcut araştırmalar temel alındığında, bağlılığı olan işgücüne sahip olmanın, örgüt açısından önemli avantaj ve dezavantajlar getirdiği sonucu elde edilmiştir. Bağlılığın olumlu ya da olumsuz olması ve bağlılık düzeyinin yüksek ya da düşük olması bu avantaj ve dezavantajların ortaya çıkmasını ve gücünü etkiler.

Örgütsel bağlılık, çalışanları kendi örgütleriyle ilişkilendiren en iyi psikolojik durum olarak düşünülür. Bu durumun doğası çok yönlüdür (Meyer ve Allen, 1997: 23). Örgütsel bağlılığın sonuçları incelendiğinde, en güçlü ilişkilerin davranışsal sonuçlarla bağlılık arasında kurulduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, bağlılık ve iş başında davranış arasındaki bağlantıyı incelemek için yapılan araştırmalar karmaşık sonuçlar vermiştir (Meyer ve Allen, 1991: 73). Bu karmaşık sonuçların elde edilmesinin sebepleri incelendiğinde; kültürel, coğrafi, demografik faktörler ve yıllar itibariyle araştırmalarda kullanılan ölçüm yöntem ve tekniklerindeki değişim önemli etkenler olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmalarda elde edilen bu farklı sonuçların bazıları aşağıda incelenmiştir.

2.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Performans, geniş bir şekilde tanımlandığında, örgütsel amaçların başarılmasının yanı sıra kaynakların verimli kullanılması açısından etkililiği ifade eder. Mathieu ve Zajac (1990: 184), örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının, bazı durumlarda gelişmiş iş performansı ile ilişkili olabilse de çoğunlukla bağlılığın performans üzerinde nispeten az etkisi olduğu görüşündedir. Bu durumdan birtakım faktörler sorumlu olabilir (Mathieu ve Zajac, 1990: 184). Özellikle, çalışan motivasyonunun çağdaş teorilerini takip ettiğimizde performans; motivasyon seviyesi, rol açıklığı ve yeteneğinden etkilenir. Mowday ve arkadaşlarına göre, bağlılık gibi tutumlardan sadece gerçek iş performansının bir yönünü etkilemesi beklenebilir. Bu nedenle, güçlü bir bağlılık-performans ilişkisi beklenmemektedir. Buna rağmen, bir çalışanın işte sergilediği çaba miktarını etkilemesi bakımından bağlılık beklenmektedir ve bu çabanın gerçek performans üzerinde bir etkisi olmalıdır (Mowday 1982: 36).

Locke ve meslektaşlarının (1988: 30) araştırma bulguları, teşvik ve ödüllerin davranışsal bağlılığı etkilediğini, bunun da daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve performansa neden olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bireylerin rekabet ortamında daha yüksek amaçlara bağlanmalarının, performansı önemli ölçüde arttırdığı belirlenmiştir. Ulaşılması daha zor olarak algılanan amaçlar işgörende, düşük örgütsel bağlılık, gerginlik, moral düşüklüğü ve düşük performans yaratmakta; ulaşılması daha kolay amaçlar ise işi yavaşlatmaya neden olmaktadır. Bununla birlikte, kendi kendine yetme algısı yüksek bireylerin, kişisel olarak belirlediği amaçlara bağlılığını etkileyerek başarı beklentisini ve performansı arttırmaktadır (Locke vd., 1988: 32; Balay, 2000: 140).

2.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı Katz ve Kahn (1966) tarafından, bir örgütün faaliyetlerinin etkin şekilde yerine getirilebilmesi için, çalışanların, teşvik ve yaptırımları dikkate almaksızın gerekenden daha fazla çabayı gönüllü olarak sarf etmesi görüşüne dayanmaktadır (Yıldız ve Akgemci, 2011: 73). Organ ve arkadaşları örgütsel vatandaşlık davranışını, “biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan veya

açıkça tanınmayan ve örgütün etkin işleyişini teşvik eden isteğe bağlı bireysel davranışlar" olarak tanımlamaktadır (Organ vd., 2006; Aktaran: Tanaka, 2013: 6).

Smith, Organ ve Near (1983) tarafından, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan bir çalışmada, psikolojik bağlılığı basit uyumdan çok daha öteye dayanan örgütsel üyelere sahip olmanın öneminin altı çizilmiştir. Örgütlerde yaşanan birçok kritik davranışın iş birliği, fedakârlık ve çalışanların ödüllendirilmeden kendiliğinden yapmış oldukları yardıma dayandığını belirtmektedirler (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Bağlılık ve özdeşleşme, bireylerin ekstra örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine ve meslektaşlarına aktif olumlu katkılar yapmaya teşvik eder ve zararlı davranışlarla meşgul olmaktan kaçınmalarını sağlar (Fornes ve Rocco, 2004: 393).

Literatürde, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi doğrudan ölçen birçok çalışma mevcuttur (ör., O'Reilly ve Chatman, 1986; Motowidlo, 2000; Meyer ve Herscovitch, 2001: Meyer vd., 2002; Gellatly vd., 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal ve normatif bağlılık ile beklendiği gibi, pozitif yönde bir ilişki gösterirken, devam bağlılığı ile arasında ilişki bulunamamıştır (Meyer ve Herscovitch, 2001: 311). Meyer ve arkadaşları (2002: 37) tarafından yapılan diğer bir çalışmada farklı olarak devam bağlılığıyla sıfıra yakın (,04) çok düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer bir çalışma gerçekleştiren Gellatly, Meyer ve Luchak (2006: 336), duygusal ve devam bağlılığı ile olumlu bir ilişki tespit ederken, devam bağlılığı ile vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

2.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım

Çalışanların katılımı, örgüt ile ilişkisinde çalışanın sosyal kimliğini güçlendirerek duygusal bağlılığı arttırır. Çalışanlar örgütün geleceğine rehberlik edecek kararlara katıldıklarında kendilerini onun bir parçası olarak hissederler. Çalışanların katılımı ayrıca sadakat yaratır, çünkü bu güç aynı zamanda örgütün çalışanlarına olan güveninin bir göstergesidir (McShane ve Glinov, 2010: 113).

Açıkçası, örgütsel katılım ve bağlılık yakından ilişkilidir. Appelbaum ve arkadaşları (2000: 183) bağlanmayı, "bir işçinin kimliğini örgüt ile yansıtması

(sadakat), örgüte bağlanma (kalma niyeti) ve örgüt adına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olmasıyla (isteğe bağlı çabalar) ifade edilen çok boyutlu bir yapı" ve "daha fazla çaba sarf etmeye arzulu bir çalışanın iş performansıyla yakından ilişkili olan örgütsel bağlılık yönü olarak" belirtmiştir. Robinson ve arkadaşları (2004: 7) bağlılık ile katılımın en yakın ilişkisinin duygusal bağlılık olduğunu ileri sürmektedir, yani insanların işlerinden ve çalışma arkadaşlarından memnuniyeti ve örgütünün iyiliği için görevinden daha fazlasını yapmaya gönüllü olması durumudur.

2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devri

İşgücü devri (turnover), bir işletmede işe alınan çalışanların bir süre sonra kendi istek ve iradeleriyle işlerinden ayrılması ya da örgüt tarafından işlerinden uzaklaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Eren, 1993: 176). Literatürde bağlılığın davranışsal ilişkisi üzerine en çok incelenen konu, organizasyondaki görev süresi ya da onun diğer yüzü olan personel devridir (Mowday vd, 1979; 239; Mowday vd., 1982: 38; Wiener, 1982: 419; Meyer ve Allen, 1991: 73). Meyer ve Allen (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984, 1991) örgütsel bağlılığın mevcut tek boyutlu kavramlaştırmalarındaki benzerlikleri ve farklılıkları gözlemleyerek geliştirdikleri üç bileşenli modelin tüm boyutlarında ortak nokta, bağlılığın bir kişiyi bir örgüte bağladığı ve dolayısıyla işgücü devri olasılığını azalttığı inancıdır (Meyer ve Herscovitch, 2001: 305).

Mowday ve meslektaşlarına (1982) göre, çalışanların bağlılığının en güçlü veya en öngörülebilir davranışsal sonucu, işgören devrinin düşürülmesi gerektiği inancıdır. Yüksek bağlılıkla çalışanlar, bağlılığın doğası gereği, örgütte kalma ve örgütsel hedefler doğrultusunda çalışmayı istemektedirler ve dolayısıyla ayrılma ihtimalleri muhtemelen daha az olmalıdır. Bu nedenle, örgütsel bağlılıkların diğer değişkenleri ile birlikte işgücü devrinin önemini kabul etmek gerekmektedir (Mowday vd., 1982: 38). Örgütler, devamsızlık ve personel devrini azaltmayı ve daha fazla bağlılığı teşvik ederek çalışanlarının iş başında davranışlarını geliştirmeyi hedefliyorlarsa, bağlılığın nasıl geliştiğini ve uygun türdeki bağlılığı desteklemek için ne yapabileceklerini anlamaları büyük önem arzetmektedir (Meyer vd. 1991: 718).

O'Reilly ve Caldwell (1981: 608), Salancik'in (1977) modelinden yola çıkarak, irade ve vazgeçilebilirlik olasılığının davranışsal bağlılık ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunu ve davranışsal bağlılık ve işgücü devri arasında oldukça yüksek anlamlı negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonrasında, Meyer ve Allen'ın (1991) üç bileşenli bağlılık ölçeği kullanılarak yapılan çalışmalarda (Jaros, 1997: 329; Meyer ve Herzovitzch, 2001: 311; Meyer vd., 2002: 36) beklendiği gibi örgütsel bağlılığın üç bileşeni ve işgücü devri arasında anlamlı olumsuz ilişkiler tespit edilmiştir.

2.4.5. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

Birçok örgüt, çalışanın bilerek ve isteyerek ya da kendi iradesi dışında işte bulunmaması durumunu, gönüllü ve istem dışı devamsızlık olarak iki kategoride değerlendirir. Steers ve Rhodes'e (1978) göre, isteğe bağlı devamsızlık, bir çalışanın, çalışılmakla yükümlü olduğu bir günde, bilinçli aldığı bir karar gereği işe gelmemesi; istemsiz olarak devamsızlık ise çalışanın doğrudan kendi kontrolü dışında olan sebeplerden kaynaklanan devamsızlıktır (Steers ve Rhodes, 1978: 392-393). Bu görüşe paralel olarak, Sadri ve Lewis (1995), işyeri devamsızlığını A tipi ve B tipi olmak üzere iki grupta sınıflandırmıştır. A tipi devamsızlık, tamamen kaçınılmaz durumlardan dolayı çalışanın işine gelememesi olarak tanımlanır. B tipi devamsızlıklar ise çalışanın, kaçınabileceğine inanılan ve kendi seçimini içeren yokluklardır. B tipi devamsızlığın ana bileşeninin bir çalışanın motivasyon eksikliği olduğuna inanılmaktadır (Sadri ve Lewis, 1995: 24).

Bir çalışanın, işyerinde bulunmaması için çeşitli nedenleri vardır; teorik olarak elbette, çalışanın işe gelip gelmeyeceğini seçtiği bu durumlarda, duygusal bağlılığın devamı etkilemesi beklenir. Yani, bağlılık, işe gönüllü devamsızlıkla negatif olarak ilişkilendirilir, normalde hastalık veya acil aile durumlarından kaynaklanan istem dışı işe gelmemekle ilişkili olması beklenmemektedir (Meyer ve Allen, 1997: 26).

Bağlılık ve devamsızlık ilişkisini ölçen bir çalışmada, devamsızlık, devam ve normatif (,04 ve ,04) bağlılığa göre duygusal bağlılıkla (-,12) daha güçlü bir ilişki göstermiştir (Meyer ve Herzovitzch 2001:311). Başka bir çalışmada, yine duygusal bağlılığın devamsızlık ile anlamlı bir negatif lişkiye sahip olduğu bulunmuştur (-,15),

normatif ve devam bağlılığı, her ne kadar sıfıra yakın olsalar da pozitif yönde ilişkiliydi. Bağıntılar, gönüllü ve isteğe bağlı devamsızlık için ayrı ayrı hesaplandığında, duygusal bağlılığın, gönüllü devamsızlıkla (-,22, -,09) isteğe bağlı devamsızlık ile olduğundan daha güçlü bir korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir (Meyer vd., 2002: 36).

2.4.6. Yüksek, Ilımlı ve Düşük Düzeylerdeki Örgütsel Bağlılığın Muhtemel Sonuçları

Randall (1987: 462) örgütsel bağlılığın yüksek, düşük ve ılımlı seviyede olmasının örgüt ve birey açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını değerlendirmiştir.

Tablo 2.2: Örgütsel Bağlılığın Faklı Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Bireysel		Örgütsel	
	Pozitif	**Negatif**	**Pozitif**	**Negatif**
Düşük	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük, Daha etkili insan kaynağı kullanımı.	Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi, Whistleblowing'in (örgüt içindeki yasal, meşru ve etik olmayan davranışların ortaya çıkarılması) bir sonucu olarak ortaya çıkan kişisel maliyetler, Olası kovma, çıkma veya örgütsel hedefleri engelleme çabası	Yıkıcı/zayıf performans sergileyen çalışanların işgücü devrinden kaynaklanan zararlarını sınırlamak, yerine yenilerini yerleştirmek, moralleri yükseltmek. Whistleblowing'in örgüt için yararlı sonuçları	Önemli seviyede personel devri, geç kalma, devamsızlık, örgütte kalma konusunda isteksizlik, iş kalitesinin düşmesi, kuruluşa karşı sadakatsizlik, örgüte karşı illegal faaliyetler, kısıtlı ekstra-rol davranışı, zararlı rol modeli, Whistleblowing'in zararlı sonuçları, çalışanlar üzerinde sınırlı kurumsal denetim.
Ilımlı	Bağımlılık, güvenlik, etkililik, sadakat ve görev duygularının güçlenmesi, Yaratıcı bireysellik, Kimliğin kuruluştan ayrı tutulması,	Kariyer gelişimi ve terfi fırsatları sınırlı olabilir, Bölümsel bağlılıklar arasında uzlaşma zordur.	İşçilerin çalışma süresinin uzaması, kısıtlı ayrılma niyeti, kısıtlı işgücü devri, daha yüksek iş tatmini	Çalışanların ekstra rol davranışını ve vatandaşlık davranışlarını sınırlayabilir, Çalışanlar örgütsel taleplerini iş dışı taleplerle dengeleyebilir, Örgütsel etkililikte muhtemel azalmalar görülebilir.
Yüksek	Kişisel mesleki ilerleme ve ücretlerin artmasını sağlar, Davranış örgüt tarafından ödüllendirilir, Bireyin işini tutkulu bir şekilde takip etmesini sağlar.	Her tür bireysel büyüme, yaratıcılık, yenilik ve hareketlilik için fırsatların bastırılması, Değişime bürokratik direnç, Sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik, Aynı düzeydeki arkadaşlarla dayanışmanın olmayışı, İş dışı organizasyonlar için kısıtlı zaman ve enerji.	Güvenli ve istikrarlı iş gücü, Çalışanların, kuruluşun daha fazla üretim talebini kabul etmesi, Çalışanlar arasında yüksek görev rekabeti ve performans seviyeleri, Örgütsel hedeflerin karşılanabilirliği.	İnsan kaynaklarının etkisiz kullanımı, Örgütsel esneklik, yenilik ve uyarlanabilirlik eksikliği, Geçmişteki politikalara ve usullere yadsınamaz güven, Aşırı hevesli işçilerde kızgınlık ve düşmanlık, Örgüt adına yasadışı / etik olmayan bağlılık eylemi.

Kaynak: Randall, 1987: 462.

Randall (1987: 462) örgütsel bağlılığın yüksek, düşük ve ılımlı seviyede olmasının örgüt ve birey açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını değerlendirmiştir. Randall'a göre örgütsel bağlılığın çeşitli seviyelerde ortaya çıkması muhtemel sonuçları Tablo 2.2'de gösterilmiştir. Bu sonuçlar göstermektedir ki çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, örgütün çalışanlarının bağlılık seviyelerini belirlemesi ve buna göre bir strateji geliştirmesi, bağlılığın olumlu sonuçlarından daha fazla fayda sağlaması açısından oldukça önem arz etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Bu bölümde; psikolojik sözleşmenin önemi, psikolojik sözleşme kavramının tarihsel gelişimi, psikolojik sözleşme kavramı, psikolojik sözleşmenin özellikleri ve tipolojileri, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinde sosyal değişim ve karşılıklılık, psikolojik sözleşmeyi etkileyen faktörlerden bahsedilmiştir.

3.1. Psikolojik Sözleşmenin Önemi

Hızla küreselleşen iş ortamlarında örgütsel değişim kaçınılmazdır ve işletmeleri, bu değişime uyum sağlaması için etkili ve uygun stratejilere yönlendirir. Ulusal ve uluslararası pazarlarda ortaya çıkan rekabet, hızlı teknolojik ilerleme, birleşme ve satın almalara bağlı kurum kültürü değişimi, artan iş karmaşıklığı, gözetimin azalması, işgücü yapısında değişiklikler, değişen iş ve kariyer kavramları ve artan kültürel çeşitlilik gibi etkenler yeni durumlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, örgüt içinde kalan çalışanlarda belirsizlik ve güvensizlik duygusu oluşturmaktadır (Gonzalez, 2016: 24). Öte yandan, değişen yaşam tarzları, bireysel değerleri de değiştirmektedir. Geçici sözleşme ilişkisi ve farklı başka seçeneklere olan özgürlük, giderek daha fazla kişi tarafından tercih edilmektedir. Bu durum, çalışanların örgütlere olan bağlılığını ve iş doyumunu azaltarak örgüt liderlerini ve yöneticileri endişelendirmektedir. Dolayısıyla, uygun örgüt-üye ilişkisini kurmak giderek daha gerekli hale gelmektedir (Zhou vd., 2014: 218).

Modern istihdam ilişkilerinde denge ararken, en büyük sorunlardan birisi, örgüt ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaktır. Sözleşmeler, istihdam ilişkilerinde, bir organizasyona üyelik temelinde teşvik ve katkı sağlayan bir dayanak noktasıdır (Rousseau, 1989: 121). İşçi ve işveren arasındaki ilişkiyi tanımlayan iş sözleşmesinin özü karşılıklı yükümlülüklerden oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme, bir bireyin kendisi ile başka bir birey, işveren ya da firma arasındaki karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirileceğine olan inancıdır. Bu inanç, verilen bir sözü (örn, istihdam veya kariyer fırsatları) ve bunun karşılığında sunulan bir düşünceyi (örn, bir pozisyonun veya diğer

iş tekliflerinin kabulü), tarafları karşılıklı bağlayıcı bir dizi yükümlülüğü esas almaktadır (Rousseau ve Tijoriwala, 1998: 679).

Psikolojik sözleşmenin temel özelliklerinden biri, zımni sözlerin öneminden kaynaklanmaktadır. Örneğin, bir yönetici terfi olanakları hakkında bir asta bir söz verebilir; fakat eğer bu yönetici değişir veya işten ayrılırsa ya da örgütte bir değişim veya yeniden yapılanma gerçekleşirse verilen zımni söz muhafaza edilmeyebilir. Bu analizin bir çıkarımı olarak, giderek bozulan üstü örtülü sözler, çalışanların örgüte bağlılığını azaltacak, motivasyon seviyeleri düşecek ve ekstra rol ya da vatandaşlık davranışı sergilemeyeceklerdir (Guest ve Conway, 2003: 145). Diğer taraftan, beklentilerin eşleştirilmesi ve yerine getirilmesi, iş doyumu, bağlılık ve performans gibi olumlu sonuçların elde edilmesine katkıda bulunacaktır. Bu açıdan psikolojik sözleşme örgütler için çok önemlidir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 18).

Bu önemi nedeniyle, psikolojik sözleşmelerin geliştirilmesi sırasında, kuruluşların, insan kaynakları stratejileri, politikaları ve prosedürlerinin dağıtım, usul ve esaslarının adaleti yansıtıcı bir şekilde yapıldığından ve yanlış anlamaları en aza indirmek amacıyla, çalışanlarla dürüst ve açıkça iletişim kurulduğundan emin olması gerekir. Aksi takdirde sözleşme ihlalleri ile karşılaşılabilir (Jose, 2008: 1).

3.2. Psikolojik Sözleşme Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kavramsal anlamda terimi ilk kez telaffuz eden Chris Argyris (1960) olmasına rağmen, bir fikir olarak ortaya çıkışı Barnard'ın denge teorisine dayandırılmaktadır. İlerleyen tarihsel süreç içerisinde psikolojik sözleşme ile ilgili farklı bakış açıları ortaya atılmış ve içerik değişikliğine uğramıştır. Bu bölümde, psikolojik sözleşme kavramının tarihsel süreç içerisinde kat ettiği değişim incelenmiştir.

3.2.1. Barnard (1938): Denge Teorisi

İlk tutarlılık teorileri arasında değerlendirilen "Denge Teorisi", bilişsel ve düşsel anlamdaki algısal denge ve dengesizlikler ile ilgilidir, bu teorinin ana fikri, bireylerin diğer bireyler ile ilişkilerinde aradıkları denge profil düzeyidir. Bu profilin düzenli seyri için bireyler arası iş birliği etkili bir faktördür. Barnard'a göre, bir kişi kendi

ihtiyaçlarını veya isteklerini tatmin etmeye çalıştığı çoğu durumda, çeşitli insan kısıtlamaları sebebiyle yeterince tatmin olamaz. Bu kısıtlılıklar, özellikle de ortak olan fizyolojik sınırlamaların üstesinden gelmek için birey iş birliği sistemleri geliştirir. Bunun nedeni, iş birliği sistemlerinin bireysel tatminin toplamından daha fazla tatmin üretebilmesidir (Mano, 1994: 14).

Kuruluşların devamlılığı, bireylerin iş birliği sistemine güç katma isteğinde yatmaktadır. Bu isteklilik, amacın gerçekleştirilebileceği inancını gerektirir ve gerçekte elde edilemeyeceği anlaşıldığı anda kaybolma noktasına kadar azalan bir inançtır. Dolayısıyla etkinlik sona erdiğinde, katkıda bulunma isteği kaybolur. İsteğin devam etmesi, amacı yerine getirme sürecinde bireysel katılımcılar tarafından güvence altına alınan memnuniyete bağlıdır. Eğer memnuniyet gereken fedakârlıkları aşmazsa, isteklilik kaybolur ve bu durum organizasyonun verimsizlik nedenlerinden biridir. Eğer memnuniyet fedakârlıkları aşarsa, isteklilik devam eder ve bu durum organizasyonun etkinlik nedenlerinden biridir (Barnard, 1938: 82).

Örgütsel bir bakış açısıyla, örgüt bireylerin katkılarıyla oluşur. Böylece örgütün hayatta kalması, bütünü oluşturan bireylerin katkılarının sürekliliğini gerektirir. Bireylerin katkısı, katkılar karşılığında kuruluş tarafından verilen bireysel güdüleri tatmin edebilecek teşviklere bağlıdır. Başka bir deyişle, bireysel bakış açısıyla, örgüte adanan kişisel fedakârlık miktarı, örgüt tarafından verilen teşviklerden alınan memnuniyete göre daha küçük olduğunda, birey, örgüte katkıda bulunmaya devam etmektedir. Barnard, böyle tatmin edilen kişiyi "kişisel davranış konusunda verimli olan bir kişi" olarak nitelendirmiştir. Öte yandan, bir kişi tatmin olamazsa, katkılarını kesintiye uğratacak ya da geri çekecek ve örgütten ayrılacak ve böylece iş birliği sistemi yok olacaktır (Mano, 1994: 14; Conway ve Briner, 2005: 8).

Barnard'ın (1938) denge kuramı, bir örgütün üyelerini katılımlarını sürdürebilmeleri için koşullar tanımlamada bir değişim perspektifi kullanmıştır. Teoriye göre, her çalışan organizasyondan, bulunduğu katkı karşılığında teşvikler (ücret vb.) alır. Bir çalışan, kendisine sunulan teşvikler iyi olduğu ya da çalışanın yapması istenen katkıdan daha iyi (çalışanın "değerleri" açısından ölçülür) olduğu sürece katılımına devam edecektir. Dolayısıyla, çalışan-örgüt ilişkisinin altında

karşılıklı değişim fikri yatmaktadır (Roehling, 1997: 205; Conway ve Briner, 2005: 8; Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 17).

3.2.2. March ve Simon (1958): Teşvik-Katkı Modeli

March ve Simon (1958), Barnard (1938) ve Simon'un (1947) "örgütsel denge teorisini esasen bir motivasyon teorisi" olarak belirtmektedir. Çalışmalarında, katılım fedakârlığı ile teşviklerden doyum arasındaki denge vasıtasıyla ortaya çıkan çalışan memnuniyetinin nasıl ölçüleceği konusuna çözüm üretmeye çalışmışlardır. March ve Simon, iki önemli hususu vurgulamıştır: ilki, bireysel çalışanların katılımdan memnuniyetsizlik (çalışan memnuniyetinin sıfır noktası) hakkında konuşmaya başlaması, ikincisi ise bir çalışanın örgütten ayrılmasıdır. Fedakârlık ve memnuniyetin yararları değiştirme sürecini ve bu süreçleri etkileyen unsurların ilişkilerini dolaylı olarak açıklarlar (Mano, 1994: 19).

March ve Simon'un (1958) katkı - teşvik modeli "çalışanların katılımının devamlılığı, örgüt tarafından sunulan teşviklerin çalışan tarafından yapılan katkıya eşit veya daha fazla olarak algılanıp algılanmamasına bağlıdır", görüşüne dayanmaktadır. Bu modele göre, bir örgüt, çalışanlara teklif edilen teşviklerin, çalışanlar tarafından yapılan katkıları yeterince aşmasının sağlanması yoluyla çözümleyici veya dengeleyicidir (Conway ve Briner, 2005: 9).

Örgüt bakış açısına göre, çalışanların katkıları, kuruluştan gelen teşviklerin oluşturulması için yeterli olmalı ve bu da çalışanların katkılarını ortaya çıkaracak kadar cazip olmalıdır (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 18). March ve Simon (1958) burada bahsedilen teşvikleri, 'kuruluşlardan katılımcılara, faydalardan bağımsız olarak yapılan ödemeler' olarak tanımlamıştır. Bunlar hem çalışanlar hem de örgütleri tarafından beklenen veya öngörülen teşviklerin aksine, kuruluşlar tarafından sunulan "gerçek" teşvik algılarıdır (Porter vd., 1998: 770).

En önemli fikirleri, "teşvik için katkıların değişiminde iş sözleşmesinin hem açık hem de örtülü olarak tanımlanması" (March ve Simon 1958: 90) olan March ve Simon'un modelinin psikolojik sözleşme teorisinin şekillenmesindeki etkisi, iki

yaklaşım arasındaki çarpıcı benzerlikler olmasına rağmen nadiren kabul edilmektedir (Conway ve Briner, 2005: 9).

3.2.3. Menninger (1958): Psikoanalitik Tekniği Kuramı

Karl Menninger'in (1958) "Theory of Psychoanalytic Technique" adlı kitabında bir bölüm, psikolojik sözleşme yapısının oluşumuna önemli katkıda bulunan psikoterapi-hasta sözleşmesinin genel bir tartışmasını içermektedir. Menninger maddi varlıkların yanı sıra (ör., para, mal, özel hizmetler) sözleşmelerin ve sözleşmeye dayalı ilişkilerin maddi olmayan varlık değişimini de içerdiğini öne sürmüştür (Roehling, 1997: 205; Coyle-Shapiro ve Parzefall 2008: 18).

Menninger (1958), özellikle hasta ve psikoterapist arasındaki sözsüz sözleşme üzerine odaklanarak, psikolojik sözleşmeye kişilerarası değişim alanında katkı sağlamıştır. Menninger'e göre bu sözleşme ve sözleşmenin her iki tarafının davranışları hem bilinçli hem de bilinçsiz süreçlerde, bazen çelişkili şekilde etkilenmekteydi. Menninger'in yazılarında 'tatminin' anlamı açık bir şekilde anlaşılmamasına rağmen, eğer her iki taraf değişimi tatmin edici buluyorsa, sözleşme devam edecektir (Conway ve Briner, 2005: 9).

Hasta ve terapist arasındaki sözleşmenin psikolojik yönlerini tartışan Meninger (1958), Levinson ve diğerlerinin (1962) psikolojik sözleşme kavramını geliştir-mesini etkilemekle birlikte, daha sonra iki taraflı sözleşmeler konusundaki tartışmasını revize ederek, kitabının ikinci baskısında hasta ile terapist arasındaki ilişkiyi tanımlamak için, psikolojik sözleşme terimini açıkça benimsemiştir (Roehling, 1997: 212).

3.2.4. Argyris (1960): Psikolojik İş Sözleşmesi

Psikolojik sözleşmeyi işyerinde ilk uygulayan kişi Chris Argyris (1960) olmuştur. Argyris (1960), belirli bir liderlik tarzının bir sonucu olarak ortaya çıkan, bir grup çalışanın ve onların ustabaşıları arasındaki örtük bir anlayışı tanımlamak için "psikolojik iş sözleşmesi" terimini kullanmıştır (Roehling, 1997: 206). Argyris, çalışanlar ve örgütlerinin, birbirlerinin ihtiyaçlarını ifade etme ve bunları tatmin etme imkânı tanıyarak psikolojik sözleşmeyi yarattıklarına inanıyordu. Diğer bir deyişle,

çalışanlar; yönetimin, gelişme, ilerleme ve kendi inisiyatiflerini kullanma haklarına saygı duyduğunu düşünüyorsa, bunun karşılığında onlar da aynı şekilde örgütün gelişme haklarına saygı duyacaklardı (Conway ve Briner, 2005: 9).

Argyris, alan araştırması yürüttüğü bir fabrikada ustabaşıların "pasif" veya "anlayışlı" liderlik tarzına sahip olduğunu gözlemlemiştir (Roehling, 1997: 206) ve elde ettiği sonuçları şu şekilde ifade etmiştir (Argyris,1960: 96): *"Ustabaşıların, bu sistemin pasif liderlik altında en iyi şekilde üretim yapma eğiliminde olacağının farkına varmaları ve çalışanların da bunu kabul etmeleri nedeniyle, çalışanlar ve ustabaşılar arasında "**psikolojik iş sözleşmesi**" olarak da adlandırılabilecek bir ilişki ortaya çıkabilir. Eğer ustabaşılar, çalışanın resmi olmayan kültüre ait normlarını güvence altına alır ve saygı gösterirse (yani, yalnız çalışmalarına izin verilmesi, yeterli ücret alacaklarından emin olmaları ve iş güvencesi) çalışanların yüksek üretim, düşük şikâyet ve benzeri davranışları devam ettirmesini sağlayacaktır. Böylece, ustabaşının liderlik davranışı, çalışanların eğilimlerinin ve onların gayri resmi çalışan kültürünü sürdüreceğini garanti altına almak için geri beslenir."*

Elbette, işveren, çalışan gruplarının kültürlerini ve kurallarını tasvip etmek zorunda değildir. Ancak, Argyris, işverenin bu davranış ya da kurallara itiraz etmesinin çıkarına olmadığına, bunun çalışanların çabalarını azaltmalarına neden olabileceğine inanıyordu. Bu çalışmadan elde edilen ilginç gözlemlerden biri hem işveren hem de çalışanın başarılı bir ilişkiyi devam ettirmek için bazen diğerinin kabul edilemez davranışlarını görmezden gelmeleridir (Conway ve Briner, 2005: 9). İlk kez Argyris tarafından ortaya atılan ve "Örgütsel Davranışı Anlamak" kitabında dipnot olarak kullanılan (Argyris, 1960: 96) psikolojik sözleşme, istihdam ilişkisi içerisindeki örgüt ve bireyin ilişkide ima edilen yükümlülükleri her iki tarafın algılaması olarak tanımlanabilir (Guest, 1998b: 675).

Argyris tarafından belirlenen psikolojik iş sözleşmesinin tarafları, belirli normları paylaşan bir grup alt düzey çalışan ve en azından çalışanların normlarının farkında olan ilk yöneticileridir. Argyris, gayrı resmi çalışan kültürünün psikolojik iş sözleşmesinin oluşumundaki itici faktör olduğunu öne sürmüştür. O, sözleşmenin

temelini oluşturan çalışanların "yatkınlıkları'nın" çalışanların kültürüne göre şekillendirildiğini belirtmiştir (Roehling, 1997: 207).

Argyris (1960), psikolojik sözleşmeyi bir grup çalışan ile ustabaşı arasında örtülü bir anlayış olarak görmüş ve ilişkinin, kabul edilebilir ücretler ve iş güvenliği karşılığında daha yüksek üretkenlik ve daha düşük şikâyet değişimi olacak şekilde gelişebileceğini savunmuştur (Schalk ve Roe, 2007: 168). Argyris (1960), örgütün çalışan grubunun normlarına çok fazla müdahale etmemesi ve çalışanların örgütlenme evrimini geçirme hakkına saygı duyması durumunda çalışanların daha yüksek bir seviyede performans göstereceğini düşünüyordu. Psikolojik sözleşmenin ilk açık biçimde kavramsallaştırılmasının tanımlayıcı özellikleri, onu her iki tarafın ihtiyaçlarını yerine getirmesine izin veren, iki tarafça üzerinde anlaşmaya varılan, somut, spesifik ve esasen ekonomik kaynaklardan oluşan bir değiş-tokuş olarak görüyordu (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 18).

3.2.5. Levinson ve Arkadaşları (1962): Psikolojik Sözleşme

Levinson, Price, Munden, Mandl, ve Solley, Menninger'in (1958) psikanalistlerle hastalar arasındaki sözleşmeye dayalı ilişkinin somut yönlerine atfedilen "psikoterapi sözleşmesi" kavramını çalışma ortamına uygulamışlardır (Schalk ve Roe, 2007: 167)."Men, Management, and Mental Health" (Levinson, Price, Munden, Mandl, ve Solley, 1962) adlı kitapta yayımlanan çalışmada, ABD de bir elektrik santralinde çalışan 874 kişiyle yapılan görüşmeler yoluyla psikolojik sözleşmenin ruh sağlığını geliştirmek için nasıl kullanılabileceği incelenmiştir (Conway ve Briner 2005: 10). Görüşmeler sırasında, insanlar işleri hakkında konuşurken, beklentilerinden bahsetmişlerdir, bu beklentilerin, "sanki şirket onları yerine getirmekle görevliymiş gibi" zorunlu nitelikte olduğu görülmekteydi (Roehling 1997: 207).

Levinson ve arkadaşlarının analizi oldukça bilgilendirici ve psikolojik sözleşme için zengin bir kavramsallaştırma sağlamıştır (ör., tanım, karşılıklılık, psikolojik sözleşme değiştirme süreçleri ve iş yerindeki psikolojik sözleşmeler ile iş dışı yaşam arasındaki bağlantıları). Levinson ve arkadaşları (1962) psikolojik sözleşmeyi,

"*ilişkinin taraflarının kendilerinin dahi hala farkında olmadıkları ama yine de birbirleri arasındaki ilişkiyi yöneten bir dizi karşılıklı beklenti*" olarak tanımlamıştır. Bu beklentiler büyük ölçüde söylenmemiş, örtük ve genellikle mevcut istihdam ilişkisinin öncesinde veya dışında oluşmuştur (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 904; Conway ve Briner 2005: 10: Patrick, 2008: 8).

Levinson ve arkadaşları beklentileri, psikolojik sözleşme taraflarının diğer tarafın beklentilerini (genellikle talepler) zımnen kabul etmesi anlamında karşılıklı olarak nitelendirir. Levinson ve diğerleri (1962) psikolojik sözleşmenin çalışanlar tarafından oluşturulabilecek hem bilinçli hem de bilinçsiz beklentilerinin bir dizi farklı tipini belirlemiştir. Bazı beklentiler diğerlerine göre daha bilinçlidir: örneğin, maaşla ilgili beklentiler. Bilinçsiz beklentiler arasında, psikolojik sorunlarla uğraşmak zorunda kalmak gibi şeyler vardır. Ancak, iş performansı, belirli becerilerin kullanımı, iş yerinde sosyal ilişkiler, iş güvenliği ve ekonomik ödüller ile ilgili daha açık beklentiler de tespit edilmiştir (Anderson ve Schalk, 1998: 638; Roehling, 1997: 207). Bununla beraber, bu beklentilerin hepsinin, organizasyon ve çalışan arasındaki ilişkiyi belirlediği varsayılmaktadır (Schalk ve Roe, 2007: 167).

