

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ: KONAKLAMA
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Merve ÖZ

2502140319

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

İSTANBUL – 2021

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

MERVE ÖZ

İş sağlığı ve güvenliği, işgörenin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan korunmasını amaçlayan ve örgütsel etkinliğin sürdürülebilirliği açısından önemli bir yönetim alanıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca işgörenlerin güvenliğini sağlamada değil, aynı zamanda işgörenlerin örgüte yönelik tutum ve davranışlarının şekillenmesinde de etkili olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Bodrum’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış, elde edilen 350 anketten analiz için uygun bulunan 285 anket değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığı anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütsel bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediği

sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları doğrultusunda konaklama işletmeleri, işgörenler, kamu kurumları ve araştırmacılar için çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Araştırmanın sonunda ulaşılan bilgiler ışığında nerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Gvenliği Uygulamaları, rgtsel Bağlılık, rgtsel Vatandaşlık Davranışı, Turizm, Konaklama İşletmeleri



ABSTRACT

THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH IN HOSPITALITY BUSINESSES

Occupational health and safety is an important management area that aims to protect employees physically, psychologically, and socially while contributing to the sustainability of organizational effectiveness. Occupational health and safety practices are considered to influence not only employees' safety but also their attitudes and behaviors toward the organization. Within this context, this study examines the relationships among occupational health and safety practices, organizational commitment, and organizational citizenship behavior.

The main purpose of this research is to determine the role of organizational commitment in the relationship between occupational health and safety practices and organizational citizenship behavior. For this purpose, the relational survey model was employed. The population of the study consisted of employees working in the four and five star hospitality establishments operating in Bodrum, one of Türkiye's leading tourism destinations. The questionnaire technique, one of the quantitative research methods, was used as the data collection tool. A total of 350 questionnaires were collected, and 285 valid questionnaires were included in the analyses. The collected data were analyzed using the SPSS 22.0 statistical package program.

The findings revealed a positive and significant relationship between occupational health and safety practices and organizational commitment, and occupational health and safety practices were found to significantly affect organizational commitment. In addition, occupational health and safety practices positively influenced organizational citizenship behavior, while organizational commitment was also found to have a positive effect on organizational citizenship behavior. However, the results indicated that organizational commitment did not have

a significant mediating role in the relationship between occupational health and safety practices and organizational citizenship behavior. Based on the findings, several recommendations were developed for hospitality businesses, employees, policymakers, and future researchers.

Keywords: Occupational Health and Safety Practices, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Tourism, Hospitality Businesses



ÖNSÖZ

Bu araştırma, Bodrum’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara, turizm sektöründeki yönetsel süreçlere ve ilgili literatüre katkı sağlaması temenni edilmektedir.

Doktora eğitimim boyunca bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren, akademik gelişimime önemli katkılar sağlayan, desteğini her zaman hissettiğim kıymetli tez danışmanım Prof. Dr. Haluk Tanrıverdi’ye en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca akademik yaşamım boyunca bilgi ve birikimlerinden yararlanma fırsatı bulduğum değerli hocam Prof. Dr. Fatma Füsün İstanbullu Dinçer’e şükranlarımı sunarım. Lisans ve lisansüstü eğitimim süresince üzerimde emeği bulunan değerli hocam Doç. Dr. Fatih Türkmen’e teşekkür ederim.

İstanbul Üniversitesindeki çalışma hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen değerli hocalarıma, çalışma arkadaşlarıma ve doktora eğitimimin çeşitli aşamalarında katkı ve desteklerini gördüğüm Dr. Öğr. Üyesi Onur Cüneyt Kahraman’a ve Arş. Gör. Sema Küçükali’ye teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Hayatım boyunca sevgi ve destekleriyle yanımda olan, bugünlere gelmemde büyük emekleri bulunan kıymetli annem Fatoş Tuncel’e ve babam Musa Tuncel’e, her koşulda yanımda olan sevgili kardeşim Osman Nuri Tuncel’e, doktora eğitimim boyunca desteğini ve sabrını esirgemeyen değerli eşim Bülent Öz’e ve bu süreçte zamanından çaldığım, varlığı ve sevgisiyle bana güç veren canım oğlum Emir Öz’e sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

