



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Gündüz YILMAZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDAKİ UYGULAMALARIN İŞGÖRENLERİN
KURUMA GÜVENLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: GIDA
İŞLETMESİNDE BİR UYGULAMA

İktisat Gıda Ekonomisi İşletmeciliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Gündüz YILMAZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDAKİ UYGULAMALARIN İŞGÖRENLERİN
KURUMA GÜVENLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: GIDA
İŞLETMESİNDE BİR UYGULAMA

Danışman

Prof. Dr. Ahmet BAYANER

İktisat Gıda Ekonomisi İşletmeciliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Gündüz YILMAZ'ın bu çalışması, jürimiz tarafından İktisat Gıda Ekonomisi İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Selim ÇAĞATAY (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Ahmet BAYANER (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Peyman UYSAL (İmza)

Tez Başlığı: İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Gıda İşletmesinde Bir Uygulama
--

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

Tez Savunma Tarihi : 23/06/2021

Mezuniyet Tarihi : 01/07/2021

(İmza)
Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Gıda İşletmesinde Bir Uygulama” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Gündüz YILMAZ





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Gündüz YILMAZ
Öğrenci Numarası	20155210008
Enstitü Ana Bilim Dalı	İktisat Gıda Ekonomisi İşletmeciliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Ahmet BAYANER
Tez Başlığı	İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Gıda İşletmesinde Bir Uygulama
Turnitin Ödev Numarası	1613196471

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 75 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 28/06/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 15

alıntılar dahil % 23 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

28/06/2021

(imzası)
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
Prof. Dr. Ahmet BAYANER

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLOLAR LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
TEŞEKKÜR.....	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlişkili Kavramlar	3
1.1.1. İş Sağlığı Kavramı	3
1.1.2. İş Güvenliği Kavramı	4
1.1.3. İş Kazası	5
1.1.4. Meslek Hastalıkları	8
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	11
1.2.1. Çalışanlar Açısından Önemi	12
1.2.2. İş Veren Açısından Önemi	13
1.2.3. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi	14
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	15
1.4. Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	17
1.4.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	17
1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	18
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve İşlevleri	19
1.5.1. Çalışanları Korumak	20
1.5.2. Üretim Güvenliğini Sağlamak	20
1.5.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak	21
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar	21

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.1. Güven	24
2.2. Güven Ortamı ve Oluşumu	27
2.3. Güven Türleri	29
2.3.1. Shapiro, Sheppard, Cheraskin'a Göre Güvenin Sınıflandırılması	29
2.3.1.1. Hesaba(Tehdide) Dayalı Güven	30
2.3.1.2. Bilgiye Dayalı Güven	30
2.3.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	30
2.3.2. McAllister'a Göre Güvenin Sınıflandırılması	31
2.3.2.1. Bilişsel Temelli Güven	31
2.3.2.2. Duygusal Temelli Güven	31
2.4. Örgütsel Güven	31
2.5. Örgütsel Güvenin Etkileri ve Sonuçları	34
2.6. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	35
2.6.1. Yöneticiye Olan Güven	35
2.6.2. Meslektaşlara Güven	37
2.6.3. Örgüte Güven	39
2.7. Örgütsel Güven Modelleri	41
2.7.1. Mishra Güven Modeli	41
2.7.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli	43
2.7.3. Mayer, Davis ve Schoorman Örgütsel Güven Modeli	44
2.7.4. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli	45
2.7.5. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'in Güven Modeli	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Konusu ve Amacı	48
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	48
3.3. Verilerin Analizi	48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Çalışmada Kullanılan Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları	50
4.2. Çalışmada Kullanılan 2 Kategorili Anket Sorularına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları	52
4.3. İki Kategorili Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	57
4.4. Sürekli Yapıdaki Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler	58
 SONUÇ	 71
KAYNAKÇA.....	76
ÖZGEÇMİŞ	92



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Türkiye'de 1961-2017 yılları Arasında İş Kazası Oranları	7
Şekil 1.2. Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de İş Kazası Nedeniyle Ölüm.....	8
Şekil 1.3 SGK verilerine göre Türkiye'de 1995 ve 2017 yılları Arasında Meslek Hastalıkları	11
Şekil 1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği	16
Şekil 2.1. Güven Oluşum Aşamaları	29
Şekil 2.2. Mayer vd. Örgütsel Güven Modeli.....	45



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Mesleki, İşle İlgili ve Genel Hastalıkların Özellikleri	9
Tablo 2.1. Kronolojik Olarak Güven Kavramının Gelişimi	33
Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu	50
Tablo 4.2. Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu	50
Tablo 4.3. Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu	51
Tablo 4.4. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu	51
Tablo 4.5. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu	51
Tablo 4.6. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	52
Tablo 4.7. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	52
Tablo 4.8. “Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	53
Tablo 4.9. “Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	53
Tablo 4.10. “Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	54
Tablo 4.11. “Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	54
Tablo 4.12. “İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz? Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	55
Tablo 4.13. “Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	55
Tablo 4.14. “Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	56
Tablo 4.15. “İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?” Maddesine İlişkin Frekans Tablosu	56
Tablo 4.16. “Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu	57
Tablo 4.17 İki Kategorili Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler	58
Tablo 4.18 Sürekli Yapıdaki Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler	60

Tablo 4.19 Cinsiyet ve Ölçekten Elde Edilen Puanla İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 4.20 Medeni Durum ve Ölçekten Elde Edilen Puanla İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 4.21 ANOVA Testi Sonuçları	65
Tablo 4.22. İkili Karşılaştırma Testi Sonuçları	66
Tablo 4.23. Ölçekten Elde Edilen Puanın Verdiği Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar	70



KISALTMALAR LİSTESİ

ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
OHSAS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHD	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMMOB	: Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

Araştırma iş sağlığı güvenliği kapsamındaki uygulamaların işgörenlerin kuruma güvenleri üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Katılımcıların büyük kısmının İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi aldığı, aldıkları eğitimi yeterli gördükleri, işlerinin getirdiği tehlikeleri bildikleri ve iş kazası ya da meslek hastalığı durumunda haklarının neler olduğunu bildikleri gözlemlenmiştir. Öte yandan katılımcıların büyük çoğunluğu iş güvenliği konusunda yeteri özeni göstermekte, bu konuda işveren ve çalışan sorumluluklarını bilmekte ve güncellenen yönetmelikleri takip etmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalıklarının olduğu gözlemlenmiştir.

Sosyo-demografik değişkenlerle kuruma güven arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise, eğitim durumuna göre kuruma güven düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Eğitim düzeyi ilköğretim düzeyinde olan katılımcıların kuruma güven düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İSG Uygulamaları, Kuruma Güven, Örgütsel Güven.

SUMMARY

A RESEARCH ON THE EFFECT OF THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PRACTICES ON THE CONFIDENCE OF EMPLOYEES TO THE FIRM: AN APPLICATION ON A FOOD PRODUCER

The research was conducted to evaluate the effects of the practices within the scope of occupational health and safety on the employees' trust in the institution. It was observed that most of the participants received Occupational Health and safety (OHS) training indicated that the training they received was sufficient, know the dangers of their work and what their rights in case of work accident or occupational disease. On the other hand, the majority of the participants pay sufficient attention to occupational safety, know the responsibilities of the employer and employee in this regard and follow the updated regulations. In general, it was observed that the majority of the participants are aware about occupational health and safety.

As for the socio-demographic characteristics and trust the institution, it was seen that the level of trust the institution showed a significant difference according to education level. It was observed that the participants whose education level was at the primary education level had a higher level of trust in the institution.

Keywords: OHS Practices, Trust in Institution, Organizational Trust.

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez çalışmam boyunca her zaman olumlu ve destekleyici tavrı, sabrı ve anlayışı için değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ahmet BAYANER'e, teşekkürü bir borç bilirim.

Bunun yanı sıra tez çalışmamın anket bölümünün gerçekleştirdiğim firmanın işverenlerine, yöneticilerine ve işgörenlerin emekleri için sonsuz teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca teknoloji ve literatür materyalleri araştırmamda katkıda bulunan arkadaşım Duran YÜCEL'e teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde hep arkamda olan rahmetli annemi, babamı ve ağabeyimi de rahmetle ve minnetle anıyor ve saygılarımı sunuyorum.

Gündüz YILMAZ

Antalya, 2021

ÖNSÖZ

Sanayi toplumuna geçiş ile birlikte küçük yerleşim birimlerinden köylerden kasabalardan kentlere hem yeni iş olanakları hem de daha iyi bir yaşam standartlarına sahip olabilmek için büyük insan göçleri olmuştur. Bu önceleri Avrupa’da başlayıp daha sonra bütün dünyaya yayılmıştır. Kendi üretim merkezlerinden ayrılıp şehirlere yerleşen bu insanlar hem bir tüketici hem de bu ihtiyaçlarını karşılayacak parayı kazanmak için sanayi kuruluşlarında işgören üretici konumuna gelmiştir. Zaman içerisinde bu sanayi kuruluşlarında çalışan işgörenlerin hem iş verimliliklerini artırmak, üretim maliyetini düşürmek ve olabilecek her türlü zararı minimuma indirmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır. Büyüyen şehirler, artan nüfus ve tüketim ihtiyacı ile gelişen sanayi kolları ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği kavramı da gelişmiş üretimde baş sıralara oturmuştur. Çıkarılan kanunlar ile kontrol altına alınıp düzenlemeler getirilmiştir. Bu hem işveren hem de işgören için işe güven duyguları üzerine etkili olmuştur. Bu tez çalışmasında bir gıda sanayi kuruluşunda iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamındaki uygulamaların işgörenlerin kuruma güvenleri üzerine etkisi araştırılmıştır. Tez anket verilerine dayalıdır. Anket çalışmasına katılan her eğitim seviyesinden toplam 102 katılımcıya 76 soru yönlendirilmiş ve değerlendirme yapılmıştır. İşgörenlerin İSG ile kuruma güven düzeylerinin yüksek olduğu eğitim seviyesi ilköğretim düzeyinde olanların İSG güven düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir

GİRİŞ

Çalışma ortamı, insanların günün büyük bir bölümünü geçirdikleri iş yaşamının fiziksel ve toplumsal olarak bulunduğu işyerini kapsamaktadır. Çalışma ortamının işin niteliğine göre sahip olduğu özellikler insanların sağlıkları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. İSG perspektifinde çalışma ortamına yönelik düzenlemeler temel çalışmaların ana konusudur (Hayta, 2007: 21). İnsanlar, hayatlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle işyerinin sahip olduğu fiziksel ve psikolojik koşullar oldukça önemlidir. Bireyler çalışmaktan keyif aldığı, fiziksel özellikleri İSG'ye uygun olarak düzenlenmiş işyerlerinde kendilerini daha mutlu hissedebilmektedir. Her iş koluna göre farklılık gösteren çalışma koşullarının düzenlenmesi bu nedenle yasa ve yönetmelikler ile belirli düzenlemelere tabidir (Çerçi, 2015: 41).

İş sağlığı ve güvenliği bütün işlerde çalışanın fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının en üst seviyede olması, bu refahın sürdürülmesi, çalışma koşullarındaki kötüleşmenin önüne geçilmesi ile çalışan sağlığının herhangi bir tehlikeye karşı korunması amacıyla iş yerinde fizyolojik ve psikolojik duruma en uygun durumu muhafaza etmeyi ifade etmektedir. Diğer bir söylemle iş sağlığı ve güvenliği çalışanların güvenliğini sağlamayı ve sağlığını korumayı hedeflemektedir.

Sanayileşme ile beraber makineleşme sürecindeki hızlı gelişme, üretimde kullanılan kimyasalların sayısındaki artış, çevresel koşullardaki değişiklikler ve çalışan sayısındaki artışlar iş yerinde yaşanmakta olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının artışına sebep olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını etkilemekte, hatta hayatlarını kaybetmelerine sebep olmaktadır.

Çalışma ortamı koşullarının İSG açısından çalışanları nasıl etkilediği önemli bir araştırma konusudur ve çalışanların kuruma duydukları güvenle hem doğrudan hemde dolaylı yoldan ilişkilidir. Güven, karşı taraftan istediklerimizin karşılanacağına ilişkin taşıdığımız umuttur. Güven kısa zaman sürecinde elde edilen bir duygu olmayıp, tecrübelerin toplanması sonucunda kazanılan bir olgudur (Çıtır ve Kavi, 2010: 234). Güven kırtasiyeyi azaltarak yapılan işlerin maliyetini minimum seviyeye indirerek verimliliğe katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2005: 571). Kurumda güven azlığı sonucunda ilişkinlik duygusu zarar görmekte ve paylaşılan değerler de eksilmektedir.

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların işgörenlerin kuruma güvenlerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili kavramlar, iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, temel ilkeleri,

dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ile iş sağlığı ve güvenliğinin amaç ve işlevleri konularına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, güven, güven ortamı ve oluşumu, güven türleri, örgütsel güven, örgütsel güvenin etkileşimi ve sonuçları, örgütsel güvenin alt karakterleri ve örgütsel güven modellerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmada kullanılan yöntem verilmiş ve dördüncü bölümde bulgular tartışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlişkili Kavramlar

İSG, çalışma hayatının en önemli konularının başında gelmektedir. Çalışanların kaza ve mesleki hastalıklara karşı korunması, çalışan sağlığı ve işin güvenliğine yönelik önlemlerin alınması belli bir bütünlük içinde sistematik olarak yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 185). İSG birlikte kullanılan kavramlar olarak bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte gerek iş sağlığı gerekse iş güvenliği tanım olarak birbirinden ayrılmakta ve farklı anlamlara gelmektedir. İSG koruyucu ve önleyici faaliyetler olarak çalışanların sağlıklarına yönelik kavramlardır.

1.1.1. İş Sağlığı Kavramı

Çalışma hayatı sanayileşme ve teknolojik yeniliklere rağmen belli riskleri içinde barındıran bir süreci kapsamaktadır. Hızlı üretim sürecin sonuçları genellikle çalışanların hayatlarını olumsuz yönde etkilemekte ve istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu noktada, uluslararası kuruluşların, devletlerin, işletmelerin ve bireylerin ana amacı, iş yaşamında insan sağlığını etkileyen faktörlerin denetlenmesi, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarının korunması iş sağlığının ana konusunu oluşturmaktadır (ÇSGB, 2004: 1).

İnsanlar için sağlık, psikolojik ve fizyolojik açıdan iyilik halini açıklamak için kullanılmaktadır. Bu çerçevede iş sağlığı, çalışanların sağlıklarını çalışma ortamında ya da işten kaynaklı olarak negatif yönde etkilemesi muhtemel olan risklerden korunmasını ifade etmektedir (Salman, 2014: 2).

Genel olarak iş sağlığı, çalışma koşullarının bireylerin sağlıklarını etkileyemeyecek şekilde düzenlenmesi ve iş akış süreçleri, işyerinin fiziksel şartları, makine ve ekipmanların tehlikelerin en aza indirilmiş şekilde oluşmasına yöneliktir (Yiğit, 2013: 2). Bir başka ifadeyle iş sağlığı, çalışanların işlerine yönelik bütün süreçlerin oluşabilecek riskler ve meydana gelebilecek sağlık sorunları ve mesleki hastalıklara karşı önleme ve koruma yoluyla düzenlenmesidir (Demircioğlu ve Centel, 2013: 82).

İş sağlığı, iş tanımı içindeki bütün mesleklerde çalışanların fiziksel, psikolojik ve toplumsal iyiliklerini sürdürebilmek ve çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korumak için yapılan faaliyetlerdir. İş sağlığı, çalışanların sağlıklarını korumak ve kendilerine uygun işlerde çalışmasına olanak sağlayan insanın işe ve işinde insana adaptasyonunu

sağlamak olarak açıklanabilir (Baloğlu, 2013: 3).

İş sağlığı, işyerinde belli nedenlerden kaynaklanan ve insan sağlığına zarar verecek koşulların düzenlenmesi ve risklerinden korunmak için yürütülen bilimsel, planlı ve sistemli çalışmaların tümüdür. İş sağlığı kavramı üzerinde literatürde çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Bu anlamda iş sağlığı kavramından işi yapanın sağlığının korunması anlaşılmalıdır (Narter, 2014: 5).

Çalışanların işyerinde risklerden korunması açısından işyerinin içinde ve dışındaki bütün şartların insan sağlığına uygun olarak kontrol edilmesine yönelik sistemli çalışmalar iş sağlığı kavramı ile açıklanmaktadır. İşgören sağlığından iş sağlığına kavramın geçiş çağdaş bir yaklaşımla işyeri içi ve dışında işçi ve iş sağlığını ilgilendiren her türlü konunun kapsam içine alınmasını sağladığı için tercih edilmektedir (Gültekin ve Kaplan, 2019: 38)

Günümüzde iş sağlığının çerçevesi genişlemiş ve bireylerin kişisel özellikleri ve yetenekleri doğrultusunda uygun bir işe yerleştirilmelerinden, işyerinde insan sağlığı için risk oluşturacak şartların düzenlenmesine, tehlikelerin önlenmesine kadar kapsamaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı, insan sağlığının iş ile ilgili olarak korunması ve sürdürülmesi çabalarının bir bütünüdür (Şimşek, 2014: 50).

1.1.2. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği kavramı, işin ve iş yerinin sahip olduğu tehlikelerin tamamen yok edilmesi ya da insan sağlığına zarar getirmeyecek risk düzeyine indirilmesine yönelik işverene getirilen yükümlülüklere ilişkin teknik kuralları bütünüdür (Aydın vd., 2012: 13).

İş güvenliği, İSG'nin teknik kısmını kapsamaktadır. İş güvenliğinde amaç, güvenlik kültürüne uygun bir şekilde risk analizi yapmak ve elde edilen verilere uygun bir şekilde önlem alınmasını sağlamaktır. Bu sebeplerle, iş güvenliği, çalışanların işi nedeniyle ortaya çıkabilecek iş kazalarına karşı koruma çabaları olarak tanımlanabilir (Yiğit, 2013: 6).

İSG'nin ayrılmaz bir parçası da iş güvenliği kavramıdır. İş güvenliği, işyerinin insan sağlığını etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi, kullanılan makine teçhizatın, malzeme ve iş yapma şekillerinin risklerin belirlenmesi ve bu risklerin çalışan sağlığına yönelik olarak güvenli bir hale getirilmesini ifade etmektedir (Uyargil vd., 2008: 514).

Çalışanlar açısından bütün iş akış süreçleri, kullanılan ekipman ve fiziksel şartların düzenlenerek güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması öncelikle iş kazalarını önlemeye yöneliktir. Çalışanların fiziki ya da ruhsal kayıplarının olmaması için gerekli önlemlerin alınması uzun vade de meslek hastalıklarının da önlenmesinde kesin yararlar sağlamaktadır. Buna göre çalışma ortamının güvenliği önemli bir önleme ve koruma sağlamaktadır (Karakaş,

2007: 29). İş güvenliğinin iş kazalarına yönelik önleme amacına ilişkin özellikleri aşağıda gösterilmektedir (Şimşek, 2014: 16):

- İş yerinde çalışanlara yönelik yüksek standartlara sahip sağlıklı bir ortam sunulması,
- Çalışma koşullarındaki risk faktörlerinin belirlenerek çalışanların olumsuz etkilerden korunması,
- İş ve iş arasında verimliliği arttıracak dengenin ve uyumun sağlanması,
- Risklerin önlenmesi ve önlenemeyen risklerin belirlenerek işin uygun hale getirilmesi,
- İş yerinde meydana gelebilecek maddi ve manevi zararların azaltılması,
- İşin verimliliğini sağlayacak tedbirlerin alınması.

İş güvenliği hakkı anayasal bir hak olarak çalışanların doğuştan sahip olduğu bir haktır. Buna göre insanların iş güvenliği, beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerinde uygulanmasına dayanmaktadır. İş güvenliği, öncelikle fiziki çevre koşullarının risklerden arındırılması ve insan sağlığına uygun hale getirilmesi ile başlamakta ama geniş anlamı ile bakıldığında işle ilgili bütün faktörlerin güvenli hale getirilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla, işgörenlerin etkisi altında kaldıkları sağlık problemleri ve mesleki tehlikelerin ortadan yok edilmesi veya azaltılması da iş güvenliği kapsamına girmektedir (Bayram, 2008: 3).

İş güvenliği bu anlamda sürdürülebilir güvenli bir çalışma hayatı için sistemli ve belli bir programa göre yapılan çalışmaları kapsamaktadır. İş güvenliği, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarını oluşturabilmek için yapılan önleme ve düzenleme faaliyetleridir. İş güvenliğinin odak noktası, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı tehlike ve riskleri belirleyerek insan sağlığına zarar vermeyecek işyeri ortamını oluşturup, işletmenin daha verimli çalışmasını sağlamaya yöneliktir (Piyal, 2009: 15).

İş güvenliği, bir işin yapıldığı anda asgari güvenlik şartlarının belirlenmesi, çalışanların sağlıklarını etkilemeyecek koşulların oluşturulması ve risk faktörleri nedeniyle medyada gelebilecek kaza ve mesleki hastalıklardan çalışanların korunması çalışmalarıdır. İş güvenliği çalışanlara kabul edilebilir risk düzeyini ve maksimum güvenli bir iş hayatını oluşturmayı amaçlamaktadır (Demirbilek, 2005: 4).

1.1.3. İş Kazası

İş kazası farklı disiplinlere göre farklı tanımları bulunan bir olgudur. Dünya sağlık örgütü (WHO) iş kazasını, “önceden planlanmamış bir şekilde çalışanların yaralanmasına ve

iş makinelerinde zarar yol açan olay” olarak tanımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise “insanın fiziksel ve ruhsal olarak yaralanmasına neden olan ve planlanmamış ve beklenmemiş olay olarak tanımlanmaktadır (Özkılıç, 2005: 1). Sosyal Sigortalar Kanunu’nda ise iş kazası, sigortalının bedence ve ruhen arızaya uğratan olay olarak tanımlanmış ve kanuna göre bir kazanın iş kazası olabilmesi için gerekli şartlar açıklanmıştır (Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964: md.11/a):

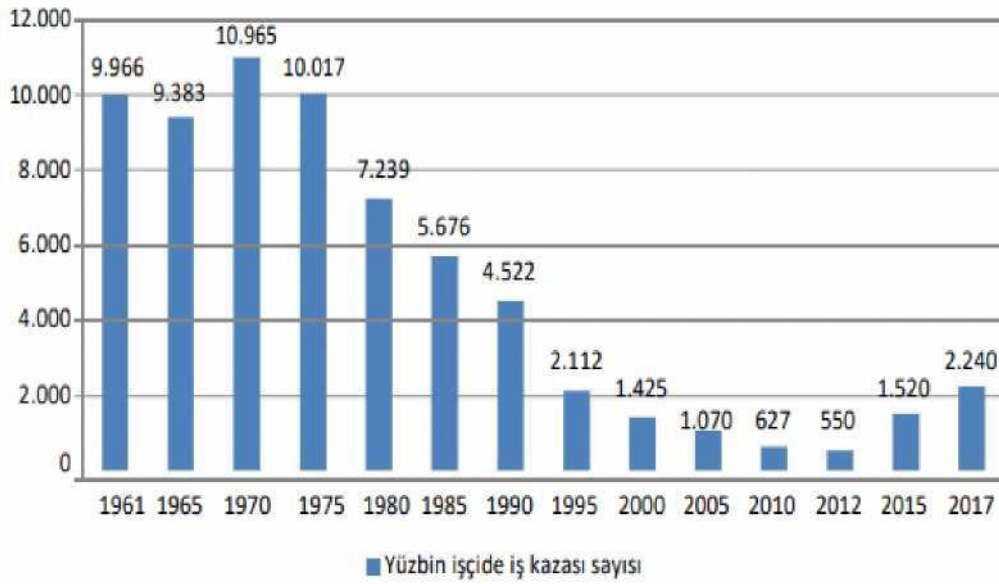
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında oluşan kazadır.

İş kazasının hukuki bir boyutunun olması nedeniyle tanımı kanunlarda da yer almaktadır. Buna göre 6331 Sayılı İSG Kanunu’nda iş kazası “iş yerinde veya işin yürütülmesi nedeniyle meydana gelen ölüme sebebiyet veren ya da vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen özre uğratan olay” olarak ifade edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: Md/b). İş kazasının bir başka tanımı ise çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak güvenliğini tehlikeye sokan ve güvenliğin olmaması nedeniyle ortaya çıkan ani ve beklenmedik olaydır. İş kazasının tanımında yer alan çalışanın sağlığının zarar görmesi ve yaralanmaya ya da ölüme sebebiyet vermesi, işyerine ya da makine ve ekipmana zarar gelmesi hem bireylerin zarar görmesine hem de üretimin durmasına neden olmaktadır (Karakaş, 2007: 37).

Bu nedenle iş kazalarının önceden tahmin edilemeyen bir anda ortaya çıkması kazanın tanımında yer almaktadır. İş kazaları çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik iyilik haline zarar veren olaylar olarak kusura dayalı ortaya çıkmakta ve hukuki, sosyal ve ekonomik sonuçları bulunmaktadır. İş güvenliği de bu tehlike ve riskleri en az seviyeye indirmek için gereklidir (Yaman, 2004: 18). Bir olayın iş kazası olarak tanımlanması için iş güvenliği önlemlerinin alınmaması ve fiziksel aksaklıklardan kaynaklanması gerekmemektedir. Bu yaklaşım iş yeri ile herhangi bir bağı bulunmasa bile bir şahsın iş yeri içinde çalışanı yaralaması, doğa olayları nedeniyle iş yerinde çalışanların zarar görmesi de iş kazası tanımı içinde dâhil edilmektedir (Balcı, 2006: 153).