3.2.6. Schein (1965): Örgüt Psikolojisi

Psikolojik sözleşmeyle ilgili bir diğer önemli çalışma da Schein'in (1965) "Örgüt Psikolojisi" kitabıdır. Schein, psikolojik sözleşme yapısı hakkındaki özgün tartışmasında hem Argyris (1960) hem de Levinson ve arkadaşlarından (1962) bahsetmiştir (Roehling, 1997: 208). Schein psikolojik sözleşme konusunda şunu ifade etmiştir (Schein, 1965: 11): *"Psikolojik sözleşme kavramı, bireyin örgütten çeşitli beklentilere sahip olması ve örgütün de bireyden bir takım farklı beklentiler içinde olması anlamına gelir. Bu beklentiler sadece ne kadar iş yapıldığında ne kadar para alınacağını değil, aynı zamanda çalışan ve örgüt arasındaki hak, imtiyaz ve yükümlülükleri de kapsar. Örneğin, işçi, şirketin, belirli bir süre çalıştıktan sonra onu işten çıkarmamasını bekleyebilir, şirket ise işçinin şirketin kamusal imajını aşağı çekmeyeceğini veya şirketin sırlarını rakiplere vermeyeceğini umabilir. Bu gibi beklentiler, işçi ile organizasyon arasında herhangi bir resmi anlaşmaya yazılmamıştır, ancak davranış belirleyiciler olarak güçlü bir etkisi vardır"*

Schein'in çalışması, Argyris (1960) ile Levinson ve diğerlerinin (1962) çalışmalarına dayanmasına rağmen hem çalışanın hem de işverenin bakış açısı arasındaki ilişkiyi anlamaya daha fazla önem vermektedir (Conway ve Briner, 2005: 14). Bununla tutarlı olarak psikolojik sözleşmenin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki seviyeye sahip olduğunu vurgulamıştır (Anderson ve Schalk, 1998: 638). Psikolojik sözleşme, beklentilerin ötesinde ya da çok daha fazla bir şeydir. Bu çalışanlar ve işverenlerin üstü örtülü söylenmemiş veya yazılmamış beklentileridir (McDonald ve Makin, 2000: 84; Haq vd., 2011: 7973)

Schein'e göre, bireysel çalışanlar beklentilerini, içsel ihtiyaçlarından, başkalarından öğrendiklerinden, kullanılabilir gelenek ve normlardan, geçmiş deneyimlerinden ve "bir dizi başka kaynaktan" oluşturmaktadır. Ayrıca, birey ile organizasyon arasındaki ilişkinin nihayetinde etkileşimli olduğunu, uygulanabilir bir psikolojik sözleşmenin, karşılıklı etkileşim ve karşılıklı pazarlık yoluyla ortaya çıktığını belirtmektedir. Psikolojik sözleşmenin, örgüt ve çalışanların ihtiyaçları farklılaştıkça zaman içinde değiştiği görülür; bu da sözleşmenin sürekli olarak yeniden müzakere edilmesini gerektirir (Roehling, 1997: 209).

3.2.7. Kotter (1973)

Kotter (1973: 92) psikolojik sözleşmeyi, "bir birey ve örgütü arasındaki ilişkide birbirlerinden almayı ve vermeyi beklediği şeyleri kapsayan örtük bir sözleşme" olarak tanımlamış ve Schein'in 'eşleştirme' hipotezini, psikolojik sözleşmeye ilişkin ampirik çalışmaların en eski örneklerinden birinde test etmiştir. Çalışan ve işveren beklentilerinin eşleşmesi ne kadar büyük olursa, çalışanların iş doyumu, üretkenlik ve azalan işgücü devir oranının daha olası olduğunu tespit etmiştir. Burada eşleştirme, bir çalışanın iki taraf arasında ortak bir eşleşmenin (yani, birey tarafından algılanan eşleşme) var olduğunu düşünüp düşünmemesiyle ilgili bir bireyin algısından ziyade çalışanların yapmaları gereken şey ve karşılığında ne aldıklarına (yani, ilişki düzeyinde eşleştirme) ilişkin kurumun beklentileri ile karşılaştırıldığında, çalışanların kurum için ne yapmaları gerektiğini ve ne almaları gerektiğiyle ilgili beklentilerinin benzerliğini ifade eder (Conway ve Briner, 2005: 14).

Karşılıklı beklentiler için bir işlevselleştirme geliştirmeyi amaçlayan Kotter (1973) tarafından yapılan araştırma, örgütsel beklentilerin işlevselliğinin güç olduğunu göstermiştir. Çünkü birey için tek bir örgütsel karşılık yoktur ve örgüt üyelerinin beklentileri homojen olmaktan uzak olduğu için, iki beklenti setinin dengelenmesi zordur (Schalk ve Roe 2007**:** 168).

3.2.8. Portwood ve Miller (1976)

Portwood ve Miller (1976), psikolojik sözleşmeyi, "çalışan ve işveren firma arasında, genellikle çalışanın giriş tarihinde müzakere edilen ve karşılıklı mutabakatla ilişkileri sırasında her iki tarafın yerine getireceğini kabul ettiği örtük bir sözleşme" olarak tanımlamıştır. Onlar, bireylerin istihdam ilişkileri hakkındaki beklentilerinin, bireysel ihtiyaçları, işe yönelik tutumlar, ilgili mesleki bilgi ve deneyimler gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koyan bir psikolojik sözleşme süreci modeli varsaymaktadır. Birey ve bireyin işiyle ilgili bir organizasyonun beklentilerinin, politikaları ve yönetim uygulamalarını biçimlendirerek bir "iş gerçekliği" yarattığı söylenir. Bireyin beklentilerinin bu iş gerçekliğine uyma derecesi, yani bir kuruluşun çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin uyumunun bireylerin iş doyumu, bağlılığı ve üretkenliği ile pozitif ilişkilidir (Roehling,1997: 211).

3.2.9. Weick (1979)

Weick'in "The Social Psychology of Organizing" (1979) adlı kitabında, "bireylerin organizasyonlara katılma nedenleri" bahsinde psikolojik sözleşme kavramına yer verilmiştir. Weick hem Schein'in psikolojik sözleşme tanımını hem de Schein'in örgütsel davranışta psikolojik sözleşmelerin merkezi bir rol oynadığına olan inancını desteklemiştir (Roehling,1997: 212). Psikolojik sözleşmelerden, "memnuniyet, üretkenlik, kişilerarası bağlar ve ayrılma olasılığının hepsi sözleşmenin şartlarına ve zaman içindeki herhangi bir andaki kaderine bağlıdır" şeklinde bahsetmektedir (Weick, 1979: 19).

Weick'e göre psikolojik sözleşmelerin algısal ve bireysel yapısı, tanımlayıcı nitelikleridir ve onu hem resmi yazılı sözleşmelerden hem de ima edilen sözleşmelerden farklı kılmaktadır (Robinson ve Morrison 1995: 290). Sözlerin açıkça

verilmesi gerekmemektedir. Weick, "iki tarafın bir etkileşimde neler yapacağını (hem geçmiş uygulamaların gözlemlenmesine hem de çıkarımlarına dayanarak) öngörebileceğini savunarak, bu davranışları gelecekte sürdürecek bir sözleşmenin, gelecekteki ilişkileri ortaya çıkaracağını ve yapılandıracağını ileri sürmektedir (Rousseau, 1990: 390).

3.2.10. Nicholson ve Johns (1985)

Nicholson ve Johns (1985), Gibson'un (1966) çalışmalarına dayanarak, yokluk davranışını anlamaya yönelik yeni bir teorik çerçeve sağlamak amacıyla psikolojik sözleşme kavramını kullanmıştır. Psikolojik sözleşmeleri, istihdam hakları ve yükümlülükleri ile ilgili karşılıklı varsayımlardan oluşan "bireysel-örgütsel bağlantının özü" olarak tanımladılar. Psikolojik sözleşmeler, etkileşim ve iletişim yoluyla ortaya çıkar ve "toplu etkinin bireysel davranışa çevrildiği psikolojik mekanizmadır" (Nicholson ve Johns, 1985: 388-399).

Bir taraftan, çalışanların zamanının "satın alındığı" ve işverenin iş programlarını belirleme ve uygulama hakkı olduğu yönündeki ortak beklentiler vardır. Öte yandan, işten ayrılmanın gerekli, meşru ve işveren ve çalışan için karşılıklı yarar sağladığına dair ortak beklentiler söz konusudur (Nicholson ve Johns, 1985: 400). Çalışanlar, işverenin kendilerine sağlayacağı faydaların karşılığında örgüte belirli katkılarda bulunmayı kabul ederler (Robinson vd., 1994: 138).

Psikolojik sözleşme fikrini karşılıklı beklentiler olarak oluşturan Nicholson ve Johns (1985) psikolojik sözleşmeyi, bir örgütün kültürünün bir parçası (Rousseau, 1989: 127) ve ödüller ile ilişkili normatif bir inanç kümesi olarak görmektedir (Conway ve Briner, 2005: 14). Nihayetinde, psikolojik bir sözleşme kavramı tipik olarak bireysel düzeyde ele alınsa da Nicholson ve Johns (1985) daha yüksek bir analiz seviyesinde sözleşmeyle ilgili konuları açıklamaktadır (Rousseau, 1989: 127).

3.2.11. Rousseau (1989): Psikolojik Sözleşmenin Yeniden Yapılandırılması

Rousseau'ya (1989) göre, psikolojik sözleşme terimi, *"bir odak kişi ile bir başka taraf arasındaki karşılıklı değişim sözleşmesinin hüküm ve koşullarına ilişkin bireyin*

inançlarını" temsil eder. Buradaki temel hususlar, bir sözün verildiği ve bunun karşılığında tarafları bir takım karşılıklı yükümlülüklerle bağlayan bir bedel sunulduğu inancını içerir. Karşılıklılığın ortaya çıkacağına inanmak, psikolojik bir sözleşmenin gelişimine öncülük edebilir (Rousseau, 1989:123-125).

Rousseau'nun tanımlamasının ilk cümlesi genel olarak inançlara atıfta bulunsa da ikinci cümlesinde verilen nitelikli ifadeler, Rousseau'nun yükümlülükler hakkındaki inançlara odaklanmasını yansıtmaktadır. Daha özel olarak, Rousseau'nun kavramsallaştırması belirli bir yükümlülüğe (algılanan vaatlere) kilitlenmektedir. Rousseau (1989: 126), psikolojik sözleşmeleri, "bir bireyin, gelecekte bir dönüş sözü verildiğine, bir karşılık veya katkı teklif edildiğine (ve kabul edilmiş) inancı varsa, gelecekte fayda sağlama yükümlülüğü vardır" şeklinde tanımlamış ve "psikolojik sözleşmelerin, içerisinde taahhüt ve karşılıklılık gibi daha genel beklentiler içeren sözleşme kavramından farklı olduğunu ifade etmiştir" (Rousseau,1990: 309).

Rousseau'nun kavramsallaştırmasının belirlediği, vaat edilen temel yükümlülüklere odaklanma, ondan önceki tüm psikolojik sözleşme tanımlamalarından farklıdır. Diğerleri yükümlülüklere odaklanmıştır (Gibson, 1966; Nicholson ve Johns, 1985), ve çoğu kavramsallaştırma, vaatlerin psikolojik bir sözleşmeyi biçimlendirmede rol oynadığını kabul etmiştir. Fakat Rousseau'dan (1989) önce hiç kimse algılanan vaatlerin psikolojik bir sözleşmeyi inşaa eden inançların "temelini" oluşturduğunu öne sürmemiştir (Roehling, 1997: 214). İlişki uzun sürerse, tekrarlanan döngü, katkılar ve karşılıklılık ile birlikte çalışanların algıladıkları ilişkiyi derinleştirir böylelikle katılım olasılığı ve katkı miktarı artar (Rousseau, 1989:125).

Rousseau'nun (1989) psikolojik sözleşmenin yeniden yapılandırılması konusundaki ayırıcı özelliği, onu bireysel düzeyde tespit etmesiydi. Bunu yaparken, psikolojik sözleşmeyi değişimin zihinsel bir modeli olarak ele aldı; bu da bir çalışanın ve örgütün üzerinde anlaşmaya vardığı değişimden ziyade bir ilişkiye katkıda bulunan şeyi etkiledi. Nihayetinde, Rousseau (1989) psikolojik sözleşmelerde 'psikolojiyi' vurgulamıştır (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 21). Rousseau için "psikolojik sözleşmenin işleyişi belkide, en iyi, psikolojik sözleşme yapılmadığında neler olduğunu inceleyerek anlaşılabilir**" (**Rousseau, 1989 :128).

3.2.12. Guest (1998): Psikolojik Sözleşme Modeli

Guest'e göre, o zamana kadar yapılan araştırmaların birçoğu tanımlayıcı nitelikte veya mikro işlemler üzerinde yoğunlaşmıştı. O yeni bir bakış açısına ve yeni bir teoriye ihtiyaç olduğuna inanıyordu. Gerekli olan teori, psikolojik sözleşmeyi yalnızca tanımlamakla kalmamalı aynı zamanda durumunuda değerlendirmeliydi. En azından, psikolojik sözleşmenin nedenleri, içeriği ve sonuçları etrafında bir teori kurulmalıydı. Guest, sosyal psikolojinin disiplin sınırları içindeki kavramı, sosyal ve psikolojik nedenler ve etkilerden oluşan daha karmaşık bir modele doğru geliştirerek, bu sınır çalışmalarının bazılarını reddetmiştir (Guest, 1998a: 660-662).

Guest öncelikle, sözleşmelerin genel olarak örgüte ya da bireye ait olduğunu, ancak her ikisinin de daha geniş toplumsal normlardan etkilendiğini, ulusal kültürün de dikkate alınması gerektiğine işaret etmekte ve bunun örgüt kültürü açısından da önem taşıdığını savunmuştur. Ayrıca, Guest ve Conway (2002), insan kaynakları uygulamalarını değerlendirmeye ihtiyaç olduğunu ileri sürmüştür. İnsan kaynakları uygulamalarının psikolojik sözleşmeyi değiştirerek çalışanların davranış ve tutumlarını etkileyebileceğini vurgulamıştır (Guest, 1998a: 660; Guest, 2004: 548).

Guest ve Conway'in (2004) psikolojik sözleşmenin gücünün örgütün yönetim uygulamaları ile ilişkili olduğunu belirttikleri modelleri, sözleşmenin, çalışanların adalet ve güven algılamaları ve işverenlerin anlaşmayı nasıl sağladığı ile ilgili iki önemli boyut içeren psikolojik sözleşme kavramı üzerine yaptıkları araştırma şu sonuçları ortaya koymuştur (Patrick, 2008: 12):

- ✓ Örgütler, istihdam edilebilirliği artırmak için uygulamalar başlattığında sözleşmenin gücü yüksektir.
- ✓ İş güvencesi, çalışanları hedefleri başarmaya iter.
- ✓ Endüstrinin yaşam döngüsü ile psikolojik sözleşme arasında bir ilişki vardır.
- ✓ Sözleşmenin türü ve gücü sektörden sektöre değişir.
- ✓ Çalışanların psikolojik sözleşmeyi algılamaları, örgütlerin dış çevreyle uyumlaştırma süreçleri tarafından etkilenir.
- ✓ Yönetim tarzı ve örgüt kültürü gibi örgütsel faktörler, psikolojik sözleşmelerin algılamalarını etkileyebilir,

- ✓ Bireysel farklılıklar, kişisel yatkınlıklar ve önceki deneyimler psikolojik sözleşmeyi etkiler,
- ✓ Daha yüksek çalışan bağlılığı, olumlu vatandaşlık davranışı ve düşük çalışan devir hızı gibi ölçülebilir çıktılar, bir organizasyonun verdiği sözler karşılığında sağladığı faydalar açısından çalışanlarını onurlandırır.

3.3. Psikolojik Sözleşme Kavramı ve Kapsamı

Psikolojik sözleşmenin temel fikri, daha önce Barnard ve Simon tarafından kavramsallaştırılmış, öz sermaye teorisi ve sosyal değişim teorisinde (Homans, 1961; Adams, 1965) ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, "örgütle çalışan arasında bir değişim ilişkisinin varlığı, olarak ortaya konmuştur (Schalk ve Roe, 2007: 167). Barnard'ın denge teorisi (1938), çalışanların sürekli katılımının örgütün yeterli ödüllerine bağlı olduğuna işaret etmiştir (Conway ve Briner, 2005: 8).

March ve Simon'un (1958) katkı-teşvik modeli ise kaynak değişiminin niteliğini daha detaylı bir şekilde ele alarak bu teoriyi genişletmiştir. Çalışanlar, örgüt tarafından sağlanan teşvikler ile buna karşılık vermek zorunda oldukları katkılar arasında kendi lehlerinde daha büyük bir fark olduğu zaman tatmin olurlar görüşünü savunmuşlardır (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 18). March ve Simon (1958: 90), çalışanların organizasyona katıldığında bir otorite ilişkisini kabul edeceği, yani bazı sınırlar içinde örgüt tarafından verilen emir ve talimatların öncülüğünü kabul edecekleri konusunda hemfikirdir (Roehling, 1997: 205). "Psikoanalitik Tekniği Kuramı" kitabında hasta ve psikoterapist arasındaki sözsüz sözleşme üzerine odaklanan Menninger (1958), psikolojik sözleşme kavramını açık bir şekilde kullanmamasına rağmen, kişilerarası değişim alanında önemli katkı sağlamıştır (Conway ve Briner, 2005: 9).

Argyris'ten sonra psikolojik sözleşme kavramının ortaya çıkmasındaki en büyük pay Levinson ve arkadaşlarına (1962) aittir. Argyris ve Schein çalışmalarında, konuyla ilgili yapılan önceki araştırmalara değinirken Levinson ve arkadaşları bu kavramı kendilerinin geliştirdiklerini iddia etmiştir. Hatta bazı kaynaklarda kavramın babası olarak kabul edilmektedirler (Patrick, 2008: 8). Levinson ve arkadaşları (1962) psikolojik sözleşmeyi, "ilişkili tarafların kendilerinin dahi hala farkında olmadıkları

ama yine de birbirleri arasındaki ilişkiyi yöneten bir dizi karşılıklı beklenti" olarak tanımlamıştır. Bu beklentiler büyük ölçüde söylenmemiş, örtük ve genellikle mevcut istihdam ilişkisinin öncesinde veya dışında oluşmuştur (Coyle-Shapiro ve Kessler 2000: 904; Conway ve Briner 2005: 10).

Hem işveren hem de çalışan, diğer tarafın beklentilerini örtülü olarak kabul eder; bu karşılıklı bağımlılık iki tarafı birbirine bağlar. Böylece, beklentilerin bu karşılıklığının, kendi iç yükümlülükleri ve ödül sistemi ile psikolojik bir sözleşme oluşturduğu iddia edilmiştir (Thomas ve Anderon, 1998: 746). Beklentilerin bazıları (ör., maaş ve iş yükü) somut meselelerle ilgilidir; ancak diğerleri yalnızca dolaylı olarak ortaya çıkan daha az somut meselelerle (ör., işteki haysiyet, ilerleme fırsatı ve örgüt tarafından önemsenme hissi) ilgilidir (Schalk ve Roe, 2007: 167).

Psikolojik sözleşme kavramının gelişmesi ile ilgili önemli çalışmalar yapan örgüt bilimcilerden biriside Edgar H. Schein'dir. Schein'e göre, psikolojik sözleşmeye hem bireyler hem de kuruluşlar katılır. Bu, karşılıklıdır, dinamiktir ve sürekli olarak yeniden müzakere edilmelidir (Rousseau, 1989: 126). Yazılı bir anlaşma olmamasına rağmen, psikolojik bir sözleşmenin örgütsel davranışın güçlü bir belirleyicisi olabileceğini savunmuştur (Millward ve Hopkins 1998: 1533). Schein (1965: 11) psikolojik sözleşmeyi, "çalışan bir birey ve örgütü arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler dizisi" olarak tanımlamıştır. Psikolojik sözleşmenin örgüt tarafına yönelik ve örgüt kültürü aracılığıyla ve hatta sektör yönetimiyle nasıl ifade edilebileceğine dair daha mikro düzeyde detaylı incelemeler yapmıştır (Conway ve Briner, 2005: 11).

Karşılıklı beklentiler için bir işlevselleştirme geliştirmeyi amaçlayan Kotter (1973) tarafından yapılan araştırma, örgütsel beklentilerin işlevselliğinin güç olduğunu göstermiştir. Çünkü birey için tek bir örgütsel karşılık yoktur ve örgüt üyelerinin beklentileri homojen olmaktan uzak olduğu için, iki beklenti setinin dengelenmesi zordur (Schalk ve Roe 2007: 168). Bununla birlikte, Kotter (1973: 92), çalışanların ve örgütün biribirinden beklentileriyle ilgili eşleşme algılarına dayandırdığı psikolojik sözleşmeyi "bir birey ve örgütü arasındaki ilişkide birbirlerinden almayı ve vermeyi beklediği şeyleri kapsayan örtük bir sözleşme" olarak tanımlamıştır.

Rousseau (1989) yeni ufuklar açan çalışması ile psikolojik sözleşme kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Rousseau, psikolojik sözleşmeyi, "bir odak kişi ile bir başka taraf arasındaki karşılıklı değişim sözleşmesinin hüküm ve koşullarına ilişkin bireyin inançları" olarak tanımlamıştır (Rousseau (1989: 123). Bu yükümlülükler, bir sözün açıkça veya örtük olarak verildiğine ve bir tarafın sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmesinin diğerinin yükümlülüklerini yerine getirme şartına bağlı olduğuna inanılmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, psikolojik sözleşme, bir kişinin kendi işvereniyle var olan karşılıklı yükümlülükleri algılamasını içerir ve bu karşılıklılık kuralıyla sürdürülür (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 20).

Psikolojik sözleşmenin bu kavramsallaştırması çalışanların deneyimlerine odaklanmaktadır. Bireylerin psikolojik sözleşmeleri vardır, örgütlerin yoktur. Örgüt, ilişkide diğer taraf olarak, bir psikolojik sözleşme yaratma bağlamını sağlar, ancak üyeleri ile psikolojik bir sözleşme yapamaz. Örgütlerin bireysel yöneticilerinin kendileri şahsen çalışanlarla psikolojik bir sözleşme algılayabilir ve buna göre cevap verebilir ancak örgütler algılayamaz (Rousseau, 1989:126).

Morrison ve Robinson (1997: 229), psikolojik sözleşmeyi "çalışan ve örgütü arasındaki, algılanan vaatlere dayanan ve örgütün temsilcileri tarafından kabul edilmesi mutlaka gerekli olmayan, karşılıklı yükümlülüklerle ilgili bir bireyin inançları" olarak tanımlamıştır. Freese ve arkadaşları (2011: 405) ise psikolojik sözleşmeyi, bir çalışanın, örgüt ile olan ilişkisi bağlamında ortaya çıkan, çalışanın davranışını yöneten ve bu ilişkiyi şekillendiren karşılıklı yükümlülüklere inancı olarak kavramsallaştırmaktadır.

Yapılan açıklamaların ışığında psikolojik sözleşmelerin ortak nitelikleri şu şekilde değerlendirilebilir; "Psikolojik sözleşmeyi inançlar oluşturur; sözleşmeler örtük nitelik taşırlar; öznel niteliktedirler; anlaşmanın algılanması gerekir; değişimle ilgilidir ve değişim ilişkisinde bir devamlılık vardır.

3.4. Psikolojik Sözleşmenin Özellikleri

Psikolojik sözleşmeler, özünde, işverenlerin karşılık vereceği ve pazarlıkların sonuç getireceği konusunda emin oldukça, çalışanları, işverenlerine verdikleri

taahhütleri yerine getirmeye motive eder. İşverenlerin, işçilerin bireysel yetkinliklerine, güvenilirliklerine ve örgütün amaçlarına verilen öneme bağlı olarak, onlarla psikolojik sözleşmeleri vardır. Genel olarak, tutulabilecek gerçekçi vaatlerde bulunmak için, işverenlerin ve çalışanların yarattığı psikolojik sözleşmeler, iyi hazırlanmış bir insan kaynakları stratejisi ile tutarlı olmalıdır (Rousseau, 2004: 120).

Rousseau'ya göre psikolojik sözleşmenin dinamikleri tanımlayıcı özellikleri ile şekillendirilir. Aşağıda psikolojik sözleşmenin belirlenen altı temel özelliği verilmiştir (Rousseau, 2004: 120-122):

1. Gönüllü Seçim: Psikolojik sözleşmeler, bireyleri verdikleri taahhütleri yerine getirme konusunda motive eder çünkü bunlar, bireyin özgürce kabul ettiği vaatlerin değiş tokuşuna dayanmaktadır. Gönüllü olarak yapılan vaatler tutulmaya daha çok eğilimlidir.

2. Karşılıklı Anlaşma İnancı: Bir kişinin psikolojik sözleşmesi, onun diğer tarafa verdiği taahhütlerle ilgili anlayışını yansıtır. Bireyler, gerçekte böyle olup olmadığına bakılmaksızın, öznel görüşleri karşılıklı olarak görürler.

3. Eksiklik: Kısa vadeli, sınırlı (geçici) işlemler hariç olmak üzere, psikolojik sözleşmeler eksiklik eğilimindedir ve zamanla yeniden düzenlenmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Ne işçi ne de işveren başlangıçta uzun vadeli bir istihdam ilişkisinin tüm detaylarını belirleyemez. Dahası, taraflardan her birinin diğeriyle paylaşılması gereken tüm ayrıntıları hatırlamasını beklemek, gerçekten de pratik anlamda pek mümkün görünmemektedir.

4. Birden Fazla Sözleşme Yapıcı: İşçilerin, işverenleriyle olan psikolojik sözleşmelerini nasıl yorumladıkları, birçok bilgi kaynağı tarafından şekillendirilir. Örneğin bunlar; bilgi kaynakları, üst yönetimi, insan kaynakları temsilcileri ve özellikle de bir işçinin ilk amirini içerebilir. Amir, bir kişinin psikolojik sözleşmesinin şartlarıyla ilgili sürekli güçlü sinyaller gönderir. Nitekim ilk amiri ayrılırsa, birçok işçi onun gidişini firma ile olan psikolojik sözleşmelerinin ihlali olarak görebilir.

5. Sözleşmeler Başarısız Olduğunda Kayıpların Yönetimi: Eğer işçiler veya işverenlerin eylemlerinin yönlendirilmesi psikolojik sözleşmelere dayanıyorsa, diğer tarafın öngörülen taahhütleri yerine getirmedeki başarısızlığı "kayıplarla" (bahsi geçen faydaların gerçekleşmesinin mümkün olmaması) sonuçlanır. Bu tür kayıplar, psikolojik sözleşme ihlallerinin öfke, beklenmeyen hareketler, fesih ve desteğin geri çekilmesini içeren güçlü olumsuz tepkileri üretmesinin temel nedenidir.

6. İstihdam İlişkisi Modeli Olarak Sözleşme: Psikolojik bir sözleşme, istihdam ilişkisinin kalıcı zihinsel bir modelini oluşturur. Bu zihinsel model, gelecekte ne bekleyeceğinizin istikrarlı bir şekilde anlaşılmasını ve uygulamaya pek ihtiyaç duymadan etkin bir şekilde yönlendirilmesini sağlar.

3.5. Psikolojik Sözleşme Tipleri

Psikolojik sözleşmeler belirli özellikleri paylaşmasına rağmen, işin niteliğine, yerine getirilen insan kaynakları stratejisine ve çalışanların motivasyonlarına bağlı olarak birçok farklı şekil alabilir. Geçici işin gerektirdiği basit ekonomik işlemlerde olduğu gibi, vaatler çok sınırlı olabilir. Öte yandan, psikolojik sözleşmeler bir dizi ilişkisel taahhüt içerebilir. Bir psikolojik sözleşmenin sayısız ayrıntısı, her birey kadar benzersiz olabilmesine rağmen, çalışanların ve işverenlerin birbirlerine nasıl davrandıklarını ayırt eden genel kalıplar vardır (Rousseau, 2004: 122).

Macneil (1974, 1980) sözleşmeleri ilişkisel-işlemsel bir süreklilik üzerine kavramsallaştırmıştır. İşlemsel, son derece parasal veya ekonomik odaklı, kısa vadeli düzenlemelere işaret eder. Buna karşılık, ilişkisel, sosyo-duygusal ve ekonomik terimleri kapsayan açık uçlu düzenlemelere değinmektedir. İstihdamda, düzenlemelerin işlemsel, ilişkisel veya karışık bir formu olabilir (yüksek performanslı çalışma ekipleri durumunda olduğu gibi). Süre boyutları boyunca istihdam düzenlemelerini ve performans-ödül ihtimallerini karakterize eden bu tipolojiler, insanlar ve firmalar arasında psikolojik sözleşmelerde gözlenen farklılıkları yansıtır (Rousseau ve Wade-Benzoni, 1994; Rousseau, 1995; Aktaran: Rousseau, 2000: 4).

Rousseau (1990: 389), kısa süre önce yeni işe giren 224 işletme yüksek lisans öğrencisine, çalışan ve işveren yükümlülüklerini tanımlayan bir anket uygulayarak

psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarını incelemiştir. Rousseau gerçekleştirdiği deneysel çalışmasının sonucunda, ilişkisel ve işlemsel boyutlar konusunda önemli oranda destek bulmuştur. Daha sonra, Shalk, Van Den Bosh ve Freese (1994), işveren yükümlülükleri açısından inceledikleri çalışmalarında psikolojik sözleşmeyi açık ve örtük boyutlarıyla araştırmıştır. Porter ve arkadaşları (1996) ise psikolojik sözleşmeyi performans ödülleri, iş/kariyer gelişim fırsatları, çalışanlara sunulan taahhüt perspektifinden değerlendirmiştir.

Tablo 3.1: Psikolojik Sözleşme Tipleri

		Performans Koşulları	
		Belirlenmiş	Belirlenmemiş
Zaman Çerçevesi	Kısa Dönem	İŞLEMSEL	GEÇİCİ
	Uzun Dönem	DENGELİ	İLİŞKİSEL

Kaynak: Rousseau, 1995; Petersitzke, 2009: 30

Rosseau'nun (2000: 12) geliştirdiği "Psikolojik Sözleşme Envanteri" psikolojik sözleşmenin, işlemsel, ilişkisel, dengeli ve geçici boyutlarının iç tutarlılık güvenilirliği ile yakınsak ve ayırt edici geçerliliği için mevcut ölçütleri karşıladığı görülmüştür. Tablo 3.1'de gösterilen bu boyutlar aşağıda ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

3.5.1. İşlemsel Sözleşmeler

İşlemsel sözleşmeler, ekonomik (parasal değiş tokuşlar gerektiren) temelli ve kısa süreli (sınırlı bir dönem) sözleşmelerdir (Robinson vd., 1994: 139; Raja, 2004: 350; Rousseau, 1990: 390). Yüksek rekabetçi ücret oranları ve uzun vadeli taahhütlerin olmaması işlemsel sözleşmelerin karakteristiğidir (Rousseau 1990: 391). Kuruluşlar genellikle, geçici bir özel amacı gerçekleştirmeye ve mevcut gereksinimlerini karşılamak için bireyleri işe alırlar.

İşlemsel sözleşmeler, dışsal, finansal ve dar odaklı ekonomik değişim ilişkilerini açıklar (Haq vd., 2011: 7972). Bu gibi sözleşmeler, mevcut ihtiyaçları (yüksek teknoloji firmaları, geçici istihdam kurumları) karşılayacak belirli becerilere sahip kişilerin örgüte kazandırılmasını içerir (Rousseau, 1990: 391). Bir işlemsel

sözleşmenin, çalışanların örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine geçici katılımı ile ilgili kesin ve dar bir sorumluluk kapsamı vardır. Çalışanlar kariyerlerinde ilerleme ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak için organizasyonu kullanmaya odaklanmıştır. Bu sözleşmenin feshi kolaydır ve tarafların hiçbiri bir kriz nedeniyle diğerine yardım etmek zorunda hissetmez (Rogozinska-Pawelczyk 2012: 41).

Psikolojik sözleşme bağlamında işlevsel hale gelen işlemsel yükümlülükler; hızlı terfi, yüksek ücret ve liyakate göre maaşı içerir (Robinson vd., 1994: 143). İşlemsel sözleşmelerin şartları ve koşulları, (ör., yazılı bir sözleşme yoluyla) muhtemelen kamuya açık olabilir ve açık bir şekilde müzakere edilerek taraflar arasında resmi bir anlaşma yapılmasını gerektirir (Conway ve Briner, 2005: 44).

Raja ve arkadaşlarına (2004) göre, eşitlik hassasiyeti olan çalışanların ücret, statü ve maddi beklentiler üzerine odaklanarak, bunlar için açık bir fırsat sağlayan işlemsel sözleşmeler oluşturması beklenir. Bunlar, dışsal kazançlara ilişkilerden daha çok önem vereceklerdir. Düşük sosyal sorumluluk sergiledikleri ve kazanç sağlamak amacıyla iş ahlakını feda ettikleri için memnuniyetlerinin ertelenmesini ve/veya örgütlerinde yüksek sosyal sorumluluk sergilenmesini gerektirecek uzun vadeli psikolojik sözleşmeler oluşturmazlar (Raja, 2004: 352).

İşlemsel sözleşmeli çalışanlar, koşulları değiştiğinde veya işverenlerin sözleşmelerine uymadığı durumlarda kendi şartlarına uyma ve başka yerlerde iş arama eğilimindedir. Bu sözleşmeler, çalışanların katkılarının, firmanın rekabet avantajı için çok az kritik olduğu ve dengesiz pazarlarda faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlarını nitelendirir. Hem çalışan hem de işveren, muhtemelen ihtiyaçlarını karşılamayan bir işlemsel düzenlemeyi derhal feshedebilir (Rousseau 2004: 122).

Dar görevler, çalışanın, yalnızca sabit veya sınırlı bir görevi yerine getirmekle yükümlü olduğu, yalnızca yaptığı şey karşılığında ödeme aldığı bir görevi ifade eder. İşveren, çalışana yalnızca organizasyona sınırlı bir katılım sağlamayı, çok az ya da hiç eğitim vermemeyi veya diğer çalışanları düşük oranda geliştirmeyi taahhüt etmektedir. Öte yandan, sınırlı ya da kısa süreli işlemsel sözleşmelerde, çalışanın firma ile kalma yükümlülüğü yoktur, sadece sınırlı bir süre için çalışmayı taahhüt etmektedir. İşveren,

yalnızca belirli veya sınırlı bir süre için istihdam yaratır, gelecekteki taahhütlerle ilgili bir yükümlülük taşımaz (Rousseau, 2000: 5).

Öngörülemeyen ekonomik koşulların, işverenlerden çalışanlara taşıdığı risk onların kariyerlerini de etkiler. İşlemsel psikolojik sözleşmelere sahip bu çalışanların kariyeri şu özelliklere sahiptir; kariyer gelişimi için sorumluluk örgüte değil çalışanlara aittir, işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkiler hiyerarşik olmaktan ziyade karşılıklı değişimi temel alır, işverenler uzun vadeli sözleşmelerden çekinir, çalışanlardan daha fazla iş talebinde bulunulur, çalışanlar kısa vadeli avantajlar beklerler, çalışanların işyeriyle özdeşleşmesi işveren tarafından belirlenmez, çalışanlar istikrarlı bir şekilde bilgi ve beceriler biriktirirler. Çalışanların ekonomik faaliyet dönemi boyunca iş, sanayi veya istihdam statüsü değişebilir (Rogozinska-Pawelczyk, 2012: 42).

3.5.2. İlişkisel Sözleşmeler

İlişkisel sözleşme, çalışanların organizasyonlara olan duygusal katılımlarını, inanç, sadakat, iyi niyet, bağlılık ve güven gibi sosyo-duygusal bileşenlerini yansıtır; çünkü organizasyonlar, çalışanlara karşılık yalnızca gerekli maddi ödülleri vermekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların iş güvenliği, beceri eğitimi ve kariyer gelişimine de güvence sağlarlar (Rousseau, 1990: 391; Robinson vd., 1994: 141; Rousseau, 2004: 124; Raja vd., 2004: 362; Zhou vd., 2014: 219). Uzun vadeli ve kapsamlı yükümlülükler temelindeki ilişkisel sözleşme, daha geniş, daha az şekle bağlı ve açık uçludur, değişimin taraflarınca öznel olarak anlaşılır ve çalışanları genelde daha fazla tatmin etmektedir (Rousseau ve Parks, 1993:12; Conway ve Briner, 2005: 44).

Hem kazanç elde edilebilir hem de kazanç elde edilemez yapısıyla ilişkisel psikolojik sözleşmeler, sadakat ve istikrar gibi değişimleri kapsayan, bir ilişkinin kurulması ve sürdürülebilmesi için açık uçlu anlaşmalar gerektirir. Bu tür düzenlemeler çoğu zaman insanları giriş seviyesinde işe alan ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamak için zamanla onları geliştiren “elde etme” odaklı (ör., IBM) firmalarda görülür (Rousseau, 1990: 391; Rousseau, 2000: 3).

İlişkisel sözleşmelerde işveren odaklı bir sorumluluk söz konusudur. Diğer bir deyişle, işçiler, iş güvenliği karşılığında sadık kalacak ve kendileri ile işveren arasındaki ilişkileri ve diğer uzun vadeli kazanımları (kariyer gelişimi gibi) değerlendireceklerdir. Bu tür psikolojik sözleşmeler, bireylerin şirket değerlerini tamamen içselleştireceği ve örgütle özdeşleşme seviyesinin artacağı anlamına gelmektedir (Millward ve Hopkins, 1998: 1532).

İlişkisel sözleşmeli işçiler, ücretli olsun veya olmasın, fazla mesai yapmak, iş arkadaşlarına yardımcı olmak ve işvereninin gerekli gördüğü örgütsel değişiklikleri destekleme konusunda daha istekli olma eğilimindedir. Her ne kadar, sözleşmeleri ihlal edildiğinde üzgün gibi görünse de bu tür sözleşmelere götüren taahhüt, çoğu zaman işçilerin işverenle olan ilişkiyi sürdürecek çözüm yolları aramasına neden olur. Durumu düzeltmedeki başarısızlık, genellikle, işgücü devrine yol açar, eğer çalışan örgütte kalırsa, katkısını düşürmesi ve istihdam ilişkisini daha da kötüye kullanmasına neden olur (Rousseau, 2004: 122).