MERVE ÖZ
İSTANBUL, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Kavramı.....	8
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	10
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kriterleri.....	11
1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler.....	12
1.3.2. İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması.....	12
1.3.3. İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri.....	13
1.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	13
1.3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve İşgörenler Arasında İş Birliği ve İletişim.....	14
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci	14
1.4.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci.....	14
1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci	17

1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları.....	19
1.5.1. İş Kazası	20
1.5.2. Meslek Hastalığı.....	21
1.6. Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	23
1.6.1. Turizm Sektöründe Yaşanan İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri	25
1.6.2. Turizm Sektörü Çalışma Şartları ve Mesleki Risk Etmenleri.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı	36
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	38
2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramsal Sınıflandırma	39
2.3.1. Tutumsal Bağlılık.....	41
2.3.2. Davranışsal Bağlılık	47
2.3.3. Çoklu Bağlılık.....	48
2.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	49
2.4.1. Bireysel Faktörler.....	50
2.4.2. Örgütsel Faktörler	54
2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler	57
2.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	58
2.5.1. Performans	60
2.5.2. Stres.....	60
2.5.3. Devamsızlık.....	61

2.5.4. İş Gücü Devri	61
2.5.5. İşe Geç Gelme.....	62
2.6. Turizm Alanında Yapılan Çalışmalar	62
2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ...	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	71
3.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kapsamı	72
3.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı	74
3.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri	76
3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	78
3.2.1. Özgecilik (Altruism)	78
3.2.2. Nezaket (Courtesy).....	79
3.2.3. Centilmenlik (Sportmanship)	80
3.2.4. Vicdanlılık (Conscientiousness).....	81
3.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue).....	82
3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Temel Teoriler	84
3.3.1. Sosyal Değişim Teorisi	84
3.3.2. Eşitlik Teorisi.....	85
3.3.3. Beklenti (Karşılıklılık) Teorisi.....	85
3.3.4. Lider-Üye Değişim Teorisi	86
3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Belirleyen Faktörler	86

3.4.1. Bireysel Faktörler.....	87
3.4.2. Görev ile İlgili Faktörler	88
3.4.3. Örgütsel Faktörler	89
3.4.4. Liderlik Davranışları	90
3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	91
3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Literatür Çalışmaları	93
3.7. Turizm Alanında Yapılan Çalışmalar	94
3.8. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	97
3.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	104

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	108
4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	110
4.3. Araştırma Yöntemi.....	111
4.3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri.....	112
4.3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	113
4.3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	115
4.3.4. Araştırma Verilerinin Analizi.....	120
4.4. Araştırma Bulguları.....	122
4.4.1. Bireylerin Sosyo-Demografik Bilgilerinin Sonuçları.....	122

4.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği Analizi	126
4.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Analizi	128
4.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Analizi	131
4.4.5. Sosyo-Demografik Bilgilerin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	133
4.4.6. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi	144
4.4.7. Değişkenler Arası Regresyon Analizi	149
TARTIŞMA	161
SONUÇ VE ÖNERİLER	169
KAYNAKÇA	176
EKLER	221
ÖZGEÇMİŞ	225