Türkiye’de iş kazaları dünya ortalamasının üzerindedir. İş kazalarının sadece birey üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Kazaların maddi ve manevi kayıplara yol açmasının yanı

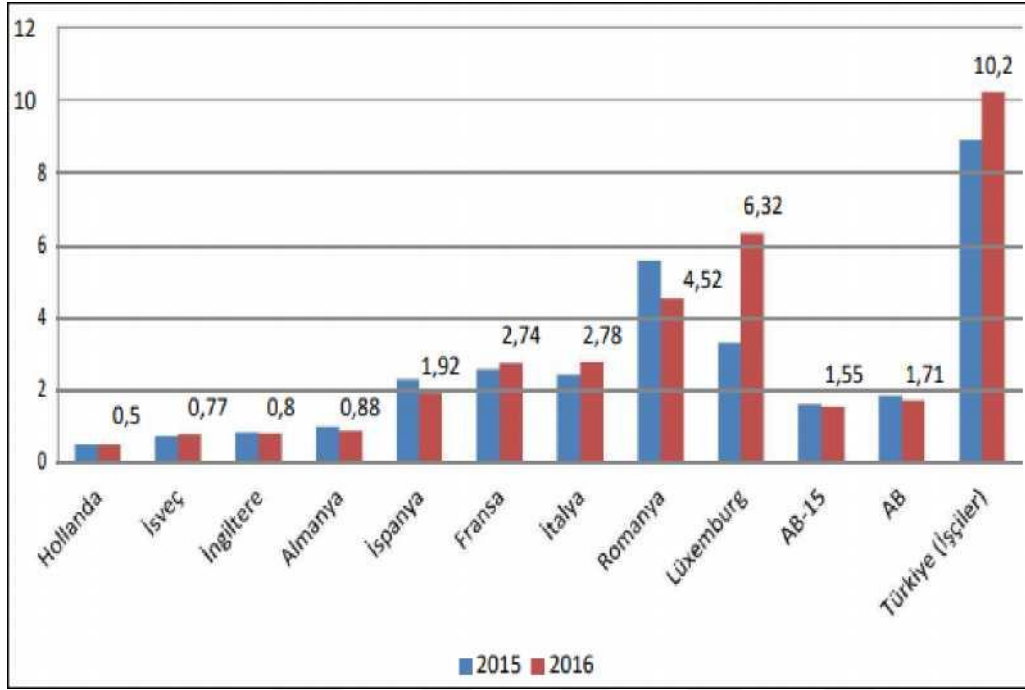
sıra emek piyasasını olumsuz etkilemesi, işletmenin verimliliğini azaltmasının yanı sıra ulusal ekonomide de kayıplara yol açmaktadır. İş kazalarının önemli bir nedeni olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerin gerekli önlemleri almaması, konuya ilişkin yeterli bütçeyi ayırmaması ve gerekli denetimlerin yapılmaması kaza oranlarını etkilemektedir (Karadeniz, 2012: 56). Ülkemizde iş kazalarına ilişkin olarak uzun dönemli önemli gelişmeler yaşanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre iş kazası oranları aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1.1 Türkiye'de 1961-2017 yılları Arasında İş Kazası Oranları

Şekil 1. incelendiğinde 1961-1975 döneminde her on işçiden birinin iş kazası geçirdiği görülmektedir. 1980'e gelindiğinde ise iş kazalarında hızlı bir azalma eğilimi görülerek 1995'te 2.112'ye, 2012'de ise 550'ye düşmüştür. Türkiye'nin 1961 yılından günümüze kadar iş kazası oranlarının 2015 yılına kadar düşüş gösterdiği ancak 2015 yılından sonra artış kaydettiği görülmektedir. 2015 yılından itibaren iş kazası oranlarının artış göstermesinin temel nedeni, İSG 'ye ilişkin kanun ve yönetmeliklerin uygulamada yaygınlaşması ve çalışanların iş kazası bildirimlerinden farkındalıklarının artması olarak gösterilebilir. Bu yükselişin bir başka nedeni ise 2013 yılından itibaren sunulan verilerin değişmesi ve getirilen düzenlemelerle iş kazası bildirimi sayısı artarak yüz bin kişide 2.240'a yükselmesidir (SGK, 2017). Bu gelişmelere karşılık 28 Avrupa ülkesi içinde Türkiye iş kazası nedeniyle ölen işçi sayısında ilk sırada yer almaktadır. 2015 verilerine göre meydana gelen 241 bin 527 iş kazasında 1252 işçi hayatını kaybetmiştir. Bu oran 193 iş kazasında bir ölümcül bir iş kazası olduğu anlamına gelmektedir (Euronews, 2018). Türkiye'de iş kazası nedeniyle yaşanan ölüm

oranı Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında oldukça yüksektir. Seçilmiş Avrupa ülkeleri ile Türkiye'nin, iş kazası ölüm oranı aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1.2. Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de İş Kazası Nedeniyle Ölüm

Kaynak: SHD İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018: 16

Şekil 2'ye göre 2016 yılı itibariyle iş kazası nedeniyle ölüm oranı AB ülkelerinde yüz binde Hollanda'da 0,5, İngiltere'de 0,8 ile İtalya'daki 2,78 değerleri arasında ve AB-15 ortalaması 1,55 civarındadır. Bu oran Türkiye için yüz binde 10,2 olarak hesaplanmıştır. Buna göre Avrupa'daki pek çok ülkeden 4-5 kat daha fazla iş kazası nedeniyle ölüm oranına sahip ülke olma konumundadır (SHD İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018: 17).

1.1.4. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıklarının pek çok farklı tanımı bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) meslek hastalığını “gelişiminde diğer birçok riskle beraber çalışma ortamının ve şeklinin etkisinin bulunabileceği hastalık” olarak tanımlamaktadır. Çalışma hayatından kaynaklanan hastalıklar pek çok farklı şekillerde ortaya çıkmakta ve en çok görülen hastalıklar kalp ve akciğer hastalıkları, iskelet sisteminde oluşan hastalıklar ve kas hastalıkları sayılabilmektedir (Kocabaş vd., 2018: 36). Türkiye açısından bir hastalığın mesleki hastalık olarak tanımlanabilmesi için yasalar tarafından belirli şartlar aranmaktadır. Sosyal Sigortala Kanunu'na göre temel iki koşul aşağıda gösterilmektedir (506 Sayılı Sosyal Sigortala Kanunu, 1964: Madde:11/b).

- “Meslek hastalığının ortaya çıkması için çalışanın işi nedeniyle oluşan hastalığın

birden fazla işçide meydana gelmesi ve yavaş yavaş ortaya çıkması gerekmektedir. Bu hastalığın çalışanın vücut bütünlüğüne zarar verecek bir niteliğinin olması ve hem ruhsal hem de fiziksel olarak iyilik halini ihlal edecek bir yapıda oluşması gerekmektedir”.

- “İkinci koşul ise sebep sonuç ilişkisidir. Buna göre bir çalışanın meslek hastalığından söz edilebilmesi için iş ile ortaya çıkan hastalık arasında bir ilişki bulunması ve hastalığın çalışanın işverenin otoritesi altında çalıştığı süreç içinde ortaya çıkması gerekmektedir. İşgörenin çalıştığı iş yerinin şartları durumu hastalık yapmaya uygun şartlar bulunuyorsa, oluşan hastalık gerçekten meslek hastalığıdır”.

Sosyal Güvenlik Hukuku’na göre meslek hastalığı “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın dışında meslek hasarlığının bir çalışanın işverenin otoritesi altında yaptığı iş nedeniyle geçici ya da sürekli olarak hastalık, sakatlı ya da psikolojik bir arızanın bulunması mesleki hasatlık olarak tanımlanmaktadır (Cerev ve Yıldırım, 2018: 60-61).

Meslek hastalığı çalışanların faaliyet gösterdikleri sektörle ilişkili hastalıklardır. İş ile ilgili hastalıklar ise meslek hastalığının farklı olarak çok boyutlu ve mesleki nedenleri de bulunan sağlık sorunlarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Aşağıda mesleki, işle ilgili ve genel hastalıklar ile ilgili özellikler gösterilmektedir (Tsing ve Koh, 2011: 300-301; Aktaran: Çakır, 2017: 12) Tablo 1.1).

Tablo 1.1 Mesleki, İşle İlgili ve Genel Hastalıkların Özellikleri

Meslek Hastalıkları	İşle İlgili Hastalıklar	Genel hastalıklar
Çalışan nüfusta gerçekleşir ve mesleğe özgüdür	Çalışan ve çalışmayan nüfusta gerçekleşir	Herkes etkilenebilir
Meslekte yaygın veya nadir olabilir	Genellikle yaygın	Genel nüfusta yaygın veya nadir olabilir
Nedene spesifiktir	Çok faktörlüdür	Nedene spesifik veya çok faktörlü olabilir fakat neden meslek değildir
Örnek: asbestoz	Örnek: bel ağrısı	Örnek: diyabet
Mesleki maruziyet gereklidir	Mesleki maruziyet bir faktör olabilir	İş tesadüfidir
Bildirilmesi zorunlu, tazmin edilir	Bildirilmesi zorunlu olabilir, tazmin edilir	Tazmin edilemez
İşe uygunluk etkiler	İşe uygunluk etkiler	İşe uygunluk etkileyebilir
İşyerindeki tehlikeler kontrol edilerek önlenir	İşyerindeki tehlikeler kontrol edilerek risk azaltılabilir	İşyerindeki tehlikelerle ilişkili değildir

Kaynak: Tsing ve Koh D. 2011: 189, Aktaran: Çakır, 2017: 12.

Tablo 1.1'e göre meslek hastalığı ile işle ilgili hastalıklar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre meslek hastalığı çok nadir olarak görülebilen işle ilgili hastalıkların çok sık karşılaşıldığı görülmektedir. Örneğin, asbest yüzünden kanser olan işçi sayısı oldukça az iken mesleki nedenlerden dolayı bel ağrısı çeken işçi sayısı oldukça yüksektir (Çakır, 2017: 12).

Günümüzde meslek hastalıklarının pek çoğu İSG ile önlenabilir hastalıklardandır. Gerekli önlemlerin alınması, iş sağlığına yönelik olarak işyerinin fiziksel özelliklerinin düzenlenmesi özel koruyucu ekipman kullanılması hastalıktan korunmak için yeterli olabilmektedir. Bu kayıplar toplumda sosyal yaralar açılmakta, işgücü verimliliği düşmekte, ülke ekonomisi önemli ölçüde zarar görmektedir. Dolayısıyla İSG alanında çok ciddi önlemlerin alınması zorunlu hale gelmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183).

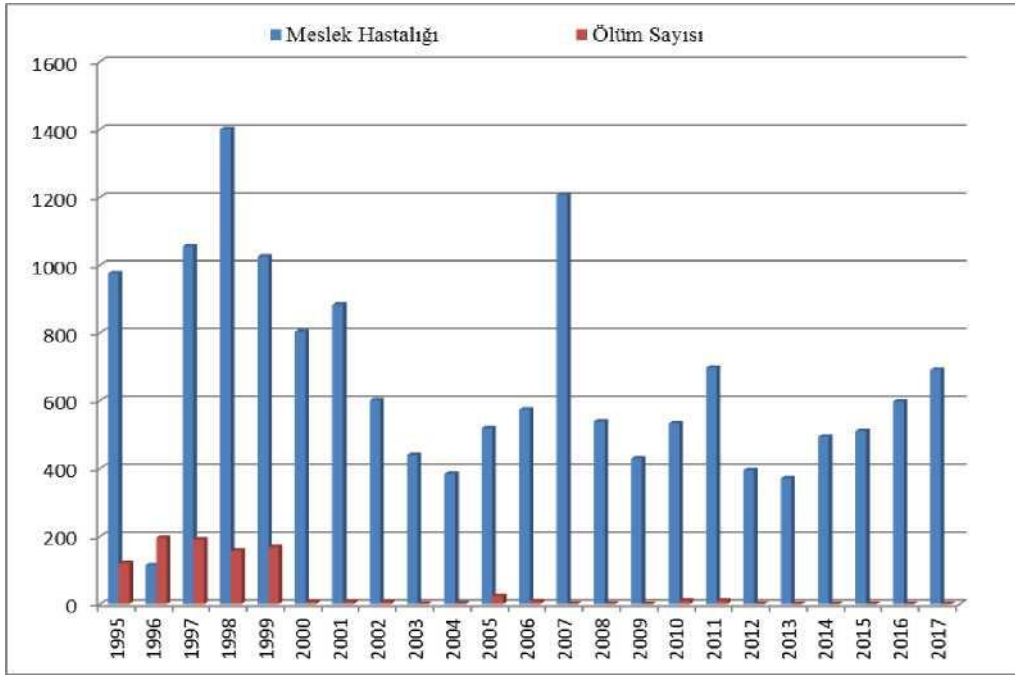
Meslek hastalığının ortaya çıkması için gerekli olan faktörlerin engellenmesi meslek hastalığında engellenmesi anlamına gelmektedir. İş ortamında çalışanın görev ve sorumluluğunu yerine getirirken karşılaştığı çeşitli faktörler hastalığa neden olabilmektedir. Bu faktörler, asit, toz gibi kimyasal etkenler; radyasyon, aşırı gürültü ve titreşimler gibi fiziksel etmenler; mantar, virüs ve bakteriler gibi biyolojik etmenler; düzensiz iş saatleri, yakın kontrol ve sıkı disiplin gibi psikososyal etmenlerden kaynaklanmaktadır (Özgen vd. 2002: 290).

Günümüzde pek çok işgören işi sebebiyle hasta olduğunun farkında maalesef değildir. Uzun dönemli olarak ortaya çıkan bu hastalıkların çoğu işten ayrılmalar sonucunda ortaya çıkmakla birlikte işgörenlerin yaşamlarını tehlikeye sokabilmektedir. Çağımızda işten ayrıldıktan sonra meydana çıkabilecek hastalıkların mesleki hastalık olduğunun saptanması oldukça problemlidir. Fazla belirgin özellik göstermeyen rahatsızlıkların mevcudiyeti zorlaşırken küçük ve orta ölçekli işletmelerin faaliyetlerine son vermesi nedeniyle işgörenlerin hukuki haklarını arama yolu da çoğunlukla fonksiyonsuz kalabilmektedir (Özveri, 2018: 777-778).

Meslek hastalıklarının karmaşık yapısına karşılık belli meslek gruplarında sık görülen hastalıkların önlenabilir olması, çalışanların korunmasını gerekli kılmıştır. Ortaya çıkan hastalıkların genel belirtileri ve nedenlerinin tespit edilerek kontrol altına alınması ve önlenmesi mümkündür. Bununla birlikte işe bağlı hastalıkların önlenmesinde uzun vadeli bir izleme ve değerlendirmenin yapılması ve meslek hastalıklarına yönelik politikaların oluşturulması gerekmektedir (Kılıkış, 2019: 19).

SGK verilerine göre meslek hastalıkları oldukça azdır. Çünkü meslek hastalıklarının tespiti ve tedavisi aşamasında sorunların vardır. Örneğin 2008 yılında kabul edilen Ulusal İş

Sağlığı ve Güvenliği Belgesi II’de “meslek hastalıklarına ilişkin olarak vaka sayısı tespitinin %500 arttırılması” hedefi bulunmaktadır (TMMOB, 2018: 71).



Şekil 1.3 SGK verilerine göre Türkiye’de 1995 ve 2017 yılları Arasında Meslek Hastalıkları

Şekil 3. incelendiğinde meslek hastalıklarının Türkiye’de tespit edilmesine yönelik sorunlar görülmektedir. 1995 ve 1999 yılları arasında meslek hastalığına yakalanan ve ölenlerin sayısı tespit edilirken 2012 yılından itibaren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra ölüm sayısı tespit edilememiştir.

Çağımızda meslek hastalıklarının görülme olasılığı binde 4 ile 12 arasında değişim göstermektedir. Türkiye’de sigortalı işgören sayısına göre bu oran çok azdır. Bu bağlamda Türkiye’de meslek hastalığı ve çalışılan işten dolayı oluşan hastalıkların teşhis ve saptanmasında önemli problemler olduğu bilinmektedir. Bu sebeple meslek rahatsızlıklarına yönelik olarak teşhis koyma sürecinin yeniden tanımlanması gündemdedir. Fakat günümüzde hala meslek rahatsızlıklarına yönelik geçerli bir eylem planı yapılmamıştır (Tuna, 2005: 103).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çalışanların sağlıklarının korunması işçi, işveren ve devletin sorumluluklarının olduğu bir sistemi ifade etmektedir. Kurumsal ve yasal düzenlemelerin yanında çalışanların sağlıklarına yönelik olarak bilinçlenmesi ve eğitim almaları ile işletmelerin güvenlik kültürünün oluşturulmasındaki yükümlülükleri İSG çalışmalarının temelini oluşturmaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz,, 2013: 98).

Çalışanların sağlıklarının korunması ve risklerin tespit edilerek önlenmesi çalışanlar, işverenler ve ulusal ekonomiler açısından önemlidir. Önleyici güvenlik kültürünün sağladığı yararlar göz önüne alındığında iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu olumsuz sonuçların hem insani açıdan hem de ekonomik açıdan önemli olduğu görülmektedir (Kılış ve Demir, 2012: 23-24). Toplumsal ve ekonomik sonuçlar açısından İSG'nin önemi oldukça açıktır. Çalışanların sağlıklarının korunmasının ilk sıradaki önemi bireysel olarak insanların sahip oldukları yaşam hakkının korunmasıdır. İşgücü açısından değerlendirildiğinde ise işletmeler ve ulusal ekonomiler açısından da maliyetlerin önlenmesi açısından İSG uygulamaları önemlidir. Sosyal sonuçları ile ele alındığında ise iş sağlığı ve güvenliği kültürü çağdaş toplumların önemli görevi olarak gösterilmektedir (Bingöl, 2006: 528).

1.2.1. Çalışanlar Açısından Önemi

İSG'de birincil öncelik olarak çalışanların yaşamlarının korunmasına yönelik önlemleri ele almaktadır. İş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle sağlıklarını kaybeden çalışanların en önemli sorunları fiziksel ve psikolojik iyilik haline geri dönmeleridir. Bu bireylerin çalışamamaları nedeniyle tüketici konumuna geçmeleri ve çoğu zaman yaşamlarını başkalarına bağlı olarak sürdürmeleri önemli bir sorundur. Bu nedenle çağdaş toplumlarda çalışma çevrelerinin iş koşullarına yönelik önlem alması zorunludur (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, işgörenlerin sağlıklarını yitirmelerine ve bakmakla zorunlu oldukları insanların yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli olan desteği verememeleri sebebi ile önemli sorunlara sebep olmaktadır. İşgörenlerin iş kazaları ve mesleki rahatsızlıklarından olumsuz olarak etkilenmelerinin sebepleri aşağıda verilmiştir (Ofloğlu ve Uysal, 2000: 77):

- Çalışanların sağlıklarına tekrar kavuşmaları için zaman harcamaları ve tedavi masrafları,
- Çalışanların iş gücünden mahrum kalması nedeniyle ücret kaybı,
- Çalışanın sağlığını kaybetmesi nedeniyle gelecekte kazanacağı ücretten mahrum kalması,
- Çalışanların kaza ve hastalık nedeniyle sağlığını kaybetmesi ile hayatını geçindirmek için başkalarına bağımlı kalması,
- Çalışanın sağlığında kalıcı bir hasar olması halinde yaşamında oluşabilecek olumsuz gelişmeler,
- Uzuv kaybı ya da ruhsal sorunlar nedeniyle yaşama uyum sağlamadaki problemler,

- İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle bozulan aile ilişkileri ve sosyal ilişkiler.

Bireyler çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları risklerin neden olduğu sorunlarla bireysel, sosyal ve ekonomik maliyetlere maruz kalmaktadır. Bu sorunların en önemlisi olan çalışanın sağlığını yitirmesi telafisi mümkün olmayan sonuçlara neden olabilmektedir. İnsanın biricik varlığı olan yaşamını kaybetmesi sorunların en başında yer alır. Can kayıplarının dışında çalışanların sağlıklarını yitirmeleri, belli sorunlarında hayatlarına başlamasına neden olmakta özellikle, yaşamının geri kalan kısmında engelli olabileceği durumlar bireyin işin kaybetmesinin yanında maliyeti çok yüksek sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca tedavi giderlerinin neden olduğu maddi kayıplar, ailedeki geçim sıkıntısı ve yaşanan sosyal sorunlar kişisel kayıplar olarak gösterilebilmektedir (Bayılmış, 2013: 3).

İSG faaliyetlerinin odağında insan vardır. İnsan yaşamının kutsal olması ve sağlığın insana özgü en değerli hak olması nedeniyle her bireyin sağlıklı yaşama ve yaşam hakkı güvencesi korunmalıdır. İnsanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarının korunması iş hayatında İSG önlemlerine bağlıdır. Bu nedenle, bu önleyici ve koruyucu faaliyetler çalışanların en temel haklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Özkara, 2014: 10).

Vefat ve yaralanmaların önlenmesi İSG'nin en önemli düsturudur.

Bu düsturun yanı sıra işgörenlerin şahsi ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için ücretten yoksun kalması iş gücü kayıplarının en kötü sonuçlarından biridir. Sürekli hasar ve yaralanmalarda işgörenin sadece kendisi değil ailesi, çocukları ve bakmakla yükümlü olduğu insanlarda gelir kaybına uğramaktadır (Karaca, 2013: 1).

1.2.2. İş Veren Açısından Önemi

İSG çalışmaları öncelikle yasal olarak yapılması zorunlu faaliyetleri kapsamaktadır. İşverenler, bu faaliyetleri yerine getirmedikleri takdirde cezai sorumlulukla karşı karşıyadır. Bu özelliğinin yanı sıra iş yerinde güvenlik kültürünü çalışma hayatının bir unsuru olarak değerlendirilmesi verimlilik ve performansın artmasını sağlamaktadır. Çalışanların eğitimleri, fiziksel şartların düzenlenmesi ve eğitim çalışmaları ile tüm karar alma süreçlerinde temel ilkelere uyum sağlanması çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güvenlik kültürü bulunmaktadır (Delikanlı, 2015: 24).

İSG ekonomik kayıpları en aza indirilmesine yönelik önleyici çalışmalardır. İş gücü kaybı nitelikli personelden mahrum kalınmasına yol açacağı gibi yeni alınan personelin işletmeye seçilmesi ve uyumu da önemli bir maliyet kaynağıdır. Ekonomik açıdan olası maliyetler aşağıda kısaca özetlenmiştir (TMMOB, 2011: 11):

- İş gücü kaybı ve verimlilikte azalma,

- Makine ve ekipmanlarda oluşan büyük kayıplar ve üretimin sekteye uğraması,
- Tazminat ve cezai kayıplar nedeniyle finansal sorunlar,
- Üretimin yavaşlaması ve durması halinde ticari faaliyetteki aksamalar,
- Yasal yükümlülüklerin karşılanması açısından incelemeye girilmesi ve takibat,
- Müşteri memnuniyetinde azalma,
- İşletmenin toplumsal düzeyde statüsünün ve imajının zarar görmesi.

İSG uygulamalarının yetersizliği nedeniyle yaşanan iş kazaları, işletmelerin önemli problemlerle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İşveren açısından İSG önlemlerinin alınması bir anlamda iş gücü kaybının en aza indirilmesi ve verimliliğin artması anlamına gelmektedir. İşletmelerin sahip olduğu vasıflı işgücünün kaybedilmemesi ve üretimim aksamaması nedeniyle bu işletmelerin rekabet düzeyi de yüksek düzeyde olabilmektedir. Bu nedenle uzun dönemli olarak İSG uygulamaları maliyeti azaltıcı ve verimliliği arttıran önlemlerdir (Altınel, 2011: 7).

İSG çalışmaları öncelikle iş ve insan uyumuna yönelik çalışmalardır. İşyerinin fiziksel özelliklerinin insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde ergonomi, hijyen ve diğer unsurlara göre düzenlenmesi iş akış süreçlerinin kapasitesini de geliştirmektedir. Etkin ve verimli bir çalışma hayatı İSG çalışmaları ile yakından ilgilidir. İş gücü kayıplarının en aza indirilmesi, makine ve teçhizatın zarar görmemesi işletmeye olumlu olarak yansımaktadır. İlk anda koruma ve önleyici faaliyetlerin maliyet unsuru olarak değerlendirilmesine karşılık uzun vadede bu çalışmalar işletmeye finansal açıdan önemli katkılar sunmaktadır (Ünsar, 2003: 25).

1.2.3. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi

Ulusal ekonomiler açısından İSG'nin iki farklı yapıda etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan birincisi direkt diğer ise dolaylı etkilerdir. Direkt etkiler arasında iş gücü kaybı, çalışanların tedavileri nedeniyle uğranılan kayıplar ve sigorta ödemeleri ve verimsizlik ilk sırayı almaktadır. Dolaylı etkiler arasında ise iş kazaları ve meslek hasatlıkları nedeniyle iş gücünün bozulan yapısı, nitelikli iş gücündeki kayıplar nedeniyle ekonomik ve toplumsal zararlar gösterilebilir (Altınel, 2011: 167).

Kaza ve hastalıkların çalışma hayatından önlenmesi, sağlıklarını yitiren insanların yaşamları boyunca sosyal güvenlik kapsamında bulunması nedeniyle oluşacak kayıpları da minimuma indirecektir. Ülke ekonomilerinin yetişmiş insan gücünü iş kazaları nedeniyle iş gücü piyasasından çekilmesi dolaylı olarak eğitime yapılan masrafların da yok olması anlamına gelmektedir. Bu dolaylı etkiler dışında alınan önlemler ile üretimin işletme bazında

artması ekonomiye katkı sağlayacak yöndedir. Bu anlamda İSG'ye yönelik yapılan harcamaların sağladığı katkı çok daha yüksek ve çok boyutludur (Yıldız ve Bilir, 2011: 259).

Günümüzde işletmelerde iş güvenliği kültürü ulusal düzeyden uluslararası düzeye taşınmış bir kavramdır. Her yıl ülkelerin kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan kayıpları istatistiki olarak incelenmekte ve araştırılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü, her yıl ulusal ekonomilerin İSG önlemlerinin uygulanmaması nedeniyle kayıplarının Gayrı Safi Yurt İçi Hasıllarının (GSYİH) % 1'i ile %3'ü oranında değiştiği belirtmiştir (Ceylan, 2011: 19).

İSG uygulamaları ulusal düzeyde önemlidir. Özellikle iş gücü kayıplarının en aza indirilmesi ve toplam üretimdeki azalmaların önüne geçmekte önleyici faaliyetlerin etkisi büyüktür. Yaşanan verimlilik kaybı nedeniyle sorunun hem ekonomik hem de toplumsal bir boyutu bulunmakta ve iş yerlerinde gerekli önlemlerin alınması ve kazaların önüne geçmek çok daha az maliyetle yapılan çalışmalar olarak gösterilmektedir (Kılıç, 2006: 22).

İSG'nin ulusal ekonomilere sağladığı önemli bir avantaj ise kaza ve hastalık nedeniyle uğranılan kayıpların maliyetlerinin karşılanamaz bir noktaya gelmesinin önlenmesidir. Yetersiz iş sağlığı ve düşük işgücü kapasitesi bir ülkenin gayri safi milli hasılasında %10 ile %20 oranında bir ekonomik kayba neden olur (Alpay, 2014: 10).

Dünya sağlık Örgütü'nün bu yönde yaptığı çalışmalar, maliyetlerin ekonomileri etkileyebilecek boyuta ulaştığını ve her yıl %4'lük kaybın ulusal ekonomileri önemli ölçüde olumsuz etkilediğini göstermektedir. Günümüzde sosyal güvenlik sistemlerin sağlıklı işleyebilmesi için önleyici ve koruyucu çalışmaların önemli bir katkısı vardır. Dolayısıyla sosyal güvenlik sistemine aktarılacak kaynağın başka alanlarda kullanılması da ekonomik gelişmeyi hızlandıracak karakterdedir (Demirbilek, 2005: 24).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

Günümüzde İSG çalışmalarının temel ilkesi insan sağlığının korunmasıdır. İşletmelerin İSG'ye uygun olarak önlemler alması yasal bir zorunluluktur. İş yerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi çalışanların sağlıklarının korunmasına yönelik bir anlayıştır. Bu nedenle, işyerinde kaza risklerinin en aza indirilmesi, mesleki hastalıkların önlenmesi ve iş yeri çalışma ortamının tehlikelere karşı uygun hale getirilmesi İSG'nin ana amacıdır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 182).