3.5.3. Geçici veya Kararsız Sözleşmeler

Geçici sözleşmeler esasen sözleşmelerdeki bozulmadır. Gelecekte, istihdamla ilgili taahhütlerin olmamasını yansıtır, açık performans talepleri veya koşullu teşvikler de az veya hiç yoktur. Tam olarak bir psikolojik sözleşme değil, daha önce kurulmuş bir düzenleme ya da psikolojik sözleşme ile çelişkili olan örgütsel bağlamdaki değişiklikler ve sosyo-ekonomik değişiklikleri ve geçişleri yansıtan bilişsel bir durumdur (Rousseau, 2000: 4). Bu tür bilişsel durumlar, şirket birleşmeleri ve satın almaları, küçülmeler ve çalışma hayatındaki diğer ilgili belirsizlik durumları sırasında kendini gösterir (Patrick, 2008: 10). Geçici sözleşmeler, duygusal bağlanmanın düşük örgütsel beklentileri ile kısa vadeli değişime dayanır (Millward ve Hopkins, 1998: 1548).

Geçici ve kararsız sözleşmelerin boyutları (Rousseau 1997) güvensizlik, belirsizlik ve erozyondur. *Güvensizlik*: Çalışan, firmanın niyetlerine ilişkin tutarsız ve karışık sinyaller gönderdiğine inanmaktadır; çalışan firmaya güvensizdir. İşveren, çalışanlardan önemli bilgileri esirgemektedir; firma çalışanlarına güvenmemektedir.

Belirsizlik: Çalışan, firmaya karşı kendi yükümlülüklerinin niteliği konusunda belirsizdir. *Erozyon*: Çalışan, firmaya yaptığı katkılardan geçmişe kıyasla gelecekte daha az getiri elde etmeyi ummaktadır; gelecekte düşüşlerin sürmesini bekler. İşveren, çalışanların ücret ve kazançlarını azaltacak, önceki yıllara göre iş hayatının kalitesini düşürecek değişiklikler yapar (Rousseau, 2000: 5).

3.5.4. Dengeli Sözleşmeler

"Melez" veya dengeli psikolojik sözleşmeler, ilişkisel anlaşmaların karşılıklılık endişesi ve açık uçlu zaman çerçevesi ile işlemsel sözleşmelerin performans talepleri ve yeniden müzakere edilmesini birleştirir (Rousseau, 2004: 122). Dengeli bir psikolojik sözleşme uyarınca, "çalışan ve işverenin benzer şekilde yükümlü olduğu düşünülmektedir" (Shore ve Barksdale, 1998: 732).

Bu sözleşmeler, ekonomik şartların değişmesi halinde işçilerin esneklik ve isteklilik gösterip uyum sağlayacağını öngörürken, işveren tarafında işçileri geliştirme (hem şirkette hem de gerekiyorsa başka yerde) yükümlülüklerini birleştirir. Dengeli sözleşmeler, işçi ile işveren arasında paylaşılan risk anlamına gelir. Dahası, bu tür sözleşmeler, ekonomik koşullar ve çalışanların ihtiyaçları değiştikçe zamanla yeniden müzakere edilmeyi öngörür (Rousseau, 2004: 122). Bu bağlamda hem işlemsel hem de ilişkisel unsurları içeren ve "açık uçlu bir ilişkisel vurguyu, iyi tanımlanmış performans-ödül ihtimallerinin işlemsel özelliğiyle" birleştiren sözleşmeler dengeli sözleşme olarak anılmaktadır (Hui, Lee ve Rousseau 2004: 312).

Hem çalışan hem de örgüt, birbirlerine karşılıklı olarak gelişim ve öğrenme noktalarında önemli katkılarda bulunurlar. Çalışanlara sağlanan ödüller, performansa ve özellikle piyasa baskısı nedeniyle değişen talepler karşısında örgütün karşılaştırmalı rekabet avantajına katkıda bulunur (Rousseau, 2000: 4). Kamuya ait ve profesyonel olarak yönetilen organizasyonların çoğunda bu dengeli psikolojik sözleşme türünün olduğu söylenebilir (Patrick, 2008: 10).

3.5.5. İşlemsel ve İlişkisel Sözleşmelerin Karşılaştırılması

Her psikolojik sözleşme bireysel ve benzersiz olsa da genel olarak iki tür psikolojik sözleşme mevcuttur; işlemsel sözleşmeler ve ilişkisel sözleşmeler. Bu sözleşmelerin beş önemli boyutta; sözleşmenin odağı, zaman çerçevesi, istikrar, kapsam ve somutluluk ile ilgili olarak farklı olduğu ileri sürülmektedir (Anderson ve Schalk, 1998: 641; Sels, vd., 2004: 465):

- ✓ *Odak kaygılar*: Psikolojik sözleşmenin sosyo-duygusal ve ekonomik kaygıları arasındaki göreceli vurgu odak kaygılar olarak tanımlanmıştır. Çalışan kişi için önemli olan konularla ilgilidir (ör., ekonomik, dışsal (parasal) ya da diğer (sosyal duygusal) ihtiyaçlar).
- ✓ *Zaman çerçevesi*: Çalışanın ilişkiyi kısa veya uzun vadeli olarak algılama derecesine bağlıdır. Sözleşmenin uzunluğuna işaret eder.
- ✓ *İstikrar*: Psikolojik sözleşmenin şartlarının yeniden zımni bir müzakereye gerek duyulmadan gelişme ve değişme kabiliyeti açısından sınırlı olma derecesi olarak tanımlanabilir. Üzerinde anlaşmaya varılan görevlerin doğası ile ilgilidir; işlemsel sözleşmelerde bu istikrarlı ve esnektir, ilişkisel sözleşmelerde daha esnek ve dinamiktir.
- ✓ *Kapsam*: Kişinin istihdam ilişkisi ile hayatının diğer yönleri arasındaki sınırın, dar veya geniş kapsamdaki sözleşmeler arasında geçirgen bir ayırımı olarak görülme ölçüsünü ifade eder. Çalışmanın, işçinin kimlik ve benlik saygısı üzerindeki etkisini yansıtır.
- ✓ *Somutluk*: Çalışanların, sözleşmenin şartlarını açıkça tanımlanmış ve açıkça belirtilmiş ve üçüncü taraflarca açıkça gözlemlenebilir olarak algılama derecesidir. Somut sözleşmeler kolayca gözlemlenebilir ve şartları halka açıktır. Sonuç olarak, sözleşme şartlarını çevreleyen (ör., hangi şartların değiştirildiği) daha az belirsizlik vardır. Somut bir sözleşme, bir sözleşmenin koşullarının (ör., devamlılık, beklentiler, potansiyel kazançlar ve çözümlerin uçları anlamına gelir) netlik arz ettiği bir sözleşmedir.

Rousseau ve meslektaşları sözleşmelerin işlemselden ilişkisele değişen bir süreç ile tanımlanabileceğini iddia etmiştir. İlişkisel yükümlülükler sosyal değişimle bağlantılı iken, işlemsel bir yükümlülüğün ekonomik değişimle bağlantılı olduğu

savunulmuştur (Rousseau, 1989: 137; 1990: 391; Rousseau ve McClean Parks, 1993:11). Ekonomik değişimden farklı olarak, sosyal değişim "bağlayıcı bir sözleşmenin yokluğunda uygulanamaz olduğu için, yerine getirilmesi güven üzerine kurulan belirsiz yükümlülükleri içermektedir" (Milward ve Hopkins 1998: 1533).

İşlemsel sözleşmeler açık bir şekilde müzakere edilir ve taraflar arasında resmi bir anlaşma yapılmasını gerektirir. Buna karşılık, ilişkisel sözleşmeler daha geniş, daha az şekle bağlı ve açık uçludur, ayrıca, sözleşme değişimin taraflarınca öznel olarak anlaşılır. Ekonomik kaynakların yanı sıra kişisel, sosyo-duygusal ve değer temelli değişimle ilgilidirler. İlişkisel sözleşmeler, iyi niyet ve adalete güven ve inanç ile karakterize edilir ve iş güvenliği için çalışanların taahhüt alışverişinde bulunması gibi uzun vadeli zaman dilimleri ile ilgili değişimler içerir (Rousseau, 1990: 390; Robinson, vd., 1994: 139: Conway ve Briner, 2005: 44: Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 25).

Bazen işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerin basit zıtlıklar olup olmadığı veya bir arada bulunup bulunamayacağı konusunda karışıklıklar vardır, aslında, bir çalışan hem bir işlemsel hem de bir ilişkisel sözleşmeye sahip olabilir. Rousseau, iki farklı türden ziyade, işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerin, sözleşmeye dayalı düzenlemelerin temelini oluşturan tek bir sürekliliğin en uç noktaları olarak görüldüğünü savunmuştur (Conway ve Briner 2005: 44).

Tablo 3.2: İşlemsel ve İlişkisel Sözleşmelerin Karşılaştırılması

Karşılaştırma Kriteri	**İşlemsel Psikolojik Sözleşmeler**	**İlişkisel Psikolojik Sözleşmeler**
Odak	Ekonomik	Ekonomik ve Sosyo-Duygusal
Katılım	İşe sınırlı kişisel katılım	Yüksek düzeyde karşılıklı bağımlılık
Zaman Çerçevesi	Kapalı Uçlu Belirli, Kısa Vadeli	Açık Uçlu, Belirsiz, Uzun Vadeli
Biçimselleştirme	Yazılı	Yazılı veya Yazılı olmayan
İstikrar	Statik	Dinamik
Kapsam	Dar Kapsamlı	Geniş Kapsamlı
Somutluluk (Anlaşılabilirlik)	Genel, Gözlemlenebilir	Öznel, Örtük ve Anlaşılabilir

Kaynak: Petersitzke, 2009: 29

İşlemsel ve ilişkisel sözleşme karşıt gibi görünebilirken (Tablo 3.2), aynı çalışan, her ikisi farklı maddeler içeren (ör., "çalışılan saatler için yapılan ödeme" ve "iş güvenliği karşılığında sadakat" gibi çok basit bir psikolojik sözleşmesi olan bir çalışan hem bir işlemsel hem de ilişkisel psikolojik sözleşmeye sahiptir) iki sözleşme türüne sahip olabilir. Açıkçası, çalışanların çoğu, ödemenin bazı unsurlarına ilişkin işveren adına bir zorunluluğun var olduğuna inanır. Eğer ücretli bir işte çalışan birey bir psikolojik sözleşmeyi kabul ederse, bu çalışan için bir ödeme bileşeni içerecektir, o zaman işlemsel unsur birçok psikolojik sözleşme için ortak bir unsur olabilir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 906).

Rousseau (1995) geçici işçilerin daha işlemsel bir psikolojik sözleşmeye sahip olduklarını, daimî işçilerin ise daha ilişkisel bir psikolojik sözleşme yaptığını savunmaktadır. İşlemsel psikolojik sözleşmeler, ilişkisel psikolojik sözleşmelerden daha dardır, diğer bir deyişle, işlemsel psikolojik sözleşmeler işveren ya da çalışan taraf adına daha az vaatte bulunmaktadır. Bundan dolayı, geçici işçilerin psikolojik sözleşmeleri, daimî işçilerinkinden daha az vaat içermektedir (Jong vd., 2009: 332)

Esas itibarıyla, bir işlemsel sözleşmenin koşullarıyla tutarlı ilk işlevi olan yüksek dışsal getiri karşılığında çalışanın sıkı çalışması arasındaki ampirik ilişkiyi yansıtır. Buna karşılık, ikinci işlevi, iş güvenliğinde sadakati ve üyeliğin değiş tokuş edilmesini önermektedir. Bu modeller, istihdamın yalnızca dış faktörlerin işlemleri veya farklı değişimler ile karakterize edilemezler aynı zamanda çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin oluşturulması ve sürdürülmesi ile ilişkili meselelerdir, başka bir deyişle, bu durum bir ilişkisel sözleşme düşüncesiyle tutarlıdır. Bu sonuçlar, farklı istihdam ilişkisi türlerinin, çalışan ve işveren yükümlülük modellerinin ayırt edilebilirliğini desteklediğini göstermektedir (Rousseau 1990: 395; Robinson vd., 1994: 143).

Psikolojik sözleşme ihlalleri yaşayan çalışanlar, muhtemelen, işverenlerine yönelik ilişkisel yükümlülükleri yerine getirmekle sorumludurlar. Bu, organizasyon için önemli zararlı sonuçlar doğurabilir. Çoğunlukla işlem sözleşmesine sahip olanlar, işten çıkarılacaklarını hissettiklerinde "Sadece para için buradayım" diye düşünürler. İlişkisel sözleşmeyi nitelendiren kişisel bağlılık ve güven eksik olabilir. Sadakat gibi şeyler ve örgüt adına ücreti ödenmeyen çabanın fazladan harcanması eksik olacaktır.

Sözleşmenin içeriği ve özellikle de işlemsel veya ilişkisel olup olmadığı, çalışanların tutum ve davranışları için önemli etkilere sahip olacaktır. Bu, değişim zamanları, sözleşme ihlali tehlikesinin belki de en yüksek olduğu durumlarda özellikle önemlidir (McDonald ve Makin, 2000: 85).

3.6. Psikolojik Sözleşmelerin Yerine Getirilmesinde Sosyal Değişim ve Karşılıklılık

Sosyal değişim, işyeri ilişkilerini inceleyen birçok araştırmaya ilham kaynağı olmuştur. Örgüt bilimcilere göre sosyal değişim, çalışan-organizasyon ilişkileri (Tsui vd., 1997), psikolojik sözleşmeler (Dabos ve Rousseau, 2004; Rousseau, 1990), algılanan örgütsel destek (Eisenberger vd., 1986, 2004), örgütsel vatandaşlık davranışı (Coyle-Shapiro, 2002) ve güven (Whitener vd., 1998) gibi örgütsel olguları açıklamak için baskın bir mekanizma olarak kullanılmaktadır (Wu vd., 2006: 378).

Karşılıklılık normu, yükümlülüklerin devam ettirilmesi ve borçlanmanın güçlendirilmesi yoluyla sosyal değişim ilişkilerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal değişim kuramı üzerine yapılan çalışmalar, psikolojik sözleşme kuramı ile ortak bazı unsurları paylaşmaktadır. Her şeyden önce, her ikisi de değişim ilişkilerini karşılıklılık normuyla yönetilen somut ve maddi olmayan kaynaklardan oluştuğu yönünden görürler. İkincisi, her iki taraf ilişkiye, aldıklarının karşılığında verecekleri bir dizi beklenti / yükümlülük getirir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008: 20). Bu başlık altında, sosyal değişim ve karşılıklılık ilkelerinin psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi üzerine etkisi incelenmiştir.

3.6.1. Psikolojik Sözleşmelerde Sosyal Değişim

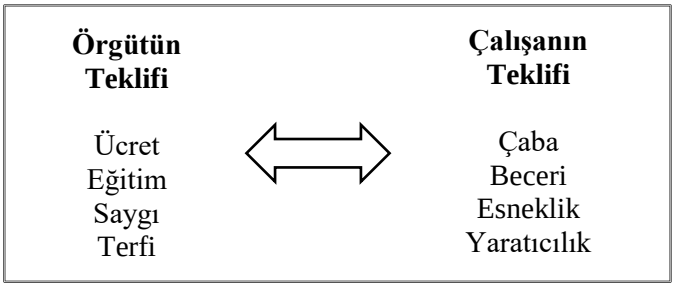
Yönetim literatüründe, sosyal değişimin kavramsallaştırılan iki temel yönü, çalışanlar ve kuruluş arasında küresel bir değişim ilişkisi ve astlar ile üstleri arasındaki çift yönlü odaklanmış bir ilişkinin varlığıdır. Eisenberger ve arkadaşları, çalışanların, "örgütün onların katkılarını ne ölçüde değerlendirdiğini ve onların refah durumuna ne kadar önem verdiğini belirten evrensel bir inanç" oluşturduklarını savunmuştur. Araştırmacılar bu inancı, algılanan örgütsel destekle birleştirmiştir (Eisenberger vd., 1986: 504). Bu doğrultuda, yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin kurum içinde

geri ödeme yükümlülüğü yarattığı düşünülmektedir. Bu nedenle, algılanan kurumsal destek, kuruluşun değişim yükümlülüklerini yerine getireceğine olan güven ile ilişkilendirilir (Settoon vd., 1996: 220).

Sosyal değişim ilişkileri, ekonomik olanların yanısıra, sosyo-duygusal faydaların değişiminide gerektirir ve örgütle çalışanlar arasında psikolojik bağlar kurar (Haq, 2011: 7973). Bu bağlamda yerleştirilmiş istihdam yükümlülükleri psikolojik sözleşmeyi oluşturmaktadır. Yükümlülükler, sosyal değişim ilişkilerinin temel bileşenidir. Cosmides ve Tooby (1987) sosyal değişimi, iki veya daha fazla birey arasında karşılıklı yarar sağlayan iş birliği olarak tanımlamıştır (Robinson vd., 1994:138). Değişim ilişkisi, öncelikle her iki tarafın vaatleri, yükümlülükleri ve beklentilerine dayanmaktadır; yerine getirilmesi veya yerine getirilmemesi çalışanların tutum ve davranışlarını büyük ölçüde etkiler (Akhtar vd., 2015: 299).

Sözleşmenin çekirdeğinde, sosyal değişim teorisi kavramına dayanan karşılıklı bir süreç olan ‘verme ve alma’ fikri vardır. Basitçe ifade etmek gerekirse, işveren ve işçi, iş ilişkilerinin süresi boyunca katkı payları ve teşvik değişiminde bulunur. Bu, bir anlaşma yapıldıktan sonra, çalışma ortamında öngörülebilirliği ve kontrolü artıran kalıcı güven modelleri oluşturacak şekilde otomatik işlemler oluşturur (Cassar ve Briner 2011: 284). Psikolojik sözleşme algısaldır, yazılı değildir ve dolayısıyla değişimin diğer tarafıyla paylaşma zorunluluğu yoktur. Sonuç olarak, çalışanlar ve işverenler psikolojik sözleşmenin içeriği ve her iki tarafın değişimin karşılıklı yükümlülüklerini yerine getirmiş olma derecesiyle ilgili farklı görüşlere sahip olabilir (Coyle-Shapiro ve Kessler 2000: 905).

Şekil 3.1: Psikolojik Sözleşme Değişimi İçin Genel Bir Örnek



Kaynak: Conway ve Briner, 2005: 30

Psikolojik sözleşmenin değişim gerektirdiğine ilişkin bir anlaşmaya varıldığı halde, önemli bir tartışma, değişimin özgüllüğüyle ilgilidir. Başka bir deyişle, örgütün teşvik listesinin karşılığında yapılan çalışan katkı paylarının listesini bilsek de bu değişimin, Şekil 3.1'de gösterildiği gibi yer değiştirme yönlerini kesin olarak ortaya koyamayız. Örneğin, sağlanan ücret ödemeleri, terfi ettirme veya eğitimin karşılığında çalışanların katkılarının ne olduğu bilinememektedir (Conway ve Briner, 2005: 30).

Psikolojik sözleşmenin içeriği en az iki farklı bilgi türünden oluşur. Birincisi, değiştirilen şeyle ilgili bilgilerdir (tarafların değişime hazır olduğu kaynaklar). Diğer bir ifadeyle, her iki tarafın, psikolojik sözleşmede diğer tarafa verilmek üzere ne vaat ettiği ve ne vermeleri gerektiğidir. İkincisi, bu tür değişimlerde temel alınacak esaslar veya değişimin nasıl olacağı hakkındaki bilgidir. Birçok tanım ve içerik tartışması yalnızca birinci tür bilgileri vurgulama eğilimindedir (Conway ve Briner, 2005: 32; Porter, vd., 1998; 773). Bazı çalışmalar ise psikolojik sözleşme sonuçlarının, kendiliğinden verilen sözlerden ziyade, psikolojik sözleşme vaatlerinin yerine getirilmesi ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olabileceğini ileri sürmektedir (Lambert vd., 2003: 925).

3.6.2. Psikolojik Sözleşmelerde Karşılıklılık

Gouldner'e (1960: 164) göre, sosyal birim ve gruplarda insanlar birbirine fayda sağlarken bunu bir karşılık bekleyerek yapmazlar, bununla beraber, genel toplumsal koşullar altında bir tarafın diğer tarafa, karşılığı olmamasına rağmen yarar sağlayabileceği bir model söz konusudur. Ancak, sosyal sistemin istikrarı, muhtemelen, tarafların hoşnutluk koşullarının karşılıklı değişimine, yani bir değişim olarak karşılıklılığa bağlıdır.

Gouldner (1960: 172), karşılıklılığı kendi arasında ikiye ayırmaktadır: heteromorfik ve homomorfik karşılıklılık. Birincisi değiş tokuş edilen kaynakların farklı olduğu fakat algılanan değer açısından eşit olduğu bir değiş tokuşu; ikincisi, değişimin içeriği olan eşyanın veya koşulların aynı olduğu değişimleri kapsar. Gouldner, karşılıklılık normunun çalışma şekli ile ilgili olarak, geri ödeme yükümlülüğünün gücünün, alınan menfaatlerin değerine bağlı olduğunu

savunmaktadır (çok değerli yararlar, karşılık verme zorunluluğu yaratmaktadır). Aynı zamanda, karşılıklılık normunun iş yerindeki değişimin temelini oluşturduğunu ileri sürmektedir.

Karşılıklı bağımlılığın anlaşılması için, ilk önce ne olmadığına bakmak yararlı olacaktır. Genel olarak, taraflardan biri, diğer tarafa karşı en az üç tutuma sahip olabilir: (a) bağımsızlık (sonuçlar tamamen yalnızca kişinin kendi gayretine dayalıdır), (b) bağımlılık (sonuçlar tamamen diğer tarafın gayretine dayanmaktadır) ve (c) karşılıklı bağımlılık (sonuçlar, tarafların çabalarının bir kombinasyonuna dayanmaktadır). Bunun nedeni, bir değişimin iki yönlü bir işlem gerektirmesi, bir şeyin verilmesi ve bir şeyin geri alınmasıdır. Bu nedenle, karşılıklı ve tamamlayıcı düzenlemeleri içeren karşılıklı bağımlılık, sosyal değişimin belirleyici bir özelliği olarak kabul edilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 878).

Bir kişi, yaptığı katkıların, örgütün karşılıklı yükümlü olmasını gerektirdiğini veya bunun tam tersini algılıyorsa, psikolojik bir sözleşme ortaya çıkmaktadır (bu süreç: etkileşimler - karşılıklı beklentiler - zaman içindeki teşvik ve katkıların tutarlı örnekleri - güven; ilişki deneyimi - psikolojik sözleşme [karşılıklılık yükümlülüğüne inanma] şeklinde gelişir). İlişki uzun sürerse, tekrarlanan döngü katkıları ve karşılıklılık ile birlikte çalışanların algıladıkları ilişkiyi derinleştirir ve katılım olasılığı ve katkı miktarı artar (Rousseau, 1989: 125).

Rousseau (1990: 391) karşılıklılığı olmazsa olmaz şeklinde nitelendirmemektedir. “Bir ilişkide iki taraf (ör., bir çalışan ve işveren gibi), her biri bir psikolojik sözleşmenin varlığı ve şartları konusunda farklı inançlara sahip olabilir.” Bu bağlamda karşılıklılık bir zorunluluk değildir, ancak psikolojik sözleşmenin kalbidir (Rousseau ve Tijoriwala, 1998: 668).

Psikolojik sözleşmenin öznelliği, bir bireyin bir işverenle olan değişim ilişkisinde benzersiz bir deneyime sahip olabileceğini ifade eder. Böylece, psikolojik sözleşmeyi faaliyete geçirirken, odak kişi, kendi yükümlülüklerinin yanı sıra, kendisine karşı borçlu olduğunu düşündüğü diğer tarafın yükümlülüklerine ilişkin inançları hakkında da bilgi verebilir. Sözleşme ile ilgili bilginin doğrudan kaynağı

bireydir çünkü psikolojik sözleşmeyi oluşturan aslında karşılıklılık değil, karşılıklılık algısıdır (Rousseau ve Tijoriwala, 1998: 680).

Psikolojik sözleşme tanımının merkezi özelliklerinden biri, bu nedenle, karşılıklılıktır ya da çalışanın örgütten bir şeyler geri almak için bir miktar katkıda bulunması fikridir. Bu, çalışanların psikolojik sözleşmelerindeki öğelerin (hem söz verdikleri hem de karşılığında taahhüt ettiklerini düşündükleri) karşılıklı olarak birleştirilmesi gerektiği anlamına gelir. Başka bir deyişle, çalışanların katkı payı, eğer psikolojik sözleşmenin içeriğinin bir parçasıysa ve çalışan katkı sağladığına inanıyorsa, örgütü, verdiği bir sözü yerine getirmekle yükümlü kılar. Aynı şekilde, örgütsel teşvikler ve ödüller psikolojik sözleşmenin içeriğinin bir parçasıdır ve yalnızca bir çalışanın katkısı karşılığında verilir (Conway ve Briner, 2005: 38).

Karşılıklı ilişkilerin temelini oluşturan karşılıklılık normunun kabul edilmesi muhtemelen bireyler arasında değişiklik gösterebilir ve bu ilişki içinde yapmak istedikleri katkıları etkiler. Öte yandan, bir kişinin işverenine olan güveni, gelecekte öngörülen teşviklerle proaktif karşılıklılık ilişkisini güçlendirmeye yardımcı olur (Coyle-Shapiro, 2002: 942).

Bir işveren veya işçi, psikolojik sözleşmenin diğer tarafça isteyerek ihlal edildiğine inanması durumunda, işlevsel olmayan sonuçların uzun bir listesi oluşur. İşçi tarafında öfke, istifa etme ve düşük performans, özellikle de vatandaşlık davranışı gibi isteğe bağlı sağlanan katkılar açısından, psikolojik sözleşme ihlallerinin daha açık belirtileri bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda, mağdur taraf, her etkileşimi sömürü veya istismar işaretleri açısından izlerken, eski ilişkisel sözleşmeleri de işlemsele dönüştürebilir. Daha ilişkisel odaklı anlaşmalar psikolojik sözleşmeye yönelik tehditlere karşı dayanabilmesine rağmen, önemli derecede bozulmalar veya kötü yönetilen büyük değişiklikler, zaman içinde yükselen bir ihlal döngüsü yaratabilir (Rousseau, 2004: 124).

3.7. Psikolojik Sözleşmeyi Etkileyen Faktörler

Psikolojik sözleşme son yıllarda hem akademik hem de uygulayıcı söyleminde büyük önem kazanmıştır. Yapılan araştırmalar örgütle çalışanlar arasındaki ilişkide

(ör., Hiltrop, 1995; Anderson ve Schalk,1998; Frese, 2000; Guest, 2004; Aktaran: Freese, vd., 2011: 405) önemli değişimler yaşandığını vurgulamaktadır.

Tablo 3.3: Psikolojik Sözleşme Araştırmalarını Etkileyen Faktörler

Örgütsel ve Çevresel Faktörler	**Bireysel Faktörler**
✓ Küçülme (Downsizing) ✓ Küreselleşen Pazarlar ✓ İşçi Sözleşmelerindeki esnekleştirmeler ✓ Bilişim Teknolojileri ✓ İşgücü piyasalarının "çekirdek" ve "çevresel" ayrım ✓ Dış kaynak kullanımı ve iş fonksiyonlarının taşeronlaştırılması ✓ Esnek çalışma örgüt biçimleri	✓ İşsizlik ✓ İş güvensizliği ✓ Esnek çalışma modelleri ✓ Geçici, belirli süreli ve sıfır saatlik iş sözleşmeleri ✓ Parçalanmış ve çapraz işlevli kariyer yolları. ✓ İşgücü piyasası, istihdam edilebilirliği korumak için zorunlulukları yeniden sorgulamak ve yeniden eğitmeyi gerektirir.

Kaynak: Anderson ve Schalk, 1998: 643.

Bu değişimin nedenleri, Tablo 3.3'te görüldüğü gibi, küçülme (downsizing), küresel pazarlar, teknolojik gelişmeler, dış kaynak kullanımı (outsourching), geçici işçilere artan güven ve demografik çeşitlilik, artan iş karmaşıklığı, gözetimin azalması, değişen iş ve kariyer kavramları ve artan kültürel çeşitlilik gibi yeni ekonomik ve örgütsel koşulların getirdiği istihdam ilişkilerindeki belirgin değişiklikleri yönetmek için psikolojik sözleşmenin yararlı bir yol olarak kabul edilmesidir (Turnley vd., 2003: 188 ; Conway ve Briner, 2005: 7; Freese, vd., 2011: 405).

Örgütsel etkilere rağmen bireysel faktörler, bireylerin psikolojik sözleşmelerini nasıl düzenlediklerini ve sözleşmeli davranışları nasıl yürürlüğe koyacakalarını şekillendirir (Coyle-Shapiro ve Parzefall 2008:22).

Tablo 3.4'te görüldüğü gibi bu tür değişikliklerdeki çarpıcı ilerlemenin, işverenler ve çalışanlar arasında önceden uygulanabilir ve genellikle kabul edilen psikolojik sözleşmeleri ortadan kaldırdığı bazı araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır; ancak çalışan birçok insan için en önemli şey, iş güvenliğinin aynı anda kaybedilmesi ve bunun da işverenlerin, daha esnek, yenilikçi ve çalışanların örgütlerine resmi iş tanımları veya istihdam sözleşmelerinde "yazılanın üstünde ve

ötesinde" katkıda bulunmalarıyla ilgili artan talepleri ile örtüşmesi olmuştur (Anderson ve Schalk, 1998: 642).

Tablo 3.4: Psikolojik Sözleşmenin Geçmişi ve Ortaya Çıkan Biçimleri

Özellik	Geçmiş	Güncel
Odak	Güvenlik, süreklilik, sadakat.	Değişim, gelecek, İstihdam edilebilirlik.
Biçim (format)	Yapısal, öngörülebilir, istikrarlı.	Yapısal olmayan, esnek, (yeniden) müzakereye açık.
Temel dayanak	Gelenek, adalet, sosyal adalet, sosyo-ekonomik sınıf.	Pazar gücü, satılabilirlik, yetenek ve beceri, katma değer
İşverenin sorumlulukları	Süreklilik, iş güvenliği, eğitim, kariyer beklentileri.	Katma değer için eşit (algılanan) ödül.
Çalışanın sorumlulukları	Bağlılık, devam, tatmin edici performans, otoriteye uyum.	Girişimcilik, yenilik, performansı artırmak için değişiklikler yapmak, mükemmel performans.
Sözleşmeye dayalı ilişkiler	Resmi hale getirilmiş, çoğunlukla sendika ya da toplu temsil yoluyla.	Hizmetlerini takas etmek için bireysel sorumluluk (dahili veya harici).
Kariyer yönetimi	Organizasyon sorumluluğu, personel bölümü girişi yoluyla planlanan ve kolaylaştırılan ilham verici kariyer.	Bireyin sorumluluğu, kişisel yeniden canlandırma ve yeniden eğitim yoluyla mesleğe giriş.

Kaynak: Hiltrop, J. M., 1995; Aktaran: Anderson ve Schalk, 1998: 642.

3.7.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel değişime bağlı olarak işgücüne farklı talepler getirilmiştir. Çalışanların, daha hızlı bir tempoda ve giderek yükselen teknik bir ortamda, değişen takımlarda, farklı görevlerde, daha esnek sözleşmelerle çalışmaları beklenmektedir. Buna bağlı olarakta çalışanların psikolojik sözleşmelerinin değişmesi kaçınılmazdır (Freese, vd., 2011: 405). Örgütteki değişikliklerin psikolojik sözleşmeyi etkilemesi öngörülen bir sonuçtur, çünkü değişiklikler örgütün çalışanlara ne sunacağını veya kurumun çalışanlarından ne almayı beklediğini doğrudan etkilemektedir.

Bu nedenden ötürü, psikolojik sözleşmelerin çeşitli şekillerde örgütsel değişimlerden etkilendiği varsayılmaktadır. İlk etapta, değişimin kendisi, çalışanların çalışma durumları, örneğin rolleri ve görevleri etkilenmekte ve yeni koşullara ve

değişen taleplere uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Bu durum, yeni yükümlülüklerin ortaya çıkmasına neden olabilir. İkinci etapta, örgütteki atmosferin değişim sürecinin negatif etkisi sonucunda farklılaşması, kendi başına psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesine neden olabilir (Freese, vd., 2011: 406).

Örgütsel değişiklikler, değişimin planlandığı veya istenmeden yapıldığı, acil bir sorunun çözülüp çözülmeyeceği veya kademeli gelişmelerin uygulanması gerekip gerekmediği gibi tüm örgütün veya yalnızca bir bölümünün etkilenip etkilenmediğini değerlendirerek değişim seviyesine bakarak kategorilere sokulabilir (Schalk ve Roe 2007:170).

Zhou ve arkadaşları (2014), halen bir geçiş sürecinde olan Çin'de bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada, toplumsal ekonomik değişim ve buna bağlı örgütsel değişimin, örgütler ve çalışanlar arasındaki istihdam ilişkisini derinden etkilediğini tespit etmiştir. Bu durum, kuruluşlar ve çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmeye büyük ölçüde yansımaktadır. Örgüt ve çalışanlar arasındaki azalan güven ve bağlılık, iş doyumu seviyesinin azaltılması ve çalışanlardaki yüksek işgücü devir hızı, şirketlerin performansını ciddi şekilde etkilemiştir (Zhou, vd., 2014: 218). Aynı şekilde, Akhtar ve arkadaşları (2015: 302) örgütsel değişimin, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesini etkilediği sonucuna elde etmiştir. Konuyla ilgili literatür bu bulguları desteklemektedir (Hiltrop, 1995; Anderson ve Schalk, 1998; Freese, 2000; 2007; 2011; Guest 2004; Bellou, 2006; Pate, et al., 2000; Aktaran: Akhtar vd., 2015: 299).

3.7.2. Bireysel Faktörler

Tanımı gereği, psikolojik sözleşme öznel olarak anlaşılır. Bir organizasyon herkese 'aynı' anlaşmayı teklif etmeye kalkışsa bile, psikolojik sözleşme çalışanlar arasında yine de değişiklik gösterecektir. Kişilik, ideoloji ve kendi kendine hizmet eden önyargılar gibi algıları şekillendiren bireysel ve grup farklılıkları, çalışanların çalışma ortamlarını nasıl anlamlandırdığı ve daha spesifik olarak, örgütlerinin onlara yaptıklarına inandıkları vaatler, onların bunun karşılığındaki yükümlülükleri ve bu

yükümlülükler karşılığında bu vaatlerin sağlanma derecesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır (Conway ve Briner, 2005: 51).

Psikolojik sözleşmeyi şekillendiren kişisel faktörlere yönelik yapılan araştırmaların çoğu, mesleki ve değişim ideolojilerine odaklanmıştır. Raja ve meslektaşları (2004: 350), Pakistan'daki bir dizi şirkette çalışanlara yönelik yapılan bir ankette, psikolojik sözleşme türünün belirlenmesinde kişilik özelliklerinden, nevrotiklik ve duygusal duyarlılığın işlemsel sözleşmeler ile benlik saygısı ve vicdanlılığın yüksek ilişkisel sözleşmelere sahip çalışanlarla ilişkili olduğunu belirlemiştir. Psikolojik sözleşmelerin kendine özgü doğası için temel açıklamalardan biri, muhtemelen bir çalışanın kişiliği olacaktır. Kişiliğin psikolojik sözleşmeleri nasıl etkileyebileceğini göstermek için nevrotizm ile işlem sözleşmeleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Nevrotizm, duygusal istikrarsızlık ve güven eksikliği ve endişe ile ilgilidir, dolayısıyla nevrotik seviyeleri daha yüksek olanlar, güven, uzun vadeli taahhütler, başka bir kişiye olan itimat ve ertelenmiş tatmin gerektiren ilişkilere girmeme eğiliminde olacaktır (Raja, vd., 2004: 351). Robinson, Kraatz ve Rousseau (1994: 140) kendi kendine hizmet eden önyargıların bireylerin katkılarını aşırı tahmin etmesine ve kuruluşlar için teşviklerin maliyetlerini düşük tahmin etmesine neden olduğunu savunmaktadır. Böyle bir durumda çalışanlar, işverenlerinin kendilerine daha fazla borcu olduğuna, buna mukabil, kendilerinin işverene daha az borçları olduğuna inanacaklardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde uygulama sonuçlarına yer verilmiştir. Öncelikle, uygulamanın gerçekleştirildiği çimento sektörünün gelişimi ve Türkiye'de çimento sektörünün yapısıyla ilgili kısa bilgiler verilmektedir. Daha sonra araştırmanın amacı ve önemi, kapsam ve sınırlılıkları, literatür taraması sonucunda rastlanan konuyla ilgili önceki çalışmalar, araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişki, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın yöntemi, analiz ve bulguları, hipotez testi ve yorumlanması konularına yer verilmiştir.

4.1. Çimento Sektörü

Latince "caementum" sözcüğünden türemiş olan ve "yontulmuş taş kırıntısı" anlamındaki "çimento" kelimesi, sonraları "bağlayıcı" anlamında kullanılmıştır. Tarihte bağlayıcı madde olarak ilk betonarme yapılara 1852 yılından itibaren rastlanmaktadır. Ancak bağlayıcı maddelerin kullanımı M.Ö. 2000'li yıllarda kirecin keşfedilmesine kadar dayanmaktadır. İngiltere'nin Leeds kentinde yaşayan Joseph Aspdin isimli bir duvarcı ustası 1824 yılında, kalker ve ince taneli kil karışımını pişirdikten sonra bunu öğüterek bağlayıcı bir madde elde etmiştir. Joseph Aspdin aynı yıl, "Portland Çimentosu" adı altında bu maddenin patentini almıştır (TÇMB, 2017).