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’de Meslek Hastalıkları Sınıflandırması	22
Tablo 2. İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi.....	24
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ...	101
Tablo 4. Araştırma Hipotezleri.....	113
Tablo 5. Bodrum Konaklama İşletmeleri 2020 Yılı İstatistikleri.....	113
Tablo 6. Türkiye’de Konaklama İşletmelerinde Yatak ve Odabaşına Düşen İşgören Sayısı.....	114
Tablo 7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği.....	116
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	118
Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....	119
Tablo 10. Ölçekler Arasında Var Olan Korelasyon İlişkileri.....	121
Tablo 11. Ölçek Değerlendirme Kriter.....	121
Tablo 12. Alfa Katsayısına Bağlı Olarak Ölçeğin Güvenilirlik Değerlendirme Aralıkları	122
Tablo 13. “p” Değeri Hipotez Önemlilik Düzeyinin Değerlendirme Kriteri	122
Tablo 14. Bireylerin Cinsiyetlerinin Dağılımları	122
Tablo 15. Bireylerin Yaşlarının Dağılımları	123
Tablo 16. Bireylerin Medeni Durumlarının Dağılımları	123
Tablo 17. Bireylerin Eğitim Durumlarının Dağılımları	123
Tablo 18. Bireylerin Turizm Eğitimi Alıp Almamalarının Dağılımları	124
Tablo 19. Bireylerin Çalıştıkları Bölümlerin Dağılımları	124
Tablo 20. Bireylerin Kadro Durumlarının Dağılımları	125
Tablo 21. Bireylerin Sektörde Çalışma Sürelerinin Dağılımları	125
Tablo 22. Bireylerin İşletmede Çalışma Sürelerinin Dağılımları.....	125
Tablo 23. Bireylerin Konaklama İşletmelerinin Sınıfının Dağılımları	126
Tablo 24. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği Geçerlilik Testi	126
Tablo 25. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Toplam Varyans Açıklaması.....	127

Tablo 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği Güvenilirlik Testi	128
Tablo 27. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik Testi	129
Tablo 28. Örgütsel Bağlılık Toplam Varyans Açıklaması	129
Tablo 29. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Testi	130
Tablo 30. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Geçerlilik Testi	131
Tablo 31. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Toplam Varyans Açıklaması	132
Tablo 32. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Testi	132
Tablo 33. Cinsiyetlerine Göre T-testi Analizi	133
Tablo 34. Turizm Eğitimi Alıp Almamalarına Göre T-Testi Analizi	135
Tablo 35. Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	136
Tablo 36. İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	139
Tablo 37. Konaklama İşletmelerinin Sınıfına Göre T-testi Analizi	142
Tablo 38. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	144
Tablo 39. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	145
Tablo 40. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	147
Tablo 41. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	149
Tablo 42. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, İş Sağlığı ve Güvenliğini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	151
Tablo 43. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	152
Tablo 44. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	153
Tablo 45. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	154
Tablo 46. Örgütsel Bağlılığın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	155

Tablo 47. Örgütsel Bağlılığın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	156
Tablo 48. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları	157
Tablo 49. Örgütsel Bağlılığının, İş Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Model Sunucu	158
Tablo 50. Kabul ve Reddedilen Hipotezler	160



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Sağlığı Bileşenleri.....	9
Şekil 2. Heinrich'in Domino Teorisi	21
Şekil 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	40
Şekil 4. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	43
Şekil 5. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli ve Örgütte Kalma Davranışı	47
Şekil 6. Araştırmanın Temel Modeli	112



KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dB	: Desibel
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: İyiilik Uyum İndeksi
HoReCa	: Otel-Restoran-Kafe
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGU	: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
t.y.	: Tarih Yok
UNWTO	: Dünya Turizm Örgütü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği, bir işletmenin tüm paydaşlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen disiplinler arası bir kavramdır (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016, s. 225). İş sağlığı ve güvenliği, işgörenin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan korunmasını amaçlamakta olup iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde temel bir rol üstlenmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına ait istatistikler incelendiğinde dünya genelinde her yıl milyonlarca, Türkiye’de ise binlerce işgören ölmektedir. Ancak hem dünyada hem de Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin gerçek sayıların resmi kayıtlara yansıyan verilerden daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Dünya genelinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler, sorunun küresel ölçekte önemli boyutlara ulaştığını göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) göre her yıl yaklaşık 2,3 milyon işgören, işle ilgili kaza ve hastalıklar nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Bu ölümlerin yaklaşık 350.000’i iş kazalarından, geri kalan kısmı ise işle ilgili hastalıklardan kaynaklanmaktadır. Ayrıca her yıl yüz milyonlarca ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmekte olup, ILO verilerine göre her 15 saniyede 153 işgören iş kazası geçirmektedir (ILO, 2021).