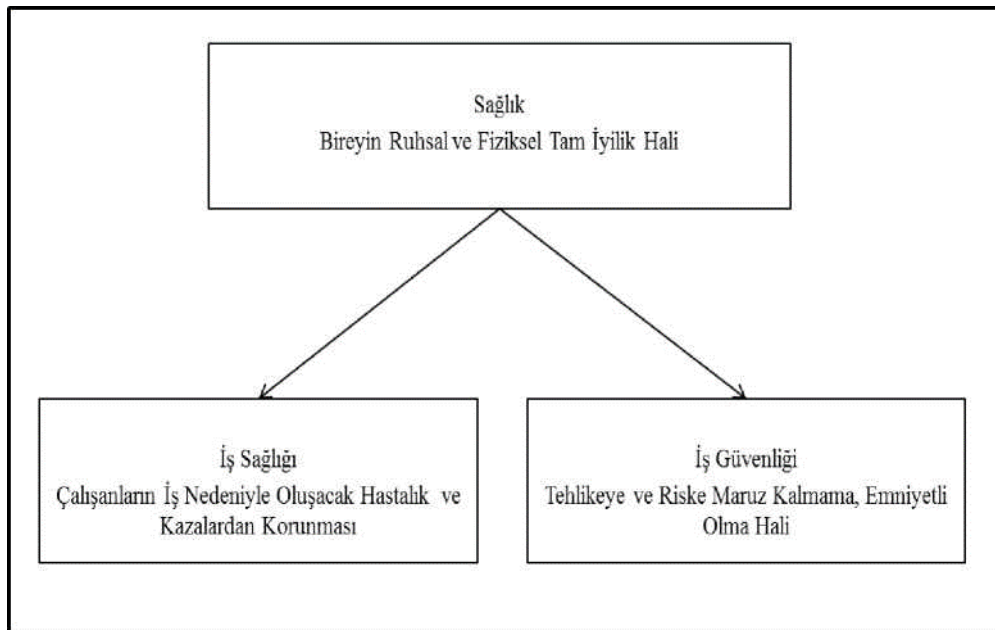
İSG, çalışanların psikolojik ve ruhsal sağlıklarının iş ile ilgili risklerden korunması için iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını amaç edinirken, iş ile ilgili süreçlerde oluşabilecek tehlikelere karşı önlem alınmaktadır. Buna bağlı olarak İSG, sistematik ve planlı yapılan çalışmalar olup önlemeye yönelik faaliyetlerdir Sağlık ve

güvenlik kavramları bütünleşik olarak İSG faaliyetlerinin temel ilkelerini oluşturmaktadır (Karadoğan 2014: 20).

İSG'nin temel ilkesi işle ilgili bütün düzeylerde güvenliğin sağlanması ve tehlikeli durum olarak tanımlanan bütün durum ve insan davranışlarının İSG kültürüne göre düzenlenmesidir. Bu temel ilkelere bağlı olarak aşağıda gösterilmektedir (Ocaktan, 2017: 10):

- Bireyin kişisel özellikleri ve yeteneklerine uygun işe yerleştirilmesi,
- İşyerindeki bütün iş akış süreçleri ve fiziksel ortamın İSG'ye uygun hale getirilmesi,
- İş ile ilgili risklerin belirlenmesi bu risklere uygun yönetim sistemlerinin geliştirilmesi,
- Denetim ve kontrol,
- İşyerinde İSG'ye uygun sağlık hizmeti verilmesi,
- İSG'ye ilişkin danışmanlık yapılması.

İSG'nin ilk ilkesi iş ile ilgili faaliyetlerin insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde düzenlenmesidir. İSG çalışmaları önleyici çalışmalar olarak işyerindeki fiziki şartların, makine ve teçhizatın, iş yapma anlayışının risklerinin tespit edilmesi önlenmesidir. Bu nedenle koruyucu ve önleyici çalışmaların öne çıktığı görülmektedir. İSG'nin içinde iş kazası ve meslek hastalıklarının bilimsel ve yasal olarak sınırlarının çizilmesi ve oluşması halinde çalışanların haklarının belirlenmesi de bulunmaktadır (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 90).



Şekil 1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Kaynak: Erol, 2015: 119.

Şekil 4. incelendiğinde işe yönelik olarak insan sağlığı ile ilgili çalışmaların iki başlık altında değerlendirildiği görülmektedir. Bunlardan birincisi çalışanların, işlerinin neden olduğu kaza ve hastalıklardan korunması ikincisi ise işle ilgili bütün süreçlerde tehlike ve risk unsurunun planlı bir şekilde kontrol altına alınması ve çalışanların güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanmasıdır (Erol, 2015: 119).

1.4. Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Dünyada ve Türkiye’de İSG’ye ilişkin gelişmeler belli bilgi birikimi ve deneyimler sonucunda ortaya konan gelişmeleri takip etmiştir. Bu gelişmeler aşağıda gösterilmektedir.

1.4.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

18. yüzyılın ilk yarısında başlayan sanayileşme hareketi ile kitle üretimine geçilmesi beraberinde pek çok değişim olmuştur. Kitle üretiminin başlaması ile birlikte işçilerin sağlıklarına yönelik olarak tehditlerin ortadan kaldırılması toplumsal bir sorun olarak değerlendirilmiştir. Ağır ve kötü şartlarda çalışan işçilerin sağlıklarına ve güvenliklerine yönelik çalışmalar bu tarihten itibaren hız kazanmıştır (Şen, 2015: 123).

Sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi ile birlikte çalışanların sağlıklarının güvence altına alınması hız kazanmış ve meslek hastalıklarına karşı sigorta kapsamı genişletilmiştir. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler’in uluslararası düzeyde çabaları ile çalışan sağlığı ekonomik sistemlerin çalışma alanı haline gelmiştir (Akpınar, 2014: 9).

Sendikaların ortaya çıkışı ve toplumsal düzeyde çalışanların sağlıklarına ilişkin beklentilerin artması ile birlikte devletin işgücü piyasaları ve çalışma şartlarına ilişkin kontrolü de artmıştır. Devletler çalışma hayatına yönelik yeni yasa ve yaptırımlar ile birlikte belli konularda yetersiz kalsa da koruyucu mekanizmalar geliştirmiş ve İSG’ye yönelik müdahalelerde bulunmuştur (Topak, 2014: 9). ILO’nun çalışmaları ile çalışma hayatına yönelik önemli adımlar atılmış ve uluslararası sözleşme niteliğinde olan Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) sözleşmesi dâhil olmak üzere pek çok uluslararası anlaşma üye devletler tarafından kabul edilmiştir (Özdemir ve Karabayır, 2019: 93).

Türkiye’nin de dâhil olduğu bu sözleşmelere ek olarak Avrupa Birliği’nin çalışmaları İSG’ye çağdaş bir yaklaşım getirmiştir. 1987 yılında kabul edilen Avrupa Tek Senedi, işçilerin çalışma ortamındaki sağlık ve güvenliğinin düzenlenmesini ortaya koymuştur. Avrupa Birliğinde iş sağlığına yönelik yasal düzenlemelerin yönergeler ile desteklenmesi ile iş sağlığına ve güvenliğine yönelik uluslararası yasal mevzuatın oluşmasını sağlamıştır (Baloğlu, 2013, 27).

1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Cumhuriyetin ilk yılları ile birlikte Osmanlı döneminin özellikle Tanzimat ve Meşrutiyetten sonra ortaya konan iş sağlığı ve iş güvenliği alanına yönelik ilk düzenlemeler yasal düzenlemelerle kurumsal hale getirilmiştir. Bu dönemde 1923 yılından itibaren çıkarılan kanunlar, işverenin, işçinin uğrayabileceği tehlikeler karşısında alması gereken tedbirleri belirlerken özellikle 1930 yılından itibaren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik ilgili hükümlere yer verilmiştir (Yiğit, 2013: 6).

1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile çalışma hayatına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmış ve “Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir”. 1964 tarihinde Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiş ve 2006 yılına kadar çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri bu kanun çerçevesinde değerlendirilmiştir (Kılıç, 2011: 93-94).

1971 yılında 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yürürlüğe girmiştir ve bu kanunun 73-82. Maddeleri çalışanların İSG’ye ilişkin maddeleri kapsamaktadır. Bu kanunla birlikte 2003 yılında çıkarılacak olan 4857 sayılı İş Kanunu’na kadar iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin hususlar daha çok yönetmelikler ile yürütülmüştür (Topaloğlu ve Yüksel, 2011, 1118).

Türkiye’de 2000’li yılların başında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci bölümü İSG’ye ilişkin olarak düzenlemeler kabul edilmiştir. Avrupa Birliği uyum süreci içinde kabul edilen kanun müktesebatın Avrupa hukukuna göre düzenlenmesini amaçlanmıştır. Bu nedenle çalışanların işyeri ortamlarına ilişkin olarak yapılan düzenlemelerde gerekli önlemlerin alınması, makine, ekipman ve teçhizatın nitelikleri kanunla düzenlenmiştir. Bu kanunla birlikte Türkiye’de özellikle işveren ve işçilere yönelik önemli yaptırımlar kabul edilmiştir (Baradan, 2006: 94).

AB hukukun zorlayıcı etkisi ile Türkiye’deki uygulamaların yeniden düzenlenmesi için bütün paydaşların katılımın sağlanmasına yönelik adımlar atılmış ve sosyal tarafların hak ve sorumlulukları tekrar düzenlenmiştir (Kabakçı, 2009: 251).

Türkiye’de iş sağlığına ve güvenliğine yönelik çalışmaların 2000’li yıllardan itibaren hız kazanması bütünsel bir bakış açısının geliştirilmesi için Avrupa Birliği tarafından üye ülkelerin kanunlarının uyumlaştırılmasına dayanmaktadır. Buna göre Türkiye çalışanların sağlıklarına yönelik kanunlar topluluk kurallarına uyumlu bir gelişme göstermiştir (Baradan, 2006: 100).

2012 yılına gelindiğinde ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunun temel amacı çağdaş bir yaklaşım ile işçilerin sağlık ve güvenliklerinin

korunması ve gerekli önlemlerin alınmasına yöneliktir. 6331 Sayılı Kanun ile İSG'ye yönelik olarak farklı bir yöntem izlenmesi önemli bir aşama olarak görülmektedir. Bu kanuna göre, çalışanların sağlıklarına ve güvenliklerine yönelik tazmin önceliği önlemeye yöneltilmiş ve önleyici yaklaşımlar Türkiye'de hâkim kılınmaya çalışılmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 156).

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve İşlevleri

Genel anlamda İSG'nin temel amacı, çalışma ortamında toplumsal ve kişisel mutluluğun ve huzurun sağlanmasıdır. Çünkü işçilerin çalışma ortamında karşılaştıkları tehlikelerin sonuçları önce kendilerini daha sonra yakınlarını ve sonrasında toplumu ve işletmeyi olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple insanlara tanınmış olan sağlık yaşam ve çalışma hakkını en yüksek seviyede güvence altına alacak hukuki, tıbbi ve teknik önlemlere ihtiyaç vardır (Kılış, 2014: 9).

İSG sadece teknik veya tıbbi faaliyet olarak ele alınamaz. Çünkü çalışanların iş güvencesinin olması, beslenmesi, barınması, sendikalaşma hakları gibi birçok konu çalışanların sağlığını, güvenliğini etkilemektedir. “İş sağlığı mavi/beyaz yakalı, kamuda memur statüsünde/işçi statüsünde veya kadrolu - taşeron işçileri” kapsayacak şekilde anlaşılmalıdır (TMMOB, 2011).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmalarını ve yaşamalarını sağlayarak topluma zarar verecek tüm olayları minimum düzeye indirmektir. İSG' nin temel amacı bir kaza ya da hastalık olmadan onu önlemektir (Pınar, 2013: 10). İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'inin en önemli hedefi ise, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır (Kabakçı, 2009: 64).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) kurduğu karma komisyona göre iş sağlığı ve güvenliğinin önlemlerinin amaçları şöyledir (Pınar, 2013:11):

1. Çalışanların sağlık kapasitelerini maksimum düzeye çıkarmak,
2. Çalışanların olumsuz koşullar sebebiyle sağlığının bozulmasını önlemek,
3. Her işçiyi fiziksel ve ruhsal kapasitelerine uygun işlerde çalıştırmak,
4. Yapılan iş ile çalışan arasında gerekli uyumu sağlayarak, en uygun şekilde verim elde etmek.

İSG kavramını yalnızca işyerindeki güvenli çalışma ortamı ile sınırlamamak gerekir. Çalışanın çalışma ortamında rahat ve güven içinde olması ve kendini güven içinde hissetmesi, yönetim kademelerinin ve işletmenin desteğini, işletmedeki teknik yapının güvenli ve yeterliliğini hissetmesi gerekmektedir. İSG'nin temel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir

(İlgin, 2015: 7):

- Çalışanlara yüksek düzeyde sağlıklı çalışma ortamı hazırlamak,
- Çalışma koşullarının olumsuz hükümlerinden çalışanları korumak,
- İşçi ve iş arasında muhtemel olan en iyi düzeni temin etmek,
- İşyerindeki zararları minimum seviyeye indirmek ya da riskleri tamamen aradan kaldırmak: ortaya çıkacak manevi ve maddi zararları yok etmek,
- Çalışma verimini arttırmak.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerinin yukarıda sıraladığımız amaçlarının dışında; işyerlerinde gerekli güvenlik önemlerini alarak çalışanların korunması, çalışma koşullarının tıbbi, ruhsal ve fiziksel yönden üst düzeye çıkarılması, çalışma ortamında sağlığa zarar verecek durumların sağlığa uygun tedbirlerle ortadan kaldırılması, iş ve işçiler arasındaki düzenin sağlanması, ortaya çıkan sağlık ve meslek hastalıkları zararlarının tespit edilerek çalışanların tedavilerinin sağlanması, karşılaşılan zararların aşamalarının bilimsel ve objektif yollarla tespit edilerek değerlendirmesi beraberinde çalışma ortamının güvenliğinin de sağlanması, muhtemel kazalar önleyerek verimliliğin artırılması amaçları da vardır. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amaçlarını: çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak, işletme güvenliğini sağlamak olarak üç başlık altında toplayabiliriz:

1.5.1. Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı; çalışanları işyerinde karşılaşılabilecek tehlikelere karşı koruyarak, onlara daha rahat ve güvenli çalışma ortamı sağlamak ve temin etmek; başka bir ifade ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaları amaçlanmaktadır (Sayıntürk, 2014: 11). Çalışanların işyerindeki, aydınlatmaya, ısıtmaya, havalandırmaya ilişkin uygun koşulların sağlanması bu amaca örnek teşkil edebilir (Coşkun, 2007: 4).

1.5.2. Üretim Güvenliğini Sağlamak

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ana amacı her ne kadar çalışanları korumak olsa da üretim güvenliğini sağlamak da iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasındadır.

Bir iş yerinde işçilerin rahat ve güvenli bir ortam da çalışması, tehlikeli çalışma koşullarının ortadan kaldırılması verimi artırması noktasında özellikle ekonomik açıdan önemlidir. Çalışan işçilerin korunmasıyla birlikte iş kazası ve meslek hastalıkları sonucundaki iş günü ve iş gücü kayıpları azalacak, üretim güvenliği sağlanacak, rahat ve güvenli bir çalışma ortamının getirdiği güvenle birlikte iş veriminde artım olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sadece çalışanların işyerinde tehlikelere karşı korunması

değil, üretim güvenliğini ve verimliliğini de kapsar. İş kazasının ve meslek hastalıklarının önleildiği, iyi çalışma şartlarının sağlandığı işyerlerinde üretimin beraberinde verimlilikte de artış olacaktır. Bu konuya gereken önemi göstermeyen 5 AVİVA Sigorta İSG Rehberi, (<http://www.isgebrar.com/ebr/160.pdf>, erişim tarihi: 05.11.2017 s.3.) işyerlerinde işgücü kayıpları yanı sıra üretim malzeme ve zaman kayıpları oluşmakta, ayrıca üretimde yavaşlamalar ve duraksamalar gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Arıkoğlu, 1992: 55).

1.5.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerini almak insani bir zorunluluk olmakla birlikte yasal bir yükümlülüktür. İSG önlemlerini alarak iş kazalarına karşı önlem almak, ortaya çıkan kayıpları telafi etmekten daha insancıl ve kolay bir yaklaşımdır. İşletmelerin iş kazalarında ortaya çıkacak kayıpları azaltarak, üretimin aralıksız olarak devam etmesini sağlamak, işçi dönemini azaltmak, toplam verimde ve işgücü verimindeki artımlarla ülkenin kalkınmasına katkıda bulunmak tüm insanlığın yararınadır (Boyar, 2014: 26).

İşletmelerin işyerlerinde alacakları önlemlerle iş kazalarından ya da sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamından dolayı ortaya çıkabilecek makine arızalanması, makinelerin devre dışı kalması, patlama, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürecek durumları ortadan kaldırıldığı zaman işletme güvenliği sağlanmış olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerinin eksiksiz ve gereğince alınabilmesi için Uluslararası Standartlar mevcuttur. Teknik uygulayıcıların önemli rehberlerinden olan TS 18001 (OHSAS) standartları kalite konusunda ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulama hakkında standardizasyonun önemini belirtmektedir. İşletmeler de karşılaşılan stratejik insan kaynakları problemlerinden biri, işçilerin güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamına sahip olmamalarıdır. Kurumların, daha iyi rekabet şartlarını elde edilmesi için, çalışanların İSG konusunda sistemli ve planlı çalışmalar uygulaması gerekmektedir (Sayıntürk, 2014: 13).

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hem yerli hem de yabancı literatürde çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Holmes ve arkadaşları (1999) küçük inşaat işletmelerinde uzun süreli ve akut etki için risk kontrolünü ele aldıkları çalışmalarında Avusturalya inşaat sektöründe faaliyet gösteren küçük işletmelerdeki işveren ve çalışanlardan oluşan 15 kişilik bir örneklem üzerinde risk kontrolü ile ilgili araştırma yapmışlardır.

Çalışmalarında görüşme tekniği kullanan ve yüksekte düşme (ani) ve mesleki cilt hastalığı (uzun vadeli) iki risk ve bunların kontrolüne odaklanan araştırmacılar yüksekte

düşmenin büyük çaba gerektirse de kontrol edilebilir olduğunu ancak mesleki cilt hastalıkları riskinin kontrol edilmesinin çok daha zor ve uzun süreli olduğunu belirlemişlerdir.

Önal (2001) küreselleşmenin iş sağlığına etkisini incelediği derleme çalışmasında küreselleşmenin dünyanın her yerinde çalışma şartları ve çalışma yaşamında uluslararası seviyede rekabet, teknolojik yenilik, işletme yapılarındaki değişiklik, stratejik değişiklikler, denetleme gibi pek çok alanda ve iş sağlığında da etkili olduğunu belirtmiştir. İş sağlığına etkisini işletme yapısındaki değişiklikler, bilgi teknolojisinin uygulanması, yeni iş tanımları ve yeterlilik istemleri, iş gücü demografisinde değişiklikler, çalışma çevresi ve koşullarındaki değişiklikler kapsamında ele almıştır.

Champoux ve Brun (2003) küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile ilgili derlemelerinde duruma genel bir bakış yaparak, müdahale ve araştırma için yollar sunmuşlardır. Bu doğrultuda küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin büyük şirketler için geliştirilen yöntemlerle yapılamayacağını; bu işletmelerde yapıya uygun uygulamalar olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Shikdar ve Sawaqed (2003) seçilmiş endüstrilerde işgören verimliliği ve iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen faktörleri belirlemek için yaptıkları çalışmalarında 50 üretim müdürü üzerinde araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yaptıkları çalışma sonucunda yöneticilerin %54'ünün sıcak çevre koşulları, %28'inin gürültülü bir çevre ve %26'sının kaynak ve tesis yetersizliğinden şikâyet ettiğini; çalışanların genellikle yorgunluk, sırt ağrısı, üst vücut ağrısı, el ve el bileği ağrısı ve baş ağrısından muzdarip olduklarını; yönetimin genellikle ergonomi bilgisine sahip olmadığını ve bilgiye erişiminin olmadığını belirlemiştir. Ayrıca bu şirketlerin %94'ünde ergonomik değerlendirmelerin hiç yapılmadığını saptamışlardır.

Çalışmada verimlilik göstergeleri ile sağlık ve örgütsel özellikler arasında anlamlı bir ilişki olduğu da belirlenmiştir. Eğitim, iletişim ve kaynaklardaki beceri eksikliğinin zayıf ergonomik koşullara ve bunun sonucunda da işgören verimliliğinin azalmasına ve bu sektörlerde de iş sağlığı ve güvenliğinin azalmasına neden olduğu çalışmanın bulguları arasındadır.

Camkurt (2007) işyeri fiziksel faktörleri ve işyeri çalışma sisteminin iş kazaları üstündeki etkisini ortaya koymak için hazırladığı derlemesinde iş kazalarının en önemli sebepleri arasında yer alan işyeri fiziksel faktörleri, ergonomik yapı, işyeri çalışma sistemlerini genel olarak ele alarak, iş kazalarına olan etkisini irdelemiştir.

Yardım ve arkadaşları (2007) Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin durumunu incelemek için 2000-2005 yılları arasındaki iş kazaları ve meslek hastalıklarını ve bunlara bağlı olarak ölüm hızlarını araştırmışlardır. Yaptıkları çalışma sonucunda 2005 yılında 73,923

iş kazası meydana gelmiş olup bu iş kazaları sonucunda doğrudan 1072 kişi, meslek hastalığı sonucu ise 24 kişi olmak üzere toplam 1096 kişi hayatının kaybettiğini ve 2005 yılında meslek hastalığına ve iş kazasına bağlı ölüm hızının arttığını saptamışlardır.

Ceylan (2012) ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin oldukça önemli bir problem olduğunu ve bu problemin İSG eğitimi ile çözülebileceğini belirtmiştir. Ancak genel olarak ülkemizde İSG eğitimlerinde de sorunlar olduğunu ve bunların ele alınması gerektiğini belirten araştırmacı, çalışmasında 2011-2012 yılında bu alanda eğitim veren program sayısını ve programların kalitesini değerlendirmiştir. Yaptığı çalışma ile Türkiye’de İSG eğitimindeki genel sorunları ortaya koymuş ve bunlara çözüm önerileri sunmuştur.

Robson ve arkadaşları (2012) iş sağlığı ve güvenliği eğitimi etkinliğinin sistematik bir değerlendirmesini yapmak amacıyla 1996 ve 2007 arasında dergilerde yayımlanan rastgele çalışmaları taramışlardır. Yaptıkları taramada 22 çalışma incelemiş ve çeşitli çalışma popülasyonları, mesleki tehlikeler ve eğitim türlerinin dâhil edildiği inceleme sonucunda çalışan İSG davranışlarına ilişkin eğitimin etkinliği konusunda güçlü kanıtlar saptarken, sağlık üzerindeki etkinliğinin yetersiz olduğuna dair kanıtlar bulmuşlardır. Eğitimin çalışan uygulamalarını olumlu yönde etkilediğini öne süren araştırmacılar, çalışma bulguları nedeniyle eğitim olumlu yönde uygulamaları etkilese de sağlık üstünde büyük etkilerinin beklenmesinin doğru olmayacağını belirtmişlerdir.

Saygun (2012) sağlık çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını belirlemek için yaptığı çalışmada sağlık hizmeti alanının iş sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli riskler taşıyan bir alan olduğunu belirtmiştir. Sağlık çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını psikososyal, ergonomik, fiziksel, kimyasal ve biyolojik olarak sınıflandırarak bu çalışanlara güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlamanın önemi üzerinde durmuştur.

Yukarıda verilen çalışmalara bakıldığında genel olarak iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmaların önemi daha açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunma; iş verim ve performansını artırma açısından önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için İSG eğitimleri verilmelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.1. Güven

İnsanlar yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorundadırlar. Fakat çalışmalarının tek sebebi para kazanmak değil, insanlar aynı zamanda çalıştıkları iş yerinde övülmek, kabul ve saygı görmek isterler. Bu durum kişilerde has saygıyı yükselterek güven duygusunun ortaya çıkmasına sebep olur (Yılmaz ve Sünbül, 2009: 172). Güven, insanlar arasındaki ilişkilerin ve pozitif iletişimlerinin oluşumunda ve bunların sürdürülmesinde gerekli olan bir duygudur (Teyfur vd., 2013: 84). Güven, somut bir özelliği olmamasından dolayı (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 263) karşılıklı ilişkilerde sezgisel bir yapıya sahiptir (Baş ve Şentürk, 2011: 33).

Güven, ilk olarak kişilik teorisyenleri tarafından incelenmiştir, daha sonra ise ekonomist, sosyologlar, psikologlar ve siyaset bilimciler tarafından araştırılmış ve geliştirilmiştir (Kaygın ve Atay, 2014: 98). 1980’lerde ise örgütsel davranış ve idari alandaki çalışmalara mevzu edilmiştir (Louis, 2007: 2).

Kişilik kuramcılarına göre güven, gelişim etkileri ve sosyal faktörler sonucu meydana çıkan kişilik özellikleri ve bireysel değişiklikleri esas alarak, kişinin psikolojisinin gelişmesinden kaynaklanan bir olgudur. *Sosyal-psikologlara göre güven*, iki tarafın beklentileri ile ortaya çıkmakta olup ortamdaki tehlike durumlarına göre gelişebilir yada engellenebilir faktörleri içinde barındırmaktadır. *Sosyolog ve ekonomistler güveni*, kurum içersin de ve kurumlar arasında gerçekleşen bir olgu olarak görmektedirler (Freund, 2014: 102).

Bu konu üzerinde yapılan birçok araştırmalarda, insanların yaşadığı her ortamda güvenin çok önemli bir olgu olduğu belirtilmekte fakat güvenin tanımı konusunda bir düşünce bütünlüğü bulunmamaktadır (Ugwu vd., 2014: 377). Her dal, güveni kendileri açısından incelemiş ve bu yüzden dolayı birbirinden değişik yorumlar ve tanımlamalar meydana çıkmıştır. Bu sebepten dolayı ise ister istemez güvenin sabit bir tanımı konusunda kafaların karışmasına sebep olmaktadır (Karakuş, 2019: 46). Güven ile ilgili yapılan bazı tanımları şu şekilde sıralayabiliriz:

Güven, kişinin etrafındaki diğer kişilerden kendisine zarar gelmeyeceğinden ve onların eylemlerinin kendisi için tehlike oluşturmayacağından emin olması halidir (Uslu ve Ardıç, 2013: 313).

Türk dil kurumu sözlüğünde güvenin anlamı, “Korku, çekinme olmadan ve kuşku

duymadan inanma ve bağlanma duygusu” olarak açıklanmaktadır (TDK, 2019).

Özer vd. (2006: 105) ise güven kavramını “Bir kişinin karşı tarafın adil davranan, ahlaki normlara uygun ve bilinebilir biçimde davranacağına ilişkin inancı ifade eder.” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Güven, insan eylemlerinin belirleyicisi olup duygusal ve kognitif süreçleri içinde bulunduran geleceğe açık olan olumlu bir beklentidir (Özek, 2016: 41).

Güven, insanlara psikolojik huzur veren, onların birlikte olarak etkinliklerde bulunmalarını sağlayan ve ilişkilerin dayanağını meydana getiren kuvvetli bir bağdır (Yılmaz, 2005: 567).

Perks ve Halliday (2003: 339) güveni, “Bir tarafın karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından istismara ya da zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olma özelliği” olarak ifade etmektedir (Akt. İşcan ve Sayın, 2010: 201).