Dünyadaki çimento üretimi ve satışı 1878 yılında başlamasına rağmen o dönemde yeterli su kireci üretiminin olmaması ve Osmanlı imparatorluğunun çöküş sürecinde bulunması nedeniyle bu konuda yatırım yapılamamıştır (TÇMB, 2016). Türkiye'de açılan ilk çimento üretim tesisi 1911 yılında (bazı kaynaklarda 1912 geçmektedir, bkz., TÇMB, 2017; Sümer ve Yavuz, 1998: 35) "Aslan Osmanlı Anonim Şirketi" tarafından İstanbul Darıca'da açılmıştır. Bu ilk fabrikanın üretim kapasitesi yıllık 20.000 tondur. 1923 yılında kapasitesi yıllık 40.000 tona çıkarılmıştır (Başaran ve Turunç, 1995: 5).

Çimento, kireç taşı (kalker), kil ve marn (doğadaki kalker ve kil karışımı) gibi hammaddelerin birleşiminden oluşur. Türkiye, özellikle kireç taşı olmak üzere, çimento üretiminde kullanılan bu hammaddeler açısından oldukça zengin bir ülkedir. Çimento üretim sürecinde bir ara mamül olarak değerlendirilebilecek olan klinker, çimentodan daha iri taneli olan, pişmiş kil ve kalkerin birleşiminden oluşan bir malzemedir. Klinker, bu yapının alt bileşenlerinden birisi olarak çimento sektörünün en önemli ihraç ürünlerinden birisidir. Bununla birlikte, mimari ve sanatsal çalışmalarda dekoratif amaçlı kullanılan beyaz çimentoyla birlikte bir alt pozisyonda yer alan gri çimento, sektörün en önemli ihracat ürünleridir (EBİGM, 2016: 1).

I. Dünya Savaşı'nın yıkıcı sonuçları, dünya ekonomik bunalımının Türkiye'ye etkileri gibi sebeplerle, devletin sektöre çok fazla desteği olmamış ve 1925 yılına kadar gelişme gösterememiştir. Bu dönemde ülkenin çimento ihtiyacı iç üretimin yetersizliğinden ithalatla karşılanmıştır. 1925 yılında çimento sektöründe yeni üretim tesisleri kurulmaya başlanmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte ivme kazanan çimento sektörü, 1950 yılına gelindiğinde liberalleşen ekonomik ve siyasi bakış açısının da etkisiyle hem devlet hem de özel sektörde gelişme göstermiştir (Sümer ve Yavuz, 1998: 35). Bu dönemde Ankara, İstanbul (Kartal ve Zeytinburnu) ve Sivas olmak üzere 4 yeni fabrika kurulmuş ve yıllık 370.000 ton çimento üretim seviyesine ulaşılmıştır. 1953 yılında Kamu İktisadi Teşekkülü olan ÇİSAN (Çimento Sanayii T.A.Ş.) Emlak Kredi Bankası, İş Bankası, Ankara ve Sivas Çimento Sanayii Müesseseleri ortaklığıyla kurulmuştur (Başaran ve Turunç, 1995: 6). 1957 yılına kadar ithalatın yoğun olduğu sektör 60'lı yıllardaki politik zeminin hassasiyetiyle duraklamıştır. Ekonomik sorunlar ve siyasal karmaşaların etkilediği piyasa içerisinde çimento da payına düşeni almıştır (Sümer ve Yavuz 1998: 36).

Türkiye, 1991 yılından itibaren çimento ithalatını iyiden iyiye azaltmıştır. 1994 yılında faaliyette bulunan 48 çimento fabrikasında, yıllık 35 milyon ton üretim kapasitesine ulaşılmıştır. Bu kapasite Türkiye'yi çimento üretiminde dünyada sekizinci, Avrupa'da ikinci sıraya getirmiştir (Başaran ve Turunç, 1995: 4).

Üretim kapasitesini artıran ve 2000'li yılların başından itibaren iç pazardaki tüketiminden fazla üretim gerçekleştiren Türkiye, dünya çimento ihracatının lideri konumuna gelmiştir. 2014 yılına kadar ihracattaki liderliğini sürdüren Türkiye, İran'a

uygulanan ihracatla ilgili ambargoların kaldırılmasıyla (en büyük ihracat payı % 60'la Irak) birinciliği bu ülkeye kaptırmıştır. Türkiye bu süreçte, iç pazarında artan talep ve dış pazar payındaki kaybın etkisiyle beşinci sıraya gerilemiştir (Çevik, 2016: 4).

2016 yılı rakamlarına göre, Türkiye çimento üretimi 74,8 milyon ton/yıl, tüketimi 66,3 ton/yıl olarak gerçekleşmiştir. Bu üretimin 11,1 milyon tonu (çimento+klinker) ihraç edilmiştir. Gerçekleştirilen ihracat, parasal olarak değerlendirilecek olursa, 2015 yılı sonu itibariyle Türk Çimento sektörü 550,8 milyon dolarlık ihracat yaparken, 2016 yılında ihracat 494,8 milyon dolar, ithalat 16,5 milyon dolar seviyesinde gerçekleşmiştir (TÇMB, 2018; SGM, 2017: 4).

2015 yılı içerisinde dünyanın tamamında çimento üretimi 4,6 milyar ton/yıl seviyesine ulaşmıştır. Çin bu üretimin %51,1'lik kısmını karşılamaktadır. En fazla büyüme AB, Kore, Suudi Arabistan ve Arjantin'dedir. 2015 yılı verilerine göre, Türkiye Avrupa'nın en büyük, dünyanın altıncı büyük üreticisi konumunda yer alırken ihracatta beşinci sıradadır. Türkiye; üretim kalitesi, sektörün gelişimi için kurulan Ar-Ge merkezleri, verilen eğitimler, çevreye, insana ve iş sağlığına olan duyarlılığın artması ve yapılan yatırımlar neticesinde çimento sektöründe önemli bir noktaya gelmiştir. Türkiye'de kentsel dönüşümün de desteğiyle 2023 yılına kadar 6,5 milyon konutun yapılması planlanırken, ülkede yapılan diğer yatırımlarla beraber inşaat sektörünün gelişiminin çimento talebini de arttıracağı düşünülmektedir (SGM, 2017: 5-7)

2017 yılında Türkiye'de faaliyet gösteren, 54'ü entegre tesis, 18'i öğütme-paketleme tesisi olmak üzere toplam 72 çimento fabrikası bulunmaktadır (TÇMB, 2017). Bu fabrikalarda 17.200 kişi istihdam edilmektedir (SGM, 2017: 11).

Türkiye'de çimento sektöründe "Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği" (TÇMB) ve "Çimento İşverenleri Sendikası" (ÇEİS) olarak adlandırılan iki çatı kuruluş bulunmaktadır. TÇMB, ulusal ve uluslararası alanda çimento sektörünün itibarının koruyup gelişmesini sağlamak ve ülkemizde çimento kullanımını yaygınlaştırılması, üyeleri adına çimento sanayii ile ilgili her türlü mevzuata ilişkin gereksinimleri proaktif bir anlayışla ilgili mercilere iletmek, yurt içi ve yurt dışı sektörel paydaşlarla verimliliğin arttırılması için çalışmalar yapmak, sektörün

ihtiyaçlarını belirleyerek eğitim ve seminerler düzenlemek, hukuka uygun biçimde sektörle ilgili istatistiki bilgiler toplamak ve bu bilgileri analiz ederek kamuoyu ve sektörün kullanımına sunmak gibi idari, teknik ve eğitim alanında çeşitli görevleri yerine getiren çatı kuruluştur (TÇMB, 2017).

Çimento İşverenleri Sendikası (ÇEİS) ise "üyelerinin çalışma ilişkilerinde; var olan mevzuat çerçevesinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve uyumlu çalışmalarına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirerek Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır" (ÇEİS, 2017).

Dünya çimento üretim kapasitesinin, beklenen artışla 2018 yılında 5,4 milyar tonu aşacağı, buna mukabil tüketimin 4,8 milyar tona ulaşması öngörülmektedir. Çin'in piyasadaki hâkimiyetinde düşüş gözlenirken, uzun vadede Hindistan, Brezilya, Suudi Arabistan ve Endonezya gibi ülkelerin çimento sektörünün gelişimine yön vereceği tahmin edilmektedir. Çimento sektörünün Türkiye açısından değerlendirilmesi yapıldığında, 2016 yılında azalan ihracatın iç tüketimdeki % 4,5 artışla ikame edildiği, 2017 ve 2018 yıllarında, inşaat sektöründeki yeni projeler, konut taleplerindeki beklenen artış, kamu destekli alt yapı yatırımları, kentsel dönüşüm ve mega (Üçüncü Havaalanı, Nükleer Santraller ve Çanakkale Köprüsü) projelerin de desteğiyle iç piyasa talebinin artması ve sektörün büyümeyi sürdürmesi beklenmektedir (SGM, 2017: 15).

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların büyük bir çoğunluğunun, büro, fabrika, hastane ve benzer kuruluşlarda günde en az sekiz saat geçirmesi nedeniye "iş" insanların yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, sağlıklı çalışanların sanayi üretimini artırdığı ve bunun sonucunda üretim maliyetini düşürdüğü görülmektedir. Dolayısıyla, işçilerin sağlık ve güvenliği, kalite ve üretkenlikte iyileştirmeler için ön koşuldur ve aynı zamanda adil ve sürdürülebilir bir sosyo-ekonomik kalkınma için çok önemlidir. Fakat pek çok işçinin sağlık ve güvenliği arzu edilen şartları karşılamamaktadır. İşçiler, her

gün toz, gaz, ses, titreşim, aşırı sıcaklık ve benzeri birçok sağlık tehlikesine maruz kalmaktadır (Bhagawati, 2015: 91).

Güvenlik kültürünün oluşturulması için yüzyılı aşkın süredir devam eden endüstrileşmiş ülkelerin deneyimlerinde görüleceği üzere, iş güvenliği ilkelerinin ve reflekslerinin işyerine aşamalı entegrasyonu, iş kazalarının ve hastalıkların azaltılmasında yapılacak herhangi bir iyileştirmenin temel şartıdır. Hızla sanayileşmekte olan ülkelerde, kurumsal ve ulusal düzeyde, iyi bir işin temel ilkesi olan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının olumlu değerleriyle örtüşen bir güvenlik kültürü ve farkındalığı yaratmanın sosyal ve ekonomik faydaları düşünüldüğünde buna çok güçlü bir ihtiyaç vardır.

Yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır ki, iş kazalarının sebeplerinin sadece çok azı (%10) makine ve fiziksel koşulların bir sonucu olarak oluşmaktadır (Vredenburgh, 2002: 260), geriye kalanlar ise insan davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu davranışların ortaya çıkış şekli her ne kadar kişisel faktörlerden etkileniyorsa da yönetimin, çalışanların güvenlik ve sağlık endişeleri ve performansı konusunda geri bildirime izin veren uygun iletişim kanallarını oluşturması, işyerinde güvenli iş prosedür ve politikalarının oluşturulması, güvensiz iş koşulları veya prosedürlerinin tanımlanması, yönetimin işyeri sağlık ve güvenliğine bağlılığı ve bu konudaki motivasyonu, davranışların ortaya çıkış biçimini etkileyebilir ve değiştirebilir. Bununla birlikte, çalışanlar tarafından, işyerinde varolan sağlıklı ve güvenli iş uygulamalarının neler olduğunu, onlar için neden önemli olduğunu ve onların işini nasıl etkileyebileceğini anlamaları gerekir. Bu sebeple, yönetimin, çalışanlarının sağlık ve güvenliğine verdiği önem, onların fiziksel ve ruhsal anlamda sağlıklı koşullarda çalışmasını, huzurlu ve mutlu olmalarını sağlayacak ve bu konudaki çabaları çalışanların örgütten beklentileriyle örtüşme derecesi, hem karşılıklılık olarak nitelendirdiğimiz psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirilme algısı oluşturacak hem de çalışanlarda örgütsel bağlılık duygusu yaratacaktır.

Bu bağlamda çalışma, işverenler tarafından gerçekleştirilen İSG uygulamalarının, çalışanlarda yarattığı bağlılık duygusu ve psikolojik sözleşmenin yerine getirilme algısı ve İSG uygulamaları sonucunda örgütsel bağlılık duygusunun oluşmasında

psikolojik sözleşmenin bir aracılık rolü olup olmadığını araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçları, Çimento üretim sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlara, çalışanlarıyla ilişkilerinde İSG uygulamalarının ne kadar önemli olduğu ve bu uygulamaların ortaya çıkarması öngörülen örgütsel davranış sonuçları konusunda yararlı bilgiler sağlaması açısından önemlidir.

4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesi, işyerlerinin tehlike sınıflarının, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında ilgili tarafların katılımıyla oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, ÇSGB'ca çıkarılacak tebliğ ile tespit edileceğini ifade etmektedir. Bu tebliğ uyarınca, Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması'na (NACE Rev.2_Altılı Tanım) binaen işyerlerini tehlike sınıflarına göre 23.51.01 kodlu Çimento İmalatı yapılan tesisler "Çok Tehlikeli" sınıfta yer almaktadır (İSGTST, 2017).

Örgütlerde, özellikle yüksek tehlikeli riskleri barındıran kuruluşlarda, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili güven inşa etmek zordur. Bunu yapmanın bir yolu, bir kuruluşun sağlık ve güvenlik politikaları ve prosedürleri ile diğer insan kaynakları dokümanlarında yer alan değerlerin ve ideallerin kuruluşun her düzeyinde uygulanmasını sağlamaktır. Bu uygulamalar, işyerinde sağlık ve güvenlik açısından çalışanların kurumdan ne beklediklerini şekillendirmede önemli rol oynarlar (Burns ve Conchie, 2007: 2).

Bu ampirik çalışmada çimento sektörünün seçilme sebebi hem çok tehlikeli sınıfta yer alması hem de İSG mevzuatıyla ilgili koşulların en üst seviyede uygulandığı sektörlerden birisi olması nedeniyle incelenmek istenen değişkenlerin etkilerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı beklentisidir. Bu bağlamda çalışma, Türkiye çimento sektörünün oldukça etkin şekilde faaliyet gösterdiği Orta Anadolu bölgesindeki üretim tesislerini kapsayacak şekilde planlanmıştır.

Çalışmanın örneklem kümesi araştırmanın sonuçlarının Türkiye çimento sektörüne genellenebilmesini sağlayacak yeterliliktedir. Ancak, ülkemizde faaliyet gösteren ve çok tehlikeli sınıfta yer alan diğer sektörlerdeki kuruluşların farklı yapı ve

işleyiş özelliklerine sahip olmaları nedeniyle, diğer taraftan, Türkiye dışında dünyanın farklı bölgelerinde ve ülkelerinde kurulu olan çimento üretim tesislerinin gerek kültürel gerekse mevzuat farklılıklarından kaynaklanan sebeplerle bu işletmelere genellenmesi sınırlılıklar içerebilir.

4.4. Araştırma Konusu İle İlgili Önceki Çalışmalar

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda araştırma konusunu oluşturan değişkenlerin, birbirleriyle olan ilişkisini değerlendiren yapılmış önceki çalışmalar aşağıda derlenmiştir. İncelenen on çalışmanın ilk üçü, İSG uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, sonraki dördü, örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi, son üç çalışma ise İSG uygulamaları ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi sorgulamaktadır.

1. Amponsah-Tawiah, Kwesi and Mensah, Justice (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. Safety and Health at Work 7, 225-230.

Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016) tarafından Gana madencilik endüstrisinde gerçekleştirilen çalışma, konuyla ilgili nadir araştırmalardan biridir ve İSG ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, İSG ile örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını araştırmıştır. Kesitsel anket tasarımının kullanıldığı çalışmada, çalışanların İSG yönetimi algısı, Hayes ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen 50 maddelik İşyeri Güvenliği Ölçeği (WSS) kullanılarak ölçülmüştür. WSS, her biri 10 maddeden oluşan beş farklı yapıyı ölçmektedir. Bu yapılar: (1) iş güvenliği (örnek ifade, "güvenlik programı etkilidir"); (2) iş arkadaşlarınızın güvenliği (örnek ifade, "güvenlik kurallarına dikkat eder"); (3) amirlerin güvenliği (örnek ifade, "emniyet kurallarını uygularlar"); (4) yönetimin güvenlik konusundaki taahhüdü (örnek ifade, güvenlik endişelerine cevap vermektedir); (5) güvenlik programından memnuniyeti (örnek ifade, "yaralanmaları azaltmada etkilidir") içerir.

Çalışanların bağlılığı, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi (OCQ) kullanılarak ölçülmüştür. OCQ, bağlılığın duygusal, normatif ve devam boyutlarını ölçen, her bir boyutu 6 ifadeden oluşan, toplam 18 maddeye

sahiptir. Gana madencilik sektöründe basit rastgele örneklemeye dayanarak seçilen 400 katılımcıya dağıtılan anketlerden elde edilen 370 adedi (% 77.3 erkek, % 22.7 kadın) analize uygun bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi belirlemek için korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile duygusal (.25), normatif (.37) ve devam (.30) bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulguya ek olarak sonuçlar, iş sağlığı ve güvenliğinin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığının üzerindeki belirgin etkisini ortaya koymaktadır.

Amponsah-Tawiah ve Mensah'a (2016) göre, Gana madencilik sektöründe; yönetimler, görevlerini yerine getirirken sağlıklı ve güvenli hisseden, duygusal bağlılık geliştiren ve örgütlerine karşı bir yükümlülük taşıyan ve büyük bir olasılıkla örgütlerine bağlı çalışanların farkına varmalıdır. Çalışanlar örgüte bağlı kalırken; aynı zamanda, yönetimin iyi ve sağlam politika önlemleri uygulayarak öncelikle sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarını düşünmesini beklerler. Bu nedenle, yönetimlerin, kendi örgütlerindeki çalışanlarının, sağlık ve güvenliklerini korumaya yatırım yapmaları gerektiği sonucunu varılmıştır.

2. Siu, Oi-ling (2002). Occupational Stressors and Well-being among Chinese Employees: The Role of Organisational Commitment. International Association for Applied Psychology, 51(4), 527–544.

Siu (2002), Çin ve Hong Kong örnekleminde, örgütsel bağlılığın, mavi ve beyaz yakalı çalışanların fiziksel refahı ve iş stresi faktörleri üzerindeki etkisini Batı'daki araştırmalarda doğrulanmış standart araçları kullanarak incelemiştir. Anket yönteminin uygulandığı çalışmada kullanılan ölçekler, Williams ve Cooper (1996) tarafından geliştirilen Mesleki Stres Göstergesi-2 (OSI-2) ve Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi (OCQ)'dir. Mesleki Stres Göstergesi-2 ölçeği, iş tatminini ölçen 12 madde, zihinsel refahı ölçen 12 madde ve fiziksel refahı ölçen 6 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği ise 9 maddeden (olumsuz maddeler çıkarılmış) oluşmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan katılımcılar, Hong Kong ve Çin'in farklı endüstriyel bölgelerinden ve farklı iş kollarından mavi ve beyaz yakalı çalışanlardır. Basit tesadüfi örneklem yöntemiyle, Hong Kong'da 158 beyaz yakalı ve 138 mavi yakalı işçi ile Çin'de 372 mavi yakalı işçiden elde edilen veriler ışığında çalışmanın varsayımları test edilmiştir. Cohen ve Cohen (1983) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon prosedürü kullanılarak yapılan analizler sonucunda Siu (2002) Hong Kong ve Çin'deki çalışanların fiziksel refahı ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Çalışma, iş stresi faktörlerinin, iş tatmini, zihinsel ve fiziksel refahı belirlemede önemli bir rol oynadığını kanıtlamaktadır.

Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığın insanlara istikrar ve aidiyet hissi verebileceğini ileri sürmüştür. Bu bağlamda, Siu (2002) üst yönetimin, işgörenlerin duygusal bağlılıklarına dikkat etmesi gerektiğini; çünkü bu tutumsal özelliğin, işçilerin iş doyumu ve refahı üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan etkilere sahip olabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca, günümüzde birçok organizasyonda işyerinde stres kaynaklarının bulunması kabul edilen bir gerçektir. Üst düzey yönetim yetkililerinin, güven yoluyla, çalışanlar arasında duygusal örgütsel bağlılığı artırmak için daha fazla çaba göstermesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, daha iyi iş doyumu ve fiziksel refahı belirlemek ve daha iyi performans ve üretkenlik yaratmanın yanı sıra personel devir oranını azaltmak için stres faktörlerini etkileyebilir.

3. Kaynak, Ramazan, Toklu, Arzu Tuygun, Elçi, Meral and Toklu, İsmail Tamer (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. International Journal of Business and Management, 11 (5), 146-166.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran önemli bir diğer çalışma Kaynak ve arkadaşları tarafından Türkiye'de gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evreni, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli üretim ve hizmet sektörü çalışanlarından, küresel bir perspektife sahip, kolayca erişilebilen ve örgütsel olguları daha iyi temsil ettiği düşünülen beyaz yakalı gönüllü katılımcılardan oluşmaktadır. Verilerin anket yöntemiyle elde edildiği çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği, Christopher ve arkadaşlarının (2012)

makalesinin yanı sıra Glendon ve Litherland (2001) tarafından yapılan güvenlik iklim araştırmasından uyarlanmıştır. Ölçek, 24 soru ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Mesleki Tehlikeleri Önleme (OHP), Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (SPRM), Kurumsal Güvenlik Desteği (OSS), İlk Yardım Desteği ve Eğitimi (FAST) ve Güvenlik ve Sağlık Kuralları (SAHR) olmak üzere beş temel boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık ölçeği ise Babin ve Boles (1998), Hartline ve Ferrell (1996) ve Netemeyer ve arkadaşlarının (1997) makalelerinden uyarlanmış ve 4 maddeden oluşmaktadır. Dağıtılan 500 anketten 439'u geri gönderilmiş ve bunların 389'u analize uygun bulunmuştur.

Çalışmanın bulguları, örgütsel bağlılığın, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin "Mesleki Tehlikeleri Önleme" boyutu dışındaki diğer dört boyutla pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Mesleki tehlikelerin önlenmesinin, örgütsel bağlılığa önemli bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Kaynak ve diğerlerine göre, bunun sebebi çalışanların bu değişkeni hijyen faktörü olarak algılamaları olabilir. Hijyen faktörler, yönetim politikası ve yönetim, çalışma koşulları, ücret seviyeleri, özel hayatta mutluluk seviyesi ve örgütteki ast ve üst kademeler arasındaki ilişki gibi unsurlar olarak değerlendirilir. Hijyen faktörlerinin yeterince sağlanamaması durumunda, işçileri örgütte tutmak ve çalıştırmak imkânsız hale gelir. Hijyen faktörler personeli motive etmez, ancak memnuniyetsizliği önler. Bununla birlikte, hijyen faktörlerinin olmaması motivasyonu bozacaktır. Sonuç olarak, bulgular, örgütte uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde bir etkisinin olduğunu göstermesi açısından önem arz etmektedir.

4. Lynne J. Millward and Lee J. Hopkins (1998) Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment, Journal of Applied Social Psychology, 28 (16) 1530-1556.

Milward ve Hopkins tarafından gerçekleştirilen çalışma, "Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık" konuları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, İngiltere'de özel sektörde faaliyet gösteren uluslararası hizmet işletmelerinde uygulanmıştır. Dağıtılan 1200 anketten geriye dönen 476 anket analize uygun bulunmuştur. Örneklemin %76,7'si tam zamanlı çalışanlardan ve %23,3'ü geçici

işçilerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık soruları için Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen 15 soruluk ölçek (OCQ) kullanılmıştır. İşe bağlılık ölçeği için, örgütsel bağlılık soruları örgüt kelimesi yerine işe bağlılık kullanılarak uyarlanmıştır. Milward ve Hopkins, psikolojik sözleşme soruları için, Rousseau'nun (1989, 1995) geliştirmiş olduğu psikolojik sözleşme modelini esas alarak, her biri işlemsel ve ilişkisel yönelimlerden birine uyan 50 ifade geliştirmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu 22 ilişkisel ve 15 işlemsel ifadeyi içeren 37 maddelik bir ölçek ortaya çıkmıştır.

Bulgular, Rousseau'nun sözleşme inancının iki türü (ilişkisel ve işlemsel) arasındaki ayırımın yanı sıra, psikolojik sözleşme modelinin örgütsel bağlılık kavramı üzerinde açıklayıcı potansiyeline ilişkin kanıtlar ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği ile psikolojik sözleşme karşılaştırıldığında (r = .53 ile ilişkisel ve r = -.32 ile işlemsel) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İlişkinin gücündeki farklılık, bağlılığın seviyeleri veya değişik türleri arasında ayırt edici bir kanıt sağlar.

Beklentilere uygun olarak, sürekli istihdam sözleşmelerine sahip çalışanların, örgüte yöneliminde daha ilişkisel olduğu, ancak geçici istihdam sözleşmelerine sahip olanların yöneliminde daha işlemsel olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, Rousseau'nun (1990) işlemsel sözleşmenin aksine, bir ilişkisel sözleşmeyi neyin oluşturduğu açıklamasıyla örtüşmektedir. Geçici sözleşmeler, duygusal bağlılığın düşük örgütsel beklentileri ile kısa vadeli değişime dayanır, kalıcı sözleşmeler ise duygusal bağlılığın yüksek örgütsel beklentileriyle uzun vadeli değişime dayanır. Dolayısıyla, sözleşmeye dayalı farklı düzenlemeler, bir birey ile bir örgüt arasında farklı türde yazılı olmayan anlaşmalara neden olma eğilimindedir. Kalıcı bir sözleşmeyle çalışanların, güven, karşılıklılık ve uzun vadeli bağlılık üzerine kurulmuş bir ilişki geliştirme olasılığı daha yüksektir (Milward ve Hopkins 1998: 1548).

5. Agarwal, Promila (2011). Relationship between Psychological Contract and Organizational Commitment in Indian IT Industry- The Indian Journal of Industrial Relations, 47 (2), 290-305.

Araştırma, Hint bilişim sektöründe Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, sağlıklı bir psikolojik sözleşme oluşumunun,

istikrarlı bir iş ilişkisi sağlayacağı ve çalışanlar arasında bağlılığın değerini artırabileceğini savunmaktadır. Agarwal, psikolojik sözleşme ölçeği olarak, Rousseau (2000) tarafından Amerika ve Singapur'dan elde edilen verilerle geliştirilen, işveren ve çalışan açısından ayrı değerlendirmiş her biri psikolojik sözleşmenin dört türünün (işlemsel, ilişkisel, dengeli, geçici) alt boyutlarından oluşan 9 maddeli ölçeği, bağlılık ölçeği olarak ise Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğini kullanarak Hint bilişim sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden elde ettiği 140 anket üzerinden çalışmayı gerçekleştirmiştir.

Sonuçlar "kalma niyeti" ve bağlılığın, psikolojik sözleşme ile ilişkisinin anlamlı ve pozitif olduğunu göstermiştir. Araştırmadaki önemli varsayımlardan birisi, cinsiyet açısından psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılığın bir fark oluşturup oluşturmadığıydı. Nihayetinde, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan her iki örgütsel davranış boyutu içinde daha düşük puanlar aldığı görülmüştür. Agarwal, bu sonucu Hint kültüründe kadınların oynadığı çifte role ve algılanan istihdam fırsatlarındaki farklılıklara dayandırmaktadır. Ayrıca yaş değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada psikolojik sözleşmenin dört boyutu ile bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İlişkisel sözleşme ve bağlılık arasında (.18), işlemsel sözleşme ve bağlılık arasında (.29), dengeli sözleşme ve bağlılık arasında (.32) pozitif yönde anlamlı ilişki ve geçici sözleşme ile bağlılık arasında (-.40) negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çalışanların bir organizasyona olan bağlılığı, bugünün kurumsal ortamında kritik bir başarı faktörü olarak görülmektedir. Agarwal'a göre, psikolojik sözleşme, çalışanı son derece sağlıklı bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Çalışan organizasyonun bir parçası olmak istemekte ve örgüt ile olan ilişkisinden gurur duymaktadır. Bu durumda, bağlılık türleri arasında en çok arzu edilen ve yararlı olarak kabul edilen duygusal bağlılığın (veya değer bağlılığı/sadakat davranışı) oluşmasını sağlamaktadır (Agarwal, 2011: 299).

6. *Karcıoğlu, Fatih ve Türker, Erkan (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (2), 121-140.*

Karcıoğlu ve Türker'in çalışmasında, Erzurum ilinde hizmet veren üç hastanenin çalışanlarını kapsayan bir ana kütlede, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların demografik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Araştırmada, psikolojik sözleşme ölçeği olarak Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen ve 9 ifadeden oluşan ölçek, örgütsel bağlılık ölçeği olarak ise Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilen, 15 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ) kullanılmıştır.

Üç hastanede görev yapan 339 doktor ve hemşireden oluşan katılımcıdan elde edilen anketlerin analiz sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme algı düzeyi ve örgütsel bağlılık algı düzeyi arasında yüksek düzeyde (.77) olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, erkeklerin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algılarının, kadınların bu değişkenler konusundaki algılarından daha yüksek olduğu; çalışanların yaşlarının yükselmesiyle psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algılarının doğru orantılı olarak arttığı; evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre daha yüksek psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları ve eğitim seviyesinin yükselmesiyle örgütsel bağlılık algısının yükseldiği, sonuçları elde edilmiştir. Bununla birlikte, eğitim seviyesi ve psikolojik sözleşme algısı arasında bir fark bulunmamıştır.

7. Özgen, Hande Mimaroğlu ve Özgen, Hüseyin (2010). "Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma." Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (1), 1-19.

Özgen ve Özgen çalışmalarında, psikolojik sözleşme (ilişkisel ve işlemsel), iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Anket yönteminin kullanıldığı çalışmada, psikolojik sözleşmeyle ilgili sorular, Milward ve Hopkins (1998)'in 17 maddelik ölçeğinden, örgütsel bağlılık soruları ise Mowday, Steers ve Porter (1979)'ın 15 maddelik ölçeğinin Huselid ve Day (1991) tarafından geliştirilmiş 9 maddeden oluşan kısa versiyonundan yararlanılarak hazırlanmıştır. Araştırmanın verileri, Türkiye ilaç sektöründe faaliyet gösteren en

yüksek pazar payına sahip 5 ilaç şirketinde tıbbi satış temsilcisi olarak çalışan ve farklı coğrafi bölgelerde görev yapan 457 kişiden elde edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, psikolojik sözleşme değişkeni ve örgütsel bağlılık arasında (.43) pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik sözleşmenin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin test edildiği analizlerde işlemsel psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken ilişkisel psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında (.69) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

8. Walker, Arlene and Hutton, Dorothy M. (2006). The application of the psychological contract to workplace safety. Journal of Safety Research, 37. 433–441.

Walker ve Hutton (2006) araştırmalarını iki temel hedef üzerine oluşturmuştur; (a) psikolojik güvenlik sözleşmelerinin varlığı için niteliksel kanıt sağlamak ve (b) belirlenecek güvenlik yükümlülüklerini psikolojik güvenlik sözleşmesinin bir ölçeğini geliştirmek için kullanmaktır. Çalışmanın özel hedefleri ise şunlardır: (a) güvenlik yükümlülüklerine ilişkin olarak işverenler ile çalışanlar arasındaki karşılıklılık örneklemelerini kullanarak psikolojik güvenlik sözleşmelerinin varlığına dair kanıt göstermek; (b) zımni güvenlik yükümlülüklerini tanımlamak; (c) güvenlik yükümlülüklerini, psikolojik güvenlik sözleşmelerinin bir ölçeği için öğeler geliştirmek amacıyla kullanmak ve (d) ölçeğin bir pilot çalışmasını gerçekleştirmektir.

Bu bağlamda, araştırmada psikolojik bir güvenlik sözleşmesi oluşturacak güvenlik yükümlülüklerini ortaya koymak için nitel bir yaklaşım benimsenmiştir. Çalışmanın örneklem grubu, Avustralya'daki bir ulusal perakende şirketi ve bir ağır metal şirketinin müdür veya orta düzey yönetici sınıfında yer alan 131 (65 erkek, 17 kadın) vasıflı çalışandan oluşmaktadır. Bu yöneticilerin tamamı önceden planlanmış bir güvenlik eğitimine katılacak olanlardan seçilmiştir. Özellikle iki zıt sektörün seçilme sebebi, kuruluşlar arasında birbiriyle ilişkili olacak genel işçi ve işveren güvenlik yükümlülüklerini tanımlamaktır.

Gözlem tekniği kullanılarak, 56 saat süren güvenlik eğitimine katılan çalışanların, eğitim sırasında gerçekleştirdikleri tartışmalar ve ortaya koydukları

fikirler kaydedilmiş ve elde edilen veriler NVivo 2.0 kalitatif analiz yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuç olarak, işverenlerin güvenlik yükümlülükleri ile çalışanların güvenlik yükümlülükleri arasındaki karşılıklılık ile ilgili deliller, katılımcıların psikolojik sözleşmeler sergilediği ifadelerden saptanmıştır. Elde edilen işçi ve işveren yükümlülüklerine literatürden de eklenen maddelerle 48 işveren, 36 işçi yükümlülüğünden oluşan bir ölçek oluşturulmuştur.

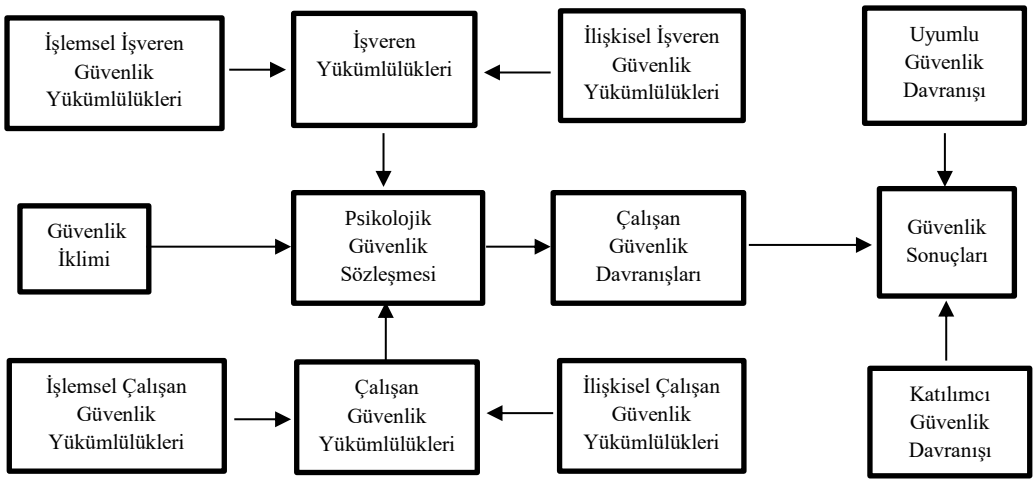
Ölçekte, işveren ve çalışanların güvenlik yükümlülükleri ile ilgili karşılıklılık sergileyerek ifade ettikleri, güvenlik konusundaki beklentilerinden hareketle psikolojik sözleşmeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçekteki ifadelerde vurgulanan konular arasında; güvenlik eğitimi, işyerindeki tehlike ve riskler, iş ekipmanlarının kullanımı, kişisel koruyucu ekipmanların bulundurulması ve kullanılması, yaralı ve hasta çalışanlarla ilgili uygulamalar, çalışma alanının hijyeni ve bulundurulması gereken güvenlik işaretlerinin doğru konumlandırılması gibi hususlar yer almaktadır.

9. Newaz, M. T, Jefferies, M, Davis, P. and Pillay, M. (2016) Using the Psychological Contract to Measure Safety Outcomes on Construction Sites (Edited by: P. W., Chan and C. J. Neilson). Proceedings of the 32 nd Annual ARCOM Conference, 5-7 September 2016, Manchester, UK, Association of Researchers in Construction Management, 1, 487-496.

Newaz ve arkadaşları (2016), bu çalışmada, inşaat alanlarında güvenlikle ilgili sonuçları değerlendirmek amacıyla, psikolojik sözleşme vasıtasıyla bir model geliştirmeyi hedeflemektedir. Güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki ilişki, güvenlik araştırmalarında iyi bir şekilde tespit edilmiştir ve buna göre, şantiyelerde daha iyi güvenlik için önemli göstergeler olan güvenlik sonuçları olarak kabul edilmektedir.

"Psikolojik Sözleşme" kavramı, yönetici-çalışan arasındaki algılanan karşılıklı yükümlülükler temel alınarak kullanılmaktadır. Çalışmada psikolojik sözleşmenin işçi davranışına olan uyumunun / ihlalinin etkisi, güvenliğin psikolojik sözleşmenin işçi güvenliği davranışına etkisi ile varsayımsal olarak karşılaştırılmıştır.

Şekil 4.1: Varsayımsal Psikolojik Güvenlik Sözleşmesi Modeli



Kaynak: Newaz ve diğerleri, 2016: 493.

Newaz ve arkadaşları (2016: 493) psikolojik güvenlik sözleşmesinin, güvenlik iklimi sayesinde şekillendirildiğini bununla birlikte, güvenlik iklimi ve güvenlik davranışları arasında aracılık ettiğini varsaymaktadır. Bu görüş doğrultusunda Şekil 4.1'deki model geliştirilmiştir.

10. Walker, Arlene (2013). Outcomes associated with breach and fulfillment of the psychological contract of safety. Journal of Safety Research, 47, 31–37.