Türkiye’de ise 2020 yılında 384.262 iş kazası meydana gelmiş, 908 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş ve iş kazaları sonucunda 1.231 işgören yaşamını kaybetmiştir. Aynı yıl meslek hastalıkları nedeniyle 5 işgören hayatını kaybetmiştir. İş kazalarının önemli bir bölümünün küçük ve orta ölçekli işletmelerde meydana geldiği görülmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020). Bu veriler, Türkiye’de özellikle iş kazalarının önlenmesine yönelik uygulamaların geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Turizm sektöründe ise 2020 yılı itibarıyla toplam 25.879 iş kazası meydana gelmiş olup bu kazaların büyük bölümü yiyecek-içecek ve konaklama işletmelerinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde sektörde 12 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş, iş kazaları sonucunda ise 48 işgören yaşamını kaybetmiştir. Turizm sektöründe yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler, özellikle yiyecek-içecek ve

konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemini ortaya koymaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020).

Turizm sektöründe özellikle yiyecek-içecek ve konaklama işletmelerinde meydana gelen iş kazalarının yoğunluğu dikkate alındığında, işgörenlerin güvenli çalışma ortamlarının sağlanması ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenler üzerindeki örgütsel ve davranışsal etkilerinin araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına gereken önem verilmediğinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca işgörenleri değil, işletmeleri ve ülke ekonomisini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum ekonomik, sosyal ve örgütsel düzeyde önemli maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle yetişmiş işgücünün kaybedilmesi, sosyal güvenlik harcamalarının artması, üretim süreçlerinin aksaması, işgörenlerin çalışma sürelerinde kayıpların yaşanması ve sosyal yardım harcamalarının yükselmesi ülke ekonomisi açısından dikkat çeken sonuçlar arasında yer almaktadır (Gerek, 1998, s. 8). ILO'ya göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerine doğrudan veya dolaylı maliyetinin ortalama olarak Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın yaklaşık %4'üne karşılık geldiği tahmin edilmektedir. Buna göre işle ilgili kaza ve hastalıkların dünya ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 2,8 trilyon ABD dolarıdır (Takala, 2014).

Olumsuz çalışma koşullarının neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıkları, işletmeler açısından da önemli maliyetler doğurmaktadır. Üretim miktarında azalma, kurumsal imajın zarar görmesi, yeni işgören istihdamından kaynaklanan maliyetler, sigorta ve tazminat ödemeleri ile işgörenlerin moral ve motivasyon kaybına bağlı verimlilik düşüşleri bu maliyetlerin başlıcaları arasında yer almaktadır (Özkılıç, 2005, s. 15). Görünür maliyetlerin belirlenmesi nispeten kolay olmakla birlikte, işgücü kaybı, kurumsal itibarın zedelenmesi ve verimlilik düşüşü gibi dolaylı maliyetlerin tam olarak hesaplanması çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca işletmeleri ve ülke ekonomisini değil, işgörenleri ve ailelerini de derinden etkileyen önemli bir sorundur. İş kazasına

maruz kalan işgörenler kimi zaman yaşamlarını kaybetmekte, kimi zaman ise ortaya çıkan sağlık sorunları nedeniyle çalışma yaşamından uzaklaşmak zorunda kalmaktadır. Bu durum yalnızca bireyin gelir kaybına uğramasına değil, aynı zamanda ailesinin ekonomik ve sosyal açıdan olumsuz etkilenmesine de neden olmaktadır.

Ülkemizde Avrupa Birliği uyum süreciyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, mevzuatın geliştirilmesine ve ilgili kurumlar tarafından yürütülen denetim faaliyetlerine rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları hâlen önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu durum, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yalnızca teknik ve yasal önlemlerle açıklanamayacağını, aynı zamanda işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen örgütsel faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürülebilir iyileşmelerin sağlanabilmesi için örgütlerin ve işgörenlerin karşılıklı sorumluluklarını yerine getirmelerinin yanı sıra örgüt içerisinde güvenlik kültürünü destekleyen tutum ve davranışların geliştirilmesi de önem taşımaktadır.