Güven; karşılıklı etkileşimlerde, şahısın kendisini ilgilendiren kararlarda ve davranışlarda karşı tarafın açıklığına, dürüstlüğüne, dayanımına olan inancı ve kabullenmesinden dolayı savunmasız davranışlar gösterme kararlılığıdır (Karakuş, 2019: 81).

Gülhan (2018: 75) güveni, karşılıklı ilişkilerde kuşku duymadan gönülden ile bağlanmak olarak tanımlamaktadır.

Fukuyama (1995) güveni, “Üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkan beklentiler” olarak açıklanmaktadır (Akt. Arlı, 2011: 30).

Güven, karşıdaki insan veya topluluk tarafından kendisine dokunulabilecek zarar verebilecek şeylerin engelleneceğine hatta faydalar sağlanacağına, zayıflıkların su istimal edilmeyeceğine dair umut duymaktır (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 266).

Ünsal (2004) ve Kaplan (2011), güveni; insanlara güvende olduklarını duygusunu vererek, onları psikolojik bakımdan birlikte tutan ve tüm insan ilişkilerinin kökeninde yer alması gereken bir faktör olarak tanımlamaktadır.

Güven tanımlamaları analiz edildiğinde, güven ilişkilerinin sonucunda güvenen ve güvenilen tarafın kazançlı çıkacağını söylenebilir. Güven ihlal edildiğinde, sonucun zararlı olacağı bilinmektedir. (Freund, 2014: 98). Bununla birlikte, tehlike, savunmasızlık, bilinmezlik, beklenti ve zarar görme olasılığı gibi bazı ortak özellikleri belirtebiliriz (Çokluk vd., 2008: 211).

Risk: Bireyler, isteklerinin karşılanmasının hayal kırıklığını yaşayacakları huzursuzluğunu taşıyarak, karşıda gelebilecek zarar ve sebatsızlığı kabullenerek güven duymakla, risk almayı kabullenmiş olurlar. Risk, güven ortamı oluşurken güvenilecek kişi

veya ilişkiler bakımından tercihte bulunmak ve tercihinden dolayı pişman olunabileceğini de göz önünde bulundurmak ve sonuçlarına katlanmayı öngören bir durumdur (Eroğlu, 2015: 41). Schoorman vd., (2007: 344), güveni risk alma oranının bir belirteci olarak tanımlamaktadır.

Savunmasızlık: Güven için ön şarttır. Güvenen kişi, karşı taraftan gelebilecek herhangi bir tehlikenin, kendisine dokunacak zararın, kendisi açısından değerli bir şeyi kaybetme olasılığının farkında olup bunlar karşısında isteyerek önlem almamayı tercih eder. Karşılıklı güven için bu kaçınılmaz durumdur (Yazıcıoğlu, 2015: 77).

Belirsizlik: Güven ilişkilerinde farklı durumlar söz konusudur. Çünkü istekleri her zaman gerçekleşmeyebilir. Sonuçta olumsuz durumlar yaşanabilir (Yıldırım, 2018: 63). Cohen'e (2015: 51) göre, belirsizlik ne kadar yüksek oranda ise güven oluşumu da o oranda zorlaşır.

Beklenti: En az iki kişi arasında gerçekleşir. İnsanlar arası ilişkilerde güvenin gerçekleşmesi için taraflar birbirleri hakkında ki, görevleri eksiksiz ve ustalıkla yapabilme, beklentisi taşımaktadırlar. Güvenin derinleşmesi, iki taraflardan birinin menfaatinin, diğerinin menfaatlerine göre öncelik tanınarak koruma altına alınması beklentisini oluşturmaktadır (Güneş, 2014: 70).

Zarar görme ihtimali: Güven duyan insan, diğer tarafı kontrol etmeyi düşünmeden, bundan dolayı kötü maksatlı davranışlara uğrayabileceği zararlara mukabil bu olasılıkları kendi rızası ile kabul etmiş sayılır. Yani güvenen kişi, başına gelebilecek olası tehlikeleri kendi isteği ile kabul etmiş olur. İlişkilerin gelişmesi sonucu birbirlerini daha yakından tanıyan bireyler, düşkünlüklerinin karşısındaki insan tarafından faydanılmayacağı inancını taşımaya başlamaktadırlar (Altun, 2010: 49).

Güven duygusu birlikteliğe zemin hazırlar (Kalemci ve Tüzün, 2007: 97; Teyfur vd., 2013: 100). Uzun süreçte, yaşantılardan sonra ve yavaş yavaş kazanılan bir duygu olan güven (Uğurlu ve Arslan, 2015: 80), kısa bir süreç içerisinde ve aniden bitebilen bir özelliğe sahiptir (Çıtır ve Kavi, 2010: 235). Güven, insanlara motivasyon sağlayan bir durumdur (Ugwu vd., 2014: 400). Güven, doğruluk ve dürüstlük esasına dayanan bir kavram olarak düşünülmektedir (Çokluk vd., 2008: 230; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 46). Güvenen insan, diğer tarafın aldığı kararlarda kendisinin de çıkarlarının gözetileceğine inanmak durumunda kalır (Kalemci ve Tüzün, 2007: 99). Güven duyan kişi, karşı tarafın yaptıklarını takip etmez ve yaptığı hareketlere karşı korunmasız kalmaya daha istekli olur (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 50; Mayer, vd., 1995: 720). Sosyal açıdan birliktelik gösteren kişiler arasında etkileşim, aktivite ve iletişim daha rahat sağlanacağından bu tür kişi veya gruplar arasında, güven ortamının

oluşumu daha kolaydır (McAllister, 1995; Akt. Kalemci ve Tüzün, 2007: 93).

Örgütün uzun zamanda sürekli ve iyi durumda olmasında, örgütün başarısında, kişiler ve grup içindeki güven(kişi-grup, grup-grup) önemli bir faktördür (Fard ve Karimi, 2015: 220). Güvenin baskın olduğu durumlarda, ortaya konan tavırlar tutarsızlığı azaltır ve bilgi alış veriş daha etkili ve doğru biçimde gerçekleşir. Kuvvetli rekabet ortamları, iş sistemindeki artışlar, karışık ve düzensiz hale dönüşen çalışma ortamı işgörenlerin örgüte güvenlerini olumsuz hale getirmektedir (Kaygın ve Atay, 2014: 100).

2.2. Güven Ortamı ve Oluşumu

Güven ortamı sosyalleşme sonucu oluşmakta ve olgunlaşmaktadır. Kişinin kendine olan güveni, kişinin kendine olan güven ortamının oluşmasının ilk koşuludur. Esnek olmayan bir yapıya sahip olan güven (Adams ve Wiswell, 2007: 127), tek taraflı bir duygu olmayıp en az iki tarafın ortak çaba sarf etmesinin sonucudur (Polat, 2007: 66).

Solomon ve Flores (2001: 99)'e göre, güven gerçekleştiği zaman, bilinç altında geri planda durur ve biz farketmeden alışkanlık haline gelir. Güven zedelendiğinde ise görünür hale gelir (Polat, 2007: 50). Güvenin ortamını oluşturan faktörler, işgörenleri cesaretlendirilmeye ve işgörenlerin özgüven duygularının gelişimine ortam hazırlar (Sandal, 2014: 37). Ece (2003: 49), güvenilir olabilmenin başlıca şartlarını şöyle açıklanmaktadır: Doğru söz söylemek, olduğu gibi görünmek ya da görüldüğü gibi olmak, verilen sözleri yerine getirmek, sorumluluk sahibi olmak, dürüst olmak, düşünceleri açık bir şekilde ortaya koymak (Eroğlu, 2015: 43). Solomon ve Flores (2001: 99) ise diğer tarafa hissedilen güvenin oluşmasında, adet, gelenek ve göreneklere göre farklılık gösterebilen "Güven Süzgeçleri" ismini verdiğimiz iş, ırk, yaş, cinsiyet, saç şekli, giyim kuşam, vb. bazı değişkenlerin değerlendirici boyutları olduğunu düşünmektedir (Polat, 2007: 48).

Töremen (2002: 556), güven ortamını oluşturmak ve devam etmesi için yapılması gerekenleri,

- Güven konusunu içeren olayları anlatmak,
- İşgörenlerin birbirini tanıyabilmeleri açısından teşvik eden sosyal ortamlar hazırlamak,
- Söz ve hareketlerde doğru davranmak,
- İşverenlerin işgörenler için verilen sözlerde geri adım atmamak
- Örgütün çıkarlarını bireysel çıkarlardan önde tutmak şeklinde sıralamıştır.

Güven konusunda yapılan araştırmalar irdelendiğinde güvenin oluşmasında güçlü olan etkenlerin çoğunlukla yardımseverlik, güvenilirlik, doğruluk, açık olmak ve yeter olmak çevresinde şekillendiği görülmektedir (Hennessy, 2013: 211; Tschannen- Moran, 2003).

Yardımseverlik: Güvenen taraf, karşılık beklemeden iyi niyetli bir şekilde güvenilen taraftan destek olabileceğine inanmaktadır. Yardımseverlik, problemlerin çözümüne yanıt olarak örgütün, işgörenlerine yardım amaçlı gösterdiği gönüllü hareketleri içerir (Yücel ve Samancı, 2009: 120). Yardımseverlik, ilgi gösterme, iyilik yapmaktan hoşlanma vaziyetidir. Yardım edilen kişinin mutlu edilmesinden dolayı yardımı yapan kişi veya kişilerde mutluluk olacaktır (<https://www.egitimsistem.com>, 2020). Tschannen-Moran (2017: 3)'a göre yardımseverlik, diğer tarafın istekleri ile ilgili empati kurmayı ve bu ihtiyaçları gidermeyi gerektirmektedir.

Dürüstlük: İnsanların kişilik özellikleri ile ilgili olup söz ve davranışlarda gerçekçi ve sözünün arkasında olmalarını ifade eder (Hoy ve Tarter, 2004: 252). Doğruluk sayesinde, şundaki söz ve hareketlerin bir biri ile uyumlu olup olmamasından dayanarak gelecekteki davranışları öngörülebilme (Tschannen-Moran, 2017: 2).

Güvenirlilik: İhtiyaç görüldüğü zamanlarda, kişinin, karşı taraf da ki kişinin mütemadiyen olarak kendisine pozitif davranışlar göstereceğine olan inancıdır. Davranışların öngörülebilir ve faydalı olması ile ilgili bir olgu olup zaman içersin de oluşur. Kişilerarası ilişkilerde güvenilir olan şirket sahipleri, yöneticiler ve diğer şirket personelleri üzerinde olumlu izlenim oluşturacak buna karşılık, gösterilen güveni hak etmek ve saygınlık görmek için şirket işgörenleri ve diğer personeller de yöneticiler gibi davranarak pozitif yanıt vereceklerdir (Akdoğan ve Köksal, 2014: 30 ve Yılmaz, 2006: 70).

Açıklık: Bilgi paylaşımlarının açık ve net bir şekilde olması gerektiğini ifade etmektedir. Bilgiler, değiştirilmeden ve gizlenmeden, gerçekte olduğu gibi aksettirildiği zaman işgörenin kurumuna ve yöneticilerine güven seviyesinde artış olacaktır. Sahip oldukları bilgileri bir başkalarına aktarmak istemeyen şirket yöneticileri, şüpheye neden olarak işgörenin merak duymasını sağlayacaktır (Hoy ve Tarter, 2004: 255). Bu sebepten dolayı ise ilişkilerin yıpranması ve güvensizlik yaşanması söz konusu olmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 211).

Yeterlik: Güven duyulan bireyin, beklentileri karşılayabilme kapasitesi ile doğru orantılıdır. Bireyin, bulunduğu mevkinin gerektirdiği özelliklere yetkin olması gerekir (Hennessy, 2013: 220). Örneğin, bir şirkette yönetici, yardımsever, açık ve dürüst davranışlar gösterebilir. Fakat yönetim becerisi ve liderlik bilgi ve donanımına sahip değil ise işgörenlerin yöneticiye güveni sarsılabilir.

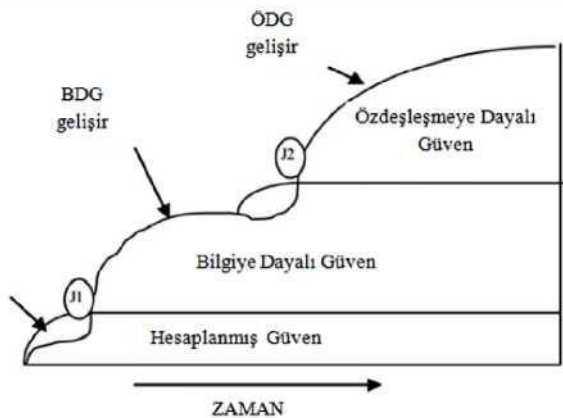
Güven ortamının sağlanmasında en önemli faktörlerden birisi de yöneticilerdir. Güven ortamının oluşmasında yöneticilerin söz ve davranışları, yönetim süreçlerini işletme yönetim becerisi, güveni gerçekleştirebilir ya da ortadan yok edebilir (İşcan ve Sayın, 2010: 195). Bundan dolayı yönetici pozisyonundaki kişilerin güveni oluşturmada büyük sorumluluklar yüklenmektedir. Yöneticiye ve yönetimine duyulan güven, yöneticinin faaliyetlerinde, yöneticinin gönüllü taraftarlar bulmalarına yardımcı olur. Yöneticilere duyulan güven neticesinde işgörenler, yapılan işlerle ilgili geribildirimleri rahatça şekilde aktaracaktır. Çünkü idarecilerinin de, işgörenleri ilgilendiren neticeler hakkında tarafsız değerlendirmelerde bulunacaklarını düşünmektedirler (Eroğlu, 2015: 47).

2.3. Güven Türleri

Güven kavramının değişik alanlardaki açıklamalarından dolayı birçok araştırmacı tarafından farklı güven türleri ileri sürülmüştür. Bu konu ile ilgili yazılarda en çok rastlanılan güven türlerine aşağıda bahsedilmektedir.

2.3.1. Shapiro, Sheppard, Cheraskin'a Göre Güvenin Sınıflandırılması

Güven artarda gelen üç kısımdan meydana gelmektedir. Her bir kısımda bir önceki kısma bağlı olarak oluşmaktadır. Bu kısımlar; hesap edilmiş tehdide ve bilgiye dayalı güven, ve özdeşleşmeye dayalı güvendir. Bu sınıflandırma biçiminde, bireylerin geçmiş yaşantılarına bakılmadan gerçekleşmesi düşünülen ilişkilerin baştan başladığı kabul edilir (Kalemci Tüzün, 2007: 100). Her üç kısımda oluşum süreci şekil 5'de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Güven Oluşum Aşamaları

Kaynak: Lewicki ve Bunker, 1996: 119

2.3.1.1. Hesaba(Tehdide) Dayalı Güven

İki tarafın söz ve faaliyetlerinin sonuçları bakımından kar veya zarar hesabı yapılarak hissedilen güvendir (Halis vd., 2007: 189; İşcan ve Sayın, 2010: 197). Bireyler arası ilişkilerde kişi, davranışlarının güven duygusunda oluşturacağı zararın sonuçlarından dolayı, dışlanacağı veya yaptırım ile karşılaşacağı korkusu ile güven duymaya devam eder (Freund, 2014: 110). Hesaba dayalı güvende, güvenilen bireyin hareketinin yarar sağlayacağı beklentisi baskındır (Karakuş, 2019: 50). Karşılıklı etkileşimlerde, davranış sonuçlarının maliyet ve çıkarların mantıksal değerlendirmeler uygulanarak ortaya çıktığı güven türüdür (Smith, 2000: 100).

Hesaba dayalı güvene, tehdide dayalı güven de denilmekte birlikte. Kartal (2010: 33)'a göre ise bunlar birbirlerinden farklı kavramlar olup hesaba dayalı güvende fayda gütmeye amacı var iken tehdide dayalı güvende ise böyle bir durum yoktur. Kişi, karşısındakinin davranışlarının dengesiz olmasından çekindiği için güven duymaya mecbur kalır (Lewicki ve Bunker, 1996: 114).

2.3.1.2. Bilgiye Dayalı Güven

Bu güven çeşidinde, insanlar birbirleri hakkındaki önemli şeyleri bilerek ve bu özelliklere bakarak bir takım varsayımlarda bulunup, güvenip güvenmeme hakkında bir neticeye varmaktadırlar (Freund, 2014: 115). Bu güven, tehdit ve korku etkisiyle değil, karşılıklı olarak elde edilmiş bilgilere göre gelişen güven çeşididir (İşcan ve Sayın, 2010: 199). Güvenin meydana gelmesi, kurulacak ilişkilerin zamandaki yansımalarından hariç, sahip olunan özelliklerin kişide oluşturduğu duygulara göre gerçekleşir (Kalemci Tüzün, 2007: 118). Bilgiye dayalı güven çeşidinde, bilgilerin sağlıklı bir şekilde elde edilmesi için ise düzenli ve etkili bir etkileşime ihtiyaç duyulmaktadır. Bilgi yolu ile elde edilen güven çeşidinde, karşı taraf ile ilgili bilinen özelliklerin ortaya koyulduğu pozitif beklentiler, yaşam şekliyle tescil edildiği takdirde güven duygusu daha güçlü bir şekilde meydana çıkmaktadır (Karakuş, 2019: 54).

2.3.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşme, bir kişinin, başkalarının karakter yapıları ile kaynaşacak ölçüde onların yaşantılarına katılma ve duygularını özümseme neticesinde kendi şahsiyetini bilmesi ve tanıtmaya aşamasıdır. Özdeşleşmeye dayalı güven çeşidinde, diğer bireyin duygularını hissetme, aynı durumlar için benzer tepkiler verme ve empatik yaklaşımlar da bulunma gibi hareketler söz konusudur (Pars, 2017: 10).

Bilgiye ve hesaba dayalı güvenin oluşması, özdeşleşmeye dayalı güvenin oluşmasında

alt yapıyı oluşturmaktadır. Özdeşleşmiş güven çeşidinde katılımcılar, birbirlerinin davranışlarını kontrol etmek için çaba harcamazlar ve katılımcılar arasında şartsız bir bağlılık durumu meydana gelir. Bu güven çeşidinde, her iki taraf da birbirlerinin menfaatlerini ve çıkarlarını gözetmektedirler. Ayrıca özdeşleşmeye dayalı güven çeşidinde kişiler, karşı tarafın niyetleri ve isteklerini benimseyerek taraflar arasında duygusal bir bağın meydana çıkmasını sağlamaktadırlar (Yıldırım, 2018: 65).

2.3.2. McAllister'a Göre Güvenin Sınıflandırılması

2.3.2.1. Bilişsel Temelli Güven

Bilişsel temelli güven çeşidi, gerçekçi değerlendirmeler sonucunda oluşmakta ve tutarlı sebeplere dayanmaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 269). Bu güven çeşidinde kişinin, diğer tarafın alan yeterliliği, sorumluluklarını yerine getirme kabiliyeti, bir önceki davranış şekilleri, söz ve uygulamalarına sadık olması gibi olumlu özelliklerini kendi mantık süzgecinden geçirerek, güvenilecek birey hakkında bir karara varması söz konusudur. Kişinin geçmişte sahip olduğu yaşantısı ve bazı karakter özelliklerini bilmek, daha sonrası için ortaya koyacağı davranışlar hakkında bir öngöründe bulunmayı kolaylaştırmaktadır (Freund, 2014: 112). Bilişsel temelli güven çeşidinde gerekli olan bilgiler, birey ile ilgili tüm bilgi çeşitleriyle tam bilgisizlik arasında konumlanmaktadır. Çünkü birey hakkındaki bilgilerin tümünün bilinmesi halinde güven duymaya ihtiyaç kalmayacak, birey hakkında hiçbir bilgi bilinmemesi durumunda ise güvenmek için akılcı bir sebep olmayacaktır (Yıldırım, 2018: 75).

2.3.2.2. Duygusal Temelli Güven

Kişiler arasındaki duygusal ilişkilerinin etkisi sonucu oluşan güven çeşididir. Diğer tarafa ilgili davranmaya ve onun iyiliği için endişelenmeye dayanır. Bireyler arası ilişkiler, başladıktan belli bir süreçten sonra duyguların da dâhil edilmesi ile özel ve derin bir yapıya dönüşebilmektedir. Bunun etkisi ile bilişsel temel çeşidiyle oluşan güven duygusu, yerini duygusal temele bırakmış olacaktır. Uzun zamandır birlikte çalışan, hem iş yerinde ve işyeri dışında devamlı birlikte olan, ortak yaşantılara sahip olan kişiler arasında bu güven çeşidinden bahsedilebilir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

2.4. Örgütsel Güven

Örgütler, yer aldıkları pazar çevresinde uyguladıkları faaliyetlere etki eden faktörlerin bir kısmını kontrol altına alarak bir kısma da uyum sağlayarak belirlediği hedeflere yönelik olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (Baş ve Şentürk, 2011: 35; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 51). Örgütlerin faaliyetlerini gerçekleştirmesinde uyum sağlaması ve kontrol altına alması gereken

unsurlardan bir tanesi de güvendir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 53). Örgüt içerisinde çalışan bireyin çalışma arkadaşlarına ve örgüte güvenmesi örgütün amaçlarına ulaşmasında önemlidir. Güven, örgüt içinde çalışanlar ile yöneticiler arasında iş birliğini güçlendirdiği için güven örgütlerin etkililiğinin ve verimliliğinin artmasında önemli bir yer tutmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2001: 212).

Güven, insan yaşamında önemli bir duygu olup insanlık tarihi boyunca kişiler ve toplumlar arasındaki ilişkilerin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde önemli bir unsur olmuştur (Asunakutlu, 2001: 2). Aynı zamanda güven örgütlerin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlayabilecek kaynakların oluşturulmasında da etkili olduğu öne sürülmektedir (Tan ve Lim, 2009: 45). Güven, çok kırılgan bir yapıya sahip olup, kazanılması uzun zaman alan ve yavaş bir hızda büyümesine karşın bir anda kaybedilebilir (Mishra ve Morrissey, 1990: 444; Taşkın ve Dilek, 2010: 38). Bu nedenle soyut bir niteliğe sahip olan güven, ilişkilerde sadece hissedilerek belirlenebilmektedir (Baş ve Şentürk, 2011: 35; Kaygın ve Atay, 2014: 97). Güven, birey odaklı olup, birey tarafından anlamlı bir hale getirilmektedir. Güven; bireye, kuruma, topluma veya kültüre göre farklılık göstermektedir (Teyfur vd., 2013: 89). Abraham Maslow tarafından ortaya atılmış olan ihtiyaçlar hiyerarşisinde güven olgusu önemli bir insan ihtiyacı olarak gösterilmektedir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 267). Maslow, insan ihtiyaçlarını fizyolojik, güvenlik, sevgi-aidiyet ve kendini gerçekleştirme olarak beş temel kategoride incelemiştir. Bu hiyerarşiye göre, birey tarafından gerçekleştirilen davranış ve eylemler bireyin ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bireyin davranışları üzerinde etkili olan bu ihtiyaçlar hiyerarşik bir sıra izlemekte olup birey için fizyolojik ihtiyaçlardan sonra en önemli ihtiyaç güvendir (Yılmaz, 2009: 474). Aynı zamanda güven kadar kişilerin davranışlarını tek başına etkileyen başka bir davranış yoktur (Türköz vd., 2013: 287). Çünkü güven tüm ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Driscoll, 1978: 55; Yazıcıoğlu, 2009: 237).

İnsanlar iletişim kurdukları kişilere karşı güven geliştirirken, yaşadıkları birçok olay ve olgudan etkilenmektedir (Baş, 2010: 20). Güven hemen hemen herkes tarafından basit ve anlaşılır bir kavram olarak görülse de açıklanması ve tanımlanması zor bir kavramdır (Demircan ve Ceylan, 2003: 150; Yıldız, 2013: 292). Bu tanımlama güçlüğüne sebebi güvenin birden fazla bireyi kapsayan bir kavram olması ve güvenin, dar ve geniş sınıfta ki birden fazla konunun ve kültürel sistemin anlaşılmasında önemli bir kavram olarak kullanılmasıdır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212). Ancak güven, birçok sosyolog, ekonomist, psikolog ve yönetim araştırmacısı tarafından kişiler arası ilişkilerde önemli bir faktör olduğu hem fikir olunan bir kavramdır. Fakat güven kavramı araştırmacılar tarafından farklı bakış

açıları ile tanımlanmıştır (Lewicki ve Bunker, 1996: 115). Tablo 2.1’de araştırmacılar tarafından yapılan farklı tanımlamalar verilmiştir.

Tablo 2.1’e bakıldığında güven kavramının araştırmacılar tarafından farklı tanımlarla anlatılmaya ve açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Yapılan tanımlamalar içerisinde; istek, beklenti, fayda, inanç, dürüstlük, açıklık ve saygı kavramları sıkça kullanılmakta ve bu yapılan tanımların ortak noktasını oluşturmaktadır. Moran ve Hoy (2000), güven tanımı yapılırken beş unsur kapsaması gerektiğini ileri sürmüştür. Bunlar: yardımseverlik, güvenirlilik, yeterlik, dürüstlük ve açıklıktır (Cerit, 2007: 639; Demirdağ, 2015: 11; Durgun, 2010: 14-15). Güven kişinin karşısındakinin davranışlarına, beklentilerine, iyi niyetine ve sözlerine duyduğu inançtır (Bigley ve Pearce, 1998: 405; Lewicki, McAllister ve Bies, 1998: 438; Mckight vd., 1998: 473). Mayer vd. (1995: 727) güveni; bireyin herhangi bir baskı altında kalmadan karşısındaki bireyin eylem ve davranışlarının kendi beklentilerini ve isteklerini karşılayacağına yönelik beslediği inanç duygusu olarak tanımlamıştır ve yapılan bu tanım alanyazın incelendiğinde genel kabul görmüş bir tanımdır (Aslan ve Özata, 2009:106; Büte, 2011:175; Uslu ve Ardıç, 2003: 315). Yapılan bu tanımlar doğrultusunda; güven duygusu içerisinde risk unsurunu barındırdığı ve güvenen kişinin kendi iradesi ile bu riski kabul ettiği ve bu doğrultuda karşı taraftan beklenti ve inanç içerisinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu tanımlamalara bakıldığında güvenin en az iki kişi arasında gerçekleşebileceği ve örgüt, kurum ve gruplar içerisinde de güven duygusunun oluşabileceği sonucu çıkmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 215).

Tablo 2.1. Kronolojik Olarak Güven Kavramının Gelişimi

Rotter, 1967	Güven, bireyin sözlü ve yazılı sözverişlerine karşısındaki bireyin saygılı ve hoşgörülü olacağına yönelik inanıcıdır
Zand, 1972	Güven, karşı tarafın eylemleri üzerinde denetim eksikliği oluşturan ve faydacı beklentiye dayanan karardır.
Cook ve Wall, 1980	Güven, kişinin karşı tarafın sözlerine ve eylemlerine iyi niyet yükleme isteğidir.
Morgan ve Hunt, 1994	Güven, bireyin karşı tarafın değişim tarafına inanma isteğidir.
McAllister, 1995	Güven, bir kişinin başka bir kişinin sözlerinin, davranışlarının ve kararlarının doğru olduğuna inanılması durumudur.
Hosmer, 1995	Güven, kişiler arası ilişkilerdeki atmosferi yani karşı tarafın davranış ve düşüncelerine olan inancı açıklayan veridir.
Uslu ve Ardıç, 2003	Güven, bir bireyin karşı bireye ilgili, açık ve güvenilir olduğuna inanması sonucunda o kişiye karşı savunmasız kalma istekliliğidir.
Appelbaum vd., 2004	Güven, bireyler arasında karşılıklı olarak olumlu faaliyetler gösterileceğine yönelik beklenti durumudur.