Psikolojik güvenlik sözleşmesi, bireylerin karşılıklı işveren ve işçi güvenlik yükümlülükleri hakkında ima edilen veya açık sözlerden kaynaklanan inançları olarak tanımlanır. Çalışanların, işverenin vaat ettiği güvenlik yükümlülüklerini yerine getirme veya ihlal etme algısı onların yükümlülüklerini yerine getirme derecesini etkileyecektir. Walker (2013), bu çalışmada, psikolojik güvenlik sözleşmesinin ihlali ve yerine getirilmesi ile ilişkili olumlu ve olumsuz sonuçları araştırmıştır. Araştırma, Avustralya'nın Victoria eyaletindeki iki hastanede çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bölüm yöneticilerine dağıtmaları için verilen parası ödenmiş zarflardaki 1,330 anketin 438 tanesi geri dönmüş bunun 424 adedi analize dahil edilmiştir.

Walker (2010) tarafından geliştirilen psikolojik güvenlik sözleşmesi ölçeği, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesini ve işverenin yükümlülüklerini ihlal ettiğini değerlendirmek için kullanılmıştır. Ölçekte, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesi, 9 madde ile ölçülen uyumluluk davranışı ve 6 madde ile ölçülen iletişim ve raporlama davranışı olmak üzere iki boyuttan oluşturulmuştur. İşverenin yükümlülüklerini ihlali ise 6 maddeden oluşan çalışanların güvenliği ve yine 6 maddeden oluşan kaynakların sağlanması olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Her ölçekte maddeleri derecelendirmek için 0'a karşılık (yükümlülükler hiç karşılanmadı), 11'e (tamamıyla karşılanan yükümlülükler) kadar puanlandığı bir Likert derecelendirme sistemi kullanılmıştır. Katılımcılar, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmek için, güvenlik kurallarını takip etmek ve tehlikeleri ve riskleri bildirmek gibi, bir dizi güvenlik yükümlülüğünü yerine getirdiklerine inandıklarını belirttiler. Yüksek bir puan, yüksek seviyede bir yerine getirme ifade etmektedir. Benzer şekilde, işverenin yükümlülüklerini ihlali için, katılımcılar, işvereninin, çalışanların güvenliğiyle ilgili endişelerini dinlemek ve uygun iş ekipmanı tedarik etmek gibi bir dizi güvenlik yükümlülüğünü yerine getirdiğine inandıklarını belirttiler. Öğeler, daha sonra yüksek dereceli bir ihlali işaret eden, işveren sözleşmesi ihlali ölçütü sağlamak için ters puanlanmıştır (Walker, 2013: 33).

Walker, çalışmasındaki ilişkileri analiz etmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanmıştır. Model, psikolojik güvenlik sözleşmesinin, güvenlik tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediğine dair bilgiler vermektedir. Bu bulgular, daha önceki çalışmalar olan Barling ve arkadaşları (2003) ve Clarke'nın (2006) sonuçlarıyla örgütsel literatürde de desteklenmektedir.

Model, bir çalışanın iş kazasında yaralanması nedeniyle işverene olan güvenini azaltmasından dolayı güvenlik tutumlarının öncüsü olarak destek sağlar. Ayrıca, yaralanmanın, işverenin yükümlülüklerini ihlal etmesine müteakiben yorumlanmalarında, bir yaralanma sonrasında ihlale ilişkin daha yüksek algılamaların olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Yaralanma ve örgütsel güven arasındaki ilişki, yaralanma ve işveren tarafından yükümlülüklerin ihlali arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. Model, örgütsel güvenin yaralanma ve ihlal algıları arasındaki ilişkiye

aracılık ettiğini öne sürmektedir. Çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesi güvenlik davranışını olumlu etkilerken, yükümlülüklerin işveren tarafından ihlal edilmesi güvenlik iklimi tutumlarını olumsuz etkilemektedir. İşveren ihlali ve güvenlik iklimi arasındaki ilişki, Zhao ve diğerleri (2007) tarafından psikolojik sözleşme ihlalinin tutumların davranıştan daha iyi bir öncülü olduğuna dair iddialarını desteklemektedir (Walker, 2013: 35).

4.5. Değişkenlerin Birbirleri ile İlişkileri

Bu bölümde, araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri teorik bir zeminin varlığının kanıtı olarak literatür bağlamında değerlendirilmiştir.

4.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İş sağlığı ve güvenliği, istihdam edilen insanların güvenliğini, sağlığını ve refahını korumakla sorumlu çok disiplinli bir alandır. Cooper'a (1995) göre, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, pek çok bakımdan verimliliğin veya diğer operasyonel alanların yönetimiyle aynıdır. Bu durum, işyerlerinde güvenlik yönetiminin, daha önce meydana gelen kazaların tekrarının önlenmesi ile değil, aynı zamanda, çalışan kişinin ve çevrenin korunması ve kalite yönetimine ilişkin konuların genel yönetim sistemine entegre edilmesi gerektiğini göstermektedir (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016: 228). Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğinin bir örgütün kalite ve verimliliğinin arttırılması ile ilgili bir yönetim fonksiyonu olduğu söylenebilir (Friend ve Kohn, 2007: 2).

Örgütsel bağlılık, bir kişinin kendi örgütüne karşı tutumu ve bağlılığıdır (Saks, 2006: 602). Ayrıca, örgütsel bağlılık "çalışanların belirli bir örgüt ve onun hedefleriyle özdeşleşmesi ve örgüte üyeliğini sürdürmek istemesi durumu" olarak tanımlanır (Porter vd., 1974: 604; Blau ve Boal, 1987: 290). Örgütsel bağlılık, bu yüzden, bir çalışanın örgüt hedefleri ve değerleri ile ilişkisi ve çıkarları nedeniyle üyeliğini devam ettirmeye istekli olma derecedir.

Örgütlerin çalışanlarını, yüksek veya düşük seviyede, sürekli olumlu ya da olumsuz yargılamaları ve farklı durumlarda örgütlerin yararlı ya da zararlı davranma

beklentisi çalışanlarda, örgütün taahhütlerini ne ölçüde karşıladığına ve onların refahlarına ne kadar önem verildiğine ilişkin genel inançlar oluşmasına neden olur (Eisenberger vd., 1986: 501). Bu inançlar, çalışanların, örgütün kendilerine muamelesiyle ilgili algılamalarını, yani örgütsel desteği ifade eder. Bir başka deyişle, algılanan örgütsel destek; çalışanların, örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olma ve kuruluş adına artan çabaların daha fazla ödül getirmesinin beklendiği bir sosyal değişim sürecini başlatır. Bununla birlikte, çalışan tarafından algılanan örgütsel destek, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılar ve örgütsel bağlılık ve özdeşleşmeyi artırır, örgütün başarılı olmasına yardımcı olmak için artan bir istek ve daha fazla psikolojik mutluluk yaratır (Kurtessis vd., 2015:2).

Karşılıklılık ilkesi doğrultusunda algılanan kurumsal destek, çalışanların kurumun yararına olmasını ve işçilerin, şükran hissiyle hareket ederek, örgüt lehinde çaba göstermesini artıracaktır (Kaynak vd., 2016: 147). Buna göre, sağlık ve güvenlik uygulamaları için sosyal değişim teorisine ve karşılıklılık ilkesine dayalı yapılan yatırımlar, çalışan sağlığı ve refahı ile sonuçlanır ve bu çalışanların ilgisini çekerken aynı zamanda örgüte bağlılık ile neticelenmektedir (Mearns vd., 2010: 1446).

Tehlikeli durumların kontrolü, uygun fiziksel çalışma koşulları, ödüllendirme ve takdir, dostluğun ve arkadaşlığın geliştirilmesi ve çalışanların uygunluğu toplamda etkin ve yetkin bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. Örgütler, çalışma ortamlarını örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyini arttıracak ve çıktılarını geliştirecek şekilde tasarlamalıdır (Danish vd., 2013: 313).

İş stresi ve fiziksel iş yükü, personelin işyerlerindeki tehlikelerden kaçınma yeteneğini bozabilir ve risk algılamasında artışa neden olabilir. Ayrıca, bu faktörlerin bir birleşimi, riskli davranışlara ve kazalara yol açabilir (Rundmo vd., 1998: 75). Bazı araştırmacılar, duygusal bağlılığın işçi sağlığı ve refahı üzerindeki çalışma stresinin olumsuz etkilerine tampon olabileceğini iddia etmektedir (Begley ve Czajka, 1993: 552), diğerleri ise daha az bağlı çalışanlara göre bağlılıkla çalışanların bu tür streslere karşı daha olumsuz tepkiler verebileceğini ileri sürmektedir (Reilly, 1994: 397; Meyer vd., 2002: 22). Nitekim, duygusal bağlılık stres ile negatif ilişkili iken, buna karşılık, devam bağlılığı stres ile pozitif ilişkilidir (Meyer vd., 2002: 39)

Siu (2002) tarafından Çin'de gerçekleştirilen ve örgütsel bağlılığın çalışanlar arasındaki mesleki stres ve refah üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, duygusal bağlılık ve çalışanların fiziksel refahı arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bununla beraber bağlılığın stres-refah ilişkilerinde bir moderatör olduğu tespit edilmiştir (Siu, 2002: 538). Çalışanların bağlılığının artırılması için, yönetimin, işle ilgili olan kişilerin güvenliği, sağlığı ve refahı için ilgi göstermesi gerekir çünkü bağlılıkla çalışanlar daha yüksek üretkenliğe sahiptir ve sorumluluk üstlenmeye isteklidir (Siu, 2002: 528).

Amponsah-Tawiah ve Mensah, (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulguları, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında ılımlı bir pozitif ilişki olduğunu doğrulamıştır. Bununla birlikte, yapılan regresyon analizi, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu bulgulara göre, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğin yönetiminde olumlu izlenime/algıya sahip olduklarında, duygusal bağlılıkları ve örgütle özdeşleşmelerinin daha da güçlü olduğu söylenebilir (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016: 228). Bu sonuç, örgütlerin, kötü davranan amir, aşırı gürültülü, tozlu ortamlar ve zayıf görüş gibi kötü çalışma koşullarını düzeltmede başarısız olduklarında, çalışanların devam bağlılığında azalma olduğunu bulan Sinclair ve arkadaşlarının (2005: 1282) bulguları ile tutarlıdır (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016: 228).

Kaynak ve meslektaşları (2016: 159) tarafından yapılan çalışmada ise; a) mesleki tehlikeleri önleme, b) güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, c) kurumsal güvenlik desteği, d) ilk yardım desteği ve eğitimi, e) güvenlik ve sağlık kuralları olarak beş temel boyutla ele alınan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ilk boyutu olan "mesleki tehlikeleri önleme" dışındaki diğer boyutların örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

4.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Psikolojik Sözleşme İlişkisi

Çalışanların tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğuna inanılan psikolojik sözleşmeler, geçmişten günümüze istihdam ilişkilerinin anlaşılması amacıyla uygulanmaktadır (Anderson ve Schalk, 1998; McLean vd., 1998; Rousseau,

1989, 1990; Schein, 1965). Psikolojik sözleşme, bir çalışanın, örgüt ile olan ilişkisi bağlamında ortaya çıkan, çalışanın davranışını yöneten ve bu ilişkiyi şekillendiren karşılıklı yükümlülüklere inancı olarak kavramsallaştırılmıştır (Freese vd., 2011: 405). Psikolojik sözleşme kuramı, sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) ve karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır (Gouldner, 1960). Psikolojik bir sözleşme esas olarak, iki tarafın yani işçi ve işveren arasında istihdam ilişkisinde algılanan bir değişim ilişkisidir. Örgütsel sosyal değişimler, bir tarafın iyi niyet eylemlerinin gelecekte bir süre diğer tarafça karşılık verileceğine olan güvene bağlıdır (Settoon vd., 1996: 220).

İnsanlar, örgütlerde çok sayıda sosyal değişim ilişkisi kurma eğilimindeyken, bu değişim ortaklarından her biri ile ilgili psikolojik sözleşmeler geliştirebilirler. Böylelikle, bireyler, üst düzey yöneticiler ve takım arkadaşları, organizasyonla beklenen karşılıklı değişim ve bu değişim ortaklarının her birinden elde edilen gerçek kaynakları ve desteği içeren psikolojik sözleşmeler oluşturabilir. Örgütsel ortamlarda psikolojik sözleşmeler üzerine yapılan araştırmaların birçoğu, çalışanların yalnızca bir psikolojik sözleşme (bir bütün olarak örgütle) geliştirdikleri varsayımına dayanmaktadır. Bununla birlikte, Rousseau'nun (1989: 123) psikolojik sözleşme-lerin, "odak kişi ile başka bir taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin bireyin inançları" tanımı örgütlerdeki bireylerin aynı anda birden çok psikolojik sözleşme geliştirmesi ihtimalini akla getirmektedir (Shore vd., 2004: 288).

Sully (2001) güvenlik kültürü, güvenlik davranışı ve bireysel çalışan arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için çalışanlar ve kuruluşları arasındaki ilişkinin altındaki dinamiklerin anlaşılmasının büyük önem taşıdığını savunmuştur. Sully, bu ilişkiyi keşfetme aracı olarak psikolojik sözleşmeyi önererek; güvenliğin aslında işveren açısından, özen gösterme (dikkat) görevini içeren karşılıklılık temeline dayandığını, çalışan açısından ise güvenlik standartlarını yerine getirme konusundaki karşılıklılık yükümlülüğüne dayandığını ileri sürmüştür (Walker ve Hutton, 2006: 434).

İş sağlığı ve güvenliği araştırmalarında, sosyal değişim yapılarının, güvenlik tutum ve davranışları üzerindeki rolünün incelenmesi son zamanlarda genişlemiştir. İki tür örgütsel sosyal değişimin, lider-üye değişimi ve algılanan örgütsel destek

boyutlarında, güvenlik tutum ve davranışlarını olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Hofmann ve Morgeson, 1999: 291; Hofmann vd., 2003: 173). Ayrıca, yönetimin güvenlik taahhüdü şeklinde algılanan kurumsal desteğin, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi güvenlikle bağlantılı olmayan tutum ve davranışları anlamlı bir şekilde öngördüğü tespit edilmiştir (Michael vd., 2005: 171). Bu araştırmalar, psikolojik sözleşmenin dayandığı sosyal değişim teorisinin hem örgütsel hem de güvenlik tutumlarını ve davranışlarını anlamada önemli bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir (Walker ve Hutton, 2006: 434; Walker, 2013: 31).

Çalışanların hem toplumsal hem de örgütsel etkilerden kaynaklanan iş güvenliği beklentileri, mutlak suretle bir psikolojik sözleşme oluşturmaz. Ancak, bireyin algılanan güvenlik yükümlülükleri ile işverenin algılanan güvenlik yükümlülüklerinin birbirine bağlı olduğu inancının var olması durumunda "psikolojik sözleşmeler" haline dönüşecektir. Bu bağlamda, Walker ve Hutton (2006), "örtük ya da açık sözlerden kaynaklanan karşılıklı güvenlik yükümlülükleri hakkında kişilerin inançları" olarak kavramsallaştırdıkları psikolojik güvenlik sözleşmelerini önerdiler (Walker ve Hutton, 2006: 435).

Psikolojik güvenlik sözleşmesinin ihlali ve yerine getirilmesinin, çalışanların güvenlik tutum ve davranışları üzerindeki etkisi, çok az araştırılmış bir konudur. Ancak, bu ilişkinin, psikolojik sözleşme ile örgüt literatüründe yer alan çalışan tutum ve davranışları arasındaki ilişkiye benzer olması beklenmektedir. Walker tarafından gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik güvenlik sözleşmesinin ihlali ve yerine getirilmesiyle ilgili olumlu ve olumsuz sonuçları araştırmak için psikolojik sözleşmeler ve mesleki güvenlik ile ilgili; güven, güvenlik iklimi, güvenlik davranışı ve yaralanma olmak üzere dört değişken incelenmiştir (Walker, 2013: 32).

İş yerinde yaralanmanın, çalışanın işverene güven duygusunu azalttığını ve işverenin güvenlik yükümlülüklerini ihlal ettiği konusundaki algılamaları artırdığı tespit edilmiştir. İşverene duyulan güven, işverenin güvenlik yükümlülüklerini ihlal ettiğini algılamayı önemli derecede etkilemiş, böylece güvenin azalması ihlallere ilişkin daha yüksek algılamalara yol açmıştır. İşverenin ihlaline ilişkin algılamalar, ihlal algıları yüksek olan çalışanların güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmesini

önemli ölçüde etkilemiş, sonuçta, çalışanların bu sorumluluklarını gerçekleştirme oranını azaltmalarına neden olmuştur (Walker, 2013: 34).

Psikolojik sözleşme ile güven (Guest, 2004; Robinson, 1996), güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile güven (Burns vd., 2006; Reason, 1997; Zohar ve Luria, 2005) literatürlerinden yola çıkarak, iş sağlığı ve güvenliği için olumlu bir psikolojik sözleşmeye sahip çalışanların, sağlık ve güvenlik için daha olumsuz bir psikolojik sözleşme ile çalışanlara kıyasla daha olumlu bir güvenlik ortamı algılayacakları, hat yöneticilerine sağlık ve güvenlik konularında daha fazla güvenecekleri ve risk alma davranışlarına daha az katılacakları düşünülmektedir (Burns ve Conchie, 2007: 3).

Burns ve Conchie (2007: 15) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkide varyansın %50 sinden fazlasının (.52) güvenlik iklimi tarafından açıklanabildiğini göstermiştir. Araştırmada her ne kadar bir ilişkinin sonucunda nedenselliğe varılamamış olsa da güvenlik ikliminin psikolojik sözleşmeyi etkilemesi muhtemeldir. Diğer bir deyişle, yöneticilerin düzenli olarak sağlık ve güvenlik konusunda söyledikleri ve yaptıkları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili psikolojik sözleşmelerini yerine getirmelerine yol açar.

Parzefall ve Hakanen (2010: 17), psikolojik sözleşmenin yerine getirilme algısının hem motivasyonel (psikolojik sözleşmenin başlıca iş sorumluluğu, duygusal bağlılık ve böylece ayrılma niyetinin azaltılmasıdır) hem de iş sağlığını geliştiren etkilerinin (psikolojik sözleşme işle ilgili ruh sağlığının korunmasına neden olur) olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ve psikolojik sözleşme ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar (Walker ve Hutton, 2006; Burns ve Conchie, 2007; Walker, 2010; 2013; Newaz vd., 2016) genelde güven, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü üzerine yoğunlaşmıştır. Çalışmalarda kullanılan ölçekler incelendiğinde, güvenliğin yanı sıra iş hastalıkları ve yaralanmaları da geniş bir şekilde kapsadığı görülmektedir. Literatürdeki bu bilgiler doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmeler arasında bir ilişkinin olduğu varsayılabilir.

4.5.3. Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik Sözleşme İlişkisi

Psikolojik sözleşme kavramının, örgütsel bağlılık ile nasıl ilişkili olduğu araştırmacılar arasında tartışılan temel konulardan biridir. Psikolojik sözleşme çift taraflı karşılıklı yükümlülüklerin algılanmasıdır (Conway ve Briner, 2005: 22). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün yararına hareket etmeye hazır olması anlamına gelir (Meyer ve Allen, 1997: 35). Bununla birlikte, bağlılık, çalışanların işverenlerinden kabul ettikleri teşviklerin sonucu olarak maruz kaldıkları bir dizi yükümlülük olarak yorumlanabilir. Bu durum, açıkça psikolojik sözleşmenin algılanan karşılıklı yükümlülükleri ile bağlantılıdır. Yükümlülüklerin yerine getirilmesi örgütsel bağlılığı oluşturabilir (Robinson vd., 1994: 149).

Mayer ve Allen'e (1991: 76) göre, bireylerin örgüt hakkındaki beklentileri onların gerçek deneyimleri ile uyum sağlamayı belirli ölçüde etkilemektedir. Sözleşmeler, tanımları gereği, taraflar arasında bir şeyleri yapmak için gönüllü olarak kabul edilen anlaşmalar olsa da kabul edilen sözleşmenin şartları çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine ne ölçüde uyum sağladığı konusunda değişiklik gösterebilir (Rousseau ve McLean Parks, 1993: 7). Bir çalışan tarafından bir sözleşmenin kabul edilmesi, şartlarını yerine getirme isteğini ifade eder. Bununla birlikte, çalışan, bizzat sözleşmenin olumlu veya olumsuz olup olmadığı konusunda bir algı geliştirir. Başka bir deyişle, çalışanlar, onların ihtiyaç ve beklentilerine göre işverenle aralarındaki karşılıklı yükümlülükler ile ilgili gerçek "ilişki durumu"nu değerlendirirler (Schalk ve Roe, 2007: 169). Çalışanın, örgütle ilgili ortaya çıkan olumlu ve olumsuz algısı onun bu ilişkiye olan bağlılığını dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkiler. Sonuçta, örgüt tarafından kendisine teklif edilen, iş rollerini ve görevlerini kabul etmeye hazır olma, ekstra rol davranışlarını gerçekleştirme istekliliği ile birlikte gecikme, kötü performanstan ve diğer olumsuz davranışlardan kaçınma istekliliği ortaya çıkar (Schalk ve Roe, 2007: 169).

Rousseau (1995), örgütsel bağlılığın, aslında psikolojik sözleşmenin bir sonucu olduğunu vurgulamıştır. Her iki tarafın, bireysel algı ve sorumluluk inançlarını karşılaştırması, bireylerin örgütlerde farklı bağlılık yolları ve seviyelerine sahip olmasını sağlar. Psikolojik sözleşme, çalışanın bireyler ve kuruluşlar arasındaki sorumluluk ve yükümlülük konusunda öznel düşüncelerini yansıtır. Psikolojik

sözleşmedeki beklentinin doğru gerçekleşip gerçekleşmediği çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Zhou vd., 2014: 219).

Başka bir ifadeyle, çalışanlar psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesindeki iyileşmeyi algıladığında, örgütsel bağlılığının artmasına katkıda bulunacaktır. Bir taraftan, psikolojik sözleşmenin daha iyi yerine getirilmesi, çalışanların örgütle daha yoğun bir duygusal özdeşleşme oluşturmasına neden olacak, diğer taraftan örgüt üyesi olmaktan gurur duyacaklardır. Çalışanlar, psikolojik sözleşmenin yerine getirildiğini düşünmediklerinde örgüte olan güvenini kaybedecek ve örgütle özdeşleşmeyecek-lerdir (Zhou vd., 2014: 223).

Argyle (1989), bağlılığın iki şekilde düşünülebileceğini, bunların hesaplayıcı ve duygusal bağlılık olduğunu ileri sürmektedir: Hesaplayıcı bağlılık, Etzioni'nin, örgüte araçsal bir bağlanmayı işaret ettiği, faydacı değişim kavramına karşılık gelirken; duygusal bağlanma ise Etzioni'nin, ahlaki katılımla araçsal olmayan bir bağlanmaya işaret ettiği, değerlerin içselleştirilmesi yoluyla örgüte duygusal bağlılığı ifade eder. Bağlılığın bu kavramsallaştırılması bir işlemsel (yani hesaplayıcı) ve ilişkisel (yani, duygusal) sözleşme yönelimini yansıtmaktadır (Millward ve Hopkins, 1998: 1533).

Psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu, aşağıdaki faktörleri temel alan vaatleri barındıran bir sözleşmeye yönelik eğilimi içermektedir. Bu boyut, değişimin taraflarına güven, yüksek duygusal bağlılık, değişim ortağı ile yüksek derecede bütünleşme/özdeşleşme, uzun dönemli vaatler ve istikrar beklentisi ile istihdam kuruluşuyla olan karşılıklı değişime katkıda bulunur. İşlemsel boyut ise kısa vadeli yapı ve sınırlı kurumsal katkı düşüncesi, düşük bağlılık ve zayıf örgütsel bütünleşme/özdeşleşme anlayışı ve sınırlı esneklik ve kolay işten çıkma tutumunu temsil etmektedir (Millward ve Hopkins, 1998: 1546; Alcover vd., 2012: 841).

Esas olarak, işlemsel nitelikte olan sözleşmelere sahip çalışanların, örgüte üst düzeyde bağlılığa sahip olma ihtimalleri düşüktür. Diğer taraftan, ilişkisel sözleşmeleri olanların, örgüte bağlılığı çok daha yüksek seviyede olabilir. Bununla birlikte, bağlılığın çok çeşitli yönleri vardır ve psikolojik sözleşmenin doğası bu farklı yönler üzerinde farklı etkilere sahip olabilir (McDonald ve Makin, 2000: 86).

Örgütlerde geçici çalışanlar, esnek bir kaynak olarak kullanılmalarından dolayı, istihdamdaki geçici sözleşmeli işgücünün oranı artmaktadır. Rousseau ve Wade-Benzoni (1995) bu tür geçici personelin daimî muadillerine göre örgüt ile farklı psikolojik sözleşmelere sahip olduğunu ileri sürmüştür. Sürekli çalışanların, örgüte bağlılık ve tatmin edici bir işte olmanın getirileri ile daha ilişkisel bir sözleşmesi olurken, geçici personelin ise sözleşmenin ekonomik unsurlarına vurgu yaparak bir işlemsel sözleşme imzalayacaklarını savunmaktadır (McDonald ve Makin, 1999: 85).

İşverenin sözleşme davranışı ile ilgili spesifik kararları, bir çalışanın bu duruma örgütsel bağlılık şeklinde karşılık vermesini büyük ölçüde etkilemektedir. Araştırmacılar, işveren tarafından sözleşmenin yerine getirilmesinin çalışanın bağlılığını önemli derecede arttırdığı sonucunu elde etmiştir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 923).

Millward ve Hopkins (1998: 1536) çalışmalarında, "çalışanların psikolojik yönelimi ne kadar ilişkisel olursa, örgütsel bağlılık düzeyleri o kadar yüksek, çalışanların psikolojik yönelimi ne kadar çok işlemsel olursa, örgütsel bağlılık düzeyleri o kadar düşük olacaktır" varsayımını test etmiştir. Elde edilen araştırma sonuçları (.53 ile ilişkisel ve -.32 ile işlemsel) bu varsayımları desteklemektedir. Örgütsel bağlılık ne kadar yüksek olursa, işlemsel yönelim olasılığı o kadar düşük ve ilişkisel yönelim olasılığı o kadar yüksektir (Millward ve Hopkins, 1998: 1543).

Benzer şekilde, Raja, Johns ve Ntalianis (2004: 357), ilişkisel bir sözleşmenin duygusal bağlılık üzerindeki olumlu etkisi ve işlemsel bir sözleşmenin olumsuz etkilerini test ettikleri çalışmalarında ilişkisel ve işlemsel sözleşmeler ile duygusal bağlılık arasında sırasıyla (.65 ve -.37) olumlu ve olumsuz yönde anlamlı ilişkiler elde etmiştir. Zhou, Plaisent, Zheng ve Bernard (2014: 222) ise psikolojik sözleşmenin iki boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutları arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulmuştur.

Diğer bir çalışmada Alcover ve arkadaşları, psikolojik sözleşmenin ilişkisel yönelimi ve duygusal bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif (,78) bir ilişkinin varlığını doğrulamıştır. İşlemsel psikolojik sözleşme ile duygusal bağlılık arasında

orta düzeyde negatif (-.49) yönde bir ilişi bulunmuştur (Alcover vd., 2012: 846). Bu bulgular, ilişkisel psikolojik sözleşmelerin hem işveren hem de çalışanlar açısından daha ilişkisel ve uzun vadeli istihdam ilişkilerinin üzerinde durduğunu ve çalışanların örgüte daha fazla yatırım yaptıklarını ve duygusal olarak bağlı olduklarını vurgulamaktadır (McDermotta vd., 2013: 1495).

Yıllar itibariyle, farklı ölçekler ve boyutlar kullanılarak gerçekleştirilen birçok çalışma, örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi test etmiş ve bu iki örgütsel davranış olgusunun çeşitli seviyelerde ilişkili olduğunu (Guzzo ve Noonan,1994; Freese ve Schalk, 1996; Guest ve Conway, 1997, 1998; Guest vd., 1998; Millward ve Hopkins 1998; Turnley ve Feldman, 1998; Brink vd., 1999; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000; McDonald ve Makin, 2000; Cassar, 2001; Lester., 2002; Conway ve Briner, 2002; Lester vd., 2002; Johnson ve Oleary-Kelly, 2003; Raja vd., 2004; Karcıoğlu ve Türker, 2010; Özgen ve Özgen, 2010; Alcover vd., 2012; McDermotta vd., 2013; Zhou vd., 2014; Akmaz ve Erbaşı, 2017) kanıtlamıştır.

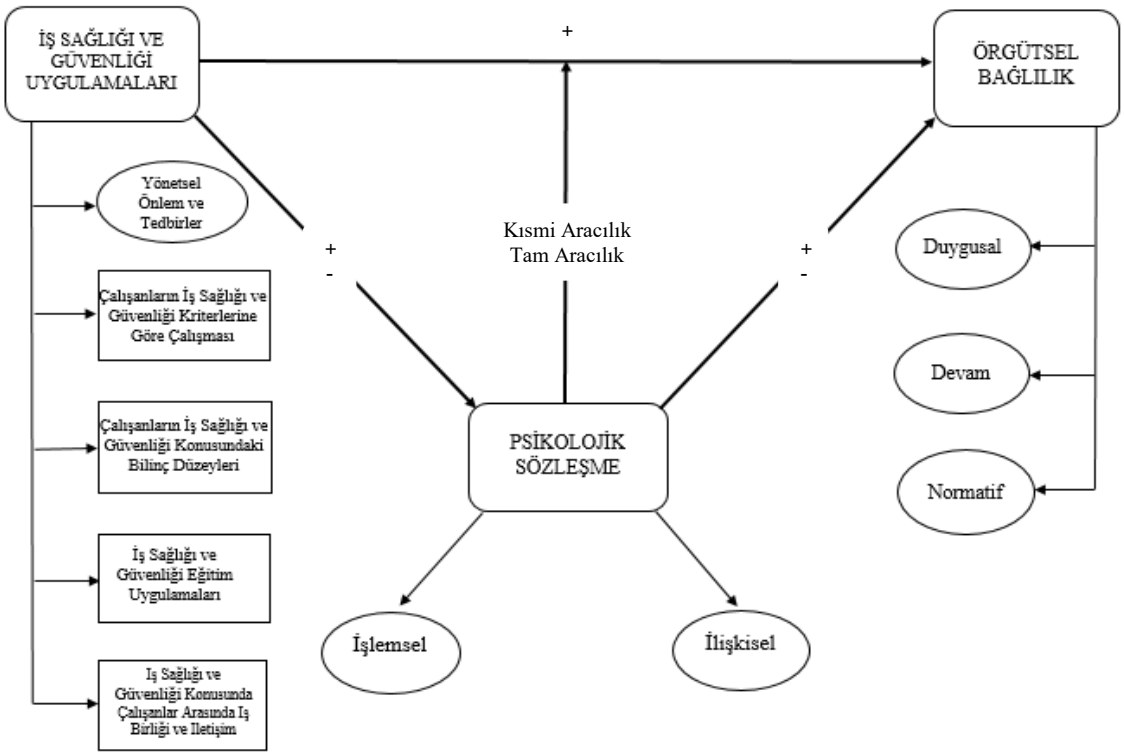
4.6. Araştırmanın Metodolojisi

Bu başlık altında araştırmanın modeli ve hipotezileri, araştırma evreni ve örneklemi, veri toplama metodu ve verilerin elde edilmesi ile araştırmada kullanılan ölçeklere yer verilmiştir.

4.6.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü tespit emeye yönelik bu çalışma, literatürdeki bilgiler ve daha önce konuyla ilgili yapılan çalışmalar doğrultusunda, saha uygulamasıyla desteklenen bir çalışmadır. Araştırmanın temel varsayımı bağımsız değişken iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü olup olmadığıdır. Bu bağlamda araştırmanın teorik modeli şekil 4.2'de görüldüğü gibi öne sürülmüştür.

Şekil 4.2: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri modelde belirlenen ilişkilerin gerçekleşme olasılıklarına dayanılarak aşağıdaki Tablo 4.1'de görüldüğü gibi belirlenmiştir.

Tablo 4.1: Araştırmanın Hipotezleri

H_1	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H_2	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında negatif bir ilişki vardır
H_3	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlişkisel Psikolojik Sözleşme arasında pozitif bir ilişki vardır
H_4	Örgütsel Bağlılık ile İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında negatif bir ilişki vardır
H_5	Örgütsel Bağlılık ile İlişkisel Psikolojik Sözleşme arasında pozitif bir ilişki vardır
H_6	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İşlemsel Psikolojik Sözleşmenin tam aracılık rolü vardır

H_7	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İşlemsel Psikolojik Sözleşmenin kısmi aracılık rolü vardır
H_8	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin tam aracılık rolü vardır
H_9	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin kısmi aracılık rolü vardır

4.6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye Çimento sektöründe faaliyet gösteren 72 üretim tesisinde 17,200 kişi çalışmaktadır (TÇMB, 2017; SGM, 2017). Araştırmanın evreni, Orta Anadolu'da faaliyet gösteren 17 çimento üretim tesisi olarak belirlenmiştir. TÇMB istatistiklerine göre, bu işletmelerde alt işverenlerin elemanları da dâhil 2800 kişi istihdam edilmektedir.

Araştırmanın örneklem kümesi, basit tesadüfi örnekleme metoduyla belirlenmiş ve çimento fabrikalarında çalışan, teknik, idari, işçi, beyaz ve mavi yaka ayırımı yapılmamıştır. Örneklem kümesinin büyüklüğünü belirlemek amacıyla, literatürde verinin bilinen özelliklerine göre birçok formül (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48; Saunders vd., 2007: 581; Tokol, 2010: 29) önerilmiştir. Ancak, bu formüller yardımıyla bir hesaplamanın yapılabilmesi için bütün parametrelerin biliniyor olması gerekir. Bu çalışmada %95 güvenilirlik düzeyi ve %5 hata payı varsayımıyla aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48; Karatay, 2009: 9):

$$\mathbf{n=}\ \frac{N\ t^2\ p\ q}{d^2(N-1)+\ t^2\ p\ q}$$

Formülde;

N= Evrenin büyüklüğü, n= Örneklem alınacak birey sayısı

p= İncelenecek olayın görülme sıklığı (olasılığı)

q= İncelenecek olayın görülmeme sıklığı (1-p)

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer.

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen ± sapma olarak simgelenmiştir.

0,95 güven seviyesinde ortaya çıkan verilerimiz formülde uygulandığında;

n= ?, N= 2800, p=0,50, q= 0,50, t= 1,96, d=0,05

$$n = \frac{2800.\ (1{,}96)^2\ .\ 0{,}50\ .\ 0{,}50}{(0{,}05)^2.\ (2800 - 1) + (1{,}96)^2\ 0{,}50\ .\ 0{,}50} = 337$$

En düşük örneklem sayısının 337 olması gerektiği tespit edilmiştir. Ayrıca, bulunan sonucu doğrulamak amacıyla, $\alpha = 0.05$ düzeyinde çeşitli evren büyüklüklerine göre örneklem kümesinin ne kadar olması gerektiğini gösteren hazır tablolar (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48; Saunders vd., 2007: 212) incelenerek bulunan rakamın doğruluğu teyit edilmiştir.

Bununla birlikte, çalışmada yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirileceğinden örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmayacağı, konuyla ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) uygulanırken gereksinim duyulacak örneklem büyüklüğü konusunda, bazı kaynaklar ankette kullanılan değişken başına 5 ya da 10 katılımcı (Bentler ve Chou, 1987: 91), diğer bazıları ise değişken başına 10 katılımcının (Nunnally ve Bernstein, 1994: 201) bulunması gerektiğini belirtmektedir. Çalışmamızda ölçme aracı olarak kullanılan ankette 73 madde bulunmaktadır. Bentler ve Chou (1987) referans alındığında bu çalışmada YEM için örneklem büyüklüğünün (5x73) 365 olması gerekli ve yeterlidir.

4.6.3. Veri Toplama Metodu ve Verilerin Elde Edilmesi

Araştırmada verilerin elde edilmesi konusunda anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma konusunun coğrafi anlamda geniş bir alanı kapsaması ve mümkün olan en çok katılımcıya ulaşılmak istenmesi nedeniyle bu yöntem seçilmiştir. Anketlerin katılımcılara ulaştırılması için, anketin web sayfasının oluşturulması ve bu sayfanın link adresinin paylaşılması, elektronik posta ile anketlerin gönderilmesi ve fabrikaların tarafımızca ziyaret edilerek izin veren kuruluşlara anketlerin bırakılması yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca, anketlerin fabrikalara ulaştırılması ve yanıtlanması konusunda

çimento sektörünün çatı kuruluşu olan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği Eğitim Müdürlüğü önemli bir destek sağlamıştır.

Sonuçta çeşitli yöntemlerle fabrikalara ulaştırılan 1250 anketten %40 geri dönüş oranıyla 492 anket elde edilmiştir. Bunların arasında, eksik bilgi, ciddiyetsiz yanıtlama ve bazı anketlerin tamamen benzerlik içermesi nedeniyle 83 adedi çıkarılmış ve analize uygun bulunan 409 anket çalışmada kullanılmıştır.

4.6.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formu, "demografik özellikler", "iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları", "örgütsel bağlılık" ve "psikolojik sözleşme" olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Demografik ifadelerden oluşan birinci bölümde; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aynı işletmede çalışma süresi, işletmedeki unvan/konum, işletmenin faaliyet süresi ve toplam personel sayısı olmak üzere 8 madde yer almaktadır.

Anket formunun ikinci, üçüncü ve dördüncü kısımlarında yer alan sorular 5'li Likert ("1" kesinlikle katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" kararsızım, "4" katılıyorum, "5" tamamen katılıyorum) ölçeğine göre yapılandırılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin seçiminde daha önceki ulusal ve uluslararası çalışmalarda kullanılmış geçerlilik ve güvenilirlikleri kanıtlanmış ölçekler olmasına özellikle dikkat edilmiş, ölçekleri hazırlayan ve çeviren araştırmacılardan izin alınmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde, 30 maddeden oluşan "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" ölçeği yer almaktadır. Üngüren ve Koç (2015) tarafından, 6331 sayılı İSG Kanunu ve yönetmelikleri esas alınarak hazırlanan ve Turizm işletmelerinde, "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" isimli araştırmalarında geliştirilen ve "açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda 5 boyutlu (1- İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetsel Önlem ve Tedbirler Boyutu, 2- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması Boyutu, 3- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilinç Düzeyleri Boyutu 4- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları Boyutu, 5- İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanlar Arasında İş

Birliği ve İletişim Boyutu) olduğu gözlenen ölçek 30 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının (Cronbach's alpha, .95) oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (Üngüren ve Koç, 2015:137).

İSG ölçeğinin, çimento üretim sektörünü konu alan çalışmamızda kullanılmasının uygun olup olmadığını test etmek amacıyla bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. KÇS Kahramanmaraş Çimento A.Ş. tesislerinde 50 katılımcıya uygulanan anket çalışmasının test tekrar test verilerinin tutarlı ve güvenilirlik analizi (.94,7) sonuçlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla çalışmada kullanılması uygun bulunmuştur.

Üçüncü bölümde, 18 sorudan oluşan "Örgütsel Bağlılık" ölçeği bulunmaktadır. Bu bölümde kullanılan ölçek, Allen ve Meyer (1990: 7-8) tarafından ilk geliştirildiğinde, 3 boyut (Davranışsal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ve her boyutta 8 ifade olmak üzere 24 sorudan oluşmaktaydı. Güvenilirlik analizi sonuçları sırasıyla, .87, .75 ve .79 olarak bulunmuştu. Daha sonra, bu ölçek Meyer, Allen ve Smith (1993: 544) tarafından revize edilerek her üç boyutta bulunan ifade sayıları 6'ya düşürülmüş ve toplamda 18 ifadeden ibaret olan ölçeğin yeni versiyonu oluşturulmuştur. Hemşirelerin yılın başından yılın sonuna kadar mesleki ve örgütsel bağlılıklarındaki değişimini ölçmek amacıyla kullanılan revize edilen ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları ise sırasıyla, yılın başında .87, .79, ve .73, yılın sonunda .85, .83, ve .77 olarak tespit edilmiştir. Ölçek, Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilerek ülkemizde uygulanabilirliği test edilmiştir. 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde uygulanan anketin analizleri neticesinde ölçeğin duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için Cronbach's alpha katsayıları; kamu çalışanları için sırasıyla, .79, .58, .75 olarak, özel sektör çalışanları için ise .78, .60, .80 bulunmuştur (Wasti, 2000: 404).

Anket formunun dördüncü bölümünde, "Psikolojik Sözleşme" ölçeğine yer verilmiştir. Millward ve Hopkins (1998, 1534) tarafından Rousseau'nun (1989,1995) modelini işlevselleştirmek ve aynı zamanda psikolojik sözleşme modeli ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir psikolojik sözleşme ölçeği tasarlanmıştır. Millward ve Hopkins (1998: 1555) her biri işlemsel ve ilişkisel

yönelimlerden birine uyan 50 ifade geliştirmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu 22 ilişkisel ve 15 işlemsel ifadeyi içeren 37 maddelik iki boyutlu bir ölçek ortaya çıkmıştır (Millward ve Hopkins,1998: 1541). Millward ve Breverton (1999) bu ölçeği iki boyutlu olarak işlevsel hale getirmek için beş iş kolunda (farklı şirketlerden profesyoneller, pazarlamacılar, mühendisler, sigortacılar ve sinema çalışanlarından oluşan 2758 kişi) uygulamış ve geçerli bir yöntem olduğunu kanıtlamıştır. Millward ve Herriot (2000) ölçeğin yapı geçerlilik katsayısını işlemsel boyut için .62, ilişkisel boyut için .65 olarak tespit etmiştir. Araştırmacılar, bu sonuçların kabul edilebilir değer olan .70'lik iç geçerlilik oranının hemen altında olması nedeniyle psikolojik sözleşmenin ölçülmesinde güvenilir olarak değerlendirmiştir (Grimmer ve Oddy, 2007: 171). Bazı kaynaklar, "0" ve "1" değerleri arasında yer alan güvenilirlik katsayısının 0,60'tan yüksek olmasının ölçeğin istenilen bilgiyi ölçme güvenilirliğine sahip olması konusunda yeterli olduğunu belirtmektedir Alfa katsayısı oranı, 0,70 orta, 0,80 yüksek, 0,90 ve üzeri çok yüksek olarak nitelendirilmektedir (Hair vd., 1992: 431).

Psikolojik sözleşme ölçeğinin 10 işlemsel ve 7 ilişkisel ifadeden oluşan kısa versiyonu daha sonra Grimmer ve Oddy (2007: 171) ve Patrick (2008: 22) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılmıştır. Çalışmada, Türkiye'de bazı makale (Özgen ve Özgen, 2010) ve tezlerde de (Mimaroğlu, 2008; Dikili, 2012; Yılmaz 2012) sıklıkla yararlanılan psikolojik sözleşme ölçeğinin bu kısa versiyonu tercih edilmiştir.

Katılımcılara sunulan ankette sorular boyutsal ayırıma göre değil karışık bir şekilde sunulmuştur. Ayrıca ölçeklerde ters çevrilmiş (örn., "çalıştığım kuruluşa kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum") sorular yer almaktadır, bu sorular analiz aşamasında tersine çevrilerek analiz edilmiştir.

4.7. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Bu başlık altında, tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon analizleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapısal geçerliliği ve bu analizler sonucu elde edilen yeni ölçekler kullanılarak "psikolojik sözleşmenin aracılık rolü" hipotezlerde oluşturulan yapısal eşitlik

modellemesi (YEM) yol analizi (path analysis) yöntemiyle LİSREL istatistik paket programında test edilmiştir.

4.7.1. Verilerin Frekans Dağılımı

Anket formunun birinci bölümünü teşkil eden demografik özelliklere ilişkin frekans analizleri aşağıda sunulmuştur. Bu özellikler; katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, aynı işletmede çalışma süresi ve işletmedeki unvanı/konumu sorularının yanı sıra işletmenin faaliyet süresi ve toplam personel sayısı gibi değişkenleri içermektedir.

Tablo 4.2: İşletme ve Çalışanlara İlişkin Genel İstatistikler

	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş Grubu	Eğitim Durumu	Kaç Yıldır Aynı İşte	Unvan/ Konum	Faaliyet Yılı	Toplam Personel Sayısı
N	409	409	409	409	409	409	409	409
Ortalama	1,10	1,25	2,24	2,87	2,41	3,34	4,13	2,60
Median	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00	2,00
Std. Sapma	,300	,437	,807	1,026	1,216	,970	1,236	,688
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Maximum	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00

Tablo 4.2 çalışmanın uygulandığı işletmeler ve katılımcılar ile ilgili demografik özelliklerin genel istatistiklerini göstermektedir.

Tablo 4.3: Katılımcıların Cinsiyeti

CİNSİYET		
Erkek	368	90.0
Kadın	41	10.0
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların cinsiyetini gösteren Tablo 4.3'e bakıldığında, 368'inin erkek, 41'inin kadın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, katılımcıların %90'nı erkekler, %10'unu kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 4.4: Katılımcıların Medeni Durumu

MEDENİ DURUM		
Evli	304	74.3
Bekar	105	25.7
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların medeni durumunu gösteren Tablo 4.4'e bakıldığında, 304'ünün evli, 105'inin bekar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, katılımcıların %74.3'ü evli, %25.7'si bekardır.

Tablo 4.5: Katılımcıların Yaş Grubu

YAŞ GRUBU		
18-29	68	16.6
30-39	197	48.2
40-49	121	29.6
50-59	21	5.1
60 ve üzeri	2	0.5
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların yaş gruplarını gösteren Tablo 4.5'e bakıldığında, 18-29 yaş grubunda bulunanlar 68 (%16.6) kişi, 30-39 yaş grubunda bulunanlar 197 (%48.2) kişi, 40-49 yaş grubunda bulunanlar 121 (%29.6) kişi, 50-59 yaş grubunda bulunanlar 21 (%5.1) kişi, 60 ve üzeri yaş grubunda bulunanların 2 (%0.5) kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6: Katılımcıların Eğitim Durumu

EĞİTİM DURUMU		
İlköğretim	24	5.9
Lise	154	37.7
Ön Lisans	101	24.7
Lisans	111	27.1
Yüksek Lisans	19	4.6
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların eğitim durumlarını gösteren Tablo 4.6'ya bakıldığında, eğitim seviyesi ilköğretim olanların sayısı 24 (%5.9) kişi, eğitim seviyesi lise olanların sayısı 154 (%37.7) kişi, eğitim seviyesi ön lisans olanların sayısı 101 (%24.7) kişi, eğitim seviyesi lisans olanların sayısı 111 (%27.1) kişi, eğitim seviyesi lisans olanların sayısı 19 (%4.6) kişi olarak saptanmıştır.

Tablo 4.7: Katılımcıların Toplam Kaç Yıldır Aynı İşte Çalıştıkları

TOPLAM KAÇ YILDIR AYNI İŞTE ÇALIŞILDIĞI		
1-5	118	28,9
6-10	105	25,7
11-15	114	27,9
16-20	41	10,0
21 ve üzeri	31	7,6
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların toplam kaç yıldır aynı işte çalıştıklarını gösteren Tablo 4.7'ye bakıldığında, 1-5 yıl arası çalışanların sayısı 118 (%28.9) kişi, 6-10 yıl arası çalışanların sayısı 105 (%25.7) kişi, 11-15 yıl arası çalışanların sayısı 114 (%27.9) kişi, 16-20 yıl arası çalışanların sayısı 41 (%10.0) kişi, 21 yıl ve üzeri çalışanların sayısının 31 (%7.6) kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8: Katılımcıların İşletmedeki Unvan/Konumları

İŞLETMEDEKİ UNVAN/KONUM		
İdari müdür / Şube Müdürü	17	4,2
Şef	95	23,2
Ustabaşı	28	6,8
Diğer	269	65,8
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların işletmedeki unvan/konumlarını gösteren Tablo 4.8'e bakıldığında, İdari müdür / Şube Müdürü konumunda çalışanların sayısı 17 (%4.2) kişi, Şef konumunda çalışanların sayısı 95 (%23.2) kişi, ustabaşı konumunda çalışanların sayısı 28 (%6.8) kişi, işçi, güvenlik vb. gibi diğer konumlarda çalışanların sayısının 269 (%65.8) kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerin Faaliyet Süresi

ÇALIŞILAN İŞLETMENİN FAALİYET SÜRESİ		
6-10	87	21,3
11-19	27	6,6
20-29	39	9,5
30 ve üzeri	256	62,6
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların çalıştıkları işletmenin faaliyet süresini gösteren Tablo 4.9'a bakıldığında, 87 (%21.3) kişi 6-10 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışmaktadır,

27 (%6.6) kişi 11-19 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışmaktadır, 39 (%9.5) kişi 20-29 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışmaktadır, 256 (%62.5) kişinin ise 30 yıl ve daha fazla faaliyet süresi olan işletmelerde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 4.10: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerdeki Personel Sayısı

ÇALIŞILAN İŞLETMENİN PERSONEL SAYISI		
50-249	208	50,9
250-499	153	37,4
500-999	48	11,7
Toplam	409	100.0

Ankete katılanların çalıştıkları işletmenin personel sayısını gösteren Tablo 4.10'a bakıldığında, 208 (%50.9) kişinin 50-249 arası personel sayısına sahip işletmede çalıştığı, 153 (37.4) kişinin 250-499 arası personel sayısına sahip işletmede çalıştığı 48 (11,7) kişinin ise 500-999 arası personelin çalıştığı bir işletmede çalıştırğı görülmektedir.

4.7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan orijinal ölçeklerin DFA yapılmadan önceki güvenilirlik analizleri gerçekleştirilerek 4.11'de gösterilmiştir.

Tablo 4.11: Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach's Alpha	N of Items
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	,949	30
Örgütsel Bağlılık	.853	18
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	.736	10
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	.814	7

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği pilot çalışmada (α= .947) ve nihai çalışmanın sonucuna (α= .949) göre yapılan güvenilirlik analizinde orijinal anketle (α= .95) aynı değerleri vermiş ve yüksek bir güvenilirlik oranına sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi sonucu Wasti (2000)

tarafından 3 boyutta ölçülmüş ve özel sektörde .78, .60, .80 bulunmuştur, çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin tamamı için ölçülen güvenilirlik katsayısı α= .85 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları içinde orijinal ölçekten (α= .62, .65) daha yüksek (α= .73, .81) güvenilirlik katsayılarına ulaşılmıştır.

4.7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin sahip oldukları yapısal boyutlarıyla uluslararası alanda kabul görmüş, birçok tez ve makale çalışmasında kullanılan ölçekler olması nedeniyle açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmamıştır. Elde edilen verilerin ne tür bir yapı oluşturacağı ve yapısal eşitlik modellemesinde yol analizine hazırlık aşaması olarak tüm ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi (CFA, "confirmatory factor analysis") gerçekleştirilmiştir.

4.7.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), açıklayıcı faktör analizi ve çoklu regresyonun bir kombinasyonu olarak tanımlanmıştır. DFA teori odaklı doğrulayıcı bir tekniktir. Bu nedenle, analizin planlanması, gözlemlenen ve gözlemlenmeyen değişkenler arasındaki teorik ilişkiler tarafından yönlendirilir (Schreiber vd., 2006: 325). Araştırmacı tarafından belirlenmiş tamamen teorik bir modelin veya daha önce AFA yapılarak belirlenmiş olan bir yapının hipotezle belirlenen modeldeki faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla yararlanılabilir. DFA yol analizinde, modelin iyi uyum iyiliklerini sergilediğini gösteren çeşitli ölçütler dikkate alınarak modelin kabul edilebilir aralıkta olduğuna karar verilir. Bu ölçütler aşağıda açıklanmıştır.

Ölçeğin iç tutarlılığının ve maddelerin belirli bir sorunu temsil derecesini belirlemek için güvenirlik (Cronbach alpha) testi yapılmaktadır. George ve Mallery (2003: 231) ölçeğin güvenilirlik (α) katsayısının, $0.00 \leq \alpha < 0.50$ arasında olduğunda kabul edilemez olduğunu, $0.50 \leq \alpha < 0.60$ arasında şüpheli yada düşük güvenilirlik, $0.60 \leq \alpha < 0.70$ arası kabul edilebilir, $0.70 \leq \alpha < 0.80$ arası iyi ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arası bir değerin ise ölçeğin oldukça yüksek bir içsel tutarlılığa sahip olduğunu belirtmektedir.

Bir sonraki aşamada, yapısal geçerliliği test etmek ve bir maddenin diğer maddelerle bir ilişki gösterip göstermediği ve ilişki kuvvetini görmek amacıyla DFA modelindeki faktör yükleri değerlendirilmektedir. Geçerliliği kabul edilebilir faktör yükü oranıyla ilgili literatürde bir uzlaşma yoktur. Chi-Hwang ve Henry (1990), faktör yükü .45'in altında olanları, Greca ve arakadaşları (1998), .30'un altında olanları, Huang (2005), .50'nin altında olanları, Liu (2003) .40'ın altında olan maddeleri ölçekten çıkarmıştır (Aktaran: Yiğit vd., 2008: 42). Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre, .30'un altında faktör yükü olan maddeler yorumlanmaz (Aktaran: Harrington, 2009: 23). Pratikte, .71'in üzeri mükemmel, .63 çok iyi, 0.55 iyi, 0.45 güzel ve 0.32 zayıf olarak kabul edilebilir (Harrington, 2009: 23).

Diğer bir değerlendirme ise maddeler arasındaki toplam düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları hesaplanmasıdır. Bir ölçekteki maddelerin ilişkideki gücünü gösteren madde-toplam korelasyonların, "+1.0 ile -1.0" aralığında bir değer alması gerekir (Büyüköztürk vd. 2012: 86). Bir modelde madde toplam korelasyonlarının negatif değer olmaması, en azından .20 olması beklenilir" (Tavşancıl, 2014: 33). Yiğit ve arkadaşları (2008: 44) çalışmalarında madde toplam korelâsyonu 0,30'un altındaki maddeleri elemiştir. Aynı şekilde, Liu, iyi bir model için madde toplam korelasyon sonuçları .50'nin altında olan maddeleri modelden çıkarmıştır (Liu, 2003: 210).

DFA yol analizi gerçekleştirilirken aynı zamanda *t* değerleri kontrol edilir. *t* değeri (*t*-values) parametre tahminlerinin kendi standart hatalarına bölünerek hesaplanan, kritik değerler olan, modeldeki yolların bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamıdır. Kritik *t*-değeri .05 düzeyinde 1.96'dır. Bu değer .001 anlamlılık düzeyinde ise 2,57'dir, ancak .001 anlamlılık düzeyi Lisrel üzerinden ayarlanamayacağı için araştırmacı tarafından *t*-tablosundan manuel hesaplanmalıdır. Tercih edilen düzeye göre bu değerlerden daha düşük maddeler anlamlı olmadığından modelden çıkarılmalıdır (Schumacker ve Lomax, 2004: 81; Şimşek, 2007; 86).

Model uyumu, gerçek veya gözlenen kovaryans giriş matrisinin, önerilen modelle ne ölçüde uyumlu olduğunu ölçmektedir. Hipotez modelinin genel uyumunun değerlendirildiği bir dizi uygunluk ölçüsü mevcuttur (Ho, 2006: 284). Bu uyum iyiliği indekslerinin bazıları şunlardır; ki kare (χ^2), χ^2/serbestlik derecesi (df), GFI (Goodness

of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), RMR (Root Mean Square Residual), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), IFI (Incremental Fit Index), NFI (Normed Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index), PNFI (Parsimony Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index) (Ho, 2006: 286; Schreiber vd., 2006: 330; Şimşek, 2007: 14; Hooper vd., 2008: 53; Çelik ve Yılmaz, 2013: 39; Çapık, 2014: 199).

Uyum indekslerinin çokluğu göz önüne alındığında, en uygun bileşenleri gösteren uyum indekslerini seçmek daha cazip hale gelmektedir. McDonald ve Ho (2002: 72) tarafından yapılan bir derleme çalışmasında en sık bildirilen uyum indekslerinin CFI, GFI, AGFI, NFI ve NNFI olduğu, ayrıca, ki kare ve bununla ilgili serbestlik derecelerinin (df) her zaman bildirilmesi gerektiği saptanmıştır. Bu çalışmada, model uyumu iyiliği, χ^2/df, NFI, NNFI, CFI, IFI, GFI, AGFI, RMSEA indeksleriyle değerlendirilmiştir. Tablo 4.12 çalışmada kullanılması tercih edilen, mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği ölçütlerini göstermektedir. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 4.12: Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
χ2 /sd	$0 \leq \chi 2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi 2/sd \leq 5$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
NNFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq 95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$

Kaynak: Ho, 2006: 286; Schreiber vd., 2006: 330; Şimşek 2007: 14; Hooper vd., 2008: 58; Çelik ve Yılmaz, 2013: 39; İlhan ve Çetin, 2014: 31; Çapık, 2014: 199.

χ^2/df, serbestlik derecelerine göre anlamlı bir χ^2 değeri, gözlenen ve ima edilen (tahmin edilen) varyans-kovaryans matrislerinin farklı olduğunu gösterir (Schumacker ve Lomax, 2004: 101). χ^2 değerinin, serbestlik derecesine(df) oranlanmasıyla elde

edilir. Bu istatistik için kabul edilebilir bir oran konusunda herhangi bir fikir birliği olmamasına rağmen, 2'nin altında mükemmel bir uyum iyiliği gösterdiği, 5'e kadar kabul edilebilir olduğu varsayılmaktadır (Şimşek, 2007: 14; Hooper vd., 2008; 53).

NFI (*Normed Fit Index-Normlaştırılmış Uyum İndeksi*), normlaştırılmış uyum indeksi, önerilen modelin, herhangi bir değişkenle arasında hiçbir ilişki olmadığı varsayılan bir model ile karşılaştırılması fikrine dayanmaktadır (Raykov ve Marcoulides, 2006: 44). NFI'nın değerleri 0 ile 1 arasındadır. İndeksin değeri, $.95 \leq 1$ arasındaysa mükemmel bir uyumu, $.90 \leq .95$ arasındaysa kabul edilebilir bir uyumu temsil eder (Çelik ve Yılmaz, 2013: 35).

NNFI (*Nonnormed Fit Index-Normlaştırılmamış Uyum İndeksi*), önerilen modelin serbestlik derecelerini de dikkate alan bir NFI çeşididir. Bu, serbestlik derecelerinde yansıtıldığı gibi model karmaşıklığını hesaba katmak için yapılır. İndeksin değeri, $.95 \leq 1$ arasındaysa mükemmel bir uyumu, $.90 \leq .95$ arasındaysa kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Steiger, 1990:177; Hooper vd., 2008: 55).

CFI (*CFI-Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi*), değişkenler arasında bir ilişki olmadığı varsayımıyla kurulan birinci modelin null (yokluk) modelinden farkını açıklar. Sonuç değerinin, $.95 \leq 1$ arasında olması iyi bir uyumu gösterirken $.90 \leq .95$ arası bir değer kabul edilebilir bir uyum oranıdır (Çapık 2014: 200). CFI indeksine genelde belirli bir modelde gruplar arasında ölçüm değişmezliğini test ederken başvurulur (Schumacker ve Lomax, 2004: 122).

GFI (*Goodness of Fit Index-Uyum İyiliği İndeksi*), ilk geliştirilen tanımlayıcı uyum iyiliği indeksidir. χ^2 testine alternatif olarak Jöreskog ve Sorbom tarafından oluşturulmuştur (Hooper vd., 2008: 54). Belirli bir modelin açıklayabileceği varyans ve kovaryans oranının bir ölçüsü olarak düşünülebilir (Raykov ve Marcoulides, 2006: 44). Gözlemlenen ve türetilen matrisler arasındaki kareler arası farkların gözlemlenen varyanslara oranına dayanır (Schumacker ve Lomax, 2004: 101). GFI'nın $.90 \leq .95$ olması kabul edilebilir bir değerin, .95'ten büyük olması mükemmel bir uyum iyiliği değerinin göstergesidir (Şimşek, 2007: 14).

AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index-Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi*), GFI hesaplanırken parametrelerin sayısı da hesaba katılırsa, sonuç indeksine düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) denir. Temel mantığı, regresyon analizinde de kullanılan düzeltilmiş R^2 indeksi ile benzerdir (Raykov ve Marcoulides, 2006: 44). AGFI değeri için 90≤ AGFI <1.00 mükemmel uyum değerlerini gösterirken .85≤ AGFI<.90 kabul edilebilir bir uyum değeri olarak varsayılır (Hooper ve diğerleri, 2008: 54).

RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü*), model uyumunda ilk ölçüt, küresel uyum ölçütleri olan ki-kare testinin istatistiksel olmayan anlamlılığı ve tahmini karekök ortalama karesinin hata (RMSEA) değerleridir. İstatistiksel olarak anlamlı olmayan ki-kare değeri, örnek kovaryans matrisinin ve yeniden üretilmiş modelin kovaryans matrisinin benzer olduğunu gösterir. RMSEA değerinin .05'ten küçük veya ona eşit olması iyi bir uyumu gösterir, değerin .05 ≤ RMSEA ≤ .08 olması ise kabul edilebilir bir düzeydir (Schumacker ve Lomax, 2004: 81: Schreiber, 2006: 331).

DFA modellerinin, yukarıda bahsedilen ölçütler ışığında değerlendirilmesi sonucunda, uyum iyiliği elde edilemediği taktirde, modeldeki ilişki ya da maddelerin faktör yükleri .40'ın altında olanlar, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları .50'nin altında olanlar, t-değeri 1,96'nın altında olanlar ve binişik maddeler kontrol edilerek madde çıkartma yoluna gidilir. Modifiye edilen model tekrar analize tabi tutulur ve uyum iyiliği indeksleri, kabul edilebilir uyum ölçütleri içinde olan bir model elde edilene kadar sürece devam edilir. Çalışmada oluşturulan DFA modelleri bu süreçler ışığında test edilmiştir.

4.7.3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin DFA Analizi

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek amacıyla oluşturulan modelin başlangıç versiyonunda, uyum iyiliği indeksleri (*Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi 2/df$= 2126.02/395 = 5.38, NFI=.74, NNFI=.76, CFI=.78, IFI=.78, GFI=.74, AGFI=.70, RMSEA=.11) kabul edilebilir bir uyum göstermemiştir.

Tablo 4.13: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği DFA Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yükü	(CFA)**	(CFA)*** Faktör Yükü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yükü / Cronbach Alpha	*t*-Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
İSG Uygulamaları*				**.925**				
İSG Yönetsel Faaliyetleri				**.710**		4.34		
M1	.73[b]							
M2	.73	.69 [b]						
M3	.68	.65	.60 [b]					
M4	.67	.66	.63	.64	13.67	4.40	.666	.758
M5	.67	.66	.67	.72	15.80	4.36	.777	.773
M6	.63	.64	.66	.66	14.18	4.28	.817	.716
M7	.76	.76	.76 [b]					
M8	.59[b]							
KurallaraUyum				**.725**		4.32		
H9	.65	.64 [b]						
H10	.75	.75	.72	.68	14.94	4.30	.798	.774
H11	.29[a]							
H12	.68	.68	.68	.68	14.88	4.45	.656	.700
H13	.71	.72	.73[b]					
H14	.70	.71	.72	.70	15.36	4.23	.780	.771
H15	.70	.70	.70 [b]					
Bilinç Düzeyi				**.787**		4.15		
L16	.58	.59	.59 [b]					
L17	.77	.78	.79	.81	18.85	4.10	.982	.846
L18	.74	.74	.74	.75	16.96	4.33	.663	.804
L19	.65	.64	.64 [b]					
L20	.37[a]							
L21	.70	.70	.70	.71	15.62	4.04	.893	.764
İSG Eğitimi				**.701**		4.28		
P22	.53[b]							
P23	.66	.67	.65	.66	14.39	4.25	.819	.781
P24	.68	.69	.67	.66	14.37	4.42	.660	.645
P25	.64	.62 [b]						
P26	.67	.67	.66	.66	14.44	4.19	.919	.773
İSG İletişim ve İşbirliği				**.713**		4.27		
F27	.69	.69	.68	.68	14.88	4.23	.903	.750
F28	.76	.75	.75	.75	16.82	4.27	.817	.775
F29	.62	.59	.59	.60	12.92	4.31	.747	.720
F30	.70[b]							

Not: Standardized item loadings reported for CFA. p< .001 for all loadings.**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, [b] Düzeltme indeksi veren maddeler, M= İSG Konusunda Yönetsel Önlem ve Tedbirler Boyutu (Management), H= Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması (Harmony), L= Çalışanların İSG Konusundaki Bilinç Düzeyleri (Level), P= İSG Eğitim Uygulamaları (Practice), F=İSG Konusunda Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim (Feeling).

Faktör yükleri .40'ın altında olan H11 ve L20 maddeleri ve düzeltme indeksi veren M1, M8, P22 ve F30 maddeleri Model I'den çıkarılarak ölçek yeniden analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen Model II'nin verilerinin (Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df= 1226.52/242 =5.06, NFI=.80, NNFI=.81, CFI=.84, IFI=.84, GFI=.80, AGFI=.75, RMSEA=.10) tekrar kabul edilebilir uyum iyiliği göstermemesi nedeniyle düzeltme indeksi veren M2, H9 ve P25 maddeleri de çıkarılmıştır.

Oluşan yeni modelin analiz edilmesi sonucunda elde edilen yeni modelin verilerinin (*Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df = 751.51/179=4.19, NFI=.84, NNFI=.85, CFI=.87, IFI=.88, GFI=.85, AGFI=.81, RMSEA=.09) tekrar kabul edilebilir uyum iyiliği göstermemesi nedeniyle M3, M7, H13, H15, L16, L19, P25 maddeleri ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuştur. Ölçeğin bu son halinde, kabul edilebilir uyum iyiliği indeksine (*Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df = 262.00/80 = 3.27, NFI=.91, NNFI=.95, CFI=.95, IFI=.95, GFI=.92, AGFI=.90, RMSEA=.07) ulaşılmıştır.

Tablo 4.14: Uyum İyiliği İndeksleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Uyum İyiliği İndeksleri	χ2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model I	2126.02/395 = 5.38	.74	.76	.78	.78	.74	.70	.11
Model II	1226.52/242=5.06	.80	.81	.84	.84	.80	.75	.10
Model III	751.51/179=4.19	.84	.85	.87	.88	.85	.81	.09
Model IV	262.00/80 = 3.27	.91	.95	.95	.95	.92	.90	.07

Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısıyla araştırılmıştır. Ölçek alt boyutlar (α= .71, .72, .78, .70, .71) ve toplam boyutta (α= .92) kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinde bulunmuştur. Ölçeğin *t* değerleri ve toplam madde korelasyonları kabul edilebilir sınırda olduğu görülmektedir. Modelin son halinde üçer

maddeden oluşan 5 boyutlu yeni bir geçerli ve güvenilir İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ölçeğine ulaşılmıştır.

4.7.3.1.2. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi psikolojik sözleşme ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek amacıyla oluşturulan modelin başlangıç versiyonunda, Tablo 4.16'da yer alan uyum iyiliği ölçütlerine göre (*Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi 2/df$ = 1253.77/118=10.62, NFI=.56, NNFI=.52, CFI=.58, IFI=.59, GFI=.73, AGFI=.66, RMSEA=.15) kabul edilebilir bir uyum elde edilememiştir.

Tablo 4.15: Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yükü	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yükü / Cronbach Alpha	*t*-Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
Psikolojik Sözleşme*			**.678**				
İşlemsel (Transactional)			**.675**		3.20		
T1	.68	.60	.91	12.05	3.14	1.344	.725**
T2	.43[b]						
T3	.39	.43	.46	6.89	3.67	1.175	.638**
T4	.28[a]						
T5	.65[b]						
T6	.73	.82 [b]					
T7	.60	.63	.77	10.87	3.57	1.266	.706**
T8	.66	.68	.89	11.82	2.44	1.342	.746**
T9	-.11[a]						
T10	-.05[a]						
İlişkisel (Relational)			**.715**		3.91		
R11	.32[a]						
R12	.61	.72	.79	11.38	3.55	1.306	.770**
R13	.42[b]						
R14	.76	.60	.83	13.75	4.02	1.093	.800**
R15	.71	.59	.63	12.96	4.18	.897	.759**
R16	.69	.72 [b]					
R17	.88[b]	.90 [b]					

Not: *Standardized item loadings reported for CFA. p< .001 for all loadings.**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, [b]Düzeltme indeksi veren maddeler, T: İşlemsel Psikolojik Sözleşme (Transactional Psychlogical Contract), R: İlişkisel Psikolojik Sözleşme (Relational Psychlogical Contract)

Model, düzeltme indeksi veren veya .40'ın altında faktör yüküne sahip olan T2, T4, T5, T9, T10, R11 ve R13 maddeleri çıkarılarak yeniden analize tabi tutulmuştur. İkinci aşamada elde edilen uyum iyiliği ölçütleri (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ = 180.18/34=5.29, NFI=.88, NNFI=.87, CFI=.90, IFI=.90, GFI=.92, AGFI=.87, RMSEA=.10) incelendiğinde yine kabul edilebilir uyum iyiliği indekslerine ulaşılamadığı görülmektedir.

Bu nedenle Model II'de düzeltme indeksi veren T6, R16 ve R17 soruları ölçekten çıkartılarak kabul edilebilir uyum iyiliği (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ = 34.46/13 = 2.65, NFI=.93, NNFI=.95, CFI=.96, IFI=.96, GFI=.98, AGFI=.95, RMSEA=.06) indekslerine ulaşılmıştır.

Tablo 4.16: Uyum İyiliği İndeksleri: Psikolojik Sözleşme

Uyum İyiliği İndeksleri	$\chi 2/df$	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model I	1253.77/118=69.65	.56	.52	.58	.59	.73	.66	.15
Model II	180.18/34=5.29	.88	.87	.90	.90	.92	.87	.10
Model III	34.46/13 = 2.65	.93	.95	.96	.96.	.98	.95	.06

Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısıyla araştırılmıştır. Ölçek alt boyutlar (α= .67, .71) ve toplam boyutta (α= .678) kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinde bulunmuştur. Ölçeğin t değerleri ve toplam madde korelasyonları kabul edilebilir sınırda olduğu görülmektedir. Sonuç olarak psikolojik sözleşme ölçeği iki boyuttan 7 sorudan oluşan yeni bir geçerli ve güvenilir ölçek elde edilmiştir.

4.7.3.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4.17'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek amacıyla oluşturulan modelin başlangıç versiyonunda, uyum iyiliği indekslerine göre (*Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi 2/df$ = 689.40/132 = 5.22, NFI=.73, NNFI=.73, CFI=.77, IFI=.77, GFI=.84, AGFI=.80, RMSEA=.10) kabul edilebilir bir uyum elde edilememiştir. Modelde, faktör yükleri .40'ın altında olan A4, A5, C7, C11 ve N13 maddeleri modelden çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi

tutulmuştur. İkinci aşamada elde edilen uyum iyiliği ölçütlerinin (Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df = 322.08/62=5.19, NFI=.84, NNFI=.83, CFI=.86, IFI=.86, AGFI=.89, GFI=.84, RMSEA=.10) yeterli uyum iyiliği indeksi göstermemesi nedeniyle düzeltme indeksi veren A3, C8, N15 ve N16 maddeleri de ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4.17: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yükü	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yükü / Cronbach	*t*-Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
Örgütsel Bağlılık*			**.788**				
Duygusal (Affective)			**.717**		4.05		
A1	.68	.69	.66	13.66	4.06	.964	.787
A2	.56	.55	.52	10.37	4.24	.887	.710
A3	.44	.41 [b]					
A4	.30[a]						
A5	.17[a]						
A6	.79	.79	.83	18.12	3.87	1.012	.789
Devamlılık (Continuance)			**.725**		3.14		
C7	.04[a]						
C8	.58	.57 [b]					
C9	.83	.84	.71	13.61	3.04	1.301	.778
C10	.63	.64	.77	14.63	3.25	1.141	.805
C11	.39[a]						
C12	.48	.48	.59	11.31	3.15	1.219	.747
Normatif (Normative)			**.699**		3.76		
N13	.31[a]						
N14	.56	.56	.56	11.27	3.93	1.099	.709
N15	.72	.71 [b]					
N16	.68	.69 [b]					
N17	.64	.64	.67	14.11	3.56	1.134	.778
N18	.72	.73	.80	17.57	3.80	1.013	.787

Not: *Standardized item loadings reported for CFA. p< .001 for all loadings.**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, [b] Düzeltme indeksi veren maddeler, A: Duygusal Bağlılık (Affective Commitment),C: Devam Bağlılığı (Continuance Commitment),N: Normatif Bağlılık (Normative Commitment)

Model III, üç boyut ve üçer maddeden oluşan bir yapı olarak ortaya çıkmış ve yeterli uyum iyiliği (Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df = 94.58 / 24 = 3.94, NFI=.92,

NNFI=.95, CFI=.95, IFI=.95, AGFI=.95, GFI=.91, RMSEA=.08) indekslerine ulaşıldığı için kabul edilmiştir.

Tablo 4.18: Uyum İyiliği İndeksleri: Örgütsel Bağlılık

Uyum İyiliği İndeksleri	χ2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model I	689.40/132 = 5.22	.73	.73	.77	.77	.84	.80	.10
Model II	322.08/62=5.19	.84	.83	.86	.86	.89	.84	.10
Model III	94.58 / 24 = 3.94	.92	.95	.95	.95	.95	.91	.08

Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısıyla araştırılmıştır. Ölçek alt boyutlar (α= .71, .72, .69) ve toplam boyutta (α= .78) kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinde bulunmuştur. Ölçeğin t değerleri ve toplam madde korelasyonları kabul edilebilir sınırda olduğu görülmektedir. Modelin son halinin analizinde kabul edilebilir uyum iyiliği indeksleri elde edilmiş ve geçerli ve güvenilir bulunan üçer maddeden oluşan 3 boyutlu yeni bir örgütsel bağlık ölçeği oluşturulmuştur.

4.7.3.2. İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rölünün Yapısal Eşitlik Modellemesi Yol Analizi

Baron ve Kenny (1986) aracılık rolünün varlığından bahsedilebilmesi için üç farklı durumun gerçekleşmesi gerektiğini belirtmektedir: (1) Bağımsız değişkenin (İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları) bağımlı değişken (Örgütsel Bağlılık) üzerinde etkisi olmalıdır, (2) Bağımsız değişkenin (İş sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları) aracı değişken (psikolojik sözleşme) üzerinde bir etkisi olmalıdır, (3) Aracı değişken (Psikolojik Sözleşme) analize dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin (İş sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları) bağımlı değişken (Örgütsel Bağlılık) üzerindeki etkisinde bir değişiklik meydana gelirken, ara değişkenin (Psikolojik Sözleşme) de bağımlı değişken (Örgütsel Bağlılık) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır (Baron ve Kenny, 1986: 1174).