Birçok farklı sınıflandırması ve tanımı yapılan güven kavramı ile ilgili olarak Doney ve Cannon (1997) güvenin, bireyler arası ilişki düzeylerinde de meydana gelebileceği gibi örgütsel ilişki düzeylerinde de meydana gelebileceğini belirtmektedir. Aynı zamanda toplumsal düzeyde de geçerli olduğu düşünülen bu durum örgüt seviyesinde ele alındığında örgütsel güven kavramı ortaya çıkmaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 213; Polat, 2009: 128).

2.5. Örgütsel Güvenin Etkileri ve Sonuçları

Örgütlerin güven olgusundan mahrum olmaları, bilgi transferinin sağlıklı olarak temin edildiği iletişim kanallarının kapanmasına sebep olmakta ve nihayetinde örgüt açısından kapalı bir paylaşım tabanı ortaya çıkmaktadır (Asunakutlu, 2002: 3; Smith, 2000: 97: 102). Az güvene sahip örgütlerde, yabancılaşma olgusu, aktivite eksikliği, mütemadi savunmacı tutumları ile katılımcılarda kendilerini doğrulamak için gereksiz yere güç harcamak, az bağımlılık gösterme, pozitif değişiklere direnme hareketleri görülmektedir (Tschannen-Moran, 2017).

Güvenin karar verici olmadığı örgütlerde, işgörenler arasında kıskançlık baş göstermekte, kişiler sorumluluk almaktan kaçınmakta, çalışmaktan kaçma davranışları sergilemekte ve birbirlerini çekiştirme yapmaktadırlar. Örgütsel güven seviyesinin az olduğu örgütlerde, işgörenler ve yöneticiler birbirlerini mütemadiyen kontrol etmekle enerjilerini yok edecek ve bundan dolayı ise yeni şeylere açık olmak ve yeni düşüncelerin meydana gelmesini engelleyerek, kaygı düzeyini yükseltecektir (Şevik, 2012: 22).

Güven olgusu baskın olan örgütlerin genel özellikleri arasında, şeffaf bir ortam olması, sorumlulukların işgörenler tarafından sahiplenilmesi, üretim isteğinin ve sisteme bağlılığın maksimum olması, anlaşma kültürünün hakim olması, birlikte çalışmaya yatkın olması, işgörenlerin maksimum iş doyumuna sahip olması, verilen kararlara yüksek oranda katılım sağlanması görülmektedir (Sinclair Jr, 2013: 342; Teyfur vd., 2013: 106). Güvenin olduğu örgütlerde işgörenler, acil durumlarda korkuya kapılmadan, problemlerin çözümünde aktif şekilde katılacaklardır (Özbek, 2011: 44). Cohen (2015: 60), güvenin örgütte yeni süreçlere ve iş sistemlerine uyumunu kolaylaştıracağını söylemektedirler.

Taylor (1990), örgüte güvenin dört önemli neticesini aşağıdaki gibi anlatmaktadır (Akt. Yıldırım, 2018: 51):

- İdari sistemde kolaylıklar sağlar.
- Büyük riskleri kontrol etmeyi kolaylaştırır.
- Kaynakların aktif ve iyi derecede kullanılmasını sağlar.

- İşletmelerin tüm aktivitelerini etkiler.

Örgütsel güvenin olması, işin yapılabilme maliyetini azaltarak, birlikte çalışma ruhunu güçlendirmekte, birlikte iş yapmayı özendirmekte böylece verimliliği de arttıracaktır. Güvenin fazla olması örgütlerde odaklaşmayı azaltarak, alt yönetime daha fazla görev verilmesinin önünü açmaktadır. Esnek ve benimsenmiş bir çalışma ortamını ön plana çıkartmakta ve örgüte bağlılığı arttırmaktadır (Freund, 2014: 110). Aksi bir durumda ise merkezden yönetiminin ağırlığı fazlaşmakta ve mesleki hiyerarşik sistem devreye girerek kişilerin düşüncelerini ve davranışlarını kontrol altında alınmaktadır (Tschannen-Moran, 2001: 310).

2.6. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları

Bir örgütün çalışanları ve müşterileri ile olan iletişimin en önemli unsuru olan güven olgusu, sürekli gelişmekte olan pazar çevresinde örgütlerin hayatta kalmalarını ve devamlılıklarını sağlamalarında en önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulması ve geliştirilmesinde yük, büyük ölçüde yöneticilerin omuzlarındadır (Kalkan, 2015: 78).

Çalışanların kurumlarına karşı benimsedikleri ve duydukları güvenin düzeyi çalışanların kendi aralarındaki güven düzeyine, çalışmakta oldukları bölüm veya takım içindeki karşılıklı güvenme düzeyine, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven düzeyine ve şirketin üst düzey yöneticilerinin adil davranıp davranmamasına bağlı olarak değişim gösterebilmektedir (Dinç, 2007: 27). Örgütlerin devamlılıklarının sağlanmasında ve amaçlarına ulaşmalarında bu kadar önemli olan örgütsel güven kavramına yönelik olarak alan ile yazın incelendiğinde boyutlarla ilişkili farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Fakat yapılmış olan araştırmaların genelinde örgütsel güvene ait boyutların üç başlık altında incelendiği görülmektedir. Bu boyutlar; çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve örgüte güvenidir (Bakhshkandi, 2014: 15; Cook ve Wall, 1980: 40; Huff ve Kelley, 2003: 82; Zaheer vd., 1998: 142). Örgütsel güvene ait olan söz konusu üç boyut birbirinden farklı gözükse de birbirleriyle bağlantılı durumdadırlar (Pars, 2017: 13). Bu boyutlar aşağıda başlıklar halinde ele alınıp incelenmiştir.

2.6.1. Yöneticiye Olan Güven

Örgüt içerisinde güvenin varlığı her ne kadar çalışanların anlayış şekillerine bağlı olsa da kurum içinde güven ortamının oluşturulmasında ve sürdürülmesi konusundaki yük, büyük ölçüde yöneticilerin sorumluluğundadır. Çünkü örgüt içerisinde güven duyulan ilk kişi yöneticidir. Aynı zamanda çalışanlar tarafından yöneticiye yönelik gösterilen güven duygusu

örgütün geneline gösterilen güven duygusu ile eş tutulmaktadır (Bakhshkandi, 2014: 16; Dinç, 2007: 29). Yöneticiye güven en basit şekilde; alt kademe çalışanlarının yöneticilerine olan inancıdır. Başka bir tanımda yöneticiye güven, yöneticinin doğruluğu, dürüstlüğü ve yardım severliğine ilişkin olarak çalışanın göstermiş olduğu anlayış şekline göre şekillenmekte olan güven boyutudur (Bagraim ve Hime, 2007; Mayer vd., 1995: 728).

Reinke ve Baldwin (2001) yöneticiye güveni, çalışanın yöneticinin verdiği sözleri tutacağına, tutarlı, adil ve dürüst olacağına yönelik beklenti içerisinde olma durumu olarak tanımlamıştır. Çalışan tarafından yöneticiye güven duygusunun oluşmasında doğruluk, dürüstlük, vaatleri yerine getirme ve adil olmak gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47). Creed ve Miles (1996) yöneticilerin göstermiş olduğu inanç ve eylemlerin örgüt içindeki güven düzeyini doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkileyeceğini ifade etmiştir. Büte (2011) örgütlerde oluşmakta olan veya oluşmuş olan güvenin seviyesinin belirlenmesinde yöneticilerin çalışanlar ve örgüt gözünde güvenilirliğini sorgulamanın yeterli olacağını ileri sürmüştür. Demirel (2008) ise yöneticinin sahip olduğu kişisel özelliklerin veya karakterinin bireyleri örgüte yakınlatacağını iddia etmiştir. Bu doğrultuda örgüt içerisinde yöneticiler tarafından gerçekleştirilen faaliyetler örgütte güven ortamını oluşturabilmekte veya yok edebilmektedir. Bu nedenle birçok araştırmacı tarafından, güvenin bir süreç olarak ele alınması gerektiği vurgulanmakta ve yöneticiler tarafından bu sürecin başlatılması gerektiği ileri sürülmektedir (Eğribayrak, 2013: 17; Tüzün, 2007: 107).

Whitener vd. (1998) örgüt içerisinde çalışanların yöneticiye güven algılamalarını etkileyen faktörlere yönelik yaptıkları çalışmada beş yönetici davranışı tespit etmişler ve bu beş temel davranışı yönetsel güvenilirlik isminde bir modele dönüştürmüşlerdir. Yönetsel güvenilirlik modeline göre yöneticinin:

- Davranışında tutarlı olması
- Davranışında bütün veya dürüst olması
- Alınan kararları çalışanlarla paylaşması ve görev dağılımı yapması
- Çalışanlar ile doğru ve açık iletişim kurması
- Çalışanlara ilgi göstermesi

Bu davranışların yönetici tarafından uygulanması sonucu, çalışan tarafından yöneticiye karşı gösterilecek olan güven düzeyini pozitif yönde artıracaktır (Pars, 2017: 14; Uslu, 2013: 26-27).

Morgan ve Zeffane (2003) yöneticiye güvenin örgüt içerisinde yüksek olması çalışanların anlaşmazlık, çatışma ve kriz gibi olumsuz durumlarda bile yöneticilerinden tutarlılık, bütünlük ve ilgi göstermelerini bekleyeceklerini savunmuştur. Bu doğrultuda

örgütün ve yöneticinin belirlenen hedeflere ulaşması için çalışan ile yöneticini birbirlerinden yardım almaları gerekmektedir. Yöneticilerin bu olumsuz durumlar karşısında çalışanlarına göstermiş olduğu yardımseverlik güven düzeyinin yükselmesine olanak sağlayacaktır. Yöneticiye yönelik duyulan güvenin sağlanmasında önemli olan bir başka husus ise çalışanların yönetici tarafından açık ve doğru bir şekilde bilgilendirilmesidir. Çalışanların yapacağı işle ilgili ne yapacağının, hangi sorumluluklara sahip olduğunun, haklarının neler olduğunun ve çalışanın örgütün aldığı kararlarla ilgili bilgilendirilmesi güvenin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır (Artuksi, 2009: 37; Polat, 2013: 25-26). Güvenin oluşmasında sadece bilgi paylaşım değil, ayrıca yönetici tarafından çalışana yansıtılan samimiyet duygusu da güveni oluşturmada önemli yer tutmaktadır (Kalkan, 2015: 79). Yönetici ile çalışanlar arasındaki güven ilişkisini geliştiren bir diğer husus ise kontrol ve yetkinin sadece yöneticinin işi olmaktan çıkarılarak çalışanlar üzerinde paylaştırılmasıdır. Çünkü güven, kontrolün tamamen ortadan kalktığı anda başlamaktadır ve bunun en iyi göstergesi kararlara katılımıdır. Dolayısıyla etkili bir iletişim ile çalışanların sorumluluk almalarının ve kararlara katılmalarının sağlanması ve yetkilerinin artırılması, yüksek güven ortamına yol açacaktır (Eroğlu, 2015: 51-52).

Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde yöneticiye duyulan güven ile ilgili yapılan araştırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin, Tan ve Lim (2009) yaptıkları araştırmada örgüte duyulan güvenin, çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile duygusal bağlılık ve performans arasında aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşmışlardır (Uslu, 2013: 29-30; Sadykova, 2014: 28-29). Özetle örgütün sahip olduğu yapı, kültür ve faaliyetleri yüksek güven ortamının oluşmasına önemli derecede etki etmekte ve yöneticinin çalışan üzerindeki etkisini belirlemektedir. Özetle yöneticiye karşı duyulan güven boyutunu çalışanların algılamaları kadar, yöneticinin çalışanları ile kurduğu iletişim ve yapmış olduğu davranışlar önemli derecede etkilemektedir.

2.6.2. Meslektaşlara Güven

Örgüt içerisinde oluşan güven düzeylerinin hepsinde önemli bir konuma sahip olan çalışanlar örgütsel güvenin en önemli kaynaklarından. Çalışanların örgüte ve yöneticiye karşı olan ilişkilerinden oluşan güven düzeylerinin yanı sıra çalışanlar arasında oluşan ilişkilerden doğan güven düzeyi olan çalışma arkadaşlarına duyulan güven düzeyi örgütsel güvenin son boyutunu oluşturmaktadır. Tan ve Lim (2009: 45) ile Mayer vd. (1995: 730) çalışma arkadaşına güven boyutunu, çalışanın diğer çalışma arkadaşının kontrol edemediği davranışlarına karşı savunmasız kalma istekliliği şeklinde tanımlamıştır. Çetinel (2008) farklı

bir şekilde, bireyin çalışma arkadaşlarının yetenekli ve adil olduğuna veya etik davranışlar sergileyeceğine yönelik oluşturduğu inanç duygusu olarak tanımlamaktadır. Tokgöz (2012) ise çalışanın diğer çalışanların hareket, eylem ve kararlarına yönelik olarak harekete geçme istekliliği şeklinde tanımlarken, Kalkan (2015) ise çalışanın diğer çalışanın doğru, güvenilir, ahlaklı ve hakkaniyetli davranışlar sergileyeceğine yönelik beklenti içerisinde olma durumu olarak tanımlamıştır. Yapılan bu tanımlara göre çalışma arkadaşına güven; kişinin çalışma arkadaşının kendisinin bilmesi gereken bilgileri kendisinden saklamayacağına yönelik itimadıdır (Pars, 2017: 15; Uslu, 2013: 28).

Kısacası çalışanlar arası güven çalışan tarafından diğer çalışanlara ilişkin güven düzeyini göstermektedir (Yücel, 2006: 47). Aynı zamanda çalışma arkadaşlarına güven örgüt içerisinde çalışanları söz ve eylemlerinde adil davranmaya yönlendirmektedir (Omarov, 2009: 24).

Çalışanlar arasında oluşan güven düzeyi en az yöneticiye karşı duyulan güven düzeyi kadar işletme açısından önem taşımaktadır. Çünkü çalışanlar örgüt yapısı içerisinde beraber aynı eylem ve faaliyetleri gerçekleştirdikleri veya belirli bir görevi gerçekleştirmek için toplandıkları formal ya da informal gruplar bulunmaktadır (Özkan, 2011: 29; Topaloğlu, 2010: 45). Dahil oldukları bu grup veya gruplar içerisinde de çalışanların birbirlerine karşı duydukları güven önemli bir faktördür. Çünkü çalışanların kendilerine ve birbirlerine karşı duydukları güven çalışma şartlarını olumlu hale getirecek olan çalışma faktörlerin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Eğriboyun, 2013: 15). Oluşacak olan olumlu çalışma ortamı aynı zamanda örgüt yönetimi açısından kararların alınması ve uygulanmasın da büyük öneme sahiptir (Bakhshkandi, 2014: 15-16). Çalışma gruplarındaki oluşan güven düzeyi, yeni fikirler üretmede ve yaratıcı düşünmenin gelişmesine katkı sağladığı gibi (Polat, 2013: 26-27) duygu ve düşüncelerin paylaşılmasını, ortak davranmayı ve örgütsel öğrenmeyi sağlamaktadır (Kalıpçı, 2014: 36).

Eğriboyun (2015: 13) örgütsel güvene ortam sağlayan ve çalışanlar arası güveni etkileyen bireysel faktörlerin; ruh hali ve duygular, değerler ve tutumlar olduğunu ileri sürmektedir. Çalışanlar arasında oluşan güven düzeyine çalışanın ruh hali ve duyguları üç şekilde etki etmektedir.

1. Çalışan birey, çalışmakta olduğu diğer bireylere karşı güvenme kararı verirken bireylere yönelik edindiği bilgilerden etkilenmektedir.
2. Çalışanın içinde bulunduğu durum ve deneyim karşı tarafın kişiliği hakkındaki düşünce biçimini etkilemektedir.
3. Çalışanın karşı çalışana yönelik oluşturacağı güven düzeyi duygusal bazı

beklentiler üzerine kurulu ise, çalışan karşı tarafın bu beklentileri karşılama derecesine yönelik olarak güven duygusu geliştirmektedir.

Çalışanlar arası güvenin düzeyinin düşük olduğu örgütlerde çalışanlar arası ilişkiler, problemlerin algılanmasında hata ve çarpıtmalara yol açacak nitelikte olurken, güven düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde hata ve çarpıtmalar oluşmamakta, problemler daha etkili bir şekilde çözülmektedir. Aynı zamanda çalışanlar arası güven çalışanların birbirleri ile ilgili duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmelerini sağlamaktadır. Bu durum çalışanların birbirlerine yönelik olan sadakatlerini güçlendirmektedir (Demirel 2008: 184). Bireyler arasında oluşan güven örgüt içerisinde oluşan ilişkilere ve kişisel özelliklere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir Devam eden bölümde bu iki farklı ilişki düzeyine göre oluşan güven türlerine yer verilmiştir.

İyi dost kötü günde belli olur, sözü ile belki de bu durumu özetlemektedir. İş arkadaşlarına güven; bireyin, çalışma ortamında iş arkadaşlarının, kendisine zarar gelmeyeceğine, kendisi hakkında iyi duygular beslediğine, kendisine karşı pozitif davranışlar sergileneceğine, adaletli davranılacağına, gerekli olduğu anlarda her çeşit yardımın yapılacağına olan isteklerini kapsamaktadır (Polat, 2007: 66). Ellwardt, vd. (2012: 3) ise iş arkadaşlarına güveni, işgörenlerin birbirlerine karşı yardımsever olmaları şeklinde değil, dayanışmanın karşılıklı yapılacağı beklentisi şeklinde anlatılmaktadır.

İş arkadaşları arasında güven duygusu, bir arada çalışama ruhunu artırarak sorun çözme eşiğinin artmasına ve örgütün isteklerini daha da verimli bir şekilde sonuçlandırmasına yardımcı olmaktadır. Meslektaşına güven duyan birisi, iş arkadaşına işini yapmada son derece kabiliyetli olduğu düşüncesine sahiptir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013: 63). İş arkadaşları arasında güven, örgütle ilgili yeni ve orjinal düşüncelerin ortaya konmasını ve paylaşılmasını desteklemektedir. İş ortamında meslektaşına güvenen birey, meslektaşının, kendisine gerekli olan bilgileri saklamayacağı, kendisinden esirgemeyeceği, ikiyüzlü davranmayacağı ve kendi ile ilgili dedikodulara yer vermeyeceğine inanmaktadır (Çelik, 2016: 60).

2.6.3. Örgüte Güven

Örgüte güven, örgüt içerisinde çalışanların, ilişkileri, deneyimleri ve bağlılıkları doğrultusunda oluşan niyetler ve davranışlara ilişkin bireylerin taşıdıkları olumlu beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Uslu, 2013: 30). Sayın (2009)'a göre ise örgüte güven, örgütün davranış ve eylemlerini gerçekleştirirken çalışanlarının menfaatlerini düşüneneğine ve onlara zarar vermeyeceğine yönelik oluşan güven algılaması olarak tanımlamıştır. Eğriboyun (2013) ise örgüte güveni, örgüt çalışanlarının örgütsel ilişkiler ve davranışlardan beklenti ve inançları

olarak değerlendirmektedir. Örgüte güveni, Tan ve Lim (2009) çalışanların çalışmakta oldukları örgütün eylem ve davranışlarına karşı savunmasız kalma isteklilikleri olarak tanımlamıştır ve bu istekliliğin ancak bir örgütün resmi ve resmi olmayan iletişim kanalları vasıtasıyla eylemlerini, çalışanlarına açık ve net bir şekilde ilettiğinde oluştuğunu ileri sürmüştür. Mishra ve Morrissey (1990) örgütsel güveni çalışanın, örgütün çalışanlara verdiği desteğe ilişkin algılamaları ve yöneticinin sözünü tutacağına olan inancı olarak tanımlamaktadır.

Yapılan tanımlamalara bakıldığında örgüte güven boyutunda güven kişilerden çok örgüte odaklıdır (Durukan vd., 2010: 415). McKnight vd. (1998) çalışanların çalışmakta oldukları örgüte güven duyabilmeleri için örgütün, belirlemiş olduğu norm ve kurallarda çalışanlarına sunduğu vaatleri yani sözleri tutmasının gerekli olduğunu, Puusa ve Tolvanen (2006) ise çalışanların örgüte duydukları güvenin örgütsel destekten ve örgüt içerisindeki sunulan adaletten etkilendiğini vurgulamışlardır. Çalışan tarafından örgüte karşı duyulan güven, örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasındaki başarısını, iş tatminini ve çalışanın işine olan bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü örgüt içerisinde yaşanan belirsizliklerin ortadan kalkması ve etik dışı davranışların oluşmaması açısından güvenli bir örgüt yapısının oluşması oldukça önem taşımaktadır. Bu doğrultuda örgüt içerisindeki güven ortamı çalışanlar arasındaki ilişki düzeyinin artmasına ve örgütsel verimliliğin üst düzeylere çıkmasını sağlamaktadır. Yüksek güven seviyesine sahip örgütler, düşük güven seviyesine sahip olan örgütlere göre, yeniliklere daha çabuk uyum sağlamaktadır. Yeniliklere daha kolay uyum sağlayan örgütler pazar çevresi içerisinde diğer örgütlere göre daha başarılı ve yenilikçi olmaktadır (Huff ve Kelley, 2003: 83). Örgüt ve kurum içerisinde güven ortamının yaratılmasında; adil bir şekilde yapılan terfiler, çalışanların sergiledikleri performanslar doğrultusunda yapılan ödüllendirmeler çalışanlar tarafından örgüte yönelik güvenilir davranışların gelişmesinde ve oluşmasında büyük rol oynamaktadır. Bu gibi politikaların örgüt içerisinde uygulanması örgüt faaliyetlerini olumsuz derecede etkileyecek olan davranış ve eylemleri ortadan kaldırmaktadır (Eroğlu, 2015: 51; Kalıpçı, 2014: 35). Örgüt içerisinde bu politikaları ve faktörleri destekleyecek faaliyetlerin açık ve net bir şekilde tanımlanması; sorun çözme, bilgilendirme, eşgüdüm, piknikler, yemekler vb. biçimsel olmayan sosyal faaliyetlerin örgüt tarafından planlanıp organize edilmesi çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişimin sağlanmasına ve örgüt içerisinde bilginin ulaşılabilir olmasına zemin hazırlamaktadır (Aktuna, 2007: 64). Bu faktörler örgüt içerisinde sağlanabildiği derecede örgüte güven yüksek olacaktır (Tokgöz, 2012: 17). Örgüte güven çalışanlar açısından yöneticiye güven ile sık sık karıştırılmaktadır. Ancak çalışanlar yöneticilerine

güvendiklerinde bu güveni örgütün geneline aktarmaktadırlar (Kalıpçı, 2014: 36). Çünkü çalışanlar yöneticilerini örgütün bir temsilcisi olarak algılamaktadırlar (Büte, 2011: 176; Tan vd., 2000: 245).

2.7. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güvenin oluşturulduğu çalışma ortamlarında çalışanların daha verimli olmaları beklenmektedir. Örgütsel anlamda önemli bir yere sahip olan örgütsel güven birçok araştırmacı tarafından örgüt içerisinde, örgütsel güvenin nasıl oluşturulması gerektiği ve sürekliliğinin sağlanması için neler yapılması gerektiğine yönelik olarak birçok konuyu ele alıp incelemişlerdir (Özdemir, 2015: 49). Bu doğrultuda örgütsel güvene dair yapılan tanımlamaların ve oluşturulan kuramsal alt yapının ardından alanyazın incelendiğinde örgütsel güveni farklı boyutları ele alınması sonucu farklı örgütsel güven modellerinin olduğu görülmektedir. Farklı modellerin oluşmalarının nedeni ise; örgütsel güven tanımlamalarında ortaya çıkan farklılaşmaların araştırmacılar tarafından örgütsel güven modellerine de yansıtılması, modeller arasında benzer ve farklı yanların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Akbulut, 2017: 57; Eğriboyun, 2013: 24; Özkan, 2011: 17). Bu araştırma da Mishra güven modeli, Whitener ve arkadaşlarının yönetsel güvenirlilik modeli, Mayer, vd. örgütsel güven modeli, Schockley - Zalabak, vd. güven modeli ve Bromiley ve Cumming güven modeli(leri) dikkate alınmıştır.

2.7.1. Mishra Güven Modeli

Alanyazın incelendiğinde güvenin bireyler arasında veya örgüt yapısı içerisinde olduğu görülmektedir. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda bireyler arasında oluşan güven ile örgüt yapısı içerisinde oluşan güvenin birbirlerinden farklı kavramlar olduğuna dikkat çekilmektedirler. Çünkü kişiye yönelik duyulan güven, bireyler arası ilişkilerden doğan ve kişilik farklılıklarına bağlı olarak gelişmektedir. Örgütsel güven ise kuruma dayılı olup, örgüt yapısına bağlı olarak gelişmektedir. Bireysel güven, bireyin karşı birey ile olan beklentilerini yansıtırken örgütsel anlamda oluşan güven, bireyin örgütsel anlamda yaşanan ilişkilerden beklentilerini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda araştırmacıların geneli güven modellerinde kişisel güven ile örgütsel güveni birlikte incelemişlerdir (Eğriboyun, 2013: 25; Güleriyüz, 2017: 10). Ancak Mishra güven modelinde bu durum geçerli değildir (Haberal, 2014: 39). Mishra (1996) güveni, bireyin karşı tarafın ilgili, açık, itimat edilebilir ve yeterli olduğuna inanması sonucu savunmasız kalma istekliliği olarak tanımlamıştır. Mishra yapmış olduğu bu tanımla kişisel ve örgütsel güven kavramlarını tek çatı altında toplayarak dört boyutlu bir güven modeli inşa etmiştir. Aynı zamanda Mishra güven olgusunun tam anlamıyla

gerçekleşmesini ilgililik, yeterlilik, açıklık ve itimat edilebilirlik boyutlarına dayandırmaktadır. Bu dört boyuta yönelik açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Yeterlilik Boyutu; kişinin kişi veya örgütten beklediği standartların gerçekleştirilebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Aydın, 2017: 30; Kayısı, 2016: 46). Çünkü kişi, bireysel ya da örgütsel güven söz konusu olduğunda karşısındakinin işleri sürdürebilecek donanımına sahip olup olmadığını bilmek istemektedir (Özdemir, 2015: 50). Yeterlilik örgütsel seviyede ele alındığında ise, çalışanların gözünde örgütün ne zamana kadar varlığını sürdürebileceği, örgütün içerisinde olduğu pazarda ne kadar ve başarılı olduğu ile ölçülmektedir (Mishra, 1996: 6). Çalışanın gözünde örgüte yönelik olarak yeterlilik algısının gelişmesinde bir diğer önemli unsur ise örgüt içindeki liderin sahip olduğu yeterliliktir (Akbulut, 2017: 57). Yani yöneticilerin aldığı kararlar ve yaptığı yönlendirmelere çalışanlar tarafından itimat edilmesidir (Yüksel, 2018: 6). Yönetici tarafından alınan kararlar işletme içerisinde düzeni sağlıyor ve karışıklığı ortadan kaldırıyorsa yönetici yeterliliği örgütsel güvenin oluşması açısından olumlu seviyede demektir (Tokgöz, 2012: 24).

Açıklık Boyutu; güvenen taraf ile güven duyan taraf arasındaki iletişimin/bilginin açık ve dürüst olarak algılanmasını/edinilmesini ifade etmektedir (Mishra, 1996: 261; Ünal, 2011: 17). Açıklık örgüt içi güveni oluşturmada en önemli boyuttur. Buttler (1991) yapmış olduğu araştırma sonucunda güven oluşumunda açıklık boyutunun önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt içerisinde açıklığı oluşturmada en önemli rol yöneticilere düşmektedir (Akbulut, 2017: 58; Yılmaz, 2013: 24). Çünkü örgütsel düzeyde çalışanlar genellikle örgütte yöneticilerini verdiği sözlerini tutan, doğru ve dürüst olarak tanıdıklarında kendilerini güvende hissetmektedirler içermektedir (Kirkpatrick ve Locke, 1991: 58). Bu güven sadece açıklık ile değil yönetici tarafından çalışana gösterilen samimiyetle de ilgilidir (Aydın, 2017: 31).

İlgililik Boyutu; samimiyet ve yardımseverliğin açıklıkla birleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu boyut, örgütlerde liderlerin çalışanlarına gösterdiği ilgi ile oluşmaktadır (Akbulut, 2017: 58). Açıklık boyutu aynı zamanda, taraflardan birinin karşı tarafın haksız avantaj sağlamayacağına olan inancıdır, bir başka deyişle tarafların birbirlerine fırsatçı olmamaları konusunda inanmasıdır (Kahveci, 2015: 51). Örgütlerde de çalışanlar liderler ve yöneticilerden ilgi beklemektedir (Özdemir, 2015: 50). Ancak çalışanların kendileri için iyi olan bir durumu düşünürken, diğer çalışanlar için durumun neler doğuracağını düşünmeleri gerekmektedir (Shockley- Zalabak, 1985: 35). Çünkü menfaat ve çıkar çatışmalarının yaşandığı ortamlarda ilgililikten bahsetmek mümkün değildir (Kaplan, 2011: 61).

İtimat Edilirlik Boyutu; güvenenin güvenilenden tutarlı ve güvenilir davranış sergileyeceğine yönelik olarak beklenti içerisinde olma durumudur (Aydın, 2017: 31). Kısacası söylemlerde ve eylemlerde tutarlılık ve uygunluk güveni oluştururken; tutarsızlık ve uygunsuzluk güveni azaltmaktadır (Akbulut, 2017: 58; Kaplan, 2011: 62).

Mishra modelini oluşturan bu boyut, birbirleri ile hem ilişki hem de etkileşim içerisinde. (Taş, 2012: 39-41). Kişisel ve örgütsel anlamda oluşacak olan güven düzeylerinde hissedilmek istenilen duygu ve olgular bu modele bakıldığında benzerlik göstermektedir. Aynı zamanda bu güven modelinde güvenin oluşmasında başrol yöneticilere aittir.

2.7.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings, Mishra'nın ortaya atmış olduğu güven modelinin tersine, kişisel güven ile örgütsel güveni birbirinden ayrı tutarak incelemişlerdir (Aksoy, 2009: 75; Güteryüz, 2017: 11). Kişisel ve örgütsel güveni birbirinden ayrı olarak ele almalarının sebebi çalışanların örgüt içindeki güven algılamalarının farklılıklarını ölçmek istemeleridir. Bromiley ve Cummings bireysel güveni, kişilerin eylemlerine ve davranışlarını yansıyan güven beklentileri olarak, örgütsel güveni ise, kişilerin örgütsel ilişkilerine ve eylemlerine yansımakta olan güven beklentileri ifade etmişlerdir (Üstün, 2015: 51; Tüzün, 2007: 112). Aynı zamanda örgütsel anlamda oluşan güven düzeyinin de çalışanların edinmiş olduğu tecrübe düzeylerine göre farklılık göstereceğini belirtmişlerdir (Aksoy, 2009: 75; Yılmaz, 2013: 15).

Bromiley ve Cummings, güvenen kişinin güvenilen kişinin eylemlerinde ve söylemlerinde dürüst davranacağına ve çıkarlarını geri planda bırakacağına dair duyduğu inanç olarak tanımladığı güveni, duygusal, bilişsel ve niyetel boyutlara sahip üç boyutlu (bkz. Şekil 4) bir yapı olarak değerlendirmektedir. Bu boyutlar aynı zamanda modelin temellerini oluşturmaktadır (Kayısı, 2016: 46; Özdemir, 2015: 51).

Bilişsel boyut, bireyin eylem ve söylemleri arasındaki tutarlılığı ifade etmektedir.

Duygusal boyut, bireyin özdeşleşme ve bağlılık gibi istendik davranışlar gerçekleştirmeye yönelik davranış gerçekleştirmesidir.

Niyetsel boyut, bireyin eline fırsat geçtiğinde veya olağan bir durumla karşılaştığında bile başkalarının kazançlarından yararlanmayacağını ifade etmektedir.

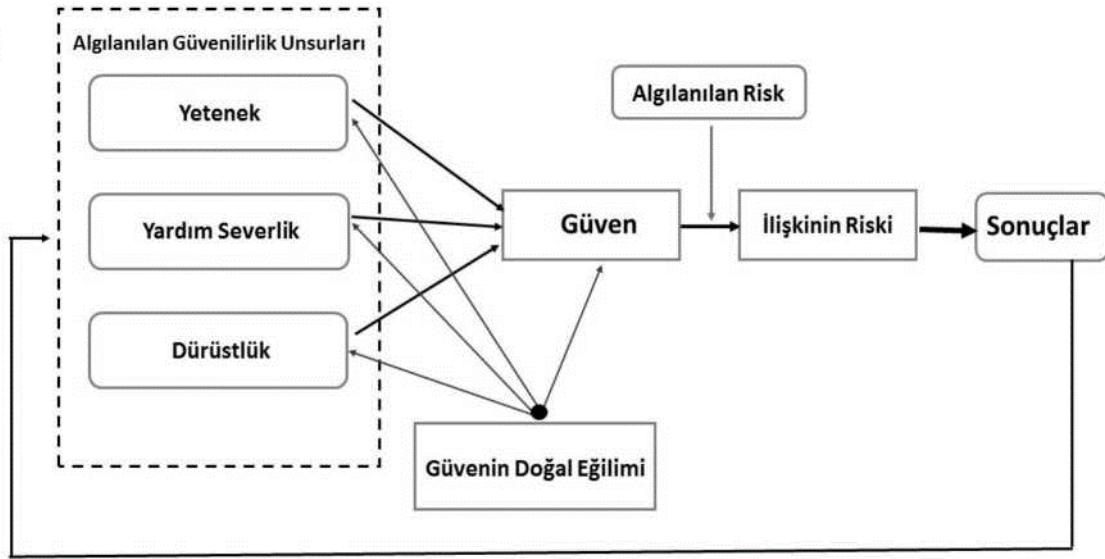
Bromiley ve Cummings bu üç boyutu kabul etmekte ve bu boyutlara yönelik olarak gerçekleştirilen davranışları “güvenilir davranış” olarak tanımlamıştır (Demirdağ, 2015: 22). Bromiley ve Cumming güvenin yukarıdaki bu üç boyut etrafında şekillenmekte olduğunu ve

bu boyutlara yönelik birey tarafından uygun davranış gösterildikçe, güvenin oluşacağını ve dolayısıyla bu boyutlardan herhangi birinin olmaması durumunda örgütsel güven algısının tam anlamıyla gelişemeyeceğini vurgulamışlardır. Bu nedenle, başta yöneticiler olmak üzere örgütle ilişkisi içerisinde olan her bireyin mevcut boyutlardan herhangi birisini olumsuz yönde etkileyecek tutum ve davranışlardan kaçınması gerekmektedir (Akbulut, 2017: 59-60).

2.7.3. Mayer, Davis ve Schoorman Örgütsel Güven Modeli

Mayer vd. (1995: 734) oluşturdukları örgütsel güven modelinde, güvenen taraf ile güvenilen tarafları birbirinden ayırmışlardır. Bu doğrultuda bu modelde Mayer vd. hem güvenen hem de güvenilen tarafın özelliklerinin güvene olan etkisini vurgulayarak risk ile güven ilişkisini incelemişlerdir (Topaloğlu, 2010: 51). Mayer vd. (1995) bu modelde güvenen tarafı sahip olduğu durum açısından; güvenilen tarafı ise, sahip olduğu güvenilirlik faktörleri açısından ele almıştır. Güvenen tarafın güvenilen tarafta olduğuna inandığı güvenilirlik faktörleri yapılan araştırmalarda farklı şekillerde ele alınsa da üzerinde en çok durulan özellikler; yetenek, yardımseverlik ve doğruluk faktörleridir. Bu faktörlerin gruplar arasında veya oluşan kişi ve ilişkilerde farklılık göstermesi ortaya çıkan güven düzeyinin de farklı olması anlamına gelmektedir (Ünal, 2011: 18). Mayer vd. (1995) tarafından oluşturulan bu modelde kabul edilen faktörler:

- Yetenek, bireyin bir konuya ilişkin sahip olduğu beceri ve yeterliliği ve bazı özel alanlardaki uzmanlıklarını ifade eden yetkinliklerdir (Tokgöz, 2010: 22).
- Yardımseverlik, güvenilen kişinin bir karşılık gözetmeksizin iki taraf arasında iyi niyetle ortaya çıkan ilişkiyi ifade etmektedir (Kahveci, 2015: 52; Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 51).
- Doğruluk, güvenen tarafından kabul edilebilir olarak görülen ilkelerle güvenilen kişinin uyumlaştırmasıdır (Aydın, 2017: 33; Eğriboyun, 2013: 27).



Şekil 2.2. Mayer vd. Örgütsel Güven Modeli

Kaynak: Mayer vd., 1995: 715

Şekil 6’de görüldüğü gibi, güvenmekte olan kişi güvenilen ve algılanılan güvenilirlik unsurlarının biri veya birkaçı üzerinden güven duymaktadır. Güven duygusu ne kadar yüksek bir seviyeye sahip olursa olsun beraberinde riski de barındırmaktadır. Çünkü risk güven modellerinin en önemli parçasıdır. Kişi tarafından oluşturulan güven ne kadar çok güvenilirlik unsurlarını barındırırsa algılanan risk de o kadar az olmaktadır. Bu akış şeması sonucunda elde edilen sonuç bireyin diğer güven ilişkilerinde kullanacağı bilgiyi ortaya çıkarmaktadır (Özler vd., 2010: 51; Tokgöz, 2012: 22-23). Mayer vd. tarafından oluşturulan güven modelinde güven, tek yönlü ele alınmakta olup taraflar arasındaki karşılıklı güven dikkate alınmamaktadır. Söz konusu modelde güven risk almaya gönüllü olmaktır ki güven davranışları ise bilfiil risk alındığını göstermektedir (Akbulut, 2017: 61; Arı ve Tosunoğlu, 2011: 89). Güven olgusunun risk almaya değer bir noktaya ulaşabilmesi için güvenin güvenen kişinin durumundan ve özelliklerinden bağımsız bir şekilde gelişmesi ve gerçekleşmesi gerekmektedir (Mayer vd., 1995:730). Güvenin risk almaya değer noktaya gelmesinde ve güvenin oluşmasına etki eden faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler devam eden bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.7.4. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Schockley-Zalabak vd., (1985) örgütsel güvenin karmaşık bir yapısı olduğunu ve pek çok değişken ile ilişkili olduğunu vurgulamakta olup bu karmaşıklığı gidermek amacıyla yaptıkları bir araştırmada bir güven modeli oluşturmuşlardır (Kayısı, 2016: 47). Schockley-Zalabak vd., (1985)’un oluşturdukları güven modeli, Mishra’nın oluşturmuş olduğu güven

modelinde tanımlanmış olan dört farklı güven boyutuna “özdeşleme” boyutu ilave edilerek beş boyuttan oluşturulmuş olan bir güven modelidir. Dolayısıyla oluşturulan bu model Mishra Güven Modeli’nin devamı niteliğindedir (Aydın, 2017: 33; Güleriyüz, 2017: 11; Kaplan, 2011: 62; Taş, 2012: 42). Zalabak vd. tarafından oluşturulan örgütsel güven modelinin ilk dört boyutunu oluşturan yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edirlilik boyutlarıdır. Bu boyutlar araştırma içerisinde yukarıda Mishra Güven Modeli boyutları altında açıklanmaktadır. Zalabak vd. (1985) tarafından bu dört boyutun üstüne eklenen ve beşinci boyu oluşturan özdeşleşme boyutu; örgüt üyelerinin, örgütsel anlamda belirlenen hedefler, değerler ve inançlar ile bütünleşip bütünleşmediğinin üzerinde durmaktadır (Akbulut, 2017: 60; Kahveci, 2015: 55). Çünkü örgüt üyesi, örgüt ile bütünleşirse yüksek düzeye sahip bir güven düzeyi oluşacaktır (Yılmaz, 2013: 16). Aynı zamanda bu modeldeki özdeşleşme kelimesi, organizasyonun üyesi olan çalışanların, bireysellik ile takım ruhu arasındaki ayrımı yapabilme kabiliyetlerini ortaya koymaktadır. Bu boyutun temel amacı çalışanların örgüt ile özdeşleşmesi amaçlanmaktadır. Örgüt ile özdeşleşmiş olan bireylerin oluşturduğu çalışma ortamında, örgütsel güveni sağlamak daha kolay hale gelmektedir (Özdemir, 2015: 59-52). Özdeşleşme boyutu, iletişim bağlı olarak gelişen ilişkilerin ve davranışların sonucunda güvenin ortaya çıktığını vurgulamaktadır (Aydın, 2017: 33-34; Eğriboyun, 2013: 26; Tokgöz, 2012: 24-25).

2.7.5. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner’in Güven Modeli

Whitener ve arkadaşları, örgütte idareciye güven oluşmasında etkili olabilecek faktörler üzerine odaklanmış ve idareci durumundakinin hareketlerinin, örgüt üyeleri ve idareciler arasında güven oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğunu düşünmektedirler (Gülhan, 2018: 78). Bu araştırmacılar örgütsel güvenin, idareci ve işgörenler arasında, iş yerindeki ilişkilerin sonucu olarak ortaya çıktığını düşünmektedirler. Bu düşünce tarzında beş çeşit güven unsuru söz konusudur. Bunlar (Çubukçu, 2010: 51):

1. *Davranışsal Tutarlılık*: “Yönetici konumundakilerin önceki hareketlerine dayanarak bir sonraki davranışlarının tahmin edilebilmesi güvenirliliği arttıracığından dolayı yönetici davranışlarının bir biri ile uyumlu olması gerekir” (Yüksel, 2009: 78).
2. *Davranışsal dürüstlük*: “Söylenenler ile yapılanlar arasındaki uyumu ifade eder” (Altunel, 2015: 76; Karımı Bakhshkandı, 2014: 43). “Dürüst davranışlar sergileyen yöneticiler, çalışanları tarafından güvenin sorgulanmasını gerektiren durumlarda olumsuz etkilerin önüne geçmiş olacaklardır” (Gülhan, 2018: 67).

3. *Kontrolün dağıtımı ve paylaşımı*: “Alınan kararlara çalışanların katılımı ve sorumluluk paylaşımı çalışanların yönetime olan güvenlerini arttıracaktır” (Dumlupınar, 2016: 22).
4. *İletişim*: “Çalışanlarla ilgili bilgilerin ve alınan kararların şeffaf ve sağlıklı biçimde muhataplara iletilmesi, güven duygusu açısından oldukça önemlidir. Benzer şekilde güven duyulan ortamlarda, iletişimin sağlıklı seyir izlediği de söylenebilir” (Sandal, 2014: 34).
5. *İlgi*: “Çalışanların taleplerine duyarlı olmak ve onlara yakın davranmak, çalışanların yönetime olan güveni ve dolayısı ile örgütsel güveni arttıracaktır” (Gülhan, 2018: 65).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Konusu ve Amacı

Araştırma iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların işgörenlerin kuruma güvenlerine etkisi üzerine yapılmıştır. Araştırmanın amacı işgörenlerin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununca güvence altına alınan ve uygulamaya konulan hakları sayesinde çalıştıkları kuruma güvenlerine etkisi ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırma Antalya ilinde bir gıda firmasında görev yapan her eğitim seviyesindeki kadın ve erkek işgörenleri kapsamaktadır. Veri elde etmek amacıyla anket uygulanmıştır. Anket literatürde daha önce yapılmış çalışmalardan da yararlanarak oluşturulmuştur (Güven, 2014). Anket soruları, daha güvenilir veriler almak için işgörenlerin kimlik ve görev alanları belli olmayacak şekilde hazırlanmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmakta birinci bölümde ankete katılan işgörenlerin demografik özelliklerine yönelik soruları oluşmaktadır. İkinci bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili evet ve hayır seçeneklerini barındıran iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterince bilgi sahibi olup olmadıklarını irdelleyen sorulara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde işgörenlerin iş yerine güven düzeylerine ölçmek amacı ile beşli likert ölçeği soruları sorularak güven düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Likert ölçeği, kesinlikle katılıyorum (1), katılıyorum (2), kararsızım (3), katılmıyorum (4), kesinlikle katılmıyorum (5) olarak düzenlenmiştir.

Anket çalışması 2020 yılı Kasım-Aralık aylarında gerçekleştirilmiştir. Evren özelliğinden dolayı bir ihtimalsiz örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi düşük maliyetlidir. Araştırma gönüllü işgörenlerin anket doldurmalarını teklif eder. Örneklem alınmasında örneklerin alındığı evreni temsil etmesi önemlidir. Bu nedenle tam sayım örneklem ile toplam 102 adet anket uygulanmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi hipotezlere bağlı olarak 3 farklı teknik kullanılarak yapılmıştır. İlk olarak demografik özelliklere ve anket maddelerine ilişkin frekans analizi gerçekleştirilmiş ve betimsel istatistikler tablolastırılmıştır. Cinsiyet değişkeninin ölçekten elde edilen puan ile korelasyonunun hesaplanması anlamında Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı; Medeni

Durum değişkeninin ölçekten elde edilen puan ile korelasyonunun hesaplanması anlamında ve Evet/Hayır formunda iki kategorili anket maddelerinin anketten elde edilen puanlar ile korelasyonlarının hesaplanması anlamında Çift Serili Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. İşgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA'dan yararlanılmıştır. Araştırma kapsamındaki analizlerde Puan değişkeni adı altında anketten elde edilen ortalama puanlar (sürekli yapı) kullanılmıştır. Bireylerin anketten elde ettikleri ortalama puanlar 1'e yaklaşıkça işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri artmakta; 5'e yaklaşıkça işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri azalmaktadır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen varyans analizinin varsayımlarından olan varyansların homojenliği ve normal dağılmayı karşılayabilmek için tek bir bağımsız değişken analize dahil edilmiştir. Çünkü birden fazla değişken analize dahil edildiğinde değişkenler arası etkileşim de analize dahil edildiğinden gözlem sayıları normallik varsayımını bozacak şekilde düşmektedir. Hangi bağımlı değişken bakımından gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için F istatistiğinden yararlanılmıştır. Gruplar arasında istatistiksel olarak manidar düzeyde fark bulunmuş, varyansların eşit olduğu belirlenmiş ve Tukey testine başvurulmuştur. Varyansların eşit olup olmadığına da Levene istatistiğine bakılarak karar verilmiştir (Kalaycı, 2006; Büyüköztürk, 2015).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Çalışmada Kullanılan Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında kullanılan demografik değişkenlere ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine ilişkin istatistikler Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 4.1 incelendiğinde, kadın sayısının (27) örneklemin %26’sını; erkek sayısının (75) ise örneklemin yaklaşık olarak %74’ünü oluşturduğu; kayıp verinin ise olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	27	26.471
Erkek	75	73.529
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

Yaş değişkenine ilişkin istatistikler Tablo 4.2’de verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, 18-30 yaş aralığındaki birey sayısının (35) örneklemin %34’ünü; 31-40 yaş aralığındaki birey sayısının (47) örneklemin %46’sını; 41 ve üzeri yaş aralığındaki birey sayısının (20) ise örneklemin %20’sini oluşturduğu görülmektedir. Kayıp verinin yoktur.

Tablo 4.2. Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde
18-30	35	34.314
31-40	47	46.078
41 ve üzeri	20	19.608
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

Hizmet yılı değişkenine ilişkin istatistikler Tablo 4.3’de verilmiştir. Hizmet yılı 1 yıldan az olan birey sayısının (24) örneklemin %23’ünü, hizmet yılı 1-4 yıl aralığında olan birey sayısı (31) örneklemin %30’unu; hizmet yılı 5-10 yıl aralığında olan birey sayısı (24) örneklemin %24’ünü, hizmet yılı 10 yıldan fazla olan birey sayısı (23) ise örneklemin %22’sini oluşturmaktadır.. Kayıp verinin ise olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.3. Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu

Hizmet_Yılı	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	24	23.529
1-4 yıl	31	30.392
5-10 yıl	24	23.529
10 yıldan fazla	23	22.549
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

Medeni durum değişkenine ilişkin istatistikler Tablo 4.4’da yer almaktadır. Tablo 4.4 incelendiğinde, evli birey sayısının (63) örneklemin %62’sini, bekar olan birey sayısının (39) örneklemin %38’ini oluşturduğu görülmektedir. Kayıp verinin ise olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.4. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu

Medeni_Durum	Frekans	Yüzde
Evli	63	61.765
Bekar	39	38.235
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

Eğitim durumu değişkenine ilişkin istatistikler Tablo 4.5’de verilmiştir. İlköğretim mezunu olan birey sayısı (32) örneklemin %31’ini, ortaöğretim mezunu olan birey sayısı (27) örneklemin %26’sını; ön lisans mezunu olan birey sayısı (21) örneklemin %21’sini; lisans ve üstü mezunu olan birey sayısı (22) ise örneklemin %22’dir. Kayıp veri yoktur.

Tablo 4.5. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans Tablosu

Eğitim_Durumu	Frekans	Yüzde
İlköğretim	32	31.373
Ortaöğretim	27	26.471
Ön Lisans	21	20.588
Lisans ve üstü	22	21.569
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

4.2. Çalışmada Kullanılan 2 Kategorili Anket Sorularına İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında kullanılan 2 kategorili değişkenlere ilişkin frekans analizi tabloları aşağıda verilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.6’de verilmiştir. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?” maddesine evet cevabını veren birey sayısının (100) örneklemin %98’ini, hayır cevabını veren birey sayısının (2) ise örneklemin %2’sini; oluşturduğu göze çarpmaktadır. Bu dağılım, örneklemi oluşturan bireylerin neredeyse tamamının iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgisinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.6. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	100	98.039
Hayır	2	1.961
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.7’de yer almaktadır. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” maddesine evet cevabını veren birey sayısının (100) örneklemin %98’ini, hayır cevabını veren birey sayısının (2) ise örneklemin %2’sini; oluşturduğu göze çarpmaktadır. . Bu dağılım, örneklemi oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldığı şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.7. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	100	98.039
Hayır	2	1.961
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimini yeterli buluyor musunuz?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.8’de yer almaktadır. “Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimini yeterli buluyor musunuz?” maddesine evet cevabını veren birey sayısının (85) örneklemin %83’ünü,

hayır cevabını veren birey sayısının (17) ise örneklemin %17'sini oluşturduğu göze çarpmaktadır. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimini yeterli bulduğu şeklinde yorumlanabilir. Kayıp veri yoktur.

Tablo 4.8. “Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	85	83.333
Hayır	17	16.667
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.9’de yer almaktadır. “Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?” maddesine evet cevabını veren birey sayısının (79) örneklemin %77’sini, hayır cevabını veren birey sayısının (23) ise örneklemin %23’ünü oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun çalıştığı iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda sahip olduğu hakların neler olduğunu farkında olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kayıp veri yoktur.

Tablo 4.9. “Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	79	77.451
Hayır	23	22.549
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.10’de verilmiştir. “Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?” maddesine evet cevabını veren birey sayısının (86) örneklemin %84’ünü, hayır cevabını veren birey sayısının (16) ise örneklemin %16’sını oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun meslekleri kapsamında yaşanan iş kazalarının ve meslek

hastalıklarının neler olduğunu bildiği şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.10. “Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	86	84.314
Hayır	16	15.686
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?” maddesine ilişkin istatistikler Tablo 4.11 yer almaktadır. “Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?” sorusuna evet cevabını veren birey sayısı (98) örneklemin %96’sını, hayır cevabını veren birey sayısı (4) ise örneklemin %4’ünü oluşturduğu görülmektedir. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğini düşündüğü şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.11. “Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	98	96.078
Hayır	4	3.922
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.12’de yer almaktadır. “İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna evet cevabını veren birey sayısı (95) örneklemin %93’ünü, hayır cevabını veren birey sayısı (7) ise örneklemin %7’sidir. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bildiğini düşündüğü şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.12. “İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	95	93.137
Hayır	7	6.863
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

, “Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.13’te yer almaktadır. “Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?” maddesine evet cevabını veren birey sayısı (83) örneklemin %81’ini, hayır cevabını veren birey sayısı (19) ise örneklemin %19’unu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun yaptıkları iş kapsamındaki iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğunu bildiği şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.13. “Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	83	81.373
Hayır	19	18.627
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?” sorusuna ilişkin istatistikler Tablo 4.14’da verilmiştir. “Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?” maddesine evet cevabını veren birey sayısının (86) örneklemin %84’ünü, hayır cevabını veren birey sayısının (16) ise örneklemin %16’sını oluşturduğu görülmektedir. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde kendilerinin de görüşlerinin ve katkılarının alındığı şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.14. “Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	86	84.314
Hayır	16	15.686
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?” ilişkin istatistikler Tablo 4.15’de verilmiştir. “İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?” sorusuna evet cevabını veren birey sayısının (87) örneklemin %85’ini, hayır cevabını veren birey sayısının (15) ise örneklemin %15’ini oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun iş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlükleri konusunda yeterli bilgisinin olduğunu düşündüğü şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin ise olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.15. “İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?” Maddesine İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	87	85.294
Hayır	15	14.706
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

“Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” maddesine ilişkin istatistikler Tablo 4.16’de verilmiştir. “Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” maddesine evet cevabını veren birey sayısı (75) örneklemin %74’ünü, hayır cevabını veren birey sayısı (27) ise örneklemin %26’sını oluşturmaktadır. Bu dağılım, örneklemini oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğunun güncellenen yönetmelikler konusunda yeterli derecede bilgilendirildiği şeklinde yorumlanabilir. Kayıp verinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.16. “Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde
Evet	75	73.529
Hayır	27	26.471
Kayıp	0	0.000
Toplam	102	100.000

4.3. İki Kategorili Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Çalışma kapsamında kullanılan kategorik (2 kategorili) yapıdaki anket soruları için betimleyici istatistikler elde edilmiştir. Sonuçlar Tablo 4.17’de verilmiştir. Katılımcıların “İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı? İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı? Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz? Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz? Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz? Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz? İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz? Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz? Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu? İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı? Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” sorularına verdikleri cevapların ortalamalarının genel anlamda görece olarak 1’e (Evet cevabına) yakın olduğu görülmektedir. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi oldukları, işverenin çalışanlarını bu hususlarla ilgili bilgilendirdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.17 İki Kategorili Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	Ort.	Standart hata	Standart sapma	Min.	Maks.
İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?	102	1.020	0.014	0.139	1.000	2.000
İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?	102	1.020	0.014	0.139	1.000	2.000
Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz?	102	1.167	0.037	0.375	1.000	2.000
Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?	102	1.225	0.042	0.420	1.000	2.000
Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?	102	1.157	0.036	0.365	1.000	2.000
Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?	102	1.039	0.019	0.195	1.000	2.000
İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?	102	1.069	0.025	0.254	1.000	2.000
Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?	102	1.186	0.039	0.391	1.000	2.000
Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?	102	1.157	0.036	0.365	1.000	2.000
İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?	102	1.147	0.035	0.356	1.000	2.000
Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?	102	1.265	0.044	0.443	1.000	2.000

4.4. Sürekli Yapıdaki Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler

İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyi, algı ve şirket yaklaşımı konularındaki görüşleri seçenekler verilerek 5’li Likert ölçeğine göre tespit edilmiştir. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorulara verdikleri cevapların tümünün ortalaması 2.0’ın altındadır. Genel anlamda soruların çoğunluğunun cevapları ortalaması görece olarak

1'e (Kesinlikle katılıyorum) yakındır. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli derecede bir şikâyetlerinin olmadığı, kuruma güvenlerinin yüksek olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli olduklarını ifade etmektedir. Bulgular Tablo 4.18 de verilmiştir.