Bir başka deyişle, ölçme modelinin her bir değişkeni için modelin veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmaması test edilirek ilişkilerin teorik olarak düşünüldüğü gibi sonuçlanıp sonuçlanmadığı sorusu cevaplandırılmaktadır Aracılık ilişkisinde değişkenler arasında yukarıda bahsedilen koşulların oluşması gerekir aksi taktirde bir aracılık ilişkisinden bahsedilemez (Baron ve Kenny, 1986: 1174; Şimşek, 2007, 12).

Öncelikle, yapısal eşitlik modelinde örtük değişkenlerle yol analizi modeli kullanılmış ve ölçeklerin bütün boyutlarının modelde oluşturulan ilişkiler bağlamında birbirlerini yordayıp yordamadığı test edilmiştir. Ancak bu modelin analiz sonuçlarında yeterli uyum iyilikleri elde edilememiştir. İkinci olarak, gözlenen değişkenler aracılığıyla oluşturulan modelle aracılık modeli test edilmiştir. Bu modelde uyum iyiliği ölçütlerini sağlamamıştır.

Literatür incelendiğinde, işlemsel psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında genellikle negatif yönde bir ilişki ya da hiç olmadığı, ilişkisel psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Millward ve Hopkins, 1998: 1543; Raja vd., 2004: 357; Burns ve Conchie, 2007: 3; Alcover vd., 2012: 846).

Bu nedenle, testinde gözlenen değişkenlerle psikolojik sözleşmenin iki boyutu arasında aracılık rolünün ayrı ayrı test edileceği yeni bir model geliştirilmiştir. YEM modelinde aracılık testine devam edilebilmesi için gereken birinci koşul, modelde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sözleşmenin iki boyutu arasında bir ilişkinin var olması gerekliliğidir.

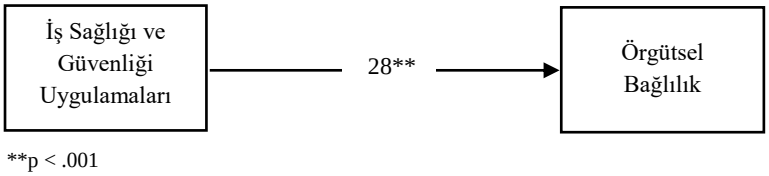
Tablo 4.19: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelâsyon Analizi

	Art. Ort.	**Std. Hata**	**I**	**II**	**III**
I. (İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları)	4.27	.676			
II. (Örgütsel Bağlılık)	3.67	.736	**.285****		
III. (İlişkisel Psikolojik Sözleşme)	3.93	.906	**.239****	**.419****	
IV. (İşlemsel Psikolojik Sözleşme)	3.32	.924	**-.171****	.015	-.019

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

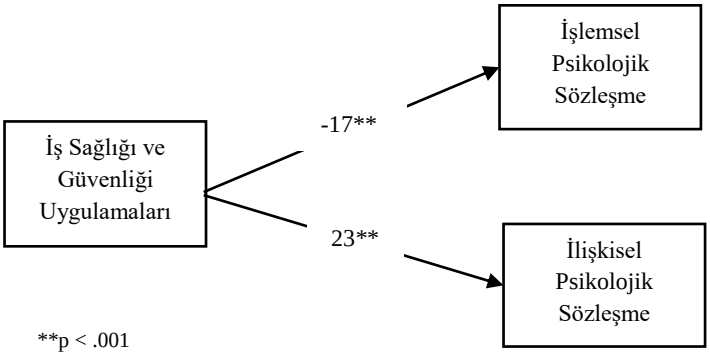
Değişkenler arasında ilişkinin varlığı, Tablo 4.19'da korelasyon analizi ve Şekil 4.3 ve Şekil 4.4'te yol analizi sonuçlarında görülmektedir.

Şekil 4.3: İSG Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yol Analizi



Gerçekleştirilen analizlerin her ikisinde görüldüğü gibi İSG uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasında .28 pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Şekil 4.4: İSG Uygulamaları ile Psikolojik Sözleşmenin Boyutları Arasındaki İlişkinin Yol Analizi



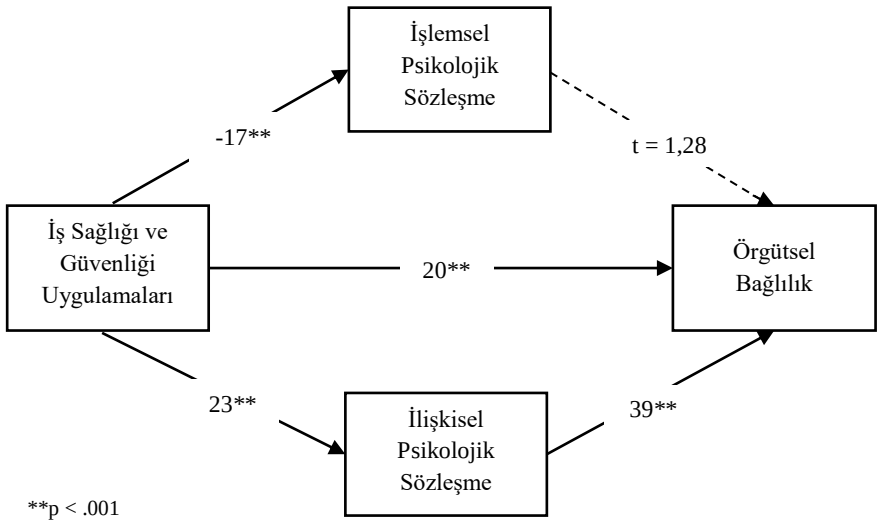
Şekil 4.4'de görüldüğü üzere p<.001 anlamlılık düzeyinde İSG uygulamaları ve psikolojik sözleşmenin iki boyutu olan işlemsel (-.17) ve ilişkisel (.23) psikolojik sözleşmeler arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar aracılık ilişkisi testine devam edilebilmesi için gerekli olan ilk şartın oluştuğunu bize göstermektedir. Sonraki aşama olarak, Şekil 4.5'teki YEM yol analizi gerçekleştirilmiştir.

Şekil 4.5'te yer alan aracılık yol modelinde görüldüğü gibi İSG uygulamaları değişkeni ve işlemsel sözleşme değişkeni arasında -.17 negatif yönde anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Ancak işlemsel psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında (t=1.28 < 2.57) anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Şekil 4.5: İSG Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi



İki değişken arasındaki yolun anlamsız olması dolayısıyla bu yol modelden çıkarılmış ve modelde kesik çizgilerle gösterilmiştir.

Tablo 4.20: İSG Uygulamalarının ÖB Etkisinde İlişkisel Sözleşmenin Aracılık Rolü YEM Yol Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	χ2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model I	33.16/17 = 1.95	.99	.99	.99	.99	.98	.95	.04

Test edilen aracılık rolü yol modelinin anlamlı olarak kabul edilebilmesi için gerekli uyum iyiliği indekslerinin (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df = 33.16/17 = 1.95$, NFI=.99, NNFI=.99, CFI=.99, IFI=.99, AGFI=.98, GFI=.95, RMSEA=.04) mükemmel ölçülerde karşılandığı görülmüş ve aracılık modeli kabul edilmiştir.

İSG uygulamaları ve ilişkisel psikolojik sözleşme arasında p<.001 düzeyinde .23 pozitif yönde anlamlı ilişki, ilişkisel psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında

ise p<.001 düzeyinde .39 pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu yapısal eşitlik modellemesinde bir aracılık ilişkisinden bahsedebilmenin ön koşuludur. Şekil 3'teki modelde görüldüğü gibi, İSG uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasında daha önce ölçülen ilişkinin .28 değerinin ilişkisel psikolojik sözleşmenin etkisiyle bu modelde .20 oranına gerilediği ve .08 miktarında düştüğü görülmektedir.

Bir yol modelinde aracı değişken modele eklendiğinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki bir miktar azalıyorsa ilişkide kısmı aracılık etkisi var demektir (Şimşek, 2007: 25). Bu durum, İSG uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun kısmi bir aracılık rolünün olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, İSG uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin bir kısmı psikolojik sözleşme üzerinden sağlanırken, ilişkisel psikolojik sözleşmenin modele girmesi sonrasında da İSG uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin halen devam ettiği görülmektedir.

4.7.4. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

İSG uygulamaları ile ÖB arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayımını taşıyan H_1 hipotezi, iki değişken arasında korelasyon ve yol analizinde elde edilen p<.001 anlamlılık düzeyinde .28 oranında pozitif bir ilişkinin tespit edilmesi nedeniyle KABUL edilmiştir. İSG uygulamaları ile İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu varsayan H_2 hipotezi korelasyon ve yol analizinde elde edilen p<.001 anlamlılık düzeyinde -.17 oranında negatif bir ilişkinin tespit edilmesi dolayısıyla KABUL edilmiştir.

İSG uygulamaları ile İlişkisel Psikolojik Sözleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsayan H_3 hipotezi korelasyon ve yol analizinde elde edilen p<.001 anlamlılık düzeyinde .23 oranında pozitif bir ilişkinin tespit edilmesi nedeniyle KABUL edilmiştir. ÖB ile İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu varsayan H_4 hipotezi yol analizinde değişkenler arasında bir ilişki olmadığı görüldüğünden RED edilmiştir. ÖB ile İlişkisel Psikolojik Sözleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsayan H_5 hipotezi yol analizinde elde edilen p<.001 anlamlılık

düzeyinde .39 oranında pozitif bir ilişkinin tespit edilmesi nedeniyle KABUL edilmiştir.

İSG Uygulamaları ile ÖB arasındaki ilişkide İşlemsel Psikolojik Sözleşmenin tam aracılık rolü olduğunu varsayan H_6 hipotezi ve kısmi aracılık rolü olduğunu varsayan H_7 hipotezi yol analizinde ÖB ve İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında anlamlı bir ilişki olmaması nedeniyle RED edilmiştir.

Tablo 4.21: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları

H_1	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	**KABUL**
H_2	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İşlemsel psikolojik sözleşme arasında negatif bir ilişki vardır	**KABUL**
H_3	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlişkisel Psikolojik Sözleşme arasında pozitif bir ilişki vardır	**KABUL**
H_4	Örgütsel Bağlılık ile İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında negatif bir ilişki vardır	**RED**
H_5	Örgütsel Bağlılık ile İlişkisel Psikolojik Sözleşme arasında pozitif bir ilişki vardır	**KABUL**
H_6	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İşlemsel Psikolojik Sözleşmenin tam aracılık rolü vardır	**RED**
H_7	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İşlemsel Psikolojik Sözleşmenin kısmi aracılık rolü vardır	**RED**
H_8	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin tam aracılık rolü vardır	**RED**
H_9	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin kısmi aracılık rolü vardır	**KABUL**

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkide İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin tam aracılık rolü olduğunu varsayan H_8 hipotezi, İSG ve ÖB arasındaki ilişkide İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin modele eklenmesiyle ilişkideki standardize edilmiş katsayıda bir miktar azalma yaşandığı dolayısıyla tam aracılığın olmaması nedeniyle RED edilmiştir. YEM modelinde tam aracılıktan

bahsedilebilmesi için modele İlişkisel Psikolojik Sözleşme eklendiğinde İSG ve ÖB arasındaki ilişkinin anlamlı olmaması gerekir. Ancak, İSG ve ÖB arasındaki ilişkinin bir miktar düşmüş olmasına rağmen hala var olması, kısmı bir aracılığın varlığının işaretidir. İSG ve ÖB arasında, modele İlişkisel Psikolojik Sözleşme eklenmeden önce var olan .28 oranındaki ilişki düzeyi eklendikten sonra .20 düzeyine gerilemiştir. Bu durum, H_9 hipotezinin varsayımı olan kısmı aracılığın göstergesidir ve H_9 hipotezi KABUL edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün incelendiği bu çalışma, teorik ve araştırma kısmı olmak üzere temelde iki boyuttan oluşmuştur. Teorik kısımda, iş sağlığı ve güvenliği, örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşme konuları kapsamlı şekilde açıklanmıştır. Çalışmanın araştırma boyutunda ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün ortaya konabilmesi amacıyla Orta Anadolu Bölgesindeki çimento üretim tesislerinde bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışma koşullarında genel bir iyileşmenin bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, yalnızca çalışanların refahını sağlamak için değil, aynı zamanda üretkenliğe olumlu katkıda bulunmak için önemli bir stratejiyi temsil etmektedir. Sağlıklı işgörenlerin, yüksek motivasyona, iş doyumunun artmasına ve daha kaliteli ürün ve hizmetlere katkıda bulunma olasılıkları yüksektir. Çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahı, kalite ve üretkenliğin iyileştirilmesi için ön koşul olup, adil ve sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınma için de önemlidir. Bu yöndeki olumlu gelişmeler, aynı zamanda toplumun genel yaşam kalitesini de olumlu yönde etkileyebilecektir.

Örgütsel bağlılık "çalışanların örgütlerinde işine devam etme isteğinde olması, işyerine düzenli olarak gelmesi, işletmenin varlıklarını koruması ve işletmenin amaçları ile bütünleşmesi" ile yakından ilgilidir (Meyer ve Allen, 1997: 12). Psikolojik sözleşme ise "bir çalışanın örgüt ile olan ilişkisi noktasında ortaya çıkan, işgörenin davranışını yöneten ve bu ilişkiyi şekillendiren karşılıklı yükümlülüklere olan inanç" bağlamında değerlendirilir (Freese vd., 2011: 405).

"İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı bu çalışmanın araştırma boyutu, Orta Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren 17 çimento üretim tesisindeki çalışanlara uygulanan anket verilerinin değerlendirilmesinden oluşmuştur. Araştırmanın evreni olarak çimento üretim endüstrisinin tercih edilmesi,

bu sektörün kendisine has özelliklerinin bulunması ve bu kuruluşların çok tehlikeli işyeri sınıfında yer alması nedeniyledir. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının çok iyi uygulandığı ve resmî kurumların yanı sıra sektörün çatı kuruluşları olan ÇEİS ve TÇMB tarafından da yönlendirilen ve denetlenen bir sektör olması, ülkemizde çimento endüstrisinde faaliyet gösteren kuruluşların uluslararası nitelikleri nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri sertifikasyonlarına sahip olmaları da diğer önemli hususlardır. Bununla birlikte, araştırmada ölçülmek istenen örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşmenin insan kaynaklarına önem veren, profesyonel yöneticilere sahip, iş sonuçlarının üretim miktarından ibaret olmadığı, insan faktörünün motivasyonu, tatmini, refahı ve mutluluğunu da önemseyen bir sektörde gerçekleştirilmesinin daha uygun veriler sağlayacağı düşüncesi de göz önünde bulundurulmuştur.

Analiz aşamasında, ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen yeni ölçekler kullanılarak, yapısal eşitlik modellemesi yol analizi yöntemi yardımı ile araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki ve psikolojik sözleşmenin aracılık rolü ölçülmüştür. Yol analizleri sonucunda $p<.001$ anlamlılık düzeyinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında .28, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında -.17, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında .23, ilişkisel psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında .39 oranında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ve işlemsel sözleşme arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmada, Baron ve Kenny (1986: 1174) tarafından önerilen ara değişken ölçüm koşulları doğrultusunda YEM yol analizine iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bir aracılık rolü üstlenip üstlenmediklerini anlamak için psikolojik sözleşmenin ilişkisel ve işlemsel boyutları eklenmiştir. İşlemsel psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmaması nedeniyle bu yol modelden çıkarılmıştır.

İlişkisel psikolojik sözleşmenin ise modelde hem iş sağlığı ve güvenliği hem de örgütsel bağlılık değişkeniyle anlamlı bir ilişki göstermesi, ayrıca iki değişken

arasındaki ilişkide düşük bir düzeyde azalmaya neden olması dolayısıyla kısmi bir aracılık rolünün olduğu saptanmıştır. Araştırmanın hipotezleri elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda değerlendirilerek red veya kabul edilmiştir.

Yol analizleri neticesinde elde edilen bulguların konuyla ilgili literatürdeki daha önceki çalışmalarla karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında elde edilen sonucun, Siu (2002), Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016), Kaynak ve arkadaşlarının (2016) çalışmalarının bulgularıyla örtüştüğü görülmüştür. Bu çalışmada, iki değişken arasında tespit edilen olumlu ilişki literatürdeki sonuçlarca da desteklenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişki, psikolojik sözleşmenin boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmeler açısından incelenmiştir. Literatürde bu çalışmada olduğu gibi boyutsal bir ilişki analizine rastlanmamıştır. Ancak, benzer bir çalışmada, Burns ve Conchie (2007: 15) psikolojik sözleşme ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının boyutlarından olan güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında iki değişken arasında .52 düzeyinde olumlu bir ilişki saptamıştır. Bununla beraber, Walker (2010) geliştirdiği psikolojik güvenlik sözleşmesinin, güvenlik tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediğini tespit etmiştir.

Örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiye yönelik literatürdeki önceki çalışmaların bulguları incelendiğinde, Millward ve Hopkins (1998), Raja, Johns ve Ntalianis (2004), Alcover vd. (2012), örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu arasında pozitif yönde, örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu arasında negatif yönde güçlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Zhou vd. (2014) ise örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşmenin her iki boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Yol analizi sonucunda bu çalışmada örgütsel bağlılık ile işlemsel sözleşme arasında bir ilişki tespit edilememiştir fakat örgütsel bağlılık ile ilişkisel sözleşme arasındaki olumlu ilişki literatürdeki bulgularla örtüşmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolüne ilişkin yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Literatürde, bütünsel anlamda olmasa da bazı değişkenlere yönelik farklı araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalardan birinde, Newaz ve arkadaşları (2016: 493) psikolojik sözleşmenin, güvenlik iklimi sayesinde şekillendirildiğini bununla birlikte, güvenlik iklimi ve güvenlik davranışları arasında psikolojik sözleşmenin aracılık ettiğini varsaymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik çalışmalarda kayda değer sonuçlara ulaşılmıştır. Aynı şekilde konunun psikolojik sözleşme boyutuna yönelik de ayrı çalışmalar yapılmıştır. Yine örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşmeye ilişkin yeterli sayıda araştırma da söz konusudur. Bu çalışmayı özgün kılan boyut ise tümünün birlikte ele alınmış olmasıdır. Araştırmanın konuyla ilgili ilk çalışmalardan olması dolayısıyla literatüre katkı sağlayacak niteliktedir.

Bu çalışma sonucunda sektörün iç ve dış çevre paydaşlarına yönelik çeşitli öneriler geliştirilebilir. Öncelikle, makro düzeyde yasa yapıcıların konuya yönelik yasal mevzuatı, gelişmiş ülke standartlarında, çalışanların yaşam kalitesini artıracak şekilde sürdürülebilir kılmaları gerekir. Mikro düzeyde ise işverenlerin her şeyden önce çalışanlarını birer iç müşteri ve önemli birer paydaş olarak görmeleri önerilir. Bu bağlamda, kuruluşların kendine özgü bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturması, iyi bir güvenlik iklimine, sağlık ve güvenlik bağlılığına, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip olması, daha büyük ölçekte tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü ile risklere karşı korunma konularında etkili bir eğitim programı geliştirmesi ve risk değerlendirme sistemi oluşturması ile güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması işverenlerin yerine getirmesi gereken en önemli sorumluluğudur.

Ayrıca, işverenler ile kuruluşların üst yöneticileri; ILO, WHO, OHSAS, AB direktifleri ve Türkiye Cumhuriyeti'nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerine tam anlamıyla uymak durumundadırlar. Bu yöndeki uyum, beraberinde işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artırıp, psikolojik sözleşmelerinin yerine getirilmesi algısını da yükseltecektir. Aksi yöndeki uygulamalar ya da günü

kurtarıcı taktiksel kararlar ise örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşme bağlamında çeşitli sorunlar ortaya koyabilecektir.

Bu araştırma, tek bir sektör ve belirli sayıda katılımcıya uygulanmış olması temel sınırlılığının yanı sıra zaman ve maliyet bakımından da kısıtlılıklar taşımaktadır. Bu bakımdan, diğer sektörlerde faaliyet gösteren çok tehlikeli sınıfta yer alan kuruluşlara genellenmesi uygun olmayabilir, zira farklı sektörlerde de araştırma yapılmasında yarar vardır. Çünkü, sahip olunan çalışma kültürü, iş ortamı ve örgütsel ilişkiler açısından sektörel farklılıklar söz konusudur. Değişik örgüt kültürlerini barındıran farklı sektörlerde yapılacak benzer çalışmaların ortaya koyacağı sonuçların konunun genelleştirilmesi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abad, Jesus, Lafuente, Esteban and Vilajosana, Jordi (2013). An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity. *Safety Science, 60* (1), 47-56.

ABKİGM (Avrupa Birliği Komisyonu İletişim genel Müdürlüğü). (2014). *Avrupa Birliği nasıl çalışır? Avrupa Birliği Yayım Ofisi*. https://ec.europa.eu/cyprus/sites/cyprus/files/je 0115325trc.pdf, Erişim Tarihi: 24.09.2017.

Abrams, Herbert K. (2001). A Short History of Occupational Health. *Journal of Public Health Policy, 22* (1), 34-80.

Agarwal, Promila (2011). Relationship between psychological contract and organizational commitment in Indian IT Industry. *The Indian Journal of Industrial Relations, 47* (2), 290-305.

Akhtar, Muhammed N., Long, Lirong and Nazir, Sajjad (2015). Impact of organizational change antecedents on job satisfaction: The mediating role of perceived fulfillment of psychological contract. *European Scientific Journal,11* (1), 298-308.

Akpınar, Teoman (2013). *İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Sınavlarına Hazırlık* (2. Baskı). Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.

Alcover, Carlos-Maria, Martinez-Inigo, David and Chambel, Maria Jose (2012). Perceptions of employment relations and permanence in the organization: Mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and ıntention to quit. *Psychological Reports, 110* (3), 839-853.

Ali, Hassan, Abdullah, Nor Azimah C. and Subramaniam, Chandrakantan (2009). Management practice in safety culture and its influence on workplace injury: An industrial study in Malaysia, *Disaster Prevention and Management Journal, 18* (5), 470-477.

Allen, Natalie J. and Meyer, John P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49* (3), 252–276.

Alli, Benjamin (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (2nd Edition). Geneva: International Labour Office.

Alper, Yusuf ve Kılkış İlknur (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayımları.

Altın, Mustafa ve Taşdemir, Şakir (2017). İş Sağlığı ve Güvenliğine (İSG) Giriş, Tanımlar, Önemi, Tarihsel Gelişim Süreci, Uluslararası Sözleşme ve Yönergeler. (Editör: Mustafa Altın ve Şakir Taşdemir). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Konya: Eğitim Yayımevi. 1-34.

Amponsah-Tawiah, Kwesi and Dartey-Baah, Kwasi (2011). Occupational health and safety: Key issues and concerns in Ghana. *International Journal of Business Social Science, 2* (14), 119-126.

Amponsah-Tawiah, Kwesi and Mensah, Justice (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work, 7* (3), 225-230.

Anayasa (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası). *T.C. Resmî Gazete*, 17863, 09.11.1982, http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.2709&Mev zuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2709, Erişim Tarihi: 07.03.2016.

Anderson, Neil and Schalk, Rene (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior, 19* (1), 637-647.

Appelbaum, Eileen, Bailey, Thomas, Berg, Peter and Kalleberg, Arne L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, New York: ILR Press.

Argyris, Chris (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press, Inc.

Aslan, Ali (2008). *Bir İnşaat Şirketinde Meydana Gelen İş Kazalarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bakan, İsmail (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Balay, Refik (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.

Barling, Julian ve Hutchinson, Ian (2000). Commitment versus control-oriented safety practices, safety reputation, and perceived safety climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 17* (1), 76-84.

Barnard, Chester I. (1938). *The Function of The Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

Baron, Reuben M. and Kenny, David A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51* (6), 1173-1182.

Başaran, Emin ve Turunç Nuray (1995). Türkiye'de Çimento Sektörünün Durumu. Çimento Sempozyumu Bildiriler Kitabı. 16-17 Kasım. Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), 4-15.

Bateman, Thomas S. and Strasser, Stephen (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal, 21* (1), 95-112.

Baybora, Dilek (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği. (Editör: Dilek Baybora), *İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayımı No: 2664, Açıköğretim Fakültesi Yayımı No: 1630, 2-21.

Becker, Howard. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology, 66* (1), 32-40.

Begley, Thomas. M. ve Czajka, Joseph M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology, 78* (4), 552-556.

Bentler, Peter M. and Chou, Chih-Ping (1987). Practical issues in structural equation modeling. *Sociological Methods & Research, 16* (1), 78-117.

Bhagawati, Bagmita (2015). Basics of occupational safety and health. *Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology, 9* (8), 91-94.

Blau, Gary J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58* (4), 277-288.

Blau, Gary J. and Boal, Kimberly (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review, 12*, 288-300.

Blau, Gary J. (2009). Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one's occupation. *Career Development International, 14* (2), 116-132.

Blau, Gary J., Paul, Allison and St. John, Natalie (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior, 42* (3), 298-314.

Bluff, Liz (2003). Systematic management of occupational health and safety. Working Paper 20, National Centre for OHS Regulation, *Australian National University*. 1-64.

Boiral, Olivier (2007). Corporate greening through ISO 14001: A rational myth? *Organization Science, 18* (1), 127-146.

Bolon, Douglas S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration, 42* (2), 221-241.

Buchanan, Bruce (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*, 533-546.

Burns, Calvin and Conchie, Stacey (2007) A psychological contract for health and safety. EIASM Workshop on trust within and between organization, Amsterdam, October, 1-34.

Büyüköztürk, Şener, Çokluk, Ömay ve Köklü, Nilgün (2012). *Sosyal bilimler için istatistik* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Cassar, Vincent and Briner, Rob B. (2011). The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange ımbalance as a moderator of the mediating role of violation, *Journal of Vocational Behavior, 78* (2), 283-289.

Cavazza, Nicoletta and Serpe, Alessandra (2010). The impact of safety training programs on workers' psychosocial orientation and behaviour, *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 2* (23), 187-210.

Centel, Tankut (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi, 6* (24), 13-18.

Centel, Tankut (2013) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, *T.C. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, (Özel Sayı), 19*, 79-85.

Chang, James I. and Liang, Chiu-Lan (2009). Performance evaluation of process safety management systems of paint manufacturing facilities. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 22* (4), 398-402.

Clark, Edward C. (2015). Osmanlı Sanayi Devrimi. (Editör: Halil İnalcık ve Mehmet Seyitdanlıoğlu). *Tanzimat: Değişim Sürecinde Osmanlı İmparatorluğu,* (5. Baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayımları, 755-772.

Cohen, Aaron (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An integrative Approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Cohen, Aaron (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 17* (3), 336-354.

Cohen, Alexander and Colligan, Michael J. (1998). *Assessing Occupational Safety and Health Training A Literature Review*. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) Publication No. 98-145, https://www.cdc.gov/niosh/docs /98-145/pdfs/98-145.pdf, Erişim Tarihi: 11.09.2016.

Conway, Neil and Briner, Rob B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work, A Critical Evaluation of Theory and Research*, New York: Oxford University Press Inc.

Cooper, M. Dominic (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science, 36* (2), 111-136.

Cooper, M. Dominic (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Hull (UK.): Applied Behavioural Sciences.

Cox, Sue and Cox, Tom (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & Stress, 5* (2) 93-106.

Cox, Sue and Flin, Rhona (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress, 12* (3), 189-201.

Coyle-Shapiro, Jacqie and Kessler, Ian (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies, 37* (7), 903-930.

Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23* (8), 927-946.

Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. and Parzefall, Marjo-Riitta (2008). Psychological Contracts, (Edited by: Cary, L. Cooper and Julian Barling). *Handbook of Organizational Behavior*. London: SAGE Publications, 17-34.

Cropanzano, Russell and Mitchell Marie S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31* (6), 874-900.

Çapık, Cantürk (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17* (3), 196-205.

ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi). *Tarihçe*. http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-8/tarihce.html, Erişim Tarihi: 18.10.2017.

ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi). *Misyon ve Vizyon.* http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-1/misyon-viz yon.html, Erişim Tarihi: 18.10.2017.

ÇEİS (Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası). *Hakkımızda.* http://www.ceis. org.tr/ 1/kategori/1/ceis.html, Erişim Tarihi: 25.06.2017.

Çelik, A. Hâkim (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.

Çelik, H. Eray ve Yılmaz, Veysel (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çevik, Bora (2016). *Çimento Sektörü. İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü.* https://ekonomi.isbank.com.tr/UserFiles/pdf/sr201604_CimentoSektoru.pdf, Erişim Tarihi: 18.09.2017.

Çiçek, Özal ve Öçal, Mehmet (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5* (11), 106-129.

Çiftçioğlu, Cengiz Topel (2012). Yaşama Hakkı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 103*, 137-168.

ÇİSGUEY (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik). *T.C. Resmî Gazete,* 28648, 15.05.2013, http://www. resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm, Erişim Tarihi: 24.04.2016.

ÇSGB (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). (Nisan 2016). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* (Yayım No: 52). https://www.csgb.gov.tr/media/ 4574/ kitap01.pdf, Erişim Tarihi: 05.01.2017.

ÇSGB (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). *Çalışma Genel Müdürlüğü Tarihçesi.* https://www.csgb.gov.tr/cgm/Contents/GenelMudurluk/tarihce, Erişim Tarihi: 05.04.2016.

Danish, Rizwan Q., Ramzan, Sidra and Ahmad, Farid (2013). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business, 1* (4), 312-317.

Dasturkey (2016). *OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi*. http://www.dasturkey.com/index.php?option=com_content&view=article&id=49& Itemid=57, Erişim Tarihi: 07.10.2016.

Denison, Daniel R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A natives point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review, 21* (3), 619-654.

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

Dilik, Sait (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi, 40* (1), 93-102.

EBİGM (T.C. Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, Kimya Ürünleri ve Özel İhracat Daire Başkanlığı), *Sektör Raporları (2016), Çimento Sektörü,* https://www.ekonomi. gov.tr/portal/content/conn/UCM/uuid/dDocName:EK-225905, Erişim Tarihi: 20.08.2017.

EBYİD (6462 Sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun). *T.C. Resmî Gazete,* 28636, 03.05.2013, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130503 -1.htm, Erişim Tarihi: 15.09. 2015.

Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven and Sowa, Debora (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71* (3), 500-507.

Ellemers, Naomi (2001). Social identity, commitment, and work behavior. (Edited by: Michael, A., Hogg and D.J. Terry). Social identity processes in organizational contexts. Philadelphia: Psychology Press, 101-114.

Ellemers, Naomi, Kortekaas, Paulien and Ouwerkerk, Jaap W. (1999), Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social sychology, 29* (2), 371-389.

Ellemers, Naomi, Van Rijswijk, Wendy, Bruins, Jan and De Gilder, Dick (1998). Group commitment as a moderator of attributional and behavioural responses to power use, *European Journal of Social Psychology, 28* (4), 555-573.

Erdoğan, Gürbüz (2010). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Detay Yayımcılık.

Eren, Erol (1993). *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım yayım Dağıtım.

Ergun, Ali Rıza ve Çelik, İsmail (2011). Turkish History of Occupational Health and Safety. *Occupational Health and Safety Magazine, Special Issue for XIX World Congress on Safety and Health at Work, Ministry of Labour and Social Security Publication No: 167*, 20-24.

Erken, Baki (2013). Anayasal Çerçevede Türkiye'de Çalışma Hakkı. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1* (2), 66-84.

EU Legislation (2017), What is an EU Directive? https://www.europeanlawmonitor.org/what-is-guide-to-key-eu-terms/eu-legislation-what-is-an-eu-directive.html, Erişim Tarihi: 24.09.2017.

EU-OSHA (European Agency for Occupational Safety and Health). *About EU-OSHA - Safety and health at work.* https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha, Erişim Tarihi: 01.08.2017.

Farooq, Omer, Payaud, Marielle, Merunka, Dwight and Valette-Florence, Pierre (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics, 125* (4), 563-580.

Felfe, Jörg and Yan, Wenhua H. (2009). The impact of workgroup commitment on organizational citizenship behaviour, absenteeism and turnover intention: The case of Germany and China. *Asia Pacific Business Review, 15* (3), 433-450.

Fernandez-Muniz, Beatri, Montes-Peon, Jose Manuel and Vazquez-Ordas, Camilo Jose (2012). Occupational risk management under the OHSAS 18001 standard: Analysis of perceptions and attitudes of certified firms. *Journal of Cleaner Production, 24* (1), 36-47.

Fernandez-Muniz, Beatri, Montes-Peon, Jose Manuel and Vazquez-Ordas, Camilo Jose (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science, 47* (7), 980-991.

Feyer, Anne-Marie, Williamson, Ann (1998). *Occupational injury: risk, prevention and intervention*. London: Taylor & Francis.

Flin, Rhona, Mearns, Kathryn, O'Connor, Paul and Bryden, Robin (2000) Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science, 34* (1), 177-192.

Fornes, Sandra L. and Rocco, Tonette S. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & onsequences) for Organizational Effectiveness. *Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Conference* (AHRD), 391-398

Freese, Charissa, Schalk, Rene and Croon, Marcel (2011). The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study. *Personnel Review, 40* (4), 404-422.

Freund, Anat (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work, 29* (2), 5-21.

Friend, Mark A. and Kohn, James P. (2007). *Fundamentals of Occupational Safety and Health*. Maryland: Government Institutes.

Fruhen, Laura S., Mearns, Kathryn J., Flin, Rhona and Kirwan, Baryy (2014). Skills, knowledge and senior managers' demonstrations of safety commitment. *Safety Science, 69*, 29-36.

Gellatly, Ian R., Meyer John P. and Luchak, Andrew A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior, 69* (2), 331-345.

George, Daren and Mallery, Paul (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 update* (4th Edition). Boston: Allyn & Bacon.

Gonzalez, Luz E. Quinones (2016). Psychological contract and organizational change: Assessing M&As' impact on survivors of pharmaceuticals in Puerto Rico. *Fórum Empresarial, 21* (1), 23-47.

Gouldner, Alvin W. (1960). The norm of reciprocity a preliminary statement. *American Sociological Review, 25* (2), 161-178.

Goulet, Laurel R. and Singh, Parbudyal (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior, 61* (8), 73-91.

Gözler, Kemal (2010). *Hukukun Temel Kavramları* (7. Baskı). Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.

Griffin, Mark A. and Neal, Andrew (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (3), 347-358.

Grimmer, Martin and Oddy, Matthew (2007). Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs. *Australian Journal of Management, 32* (1), 153-174.

Guest, David E. (1998a). Is the psychological contract worth taking seriously. *Journal of Organizational Behavior, 19* (1), 649-664.

Guest, David E. (1998b). On meaning, metaphor and the psychological contract: A response to Rousseau. *Journal of Organizational Behavior, 19* (1), 673-677.

Guest, David E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *International Association for Applied Psychology, 53* (4), 541-555.

Guest, David E. and Conway, Neil (2003). The Psychological Contract, Health and Well-Being, (Edited by: Marc Schabracq, J., Jacques, A.M. Winnubst and Cooper, Cary, L.). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd Edition). Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 143-158.

Guldenmund, Frank W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science, 34* (1), 215-257.

Gyekye, Seth Ayim and Salminen, Simo (2006). Workplace safety perceptions and perceived organizational support: Do supportive perceptions influence safety perceptions. *International Journal Occuppational Safety Ergonomics 13* (2), 189-200.

Hale, Andrew R. and Hovden, Jan (1998). Management and culture: the third age of safety. (Edited by: Anne-Marie Feyer and Ann Williamson). *Occupational injury: risk, prevention and intervention*. London: Taylor & Francis, 129-166.

Hall, Douglas T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior & Human Performance, 6* (1), 50-76.

Haq, Inam Ul, Jam, Farooq A., Azeem, Muhammed U., Ali, Muhammed A. and Fatima, Tasneem (2011). Psychological contract and job outcomes: mediating role of affective commitment. *African Journal of Business Management*, *5* (19), 7972-7979.

Harrington, Donna (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.

Haslam, Roger, Hide, Sophie, Gibb, Alistair, Gyi, D.E., Pavit, T., Atkinson, S. and Duff, A.R. (2005). Contributing factors in construction accidents. *Applied Ergonomics, 36* (4), 401-415.

Hayta, Necdet ve Ünal, Uğur (2005). *Osmanlı Devleti'nde Yenileşme Hareketleri (XVII. Yüzyıl Başlarından Yıkılışa Kadar)* (2. Baskı). Ankara: Gazi Yayımevi.

Hecker, Steven (1998). *Education and Training*. (Edited by: Jeanne Mager Stellman and Chantal Dufresne). Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (4th Edition). Geneva: International Labour Office, 18.1-27.

Ho, Robert (2006). *Handbook Of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation With Spss*. New York: Chapman & Hall/CRC.

Hofmann, David A. and Morgeson, Frederick P. (1999). Safety-related behaviour as a social exchange: The role of perceived organizational supportand leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology, 84* (2), 286-296.

Hofmann, David A., Jacobs, Rick and Landy, Frank (1995). High Reliability Process Industries: Individual, Micro, Macro Organizational Influences on Safety Performance. *Journal of Safety Research, 26* (3), 131-149.

Hofmann, David A., Morgeson, Frederick P. and Gerras, Stephen J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology, 88* (1), 170-178.

Hooper, Daire, Coughlan, Joseph and Mullen, R. Mullen (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods, 6* (1), 53-60.

Hughes, Phil and Ferrett, Ed (2011). *Introduction to Health and Safety at Work, The Handbook for NEBOSH National General Certificate* (5th Edition). Oxford: Elsevier Ltd.