Alt Problem 1

Bir sürekli değişkenle iki kategorili bir doğal süreksiz değişken arasındaki korelasyon belirlenirken Pearson Korelasyon Katsayısının bir uzantısı olan Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı kullanılmaktadır (Sheskin, 2011; Eser, Aksu ve Güzeller, 2019). Araştırma kapsamında Cinsiyet değişkeni doğal iki kategorili değişken, anketten elde edilen puan ise sürekli bir değişkendir. Dolayısıyla ilgili iki değişkene ilişkin korelasyon belirlenirken Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Korelasyon analizinden önce değişken türleri ve normallik varsayımı incelenmiş, analizin gerçekleştirilmesine ilişkin varsayımların sağlandığı gözlemlenmiştir. Aşağıda, analize ilişkin kurulan hipotezler yer almaktadır:

H_0 : Cinsiyet ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H_1 : Cinsiyet ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

Cinsiyet ve ölçekten elde edilen puan değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.19'de verilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır ($r=0.081$; $p=0.42>0.05$). H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum, işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri ile cinsiyetleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı, işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin kadın veya erkek olma durumuna göre değişiklik göstermediği anlamına gelmektedir.

Tablo 4.18 Sürekli Yapıdaki Anket Sorularına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	Ort.	Standart hata	Standart sapma	Min.	Maks.
Bireysel anlamda şirketimizde iş güvenliği ve işgören sağlığı bilinçlenmesi en üst seviyededir.	102	1.863	0.079	0.797	1.000	5.000
Ben ve arkadaşlarım çevremizdekilere çalışmalarını için şirketimizi iş güvenliği ve işgören sağlığı hizmetlerinin kalitesi nedeniyle tavsiye ederiz.	102	1.794	0.077	0.775	1.000	4.000
Şirketimiz, bizlerin güvenliği ve sağlığı için sürekli ve kararlı bir şekilde uygulamalı eğitim ve konferanslar düzenler.	102	2.137	0.109	1.099	1.000	5.000
Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı kurallarının uygulanması konusunda taviz vermez.	102	1.853	0.069	0.695	1.000	4.000
Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda hassas davranan ve kuralları tam uygulayan arkadaşları ödüllendirir.	102	2.549	0.127	1.279	1.000	5.000
Şirketimiz çalışanları, iş güvenliğine aykırı davranış ve tutumlarda bulunanlara karşı işten çıkarma ve diğer disiplin cezaları gibi yaptırımlar uygulanacağı bilincindedir.	102	2.118	0.095	0.957	1.000	5.000
Şirket çalışanları, riskli davranışlarda bulunmaktan kaçınır.	102	1.931	0.064	0.649	1.000	4.000
Herhangi bir kaza anında üstlerimiz ilk yardım uygulamasında ve diğer hizmetlerde (tam teşekküllü hastaneye götürme gibi) üstüne düşeni yapar.	102	1.627	0.065	0.659	1.000	4.000
Üstlerimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusundaki fikirlerimizi önemser.	102	1.980	0.082	0.832	1.000	4.000
İş sağlığı ve güvenliği konusunda stratejik planlama ve uygulamalarda bize danışılır.	102	2.225	0.104	1.052	1.000	5.000
İşe yeni başlayan genç ve tecrübesiz işgörenler, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda uzman bir ustabaşı veya işgörenin yanında işe başlayıp gereken eğitimi alır.	102	1.676	0.064	0.647	1.000	4.000
Şirketimiz, güvenliğimiz ve sağlığımız konusunda masraftan kaçınmaz.	102	1.784	0.073	0.740	1.000	4.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda işgörenler arasında güçlü bir iletişim ve bilgi alışverişi vardır.	102	2.069	0.089	0.904	1.000	5.000
İşimizde iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda bencil davranış yerine işbirliği hâkimdir.	102	1.980	0.087	0.879	1.000	5.000
Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda iyi bir imaja sahiptir.	102	1.794	0.078	0.788	1.000	5.000

Tablo 4.18 Devamı.

	N	Ort.	Standart hata	Standart sapma	Min.	Maks.
İşinde ölüm korkusu ve sağlığını kaybetme endişesi duymadan çok rahat çalışıyoruz.	102	1.824	0.079	0.801	1.000	5.000
İşinde sözlü olarak sürekli bir şekilde iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda gerekli uyarılar yapılır ve dikkat edilmesi yönündeki yazılı talimatlar görebileceğimiz şekilde asılır.	102	1.735	0.071	0.717	1.000	4.000
İşinde kasıtlı ve riskli hareketlere tolerans tanınmaz.	102	1.873	0.075	0.753	1.000	4.000
İşimizde işgörenlerin aktif olarak katıldığı iş sağlığı ve güvenliği üzerine toplantılar yapılmakta olup herkes fikrini rahat ve açıkça beyan etme hakkına sahiptir.	102	2.049	0.097	0.979	1.000	5.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda problem şirketimizde kolayca çözülür.	102	1.892	0.077	0.782	1.000	5.000
İşe başlamadan önce iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda üstlerimiz tarafından gerekli uyarılar yapılır.	102	1.745	0.068	0.685	1.000	4.000
Personelin iş güvenliği ve işgören sağlığı konusundaki sorunlarının çözümü için işveren, üst yöneticiler ve bütün işgörenleri kapsayan toplantılar düzenlenir.	102	1.941	0.089	0.899	1.000	5.000
Şirketimizdeki bütün çalışanlar tehlike anında nasıl davranacağını ve tehlikeyi nasıl kontrol altına alacağını bilir.	102	1.922	0.075	0.754	1.000	5.000
Şirketimizde her zaman risk değerlendirmesi yapılır ve buna göre politikalar belirlenir.	102	1.941	0.075	0.755	1.000	4.000
İşle ilgili mesleki hastalık belirtileri görüldüğü zaman ben ve arkadaşlarım hangi prosedürlere göre hareket edeceğimizi biliyoruz	102	1.990	0.088	0.884	1.000	5.000
Çalışanlar, iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılır.	102	2.020	0.087	0.879	1.000	5.000
Şirketimiz çeşitli sosyal aktiviteler düzenleyerek iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik iletişim ve işbirliğine vurgu yapar.	102	2.108	0.102	1.033	1.000	5.000
Üstlerimizle iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili her zaman görüşebiliriz.	102	1.755	0.077	0.776	1.000	4.000
Deneyimli çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda veya buna yönelik gelişim ve değişim faaliyetlerinde şirkette aktif rol oynar.	102	1.882	0.086	0.871	1.000	5.000
İşimizde "ben" duygusundan ziyade "biz" duygusu hâkimdir.	102	2.010	0.095	0.960	1.000	5.000

Tablo 4.18 Devamı.

	N	Ort.	Standart hata	Standart sapma	Min.	Maks.
Şirketimizde iş güvenliği ve işgören sağlığına aykırı hareket eden birini uyarırım ve üstlerime bildiririm.	102	1.775	0.065	0.659	1.000	4.000
Üstlerim beni uyarırsa dahi herhangi bir tehlike söz konusu olduğunda veya riskli bir iş veya faaliyette gerekli tedbirleri alırım.	102	1.686	0.061	0.613	1.000	4.000
Riskli ve tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınırım.	102	1.627	0.056	0.561	1.000	3.000
Tehlike anında kendi hayatımı hiçe sayıp arkadaşlarımı kurtarmaya çalışırım.	102	2.029	0.092	0.928	1.000	5.000
Verilen eğitim ve konferanslar haricinde iş güvenliği ve işgören sağlığı hakkında kendimi yetiştiririm.	102	1.765	0.063	0.632	1.000	3.000
Yapılan toplantı ve aktivitelere her zaman aktif olarak katılırım.	102	1.882	0.086	0.871	1.000	5.000
Yapacağım iş ve faaliyetlerde kendimden çok diğer işgörenlerin güvenliğini ve sağlığını düşünürüm.	102	1.971	0.097	0.980	1.000	5.000
İstediklerim yerine getirilmediği zaman fazla kafaya takmam işime devam ederim.	102	2.108	0.101	1.024	1.000	5.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman üstlerime danışırım.	102	1.725	0.074	0.747	1.000	5.000
Arkadaşlarımı yaptıkları tehlikeli hareket ve faaliyetlerde uyarırım ama üst makamlara şikâyet etmem.	102	2.225	0.111	1.125	1.000	5.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda zorunluluk olsa da olmasa da her türlü faaliyet ve toplantılara can-ı gönülden katılırım.	102	1.804	0.070	0.704	1.000	4.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda çatışma çıktığı zaman çözümlenmesine yardımcı olurum.	102	1.716	0.066	0.666	1.000	4.000
Herhangi bir tehlike anında ne yapacağımı, hangi prosedürleri uygulayacağımı bilirim.	102	1.814	0.081	0.817	1.000	5.000
İşe başlamadan önce uyarılısam da uyarılmasam da gereken teçhizatı ve gereçleri kontrol ederek işe başlarım.	102	1.627	0.064	0.644	1.000	4.000
Çalışırken karşılaşılan olumsuz durumlar için ne küserim ne de kimseye karşı tavır alırım.	102	1.882	0.082	0.824	1.000	5.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	102	2.363	0.118	1.192	1.000	5.000

Tablo 4.18 Devamı.

	N	Ort.	Standart hata	Standart sapma	Min.	Maks.
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda anlaşmaya çalışırım çözülmezse çözülmek üzere üstlerime havale ederim.	102	1.794	0.069	0.694	1.000	4.000
Yaptığımız işin tehlikeli işler sınıfında olduğu bilinci ile iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda gerekli tedbirleri alır ve hazırlıklarımı yaparım.	102	1.755	0.073	0.737	1.000	5.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları büyütme yerine çözümden yanayım.	102	1.676	0.058	0.583	1.000	3.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan veya yapılacak olan değişimlere destek olurum.	102	1.686	0.057	0.580	1.000	3.000
Yaptığım veya yapacağım iş ve faaliyetlerden önce diğer işgörenleri faaliyetimden olumsuz etkilenmemeleri veya buna bağlı tehlikeye maruz kalmamaları için her zaman bilgilendiririm.	102	1.765	0.054	0.548	1.000	3.000
Arkadaşlarım çok tehlikeli ve riskli iş yapıyorlarsa tecrübeme dayanarak onlara yardım ederim.	102	1.824	0.069	0.695	1.000	4.000
Yeni veya tecrübesiz bir işgörene hem yol gösterir hem de yardımcı olurum.	102	1.647	0.060	0.608	1.000	3.000
Kişisel koruyucu alet ve teçhizatını unutmuş veya kaybetmiş birine derhal yardımcı olurum.	102	1.657	0.062	0.621	1.000	3.000
Şahsi kanaat ve hislerimden ziyade iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili genel geçerli kurallara uyarım.	102	1.618	0.059	0.598	1.000	3.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörenler tarafından yapılan ikazları ve yol gösterici faaliyetleri önemserim.	102	1.588	0.064	0.650	1.000	4.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörene sorun yaşatmaktansa uzlaşmacı bir tutum içerisinde problem çözme konusunda yardımcı olurum.	102	1.657	0.062	0.621	1.000	4.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman pozitif olmaya çalışırım.	102	1.618	0.067	0.676	1.000	4.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili faaliyetler, eğitim ve seminerlere kendi isteğimle katılırım.	102	1.745	0.072	0.727	1.000	5.000
İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan yazılı ve sözlü ikazları ciddiye alır, duyuru panosundaki yazıları düzenli takip eder, iş güvenliği ve işgören sağlığı kurul kararlarını her zaman okur gerekirse yanımda bulundururum.	102	1.716	0.077	0.776	1.000	5.000

Tablo 4.19 Cinsiyet ve Ölçekten Elde Edilen Puana İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Puan
Cinsiyet	Çift Serili Korelasyon Katsayısı	0.081
	p-değeri	0.420

Alt Problem 2

Bir sürekli değişkenle iki kategorili yapay bir süreksiz değişken arasındaki korelasyon belirlenirken Çift Serili Korelasyon Katsayısı kullanılmaktadır (Sheskin, 2011; Eser vd., 2019). Araştırma kapsamında Medeni Durum değişkeni yapay iki kategorili değişken, anketten elde edilen puan ise sürekli bir değişkendir. Dolayısıyla ilgili iki değişkene ilişkin korelasyon belirlenirken Çift Serili Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Korelasyon analizinden önce değişken türleri ve normallik varsayımı incelenmiş, analizin gerçekleştirilmesine ilişkin varsayımların sağlandığı gözlemlenmiştir. Analize ilişkin kurulan hipotezler:

H_0 : Medeni Durum ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H_1 : Medeni Durum ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

Medeni Durum ve ölçekten elde edilen puan değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir. değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r=-0.120$; $p=0.228>0.05$). Bu durum, işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri ile bekar ve evli olma durumları arasında herhangi bir ilişki olmadığı, işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin medeni durumlarına göre değişiklik göstermediği anlamına gelmektedir.

Tablo 4.20 Medeni Durum ve Ölçekten Elde Edilen Puana İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Puan
Medeni durum	Çift Serili Korelasyon Katsayısı	-0.120
	p-değeri	0.228

Alt Problem 3

Sürekli bir değişkenin ikiden fazla kategoriye sahip kategorik bir değişkende istatistiksel olarak anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı Varyans Analizi (ANOVA) yöntemi ile analiz edilmiştir (Eser vd., 2019). Araştırma kapsamında, işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak manidar

düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA'dan yararlanılmıştır. Analize dönük hipotezler:

H_0 : İşgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

H_1 : İşgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

ANOVA'ya testi sonuçları Tablo 4.21'de verilmiştir. "p" değeri istatistiksel olarak manidar bulunması ($p < 0.05$) durumunda farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma (post-hoc) testlerine başvurulur. Bu değer, bağımlı değişken göz önünde bulundurulduğunda bağımsız değişkeni meydana getiren en az iki grup arasında istatistiksel olarak manidar düzeyde bir farklılık olduğuna işaret etmektedir ve fakat hangi gruplar arasında fark olduğu konusunda bilgi vermemektedir. Çok sayıda ikili karşılaştırma testi bulunmaktadır. Hangi ikili karşılaştırma testinin kullanılacağını belirlemek amacıyla varyansların homojenliği varsayımı test edilmelidir. Varyansların homojen olup olmamasına göre kullanılacak olan teknik değişiklik göstermektedir. p değeri istatistiksel olarak manidardır ($F=3.883$; $p=0.011 < 0.05$). H_0 kabul edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin eğitim durumuna 0.05 düzeyinde göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı anlamına gelmektedir. ANOVA tablosunda yer alan "p" değerinin manidar olması sonucunda varyansların homojenliği varsayımı test edilmelidir.

Tablo 4.21 ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Toplamı	sd	Karesi	F	p
Eğitim Durumu	2.567	3	0.856	3.883	0.011**
Artıklar	21.593	98	0.220		

Levene istatistiğinin varyansların homojen olduğuna işaret ettiği görülmektedir ($F=0.376$; $p=0.771 > 0.05$). Varyansların homojen olması durumunda hangi gruplar arasında istatistiksel olarak manidar düzeyde bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla en çok başvuru alan teknik Tukey testidir. Tukey testine ilişkin ikili karşılaştırma sonuçları Tablo 4.22'de verilmiştir.

İşgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin yalnızca ilköğretim ve lisans kategorilerinin farkı anlamında 0.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı anlaşılmaktadır ($t=-3.207$; $p=0.01 < 0.05$). Ortalama farkına ilişkin değerlerin eksi olması (-0.423), eğitim durumu lisans olan işgörenlerin İSG uygulamaları

kapsamında kuruma güven düzeyleri eğitim durumu ilköğretim düzeyinde olan işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinden daha düşüktür.

Tablo 4.22. İkili Karşılaştırma Testi Sonuçları

Grup	Ortalama Fark	Standart Hata	t	p _{tukey}
1 2 (1-2)	-0.211	0.123	-1.719	0.319
3 (1-3)	-0.423	0.132	-3.207	0.010**
4 (1-4)	-0.307	0.130	-2.359	0.092
2 3 (2-3)	-0.212	0.137	-1.551	0.411
4 (2-4)	-0.096	0.135	-0.711	0.893
3 4 (3-4)	0.116	0.143	0.810	0.849

**p<0.05; 1(İlköğretim); 2(Ortaöğretim); 3(Lisans), 4(Lisansüstü)

Alt Problem 4

Bir sürekli değişkenle iki kategorili yapay bir süreksiz değişken arasındaki korelasyon belirlenirken Çift Serili Korelasyon Katsayısı kullanılmaktadır (Sheskin, 2011; Eser, Aksu ve Güzeller, 2019). Araştırma kapsamında ankette yer alan ve Evet-Hayır formunda iki kategorili olan sorular yapay iki kategorili değişken, anketten elde edilen puan ise sürekli bir değişkendir. Dolayısıyla ilgili iki kategorili yapay değişkenlere ve sürekli değişkene ilişkin korelasyon belirlenirken Çift Serili Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Korelasyon analizinden önce değişken türleri ve normallik varsayımı incelenmiş, analizin gerçekleştirilmesine ilişkin varsayımların sağlandığı gözlemlenmiştir. Analize ilişkin kurulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgisinin olma/olmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgisinin olma/olmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alma/almama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alma/almama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli bulup/bulmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli bulup/bulmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin çalıştığı iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğu haklarının neler olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin çalıştığı iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğu haklarının neler olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin mesleğinde yaşadığı iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin mesleğinde yaşadığı iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterme/göstermeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterme/göstermeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: H₀: İşgörenin işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin yaptığı işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin yaptığı işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğunu bilme/bilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizinde görüşleriniz ve katkılarınız sağlıyor mu?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin aldığı İSG eğitimlerinde görüşlerinin alınma/alınmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H1: İşgörenin aldığı İSG eğitimlerinde görüşlerinin alınma/alınmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin iş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilgisinin olma/olmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin iş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilgisinin olma/olmama durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

“Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” sorusuna ve ölçekten elde edilen puana ilişkin korelasyon hipotezi

H₀: İşgörenin güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendirilip/bilgilendirilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenin güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendirilip/bilgilendirilmeme durumu ve işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

Sonuçlar

Sürekli değişken olan ölçekten elde edilen puanın kategorik değişkenler sorular ile korelasyon katsayılarının hepsinin pozitif ve düşük düzeyde istatistiksel olarak manidar olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı anlamında 0.29-0.45 aralığı “Düşük düzey” olarak nitelendirilmektedir (Büyüköztürk, 2015). Bir soru hariç, ilgili bütün hipotezler için H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum, İşgörenlerin ilgili maddelere “Hayır” cevabını verme eğilimi arttıkça işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin düşük düzeyde de olsa arttığı anlamına gelmektedir (Tablo 4.23).

Sürekli değişken olan ölçekten elde edilen puanın “Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?” sorusu ile verdiği korelasyonun ($r=0.44$) ise pozitif ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Korelasyon katsayısı anlamında 0.50-0.69 aralığı “Orta düzey” olarak nitelendirilmektedir (Büyüköztürk, 2015) (Tablo 4.23).

Sonuç olarak, ilgili bütün hipotezler için H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum, İşgörenlerin ilgili maddelere “Hayır” cevabını verme eğilimi arttıkça işgörenlerin İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeylerinin arttığı anlamına gelmektedir.

Tablo 4.23. Ölçekten Elde Edilen Puanın Verdiği Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

	Çift Serili Korelasyon Katsayısı
İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?	0.320**
İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?	0.320**
Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz?	0.347**
Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?	0.456**
Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?	0.364**
Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?	0.322***
İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?	0.328***
Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?	0.384***
Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?	0.550***
İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?	0.329***
Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?	0.405***

** p<0.05, ***p<0.10

SONUÇ

Yapılan çalışma 27 kadın, 75 erkek olmak üzere toplam 102 katılımcı ile gerçekleştirilmiş. Bu katılımcılardan 35'i 18-30 yaş, 47'si 31-40 yaş, 20'si ise 41 yaşın üzerindedir. Katılımcılar eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde ilköğretim mezunu olan katılımcı sayısı 32, ortaöğretim mezunu olan katılımcı sayısı 27, ön lisans mezunu olan katılımcı sayısı 21, lisans ve üstü mezunu olan katılımcı sayısı 22'dir. Bununla beraber katılımcılardan 63'ü evli, 39'u bekârdır.

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim alıp almadıkları ve konu ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. Bu iki ifade için verilen cevaplar değerlendirildiğinde katılımcılardan 100 kişi eğitim aldığını 2 kişi ise almadığını ifade etmiştir. Katılımcıların tamamına yakını iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibidir ve eğitim almıştır. Bunun yanı sıra katılımcılara alınan eğitimi yeterli görüp görmediklerine ilişkin yöneltilen soruya yine çoğunluğu oluşturan 85 katılımcı aldıkları eğitimin yeterli olduğu görüşündedir. Langford vd. (2011) yaptığı çalışmada çalışmamızla paralel sonuçlara ulaşmıştır. Araştırmacı yaptığı çalışma sonucunda katılımcıların büyük kısmının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerini tamamladığını ifade etmiştir. Flin (2007) ise yaptığı çalışmada katılımcılara işlerinin risklerine ilişkin farkındalıklarını ölçmeyi amaçlamış ve araştırmasında işlerinin risklerine ilişkin verilen bilgilerin ne ölçüde yeterli olduğunu değerlendirmiştir. Katılımcıların %76'sı kendilerine verilen eğitim ve işin riskine ilişkin bilgilerin yeterli olduğunu düşünmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara işyerlerinde yaşanacak kaza ya da meslek hastalıklarının neler olduğu ve böyle bir durum karşısında sahip oldukları haklar konusunda bilgi sahibi olup olmadıkları sorulduğunda katılımcılardan 79'u iş yerlerinde yaşanabilecek kaza ve meslek hastalıkları konusunda bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Yine çoğunluğu oluşturan 86 katılımcının olası hastalıklar ve iş kazası geçirme durumunda haklarının neler olduğu konusunda bilgi sahibidir. Literatür incelendiğinde çalışmamızda bulunan sonuçlarla aynı doğrultuda sonuçların olduğu görülmüştür. Jacob ve Rengaraj (2015) tarafından yapılan çalışmada çalışanların iş yerinde herhangi bir kaza geçirdiklerinde haklarını ve genel işleyişi bildiklerini ifade etmiştir. Law vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışmamızdan farklı olarak çalışanların çoğunluğunun iş kazası durumunda haklarını yeterli düzeyde bilmedikleri ifade edilmiştir. Lin ve Millis (2001) tarafından yapılan çalışmada ise, katılımcıların yaptıkları işin niteliği itibarıyla içinde bulundukları riskler konusunda

farkındalığı değerlendirilmiş ve katılımcıların çoğunluğunun işinin risklerini bildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz sorusuna 98 katılımcı evet 4 katılımcı hayır cevabını vermiştir. İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz sorusuna da 95 katılımcı evet 7 katılımcı hayır cevabını vermiştir. Literatürdeki araştırmalar değerlendirildiğinde araştırmamızla benzer sonuçlara rastlanmıştır. Mearns vd. (2003) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine uyum sağladıkları, çalışırken koruyucu ekipmanları kullandıkları, uyarılara uydukları gözlemlenmiştir. Neal ve Griffin (2002) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını bilmelerine rağmen, işverenin görev ve sorumluluklarını büyük ölçüde bilmedikleri gözlemlenmiştir.

Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz sorusuna da aynı şekilde çoğunluk evet cevabı vermiştir. İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı sorusuna ilişkin istatistikler verilmiştir. Katılımcılara iş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı sorusu yöneltildiğinde yine 87 kişi evet cevabı vermiştir.

Katılımcılara güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz sorusuna da katılımcılardan 75 kişi evet 27 kişi hayır cevabını vermiştir. “İş sağlığı ve güvenliği hakkında bilginiz var mı?”, “İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?”, “Aldığınız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yeterli buluyor musunuz?”, “Çalıştığınız iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı veya kaza durumunda, sahip olduğunuz haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?”, “Mesleğinizde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyor musunuz?”, “Çalışan olarak iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğinizden emin misiniz?” sorularına verilen cevapların genel ortalaması değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunluğunun evet yanıtını verdiği gözlemlenmiştir.

“İşveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinin neler olduğunu biliyor musunuz?”, “Yaptığınız işin iş güvenliği kanununda hangi risk grubunda olduğu biliyor musunuz?”, “Aldığınız İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde sizin de görüşleriniz ve katkılarınız sağlanıyor mu?”, “İş gören olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunda yeterli bilginiz var mı?”, “Güncellenen yönetmelikler hakkında yeterli derecede bilgilendiriliyor musunuz?” sorularına katılımcıların çoğunluğu evet yanıtını vermiştir.

“Bireysel anlamda şirketimizde iş güvenliği ve işgören sağlığı bilinçlenmesi en üst seviyededir, “Ben ve arkadaşlarım çevremizdekilere çalışmalarını için şirketimizi iş güvenliği ve işgören sağlığı hizmetlerinin kalitesi nedeniyle tavsiye ederiz”, “Şirketimiz, bizlerin güvenliği ve sağlığı için sürekli ve kararlı bir şekilde uygulamalı eğitim ve konferanslar düzenler.”, “Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı kurallarının uygulanması konusunda taviz vermez.”, “Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda hassas davranan ve kuralları tam uygulayan arkadaşları ödüllendirir.”, “Şirketimiz çalışanları, iş güvenliğine aykırı davranış ve tutumlarda bulunanlara karşı işten çıkarma ve diğer disiplin cezaları gibi yaptırımlar uygulanacağı bilincindedir.”, “Şirket çalışanları, riskli davranışlarda bulunmaktan kaçınır.”, “Herhangi bir kaza anında üstlerimiz ilk yardım uygulamasında ve diğer hizmetlerde (tam teşekküllü hastaneye götürme gibi) üstüne düşeni yapar.” ifadelerine verilen yanıtların ortalaması değerlendirilmiştir. Katılımcıların yukarıdaki önermelere verdikleri cevapların ortalamaları genel anlamda 1’e (kesinlikle katılıyorum) yakın olduğu gözlemlenmiştir.

“Üstlerimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusundaki fikirlerimizi önemser.”, “İş sağlığı ve güvenliği konusunda stratejik planlama ve uygulamalarda bize danışılır.”, “İşe yeni başlayan genç ve tecrübesiz işgörenler, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda uzman bir ustabaşı veya işgörenin yanında işe başlayıp gereken eğitimi alır.”, “Şirketimiz, güvenliğimiz ve sağlığımız konusunda masraftan kaçınmaz.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda işgörenler arasında güçlü bir iletişim ve bilgi alışverişi vardır.”, “İşimizde iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda bencil davranış yerine işbirliği hâkimdir.”, “Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda iyi bir imaja sahiptir.”, “İşinde ölüm korkusu ve sağlığını kaybetme endişesi duymadan çok rahat çalışıyoruz.” İfadelerine verile cevapların ortalaması değerlendirilmiştir. Genel olarak katılımcıların ilgili ifadelere verdikleri cevapların 1 (kesinlikle katılıyorum) ve 2 (katılıyorum) ifadelerine yakın olduğu gözlemlenmiştir.

“İşinde sözlü olarak sürekli bir şekilde iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda gerekli uyarılar yapılır ve dikkat edilmesi yönündeki yazılı talimatlar görebileceğimiz şekilde asılır.”, “İşinde kasıtlı ve riskli hareketlere tolerans tanınmaz.”, “İşimizde işgörenlerin aktif olarak katıldığı iş sağlığı ve güvenliği üzerine toplantılar yapılmakta olup herkes fikrini rahat ve açıkça beyan etme hakkına sahiptir.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda problem şirketimizde kolayca çözülür.”, “İşe başlamadan önce iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda üstlerimiz tarafından gerekli uyarılar yapılır.”, “Personelin iş güvenliği ve işgören sağlığı konusundaki sorunlarının çözümü için işveren, üst yöneticiler ve bütün işgörenleri kapsayan toplantılar düzenlenir.”, “Şirketimizdeki bütün

Çalışanlar tehlike anında nasıl davranacağını ve tehlikeyi nasıl kontrol altına alacağını bilir.”, “Şirketimizde her zaman risk değerdendirilmesi yapılır ve buna göre politikalar belirlenir.” ifadelerine verilen yanıtların ortalaması değerdendirildiğinde, cevapların 2 (katılıyorum)’ye yakın olduğu görülmüştür.

“İşle ilgili mesleki hastalık belirtileri görüldüğü zaman ben ve arkadaşlarım hangi prosedürlere göre hareket edeceğimizi biliyoruz.”, “alışanlar, iş güvenliği ve işğören sağlığı ile ilgili toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılır.”, “Üstlerimizle iş güvenliği ve işğören sağlığı ile ilgili her zaman görüşebiliriz.”, “Deneyimli çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda veya buna yönelik gelişim ve değışim faaliyetlerinde şirkette aktif rol oynar.”, “İşimizde "ben" duygusundan ziyade "biz" duygusu hâkimdir.”, “Şirketimizde iş güvenliği ve işğören sağlığına aykırı hareket eden birini uyarırım ve üstlerime bildiririm.”, “Üstlerim beni uyarırsa dahi herhangi bir tehlike söz konusu olduğunda veya riskli bir iş veya faaliyette gerekli tedbirleri alırım.” ifadelerine verilen yanıtlar değerdendirilmiş ve katılımcıların bu ifadelere verdikleri yanıtların 2 (katılıyorum)’ye yakın olduğu gözlemlenmiştir.

“Riskli ve tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınırım.”, “Tehlike anında kendi hayatımı hiçe sayıp arkadaşlarımı kurtarmaya çalışırım.”, “Verilen eğitim ve konferanslar haricinde iş güvenliği ve işğören sağlığı hakkında kendimi yetiştiririm.”, “Yapılan toplantı ve aktivitelere her zaman aktif olarak katılırım.”, “Yapacağım iş ve faaliyetlerde kendimden çok diğer işğörenlerin güvenliğini ve sağlığını düşünürüm.”, “İstediklerim yerine getirilmediği zaman fazla kafaya takmam işime devam ederim.”, “İş güvenliği ve işğören sağlığı konusunda her zaman üstlerime danışırım.”, “Arkadaşlarımı yaptıkları tehlikeli hareket ve faaliyetlerde uyarırım ama üst makamlara şikâyet etmem.” önermelerine katılımcıların verdiği cevaplar 2 (katılıyorum)’ye yakındır.

“İş güvenliği ve işğören sağlığı konusunda zorunluluk olsa da olmasa da her türlü faaliyet ve toplantılara can-ı gönülden katılırım.”, “İş güvenliği ve işğören sağlığı konusunda çatışma çıktığı zaman çözümlenmesine yardımcı olurum.”, “Herhangi bir tehlike anında ne yapacağımı, hangi prosedürleri uygulayacağımı bilirim.”, “İşe başlamadan önce uyarılsam da uyarılmasam da gereken teçhizatı ve gereçleri kontrol ederek işe başlarım.”, “Çalışırken karşılaşılan olumsuz durumlar için ne küserim ne de kimseye karşı tavır alırım.”, “İş güvenliği ve işğören sağlığı ile ilgili sorunları şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.”, “İş güvenliği ve işğören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda anlaşmaya çalışırım çözülmezse çözülmek üzere üstlerime havale ederim.”, “Yaptığımız işin tehlikeli işler sınıfında olduğu bilinci ile iş güvenliği ve işğören sağlığı konusunda gerekli tedbirleri

alır ve hazırlıklarımı yaparım.” önermelerine verilen yanıtların ortalaması değerlendirilmiştir. Buna göre yukarıda belirtilen önermelere verilen yanıtların ortalamasının 2 (katılıyorum)’ye yakın olduğu gözlemlenmiştir.

“İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları büyütmek yerine çözümden yanayım.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan veya yapılacak olan değişimlere destek olurum.”, “Yaptığım veya yapacağım iş ve faaliyetlerden önce diğer işgörenleri faaliyetimden olumsuz etkilenmemeleri veya buna bağlı tehlikeye maruz kalmamaları için her zaman bilgilendiririm.”, “Arkadaşlarım çok tehlikeli ve riskli iş yapıyorlarsa tecrübeme dayanarak onlara yardım ederim.”, “Yeni veya tecrübesiz bir işgörene hem yol gösterir hem de yardımcı olurum.”, “Kişisel koruyucu alet ve teçhizatını unutmuş veya kaybetmiş birine derhal yardımcı olurum.”, “Şahsi kanaat ve hislerimden ziyade iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili genel geçerli kurallara uyarım.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörenler tarafından yapılan ikazları ve yol gösterici faaliyetleri önemserim.” önermelerine verilen cevapların ortalaması değerlendirildiğinde 2 (katılıyorum) katılım düzeyine yakın olduğu görülmüştür.

“İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörene sorun yaşatmaktansa uzlaşmacı bir tutum içerisinde problem çözme konusunda yardımcı olurum.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman pozitif olmaya çalışırım.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili faaliyetler, eğitim ve seminerlere kendi isteğimle katılırım.”, “İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan yazılı ve sözlü ikazları ciddiye alır, duyuru panosundaki yazıları düzenli takip eder, iş güvenliği ve işgören sağlığı kurul kararlarını her zaman okur gerekirse yanımda bulundururum.” ifadelerine katılımların ortalaması incelenmiştir. Ulaşılan sonuca göre, katılımcıların verdikleri yanıtların ortalaması 2 (katılıyorum) katılım düzeyine yakın bulunmuştur.

Katılımcıların sosyo-demografik değişkenleri ile İSG uygulamaları kapsamında kuruma güven düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile kuruma güven arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ancak eğitim durumu değişkenine göre kuruma güven düzeyi anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre, eğitim durumu ilköğretim düzeyinde olan işgörenlerin lisans mezunu işgörene kıyasla İSG güven düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Genel olarak işgörenlerin İSG ile ilgili eğitim aldıkları, bilgi edindikleri, bilinçli oldukları, İSG uygulamalarından memnun oldukları anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, S. H. and Wiswell, A. K. (2007). Dimensionality Of Organizational Trust. Paper Presented at *The International Research Conference in The Americas Of The Academy Of Human Resource Development*, Indianapolis.
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 96-109.
- Akbulut, S. (2017). *Yabancılaşma olgusunun örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma: Adıyaman Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Akdoğan, A. A. ve Köksal, O. (2014). “Aidiet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18 (1), 25-43.
- Akpınar, T. (2014). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktuna, M. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi eğitim fonksiyonunun örgütsel güvene etkileri ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Alpay, S. (2014). İşyerlerinde İSG’nin Güçlendirilmesinde Uluslararası Kuruluşların Rolü, *Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*, 10- 11.
- Altınel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altun, G. (2010). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altunel, T. A. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arı, S. G. ve Tosunoğlu, G. N. (2011). “Geleceğin yöneticileri aslarına güvende hangi özelliklere öncelik veriyor?”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 18 (2), 85-103
- Arıkoğlu, Z. (1992). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı ve Amacı*, Ankara.

- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Artuksi, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2009). “Lider-üye etkileşiminin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi”. *SÜİİBF. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 9 (17), 95-116.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9) , 1- 13.
- Aydın, S. (2017). *Örgütsel güven-iş tatmini ilişkisi: İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, U., Karaca, N. G., Özgüler, V. C., Karaca, E., Güngör, Y. ve Demir, M. (2012). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü*, Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi.
- Bagraım, J. J. ve Hime, D. (2007). “The dimensionality of workplace interpersonal trust and its relationship to workplace affective commitment”. *Journal of Industrial Psychology*. 33 (3), 43-48.
- Bakhshkandı, K. M. (2014). *Türkiye ve İran'daki bazı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(4), 18-46.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Baradan, S. (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8 (1):87-100.
- Baş, G. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, (2), 17-36.
- Baş, G. G., ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.

- Bayılmış, O. Ü. (20132). *İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova: Yalova Üniversitesi, SBE.
- Bayram, F. (2008). *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul: Beta Yayını.
- Bigley, A. G. ve Pearce, L. J. (1998). "Straining for shared meaning in organization science: Problems of trust and distrust". *Acedemy of Management Reivew*. 23 (3), 405-421.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Boyar, C. (2014). *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Matbaacılık Sektöründe Devlet İşçi İşveren Arasındaki İlişki*, Bitirme Projesi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bökeoğlu, Ç. Ö. ve Yılmaz, K. (2008). "İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 (54), 211-233
- Büte, M. (2011). "Etik iklim örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25 (1), 171- 192.
- Büyüköztürk, Ş. (2015), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 21.baskı, Pegem Akademi, Ankara
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20 6. 80-106.
- Cerev, G. ve Yıldırım S. (2018). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (1), 54-72.
- Cerit, Y. (2007). "Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş birliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki". *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12 (2), 637-657.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *International Journal of Engineering Research and Development*, 3 (2), 18-24.Ceylan, 2012: 19).
- Champoux, D. ve Brun, J. P. (2003). "Occupational health and safety management in small size enterprises: an overview of the situation and avenues for intervention and research." *Safety science*, 41(4): 301-318.
- Cohen, A. (2015). *Organizational Trust. In Fairness in the Workplace* (pp. 51-66). Palgrave Macmillan, London.

- Cook, J. ve Wall, T. (1980). "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment". *Journal of Occupational Psychology*. 53 (1), 39-52.
- Çakır, M. (2017). *Bir Beyaz Et Entegre Üretim Tesisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları ve Çalışanların Sağlık Sorunları*, Ankara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Çelik, H. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Balıkesir Merkez İlçeleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çerçi, P.A. (2015). *Akademide İstihdam Edilen Araştırma Görevlilerinin Çalışma Koşulları ve Yaşam Memnuniyetlerine Yönelik Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çıtır, I. Ö. ve Kavi, E. (2010). Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-244.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Çubukcu, K. (2010). *Örgütsel Güven Kavramının Öğretmenler Açısından Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü . Ankara
- Delikanlı, A. D. (2015). *İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarını Önlemedeki Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi SBE.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, İzmir: Legal Yayıncılık.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçlar. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 10 (2), 139–150
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2013). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Demirdağ, A. Ş. (2015). *Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.

- Demirel, Y. (2008). “Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15 (2), 179-194.
- Demirkaya, H. ve Kandemir, A. Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dumlupınar, M. (2016). *İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı İle Örgütsel Güven Düzeyleri Ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Durgun, M. (2010). *İşletmelerde güven kavramı ve bir otel işletmesinde araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sivas.
- Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Ece, K. (2003). *Kişilerarası İletişim Sürecinde Güven Unsuru, Güven ve İkna Ölçeği Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Üniversitesi, Bolu.
- Ellwardt, L., Wittek, R. and Wielers, R. (2012). Talking About The Boss: Effects Of Generalized and Interpersonal Trust on Workplace Gossip. *Group and Organization Management*, 37(4), 1-29
- Eroğlu, F. (2015). *Zorunlu Yer Değişikliği (Rotasyon) Yapan Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Güven Algıları Üzerine Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Erol, S. (2015), İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, (4), 115-138.

- Eser, M. T., Aksu, G. ve Güzeller, C. O. (2019). *R Programlama Dili ile Temel İstatistikler ve Raporlama*, Ankara: Pegem Akademi.
- Fard, P. G. and Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Flin, R. (2007). Measuring safety culture in healthcare: A case for accurate diagnosis, *Safety Science*, 45(6), 653–667
- Freund, R. (2014). *Determining The Effects Of Employee Trust On Organizational Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Pepperdine University, California
- Gülyüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gülhan, G. Y. (2018). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Gültekin, N. ve Kaplan, G. (2019). KOBİ’lerde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Yönetimi ve Bir Risk Analizi Örneği. *Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*. 3 3. 36-68.
- Güneş, D. Z. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ve Kolektif Yeterlik Algıları İle Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Güven, B. (2014). *İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Erzurum. <https://atauni.edu.tr/yuklemeler/f6669a495c4621ef5a20b5cfed9e463b.pdf>
- Haberal, G. (2014). *Örgütsel çatışma nedenleri, örgütsel çatışma yöntemi ve örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Halis, M., Gökgöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). *Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(17), 187-205.
- Hayta, A. B. (2007) Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi Verimliliği Üzerine Etkisi, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(20), 21-41.

- Hennessy, C. L. (2013). *The Component Of Trust As Administrators' And Teachers' Roles Change During Implementation Of Response To Intervention*. Doctoral dissertation, Northcentral University, California.
- Holmes, N., Lingard, H., Yesilyurt, Z. ve De Munk, F. (1999). “An exploratory study of meanings of risk control for long term and acute effect occupational health and safety risks in small business construction firms”. *Journal of Safety Research*, 30(4): 251-261.
- Hoy, W. K. and Tschannen-Moran, M. (1999). Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools. *Journal of School Leadership*, 9(3), 184-208.
- Huff, L. ve Kelley, L. (2003). “Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study”. *Organization Science*. 14 (1), 81-90.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındai İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kabakçı, M. (2013). 6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) işlevi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 61-76.
- Kabakçı, M. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri, *TBB Dergisi*, 86, 249-267.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*(2. bs). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalıpcı, B. M. (2014). *Konaklama işletmelerinde en iyi insan kaynakları uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Manavgat örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalkan, F. (2015). *İlköğretim Okullarında Mesleki Öğrenme Topluluğu İle Bürokratik Yapı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum*, 2012(3), 15-75.
- Karadoğan, E. (2014). *Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Liman İş Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Karakaş, İ. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Hakkındaki Algıları ve Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karımı Bakhshkandi, M. (2014). *Türkiye ve İran’daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri (Ankara ve Tahran Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel Liseler İle Mesleki Ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kaygın, E. ve Atay, M. (2014). Mobbingin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi-Kamu Kurumunda Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 95-113.
- Kayısı, A. K. (2016). *Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, L. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (22), 91- 100.
- Kılış, İ. ve Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, *Çalışma ilişkileri Dergisi*, 3 (1), 23- 47.
- Kılış, İ. (2014). *6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa.
- Kirkpatrick, A. S. ve Locke, A. E. (1991) “Leadership: Do traits matter?”. *Academy of Management Executive*. 5 (2), 48-60.

- Kocabaş, F. vd. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi, *Sosyal Güvençe Dergisi*, 7 (14). 28-62.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 153-167.
- Langford. M, Beaumont. M. S., Annett. D. 2013, Ergonomics, risk management and injury prevention in textiles conservation. *Journal of the Institute of Conservation*, 36(1), 81–101
- Law, W. K., Chan, A. H. S. and Pun, K. F. (2006). Prioritising the safety management elements: a hierarchical analysis for manufacturing enterprises, *Industrial Management & Data Systems*, 106(6): 778-792.
- Lewicki, J. R., Mcallister, J. D. ve Bies, J. R. (1998). “Trust and distrust: new relationships and realities”. *Academy of Management Review*. 23 (3), 438-458.
- Lewicki, R. J. ve Bunker B.B. (1996). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114- 140.
- Lin, J. And Mills, A. (2001). Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia, *Facilities*, 19(3/4): 131-138.
- Louis, K. S. (2007). Trust And Improvement In Schools. *Journal Of Educational Change*, 8(1), 1-24.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mcknight, H. D., Cummings, L. L. ve Chervany, L. N. (1998). “Initial trust formation in new organizational relationships”. *Academy of Management Review*. 23 (3), 473-490.
- Mearns, K., Whitaker, S. M., and Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in off-shore environments, *Safety Science*, 41(8), 641 – 680.
- Memduhoğlu, B. H. ve Zengin, M. (2011). “İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri”. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8 (1), 211-217.
- Mishra, J. B. ve Morrissey, A. M. (1990). “Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers”. *Public Personnel Management*. 19 (4), 443-485.
- Mishra, K. A. (1996). “Organizational responses to crisis: The centrality of trust”. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. 3 (15), 261-287.

- Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 261-287.
- Moran, T. M. ve Hoy, K. W. (2000). "A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust". *Review of Educational Research Winter*. 70 (4), 547-593.
- Morgan, E. D. ve Zeffane, R. (2003). "Employee involvement, organizational change and trust in management". *The International Journal of Human Resource Management*. 14 (1), 55-75.
- Narter, S. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Neal, A., and Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behavior. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67-75.
- Ofluoğlu, G. (2000). Füsün Uysal, İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1-8.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önal, B. (2001). "Küreselleşmenin iş sağlığına etkisi: uluslararası 26. İş sağlığı kongresinden izlenimler." *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(5): 8- 12.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özdemir ve Karabayır (2019). Sosyal Güvenlik'te Uluslararası Çalışma Standardı Olarak Almanya'da Aile Yardımları. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3 1, 91-112.
- Özdemir, E. N. (2015). *Whistleblowing (Bilgi İfşasının) örgütsel güvene etkileri üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, (7)1, 103–124.
- Özgen, H. ve A. Öztürk, A. Yalçın. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayınevi.

- Özkan, S. O. (2011). *Örgütsel güvenile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Özkara, F. (2014). *Ankara İli Bakım Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Seviyesi: Görgül Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Ankara: Kara Harp Okulu, SBE.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Ankara: Türk İşveren Sendikaları Yayını.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47- 57.
- Özveri, M. (2018). Türkiye’de Meslek Hastalıkları Alanında Yaşanan Hukuki Açmazlar, *Çalışma ve Toplum*, 2018/2, 741-786.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Pınar, E. (2013). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku: İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Piyal, B. (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu*, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Polat, R. (2013). *Ortaöğretim kurumlarında kronizm algısının örgütsel güven üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Puusa, A. ve Tolvanen, U. (2006). “Organizational identity and trust”. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 11 (2), 29- 33.
- Robson, L. S., Stephenson, C. M., Schulte, P. A., Amick III, B. C., Irvin, E. L., Eggerth, D. E. ve Peters, R. H. (2012). “A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training”. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 193-208.

- Sadykova, G. (2014). *Örgütsel güven oluşturmada manipülasyon tekniklerinin etkisi: Türkiye-Tataristan karşılaştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sandal, İ. (2014). *Örgütsel Güven İle Verimlilik Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Saygun, M. (2012). “Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları.” *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(4): 373-382.
- Sayın, U. (2009). *Güven: İşletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı-bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sayıntürk, H. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları*, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, SBE. Ankara.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C. and Davis, J. H. (2007). An Integrative Model Of Organizational Trust: Past, Present, And Future. *Academy Of Management Review*, 32(2), 344-354.
- Sheskin, D. (2011). *Handbook of Parametric and Non Parametric Statistical Procedure* (5th ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Shikdar, A. A. ve Sawaqed, N. M. (2003). “Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries”. *Computers & industrial engineering*, 45(4): 563-572.
- Shockley- Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (1985). “Organizational trust: What it means, why it matters”. *Organization Development Journal*. 18 (4), 35-57.
- Sinclair Jr, M. (2013). *The Influence Of Trust And Affective Organizational Commitment On Intent To Leave*. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, ABD-Minnesota.
- Smith, P. A. (2000). *Organizational Health Of High Schools And Dimensions Of Faculty Trust*. Doctoral Dissertation, The Ohio State University, Ohio.
- Solomon, R. C.ve Floreres, F. (2001). *Güven Yaratmak*, İstanbul: Bzd Yayın
- Şen, M. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, *MÜHFD*, 4 (5), 117-142.
- Şevik, M. K. (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tan, H. H. ve Lım, A. K. (2009). "Trust in coworkers and trust in organizations." *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerinde bir alan araştırması". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2 (1), 37-46.
- TDK. (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. 2019 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 84-106.
- TMMOB, (2018). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Güncellenmiş Sekizinci Baskı, Ankara, Ankamat Matbaacılık.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devler Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76
- Topak, O. (2014). Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S. 51-52, Ocak - Haziran 2014, 2-9.
- Topaloğlu, G. vd. (2011). Yüksek Fırınların İşletilmesinde Risk Değerlendirilmesinin Yapılması ve Geliştirilmesi, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 56 (661), 55-63
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermeye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi dergisi*, 32(32), 556-573.
- Tschannen-Moran, M. (2001). "Collaboration and The Need For Trust." *Journal of Educational Administration*, 39 (4): 308-331.
- Tschannen-Moran, M. (2003). *Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust. Studies in Leading and Organizing Schools*, 157-179, Information Age Publishing: Greenwich: CT.

- Tschannen-Moran, M. (2017). The Importance Of Trust İn Schools. *The WERA Educational Journal*, 9(2), 3.
- Tuna, H. (2005). En Yaygın Endüstriyel Tehlike Gürültü, *Türk Tabipleri Birliği Yayını*, Sayı: 2, 103-117.
- Türköz, T., Polat, M. ve Çoşar, S. (2013). “Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 20 (2), 286-302.
- Tüzün, K. İ. (2007). “Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri”. *Karamaoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 11 (2), 93-118.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E. and Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking Organizational Trust With Employee Engagement: The Role Of Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377-400.
- Uğurlu, T. C. ve Arslan, C. (2015). “An examination of teachers’ organizational identity and their level of trust on school by means of some variables”. *Elementary Education Online*. 14 (1), 72-85.
- Uslu, O. (2013). *Güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uslu, O. ve Ardiç, K. (2013). “Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi?”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 15 (2), 313-338.
- Uyargil, C. vd. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım.
- Ünal, A. (2011). *Örgütsel güvenin duyuşal emeğe etkisi: İstanbul’da yerleşik dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ünsal, P. (2004). Örgütlerde Güven Algısı. *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, 225-237.
- Ünsar S., A.(2003). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tez, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, SBE.
- Üstün, F. (2015). *Örgütlerde sıklık-esneklik botunun örgütsel güven, kurumsal girişimcilik ve firma performansına etkisi: Türkiye’nin öncü sanayi işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. ve Werner, J. M. (1998). “Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior.” *Academy of management review*, 23 (3), 513-530.

- Yaman, M. (2004). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği mi? O da ne?*. Ankara: İSGİAD Yayınları.
- Yardım, N., Çipil, Z., Vardar, C. ve Mollahaliloğlu, S. (2007). “Türkiye iş kazaları ve meslek hastalıkları: 2000-2005 yılları ölüm hızları.” *Dicle Tıp Dergisi*, 34(4): 264-271
- Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (Bursa Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bursa
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). “Konaklama işletmelerde iş görenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (30), 235-249.
- Yıldırım, E. Ş. (2018). *İşletmelerde Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Yıldız, K. (2013). “Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13 (1), 289-316.
- Yıldız, N. ve Bilir, N. (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir: Hacettepe Üniversitesi Yayınları. Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Yılmaz, B. M. (2013). *Planlanmış davranış teorisi çerçevesinde sağlık amaçlı bitkisel ürün kullanımı ve medyanın rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2005). “Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14 (5), 567-580.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. *Kafkas Üniversitesi Dergisi*, 172-179.
- Yılmaz, K. (2006). Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yılmaz, K. (2009). “Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 15 (59), 471-490.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Yüksel, 2018: 6
- Zaheer, A., Mcevily, B. ve Perrone, V. (1998). “Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance”. *Organization Science Jornaly*. 9 (2), 142-159.

İnternet Kaynakları

- ÇSGB (2004). İnşaat Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi. <https://ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/dergiler/is-sagligi-ve-guvenligi-dergisi/> (18 Aralık 2020).
- Euronews (2018) Türkiye ve Avrupa'da iş kazaları: En fazla işçi ölümlerinin yaşandığı ülke Türkiye, <https://tr.euronews.com/2018/10/23/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye> (18 Aralık 2020).
- <https://www.egitimsistem.com> (Erişim Tarihi: 29.12.2020).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (19 Aralık 2020).
- TMMOB, (2011). İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, İstanbul, 2011, <https://docplayer.biz.tr/186334-Isci-sagligi-ve-is-guvenligi-alaninda-temel-bilgiler.html> (20 Aralık 2020).

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Gündüz YILMAZ
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Burdur Lisesi
Ön Lisans Diploması	Yakın Doğu Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimari Restorasyon Bölümü
Lisans Diploması	Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi Biyoloji Bilim Lisans
Lisans Diploması	Yakın Doğu Üniversitesi Mimarlık Fakültesi İç Mimarlık Bölümü
Lisans Diploması	Yakın Doğu Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü
Yüksek Lisans Diploması	Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Demografi ve Epidemiyoloji Yüksek Lisans Programı
Tez / Dönem Projesi Konusu	Türkiye’de Trafik Kazaları ve Eğitim Sorunu
Uzmanlık Diploması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı
Yabancı Dil	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Çalışma	Medit Turizm, Gıda Ürünleri ve Servis Hizmetleri Tic. Aş. Yönetim Krl. Bşk. – Genel Müdür
Çalışma	Akdeniz Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Öğretim Görevlisi
Çalışma	Group Sagun Deniz Ürünleri İhracat Deniz Biyolog
Çalışma	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Arş. Gör.