Hughes, Phil and Hughes, Liz (2008). *Easy Guide to Healty and Safety*. Oxford: Elsevier Ltd.

Hui, Chun, Lee, Cynthia and Rousseau, Denise M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology, 89* (2), 311-321.

ILO (International Labor Organization). *History of the ILO*. http://www.ilo.org /inform/online-information-resources/research-guides/history/lang-en/index. htm, Erişim Tarihi: 13.10. 2016.

ILO (International Labor Organization). *Origins and History*. http://www.ilo.org/ global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm, Erişim Tarihi: 17.11.2017.

İlhan, Mustafa and Çetin, Bayram (2014). Comparing the Analysis Results of the Structural Equation Models Conducted Using LISREL and AMOS. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology, 5* (2), 26-42.

İSGGM (2004). İş sağlığı ve güvenliği. *İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 17* (4), 10-13. https://www.csgb.gov.tr/media/4048/17.pdf, Erişim Tarihi: 13.07.2015.

İSGGM (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü). *Kuruluş ve Görevlerimiz*. https://www.csgb.gov.tr/isggm/contents/genelmudurluk/gorevlerimiz/, Erişim Tarihi: 10.10.2017.

İSGHY (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği), *T.C. Resmî Gazete,* 27768, 29.12.2012, http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16924& MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch, Erişim Tarihi: 11.06.2016.

İSGK (6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu). *T.C. Resmî Gazete*, 28339, 30.06.2012, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf, Erişim Tarihi: 20.09. 2015.

İSGTST (28509 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği-Değişik), *T.C. Resmî Gazete, 29992*, 27 Şubat 2017. http://www.Resmi gazete.gov.tr/eskiler /2017/02/20170227M1-1.htm, Erişim tarihi: 14.08.2017.

İSGÜM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü). (2017). Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, http://www.isgum.gov.tr/rsm/file /isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf, Erişim Tarihi: 24.09.2017.

İSGY (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği) *T.C. Resmî Gazete*, 25311, 9.12.2003, http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIlisk i=0& sourceXmlSearch, Erişim Tarihi: 28.09. 2017.

İTKB (İş Teftiş Kurulu Başkanlığı). *İş Teftiş Kurulunun Tarihçesi.* https://www.csgb.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce, Erişim Tarihi: 18.10.2017.

Jafri, Hassan Md. (2011). Influence of psychological contract breach on organizational commitment. *Synergy, 9* (2), 19-30.

Jaros, Stephen. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 51* (3), 319-337.

Jones, Richard (2017). *ISO 45001 and the evolution of occupational health and safety management systems. IOSH Paper*. https://www.asse.org/assets/1/7/IOSH_ Article_for_ISO_ 45001.pdf, Erişim Tarihi: 01.09.2017.

Jong, Jeroen, Schalk, Rene and Cuyper, Nele de (2009). Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes. *Management and Organization Review, 5* (3), 329-351.

Jose, Maya (2008). A study of the impact of psychological contract on organizational commitment among temporary and permanent employees in organizations. *Journal of Contemporary Research in Management, 3* (2), 1-12.

Kahn, William A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33* (4), 692-724.

Kanter, Rosabeth Moss (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review, 33* (4), 499-517.

Kanun, 3008 Sayılı İş Kanunu (1936). *T.C. Resmî Gazete, 3330*, 15 Haziran 1936. http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf, Erişim Tarihi: 10.04.2016.

Kanun, 4857 Sayılı iş Kanunu (2003). *T.C. Resmî Gazete, 25134*, 10.06.2003, http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm, Erişim Tarihi: 10.04.2016.

Kanun, 7033 Sayılı Kanun, (Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun). *T.C. Resmî Gazete, 30111*, 01.07.2017, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170701-21.htm, Erişim Tarihi: 14.10.2017.

Kanungo, Rabindra N. (1982). Measurment of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67* (3), 341-349.

Kara, Yakup (2017). Risk Yönetimi. (Editör: Mustafa Altın ve Şakir Taşdemir). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Konya: Eğitim Yayımevi. 149-178.

Karakaş, İsa (2007). *İş sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı: Uygulama Rehberi*. Ankara: Adalet Yayımevi.

Karapetrovic, S., Casadesús, M. (2009). Implementing environmental with other standardized management systems: Scope, sequence, time and integration. *Journal of Cleaner Production 17* (5), 533-540.

Karatay, Mahmut, *Araştırmada Örnekleme*, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc, Erişim Tarihi: 12.11.2016.

Karcıoğlu, Fatih ve Türker, Erkan (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24* (2), 121-140.

Kasalak, Kadir (2012). Teşvik-i Sanayi Kanunları ve Türkiye'de sanayileşmeye etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27*, 65-79.

Kaya, Ş. Didem ve Zerenler, Muammer (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Yayım.

Kaynak, Ramazan, Toklu, Arzu Tuygun, Elçi, Meral ve Toklu, İsmail Tamer (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management, 11* (5), 146-166.

Keskin, Özkan (2011). Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906). *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi, 29*, 125-148.

Kılıç, Leyla (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu.* Ankara: Yetkin Yayımları.

Kim, Yangho, Park, Jungsun and Park, Mijin (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work, 7* (2), 89-96.

KKDİKHY (Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik), *T.C. Resmî Gazete, 28695*, 2 Temmuz 2013. http://www.resmi gazete. gov.tr/eskiler/2013/07/20130702-2.htm, Erişim Tarihi: 10.04.2016.

KKDY (Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği) (2004), *T.C. Resmî Gazete. 25368*, 9 Şubat 2004. http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/02/20040209.htm, Erişim Tarihi: 10.04.2016.

Kline, Cathy J. and Peters, Lawrance, H. (1991). Behavioral commitment and tenure of new employees: A replication and extension. *Academy of Management Journal, 34* (1), 194-204.

Kotter, John Paul (1973). The psychological contract: Managing the joining up process. *California Management Review, 15* (3), 91-99.

Kurtessis, James N., Eisenberger, Robert, Ford, Michael T., Buffardi, Louis C., Stewart, Kathleen A. and Adis, Cory S. (2015). Perceived Organizational Support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 20* (10), 1-31.

Küçük, Gökhan (2015). *İş(çi) Sağlığı ve İş Güvenliği Hukukuna Giriş-I.* http://www.onlemdergisi.com.tr/isci-sagligi-ve-is-guvenligi-hukukuna-giris-i/, Erişim Tarihi: 17.03. 2016.

Lambert, Lisa S., Edwards, Jeffrey R. and Cable, Daniel M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology, 56* (4), 895-934.

Lee, Hyun-Jung (2004). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Managerial Psychology*, *19* (6), 623–639

Lee, Kimbeom, Carswell, Julie J. and Allen, Natalie J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variable. *Journal of Applied Psychology, 85* (5), 799-811.

Leite, Nildes Raimunda P., Rodrigues, Ana Carolina A. and Albuquerque, Lindolfo G. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships. *Brazillian Administration Review,11* (4), 476-495.

Liu-Thompkins, Yuping (2003). Developing a Scale to measure the ınteractivity of websites, *Journal of Advertising Research*, 43 (2), 207-217.

Lo, Chris K.Y., Pagell, Mark, Fan, Di, Wiengarten, Frank and Yeung, Andy C.L. (2014). OHSAS 18001 certification and operating performance: The role of complexity and coupling. *Journal of Operations Management, 32* (5), 268-280.

Locke, Edwin A., Latham, Gary P. and Erez, Miriam (1988). The Determinants of Goal Commitment. *The Academy of Management Review, 13* (1), 23-39.

London, Manuel (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review, 8* (4), 620-630.

Manetje, Ophillia Maphari (2009). *The Impact of Organisational Culture on Organisational Commitment*, http://hdl.handle.net/10500/1133, Erişim Tarihi: 14.05. 2016

Mano, Osamu (1994). The differences between barnared's and simon's concepts of organization equilibrium: Simon's misunderstanding about Barnard's intention. *Economic Journal of Hokkaido University, 23*, 13-28.

March, James G. and Simon, Herbert A. (1958). *Organizations.* New York: John Wiley & Sons, Inc.

Marsh, T.W., Davies, R., Phillips, R.A., Duff, A.R., Robertson, I.T., Weyman, A and Cooper, M.D. (1998). The Role of Management Commitment in Determining

the Success of a Behavioural Safety Intervention. *Journal of the Institution of Occupational Safety & Health, 2* (2), 45-56.

Mathieu, John E. and Zajac, Dennis M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108* (2), 171-194

Matias, J.C. De Oliveira and Coelho, Denis A. (2002). The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management. *International Journal of Production Research, 40* (15), 3857-3866.

McDermotta, Aoife M., Heffernan, Margaret and Beynon, Malcolm J. (2013). When the nature of employment matters in the employment relationship: A cluster analysis of psychological contracts and organizational commitment in the non-profit sector. *The International Journal of Human Resource Management, 24* (7), 1490-1518.

McDonald, David J. and Makin, Peter J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal, 21* (2), 84-91.

McDonald, Roderick P. and Ho, Moon-Ho Ring (2002), Principles and practice in reporting statistical equation analyses. *Psychological Methods, 7* (1), 64-82.

McShane, Steven L. and Glinow, Mary Von (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th Edition). New York: The McGraw-Hill / Irwin.

Mearns, Kathryn, Hope, Lorraine, Ford, Michael T. and Tetrick, Lois E. (2010). Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment. *Accident Analysis and Prevention, 42* (5), 1445-1454.

Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal Applied Psychology, 69*, 372-378.

Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1991). A tree-component conceptualitazation of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1* (1), 61-89.

Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application.* California: Sage Publications, Inc.

Meyer, John P. and Herscovitch, Lynne (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review, 11* (3), 299-326.

Meyer, John P., Allen, Natalie J. and Smith, Catherine A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78* (4), 538-552.

Meyer, John P., Bobocel, D. Ramona and Allen, Natalie J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre- and post-entry influences. *Journal of Management, 17* (4), 717-733.

Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne and Topolnytsky, Laryssa. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.

Michael, Judd H., Evans, Demetrice D., Jansen, Karen J. and Haight, Joel M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research, 36* (2), 171-179.

Millward, Lynne J. and Hopkins, Lee J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology, 28* (16), 1530-1556.

Morrison, Elizabeth Wolfe and Robinson, Sandra L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review, 22* (1), 226-256.

Mowday, Richard T., Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Mowday, Richard T., Steers, Richard and Porter, Lyman W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14* (2), 224-247.

Neal, Andrew and Griffin, Mark A. (2004). Safety Climate and Safety at Work. (Edited by: Julian Barling, Frone, Michael R.). *The Psychology of Workplace Safety*. Washington: American Psychological Association, 15–34.

Neal, Andrew, Griffin, Mark A. and Hart, Peter M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science, 34* (1), 99–109.

Newaz, Mohammad T, Jefferies, Marcus, Davis, Peter and Pillay, Manikam (2016) Using the Psychological Contract to Measure Safety Outcomes on Construction Sites, (Edited by: P. W. Chan and C. J. Neilson), *Proceedings of the 32nd Annual ARCOM Conference*. 5-7 September 2016, Manchester, UK, *Association of Researchers in Construction Management, 1*, 487-496.

Nicholson, Nigel and Gary, Johns (1985). The absence culture and the psychological contract-who's in control of absence? *Academy of Management Review, 10* (3), 397-407.

NSAI (National Standards Authority of Ireland). *OHSAS 18001, Occupational Health and Safety Management.* https://www.nsai.ie/getattachment/Our-Services/Certification/Management-Systems/OHSAS-18001/MD-19-02-Rev-4--OHSAS-18001-Occupational-Health-and-Safety.pdf.aspx, Erişim Tarihi: 07.10.2016.

Nunnally, Jum C. and Bernstein Ira H. (1994). *Psychometric theory* (4rd Edition). New York: McGraw-Hill.

O'Driscoll, Michael P. and Randall, Donna M. (1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational commitment. *International Association of Applied Psychology, 48* (2), 197-209.

O'Reilly, Charles A. and Caldwell, David F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.

O'Reilly, Charles A. and Chatman, Jennifer (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71* (3), 492-499.

Oğuz, Özgür (2010). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ostrom, L., Wilhelmsen, C. and Kaplan, B. (1993). Assessing safety culture. *Nuclear Safety, 34* (2), 163-172.

Ovacıllı, Sakine ve Pekiner, Tolga (2014). *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği.* ÇSGB Yayım No: 12, https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, Erişim Tarihi: 24.09.2017.

Ökçün, A. Gündüz (1982). *Ta'til-İ Eşgal Kanunu, 1909, Belgeler-Yorumlar*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilgiler Fakültesi Yayımları: 503. Ankara: S.B.F. Basın ve Yayım Yüksek Okulu Basımevi.

Özbudun, Ergun (2009). *Türk Anayasa Hukuku* (10. Baskı). Ankara: Yetkin Yayımları.

Özgen, Hande Mimaroğlu ve Özgen, Hüseyin (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19* (1), 1-19.

Özkılıç, Özlem (2014). *Risk Değerlendirmesi, Atex Direktifleri - Patlayıcı Ortamlar, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması - Kantitatif Risk Değerlendirme*. Ankara: Türkiye İşverenler Sendikaları Federasyonu.

Öztürk, Kazım ve Güler, İlkay (2012). ISO 22000, ISO 18000, ISO 14000 Standartları. (Editör: Muharrem Tuna ve İlkay Güler), *Kalite Yönetim Sistemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 131-162.

Parzefall, Marjo-Riitta and Hakanen, Jari (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties, *Journal of Managerial Psychology, 25* (1), 4-21.

Patrick, Harold Andrew (2008). Psychological contract and employment relationship. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior, 7* (4), 7-24.

Penley, Larry E. and Gould, Sam (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal Of Organizational Behavior, 9* (1), 43-59.

Petersitzke, Maida (2009). *Supervisor Psychological Contract Management.* Wiesbaden: Gabler Edition Wissenschaft

Phoya, Sarah (2012). *Health and Safety Risk Management in Building Construction Sites in Tanzania: The Practice of Risk Assesment, Communication and Control.* Thesis for the Degree of Licentiate of Engineering, Chalmers University of Technology. Department of Architecture, Gothenburg, Sweden.

Pidgeon, Nick F. (1991). Safety culture and risk management in organisations. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 22* (1), 129-140.

Pidgeon, Nick F. (1997). The limits to safety? Culture, politics, learning and man-made disasters, *Journal of Contingencies and Crisis Management, 5* (1), 1-14.

Porter, Lyman W., Pearce, Jone L., Tripoli Angela M. and Lewis, Kristi M. (1998). Differential perceptions of employers' inducements: Implications for psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior, 1*9, 769-782.

Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T. and Boulian, Paul V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59* (5), 603-609.

Qi, G.Y., Zeng, S.X., Tam, C.M., Yin, H.T., Wu, J.F. and Dai, Z.H. (2011). Diffusion of ISO 14001 environmental management systems in China: Rethinking on stakeholders' roles. *Journal of Cleaner Production, 19* (11), 1250-1256.

Quataert, Denis (2006). 19. Yüzyıla Genel Bakış: Islahatlar Devri 1812-1914. (Editör: Halil İnalcık ve Denis Quataert), *Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi,* (2. Baskı). İstanbul: Eren Yayımcılık, 885-1051.

Raja, Usman, Johns, Gary and Ntalianis, Filetheos (2004). The impact of personality on psychological contracts. *The Academy of Management Journal, 47* (3), 350-367.

Randall, Donna M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited, *The Academy of Management Review, 12* (3), 460-471.

Raykov, Tenko and Marcoulides, George A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling* (2nd Editon). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Reese, Charles D. (2008). *Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach* (2nd Edition). Boca Raton, NW: Taylor & Francis Group.

Reichers, Arnon E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review, 10* (3), 465-476.

Reilly, Nora P. (1994). Exploring the paradox: Commitment as a moderator of the stressor-burnout relationship. *Journal of Applied Social Psychology, 24* (5), 397-414.

Rhoades, Linda, Eisenberger, Robert and Armeli, Stephen (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86* (5), 372-378.

Riketta, Michael and Van Dick, Rolf. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of work group versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior, 67* (3), 490-510.

Robinson, Sandra L., Kraatz, Matthew S. and Rousseau, Denise M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal, 37* (1), 137-152.

Roehling, Mark V. (1997). The origins and early development of the psychological contract construct. *Journal of Management History, 3* (2), 204-217.

Rogozińska-Pawełczyk, Anna, (2012). Impact and effects of relational and transactional psychological contract. *Slovak Scientific Journal Management: Science and Education, 1* (1), 41-44.

Rousseau, Denise M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 2* (2), 121-139.

Rousseau, Denise M. (1990). New hire perceptions of their own and their employers obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior, 11* (5), 389-400.

Rousseau, Denise M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University Press.

Rousseau, Denise M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *The Academy of Management Executive, 18* (1), 120-127.

Rousseau, Denise M. and Parks, Judi McLean (1993). The Contracts of Individuals and Organizations, (Edited by: Lary L. Cummings and Barry M. Staw). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich: JAI Press, 1-47.

Rousseau, Denise M. and Tijoriwala, Snehal A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior, 19,* 679-695.

Rundmo, Torbjorn, Hestad, Hilde I. and Ulleberg, Pal (1998). Organizational factors, safety attitudes and workload among offshore oil personnel. *Safety Science, 29* (2), 75-87.

Sadri, Golnaz and Lewis, Mark (1995). Combatting absenteeism in the workplace. *Management Research News, 18,* (1-2), 24-30.

Saks, Alan M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal Managerial Psychology, 21* (7), 600-619.

Salancik, Gerald R. (1977). Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief, (Edited by: Barry M. Staw and Gerald Salancik). *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press. 1-54.

Salancik, Gerald R. and Pfeffer, Jeffrey (1977). An Examination of Need Satisfaction Models of Job Attitudes. *Administrative Science Quarterly, 22* (3), 427-456.

Saunders, Mark, Lewis, Philip and Thornhill, Adrian (2007). *Research Methods for Business Students*, (5th Edition). Harlow: Pearson Education Limited.

Savolainen, Kai M. and Kalliokoski, Pentti (2011). Chemical Safety and Risk Assesment. (Edited by: Tee L. Guidotti), *Global Occupational Health*. New York: Oxford University Press. 19-35.

Schalk, Rene and Roe, Robert E. (2007). Towards a dynamic model of the psychological contract. *Journal for the Theory of Social Behaviour 37* (2), 167-182.

Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa, Gonzalez-Roma, Vicente and Bakker, Arnold B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3* (1), 71-92.

Schein, Edgar H. (1965). *Organizational Psychology*. New York: Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Schneider, Benjamin (1975). Organizational climate: An essay. *Personnel Psychology, 28* (4), 447-479.

Schreiber, James, B., Stage, Frances K., King, Jamie, Nor, Amaury a and Barlow, Elizabeth A. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research, 99* (6), 323-337.

Schumacker, Randall E. and Lomax, Richard G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling* (2nd Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Sels, Luc, Janssens, Maddy and Van Den Brande, Inge (2004). Assessing the nature of psychological contracts: A validation of six dimensions. *Journal of Organizational Behavior, 25* (4), 461-488.

Serio, Luiz Carlos D., Oliveira, Luciel H. and Schuch, Luiz Marcelo S. (2011). Organizational risk management – A case study in companies that have won the Brazilian Quatity Award Prize. *Journal of Technology Management & Innovation, 6* (2), 230-242.

Settoon, Randall P., Bennett, Nathan and Liden, Robert C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology, 81* (3), 219-227.

Sevimli, K., Ahmet (2011). Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419. *Sicil İş Hukuku Dergisi, 6* (24), 120-140.

Sevimli, K., Ahmet (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi, 36* (1), 107-148.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). *Tarihçe.* http://www.sgk.gov.tr/wps/portal /sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce, Erişim Tarihi: 05.04.2016.

SGKK (Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu), *T.C. Resmî Gazete,* 5502, 16.05.2006, http://www.Resmi gazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060520-2.htm, Erişim Tarihi: 20.09.2017.

SGM (T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü). *Çimento Sektörü Raporu (2017).* https://sgm.sanayi.gov.tr/DokumanGetHandler.ashx?dokumanId=812cc0ae-08b8-4d18-83f2-171e7760555f, Erişim Tarihi: 15.01.2018.

Sheldon, Mary E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 16,* 143-150.

Shore, Lynn M. and Berksdale, Kevin (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior, 19* (1), 731-744.

Shore, Lynn M., Tetrick, Lois E., Taylor, M. Susan, Coyle Shapiro, Jaqueline A.-M., Liden, Robert C., McLean Parks, J., Morrison, Elizabeth W., Porter, Lyman W., Robinson, Sandra L., Roehling, Mark V., Rousseau, Denise M., Schalk, René, Tsui, Anne S. and Van Dyne, Linn (2004). The employee-organization relationship: A timely concept in a period of transition. (Edited by: Joseph J. Martocchio and Gerald R. Ferris). *Research in personnel and human resources management (Emerald Group Publishing Limited) 23,* 291-370.

Sinclair, Robert R., Tucker, Jennifer S., Wright, Chiris and Cullen, Jennifer C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal Applied Psychology, 90* (6), 1280-1287.

Siu, Oi-ling (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organisational commitment. *International Association for Applied Psychology*, *51* (4), 527–544.

Somers, Mark John (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdraw. *Journal of Vocational Behavior, 74* (1), 75-81.

Sousa, Vitor, Almeida, Nuno M. and Dias, Luís A. (2014). Risk-based management of occupational safety and health in the construction industry – Part 1: Background knowledge. *Safety Science, 66*, 75-86.

Spellman, Frank R. and Bieber, Revonna M. (2008). *Occupational Safety and Health Simplified for the Food Manufacturing Industry*. Maryland: Government Instutues.

SSGSSK (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu). *T.C. Resmî Gazete*, 26200, 01.01.2008, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf, Erişim Tarihi: 14.08.2016.

Steers, Richard M. and Rhodes, Susan R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology, 63* (4), 391-407.

Steiger, James H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach. *Multivariate Behavioral Research, 25* (2), 173-180.

Sümer, Mansur ve Yavuz, Burak (1998). Türkiye'de Çimento Sanayii'ndeki Gelişmeler. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2* (1), 35-39.

Süzek, Sarper (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara: Savaş Yayımları.

Şimşek, Ömer Faruk (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri.

Şimşek, Şerif ve Öge Serdar (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. Eğitim Yayınevi: Konya.

Şişman, Mehmet ve Acat, M. Bahaddin (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13* (1), 235-250.

Tabakoğlu, Ahmet (2003). *Türk İktisat Tarihi, (6.Baskı).* İstanbul: Dergâh Yayımları.

Tadesse, Takela and Admassu, Mengesha (2006). *Lecturer Notes: Occupational Health and Safety*. Gandur: Ethiopia Puplic Health Training Iniative.

Tahtalı, Murat B. (2014). Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda Öngörülen Mecburi Hizmet Süresi - Zorla Çalıştırma Yasağı İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5* (2), 407-458.

Tak, Bilçin ve Çiftçioğlu B. Aydem (2009). Üç boyutlu meslekî bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, 10* (1), 35-54

Tanaka, Ken'ichiro. (2013). Organizational citizenship behavior in contemporary workplaces in Japan. *Japon Labour Review, 10* (3), 5-18.

Tavşancıl, Ezel (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

TBK (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu). T.C. Resmî Gazete, 27836, 04.02.2011, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm, Erişim Tarihi: 07.03.2016.

TÇMB (Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği). *Çimento Üretiminin Tarihçesi*. http://www.tcma.org.tr/index.php?page=icerikgoster&menuID=50, Erişim Tarihi: 18.09.2017.

TDK (Türk Dil Kurumu). *Güncel Türkçe Sözlük* http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.553605e5a28e35.18838653, Erişim Tarihi: 17.02.2015.

Tebliğ, 28509 Sayılı T. (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği) *T.C. Resmî Gazete*, 28509, 26.12.2012, http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.16909&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch, Erişim Tarihi: 14.06.2016.

Tebliğ, 29992 sayılı T. (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ). *T.C. Resmî Gazete*, 29992, 27.02.2017, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170227M1-1.htm, Erişim Tarihi: 19.08.2017.

Tetrick, Lois E. (1995). Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal Of Organizational Behavior, 16* (6), 583-595.

Thomas, Helena D. C. and Anderson, Neil (1998). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: A study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior, 19* (1), 745-767.

TS 18001 (2008). *TS 18001: 2008, İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartları.* http://personel.klu.edu.tr/dosyalar/kullanicilar/utkuyilmaz/dosyalar/dosya_ve_belgeler/ohsas-18001.pdf, Erişim Tarihi: 07.10.2016.

Tsui, Anne S., Pearce, Jone L., Porter, Lyman W. and Tripoli, Angela M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off. *Academy of Management Journal, 40* (5), 1089-1121.

Turner, Barry A., Pidgeon, Nick, Blockley, David, and Toft, Brian (1989). Safety culture: its importance in future risk management. *Position paper for the Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management*, (6-9 November) Karlstad: Sweden.

Turnley, William H., Bolino, Mark C., Lester, Scott. W. and Bloodgood, James. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management, 29* (2), 187-206.

UHK (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu). *(Nisan, 1930)*. (1593 Sayı). http://www. mevzuat. gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1593.pdf, Erişim Tarihi: 05.04.2016.

US-OSHA (Occupational Safety and Health Administration). *About OSHA*. https:// www.osha.gov/about.html, Erişim Tarihi: 10.10.2017.

Üngüren, Engin ve Koç, Tayfur S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 5* (2), 124-144.

Vredenburgh, Alison G. (2002). Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *Journal of Safety Research, 33* (2), 259-276.

Walker, Arlene (2013). Outcomes associated with breach and fulfillment of the psychological contract of safety. *Journal of Safety Research, 47*, 31–37.

Walker, Arlene and Hutton, Dorothy M. (2006). The application of the psychological contract to workplace safety. *Journal of Safety Research, 37* (5), 433-441.

Wasti, Arzu (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı. 25-27 Mayıs Nevşehir: Erciyes Üniversitesi, 401-410.

Wasti, Arzu (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76* (3), 303-332.

WeiBo, Zheng Kaur, Sharan and Jun, Wei (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management, 4* (1), 12-20.

Weick, Karl E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. Boston, MA.: Addison-Wesley.

Weinstock, Deborah and Slatin, Craig (2012). Learning to take action: The goals of health and safety training. *New Solutions, 22* (3), 255-267.

Whitener, Ellen M. (2001). Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management, 27* (5), 515-535.

WHO (World Healty Organization). *Constitution of WHO: principles.* http://www. who.int /about/mission/en/, Erişim Tarihi: 10.01.2017.

WHO (World Healty Organization). *History of WHO*. http://www.who.int/ about/history/en/, Erişim Tarihi: 13.10.2016.

Wiegmann, Douglas. A., Zhang, Hui, Von Thaden, Terry L., Sharma, Gunjan and Mitchell, Alyssa A. (2002). Safety Culture: A Rewiev. University of Illinois, Aviation Research Lab, Institute of Aviation, *Technical Report*, ARL-02-03/FAA-02-2.

Wiener Yoash. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review, 7* (3), 418-428.

Wu, Desheng Dash, Fang, Shu-Cherng, Olson, David L. and Birge, John R. (2012). Introduction to the special issue on optimizing risk management in services. *Optimization, 61* (10), 1175-1177.

Wu, Joshua B., Hom Peter W., Tetrick Lois. E., Shore Lynn M., Jia, Liangding, Li, Chaoping and Song, Lynda Jiwen (2006). The norm of reciprocity: Scale development and validation in the Chinese context. *Management and Organization Review, 2* (3), 377-402.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayımcılık.

Yıldız, Nezehat ve Akgemci, Tahir (2011). Örgütsel Vatandaşlık. (Editör: Aykut Bedük). *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular*. Konya: Atlas Akademi, 71-96.

Yiğit, Abdulvahap (2012). *İş Güvenliği*. Bursa: Alfa Akademi.

Yiğit, Nevzat, Bütüner, S. Önder ve Dertlioğlu, Kübra (2008). Öğretim amaçlı örütbağ sitesi değerlendirme ölçeği geliştirme. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2* (2), 38-51.

Yönetmelik, 28512 Sayılı Y. (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik) *T.C. Resmî Gazete,* 28512, 29.12.2012, http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0, Erişim Tarihi: 12.06.2016.

Yönetmelik, 28713 Sayılı Y. (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik), *T.C. Resmî Gazete,* 28713, 20.07.2013, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm, Erişim Tarihi: 12.06.2016.

Yule, Steven, Flin, Rhona and Murdy, Andy (2007). The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work. *International Journal Risk Assessment and Management, 7* (2), 137-151.

Zangaro, George A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum, 36* (2), 14-22.

Zanko, Michael and Dawson, Patrick (2012). Occupational health and safety management in organizations: A review. *International Journal of Management Reviews, 14* (3), 328-344.

Zhou, Jianwu, Plaisent, Michel, Zheng, Lili and Bernard, Prosper (2014). Psychological contract, organizational commitment and work satisfaction:

Survey of researchers in chinese state owned engineering research institutions, *Open Journal of Social Sciences, 2* (9), 217-225.

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

Zohar, Dov (2014). Safety Climate: Conceptualization, Measurment and Improvement. (Edited by: Benjamin Schneider and Karen M. Barbera). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. New York: Oxford University Press, 317-334.

Zohar, Dov and Luria, Gil (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology, 90* (4), 616-628.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Aşağıdaki anket, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Prof. Dr. Adnan ÇELİK'in danışmanlığında yürütmekte olduğum **"İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma"** başlıklı doktora çalışmasının uygulama kısmına yönelik hazırlanmıştır. Anket sonuçları, herhangi bir kurum ve kuruluşla paylaşılmayıp, akademik çıktılar elde etmek için bilimsel amaçla kullanılacaktır. Dolayısıyla herhangi bir kurum veya bireyi sorgulama amacı taşımamaktadır. Bu nedenle katılımcıların kendilerinin veya çalıştıkları kurumun adını belirtmesi istenmemektedir. Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Ahmet TAMBAY

I- ANKETE KATILANLAR VE İŞLETMELERİNEİLİŞKİN BİLGİLER

Cinsiyetiniz:	□Erkek □Kadın	**Medeni Durum:**	□Evli □Bekar
Yaş Grubunuz:	□18-29 □30-39 □40-49 □50-59 □60 ve üzeri		
Eğitim Durumunuz:	□İlköğretim □Lise □Ön Lisans □Lisans □Yüksek Lisans □Doktora		
Toplam Kaç Yıldır Bu İşletmede Çalışıyorsunuz	□1-5 yıl □6-10 □11-15 □16-20 □21 ve üzeri		
İşletmedeki Unvanınız / Konumunuz	□İdari Müdür / Şube Müdürü □Şef □ Ustabaşı □Diğer		
İşletmenin Faaliyet Yılı:	□1-5 □6-10 □11-19 □20-29 □30 ve daha fazla		
Toplam Personel Sayısı:	□10-49 □50-249 □250-499 □500-999 □1000 ve üzeri		

II- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi faaliyetleridir.
Aşağıda "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.
(1=Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)

1	İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli kişisel koruyucu ekipman sağlanmaktadır.	①	②	③	④	⑤

2	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaktadır.	①	②	③	④	⑤
3	İşletmemizin, olası bir acil duruma karşı (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi) tüm çalışanlar tarafından bilinen bir acil eylem planı bulunmaktadır.	①	②	③	④	⑤
4	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	①	②	③	④	⑤
5	Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	①	②	③	④	⑤
6	Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanır ve korur.	①	②	③	④	⑤
7	İşletmemizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılmaktadır.	①	②	③	④	⑤
8	İşletmemizde Risk değerlendirmesi sonunda elde edilen verilerle ilgili hazırlanan raporlar çalışanlarla paylaşılmaktadır.	①	②	③	④	⑤
9	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken sağlık ve güvenliklerini riske atar.	①	②	③	④	⑤
10	İşyerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli ekipmanlar bulunmaktadır.	①	②	③	④	⑤
11	Çalışma arkadaşlarım işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal tesis yönetimine veya işveren temsilcisine haber verir.	①	②	③	④	⑤
12	İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir.	①	②	③	④	⑤
13	Çalışma arkadaşlarım, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	①	②	③	④	⑤
14	İşletmemizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınmaktadır.	①	②	③	④	⑤
15	Çalışma arkadaşlarım işyerinde makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanmaktadır.	①	②	③	④	⑤
16	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı (tatbikat yapılarak) olarak gerçekleştirilir.	①	②	③	④	⑤
17	İşletme yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	①	②	③	④	⑤
18	İşletmemizde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.	①	②	③	④	⑤
19	Çalışma arkadaşlarım iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	①	②	③	④	⑤
20	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, açık ve anlaşılır bir dille sunulur.	①	②	③	④	⑤
21	Çalışma arkadaşlarım işyerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	①	②	③	④	⑤
22	İşletmemizde gerekli yerlere iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere yönelik sağlık ve güvenlik işaretleri ve uyarı levhaları yerleştirilmiştir.	①	②	③	④	⑤
23	Çalışma arkadaşlarım koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	①	②	③	④	⑤
24	İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dâhilinde çalışanlara duyurulur.	①	②	③	④	⑤
25	Çalışma arkadaşlarım patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgi sahibi değildir.	①	②	③	④	⑤
26	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	①	②	③	④	⑤
27	İşyerine yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	①	②	③	④	⑤

28	İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.	①	②	③	④	⑤
29	Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	①	②	③	④	⑤
30	İşyerimizde; uzmanlar, iş yeri hekimleri, çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri ile yönetim arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında iş birliği bulunmaktadır.	①	②	③	④	⑤

III- ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel Bağlılık: İşgörenin, çalıştığı örgütün hedefine ulaşması için gösterdiği çaba ve örgüte sadakatidir.
Aşağıda "Örgütsel Bağlılık" ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.
(1=Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)

1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	①	②	③	④	⑤
2	Şu anda çalıştığım kuruluşta kalmak kendi isteğimle olduğu kadar mecburiyetten.	①	②	③	④	⑤
3	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
4	Çalıştığım kuruluşun problemlerini, gerçekten kendi problemimmiş gibi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
5	İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	①	②	③	④	⑤
6	Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
7	Çalıştığım kuruluşa karşı güçlü bir "aitlik" hissine sahip değilim.	①	②	③	④	⑤
8	Kuruluşumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.	①	②	③	④	⑤
9	Şu anda çalıştığım kuruluştan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın büyük bir kısmı alt üst olur.	①	②	③	④	⑤
10	Çalıştığım kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
11	Çalıştığım kuruluşu bırakmayı göze alamayacağım kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
12	Çalıştığım kuruluş benim "sadakatimi" hak ediyor.	①	②	③	④	⑤
13	Kuruluşumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
14	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.	①	②	③	④	⑤
15	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	①	②	③	④	⑤
16	Çalıştığım kuruluş benim için çok kişisel (özel) bir anlam ifade etmektedir.	①	②	③	④	⑤
17	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin kıtlığı olurdu.	①	②	③	④	⑤
18	Çalıştığım kuruluşa çok şey borçluyum.	①	②	③	④	⑤

IV- PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik Sözleşme: Birey ve örgüt arasında, psikolojik yönü bulunan, sözle ifade edilmeyen, üstü örtük, tarafların iş ilişkileri çerçevesinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı umdukları beklentilere ilişkin yazılı olmayan anlaşmadır.
Aşağıda "Psikolojik Sözleşme" ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.
(1=Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)

1	Bu işi sadece para için yapıyorum.	①	②	③	④	⑤
2	Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
3	İşte her şeye karışmamak önemlidir.	①	②	③	④	⑤
4	Fazla mesai için ek ücret almayı bekliyorum.	①	②	③	④	⑤
5	İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.	①	②	③	④	⑤
6	Bu kuruma bağlılığım sözleşmemde yer alan maddelerle sınırlıdır.	①	②	③	④	⑤
7	Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.	①	②	③	④	⑤
8	Gelecekte alacağım hak ve menfaatler (emeklilik, sağlık güvencesi, vb.) karşılığında bu kuruma %100 katkıda bulunmaya hazırım.	①	②	③	④	⑤
9	Çalıştığım kurumda kariyer planım açık bir şekilde belirlenmiştir.	①	②	③	④	⑤
10	Sadece kısa dönemli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.	①	②	③	④	⑤
11	Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu kurumda yükselmeyi bekliyorum.	①	②	③	④	⑤
12	Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.	①	②	③	④	⑤
13	Bu kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
14	Bu kurumun, çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
15	Sıkı çalıştığım takdirde bu kurumda terfi edebilme imkânım vardır.	①	②	③	④	⑤
16	Bu kurumda emekli olana kadar çalışırım.	①	②	③	④	⑤
17	Çalıştığım kurumda yüksek iş temposunda çalışırım.	①	②	③	④	⑤

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Ahmet TAMBAY
Doğum Yeri:	Kahramanmaraş
Doğum Tarihi:	28.05.1974
Medeni Durumu:	Bekar
İlköğretim:	Anzorey İlkokulu
Ortaöğretim:	Kahramanmaraş Cumhuriyet Ortaokulu
Lise:	Afşin Lisesi
Üniversite:	İstanbul Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
Yüksek Lisans:	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, Yönetim Organizasyon Bölümü
İş Deneyimi:	Commercial Union Hayat Sigorta A.Ş., Eczacıbaşı Girişim Pazarlama A.Ş., Philip Morris / Sabancı A.Ş., Kahramanmaraş Esnaf ve Sanatkâr Odaları Birliği Başkan Danışmanlığı, KSÜ Afşin Meslek Yüksekokulu - Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü, Öğretim Görevlisi ve Bölüm Başkanlığı.