İş kazalarının ortaya çıkmasında güvenli olmayan davranışların önemli bir etkisi bulunduğu kabul edilmektedir (Cooper, 2000; Heinrich, 1932). Bununla birlikte Hofmann ve Stetzer (1996), iş kazalarının yalnızca bireysel davranışlardan değil, aynı zamanda örgütsel ve sistemsal faktörlerden de kaynaklanabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle iş kazalarının önlenmesinde yasal düzenlemelerin ve teknik önlemlerin yanı sıra işgören davranışlarını ve örgütsel süreçleri etkileyen faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgören davranışları üzerindeki etkileri incelendiğinde, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının yalnızca iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasına katkı sağlamadığı, aynı zamanda işgörenlerin örgüte yönelik tutumlarını da etkilediği görülmektedir. İşgörenlerin sağlığını tehlikeye atmayan, hijyen koşullarına uygun ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması işgörenlerin örgüte yönelik olumlu algılar geliştirmelerine katkıda bulunmakta ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirmektedir (Çakır, 2001, s. 111). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin biçimde yürütüldüğü işletmelerde işgörenler kendilerine değer

verildiğini hissetmekte ve bu durum örgüte yönelik aidiyet duygularının gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Örgütlerin en temel kaynağı insan unsurudur. Bu kaynağın varlığı ve sürekliliği olmaksızın örgütlerin amaçlarına ulaşmaları mümkün değildir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşme ve bütünleşme düzeylerini ifade eden önemli bir örgütsel davranış değişkenidir (Steers, 1977, s. 47). İşgören bağlılığı, bireyin kendisini örgütüne bağlı hissetme derecesi olarak tanımlanırken (Akintayo, 2010, s. 2), aynı zamanda işgörenlerin örgütün amaçlarını, değerlerini ve hedeflerini benimseme düzeylerini de yansıtmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 226). Bu yönüyle örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda çaba göstermelerini sağlayan önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, örgütsel verimlilik ve işgören refahı üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle örgütler açısından önemli bir değer taşımaktadır (Meyer ve Stanley, 2016, s. 209). Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin örgüt yararına gönüllü davranışlar sergilemeye daha yatkın olduklarını göstermektedir (Chang, Chi ve Miao, 2007, s. 353; Paulin, Ferguson ve Bergeron, 2006, s. 908). Bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin resmi görev tanımlarının ötesine geçerek örgütün etkinliğine katkı sağlayan gönüllü davranışları ifade etmektedir. İşgörenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması, örgütsel performansın ve hizmet kalitesinin yükselmesine katkı sağlamakta; bu durum işletmelerin amaçlarına ulaşmaları açısından önemli bir avantaj oluşturmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 78).

Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle konaklama işletmelerinde işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarının örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki etkilerinin yeterince açıklanamadığı dikkat çekmektedir.

Literatür incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha çok iş kazaları, meslek hastalıkları, güvenlik kültürü, güvenlik iklimi ve işgören sağlığı bağlamında ele alındığı görülmektedir (Cooper, 2000; Neal ve Griffin, 2006; Kaynak

vd., 2016). Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin örgüte yönelik aidiyet, özdeşleşme ve devam etme eğilimleri çerçevesinde değerlendirilmiş; örgütsel vatandaşlık davranışı da işgörenlerin görev tanımlarının ötesine geçen gönüllü katkıları bakımından incelenmiştir (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Organ, 1988; Meyer ve Allen, 1991; Podsakoff vd., 2000). Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmaların önemli bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık ilişkisine ya da örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine odaklanmakta; ancak bu üç değişkeni aynı model içerisinde değerlendiren çalışmaların oldukça az olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde ise bu boşluk daha belirgin hale gelmektedir. Turizm işletmeleri emek yoğun yapıları, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, mevsimsel istihdam özellikleri, yüksek hizmet beklentileri ve farklı departmanlarda ortaya çıkan fiziksel ve psikososyal riskler nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından özel olarak ele alınması gereken işletmelerdir. Buna rağmen 2021 yılına kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde, turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkisini inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle konaklama işletmeleri bağlamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını birlikte ele alan ve örgütsel bağlılığın bu ilişkideki rolünü değerlendiren bir araştırmaya duyulan ihtiyaç dikkat çekmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın temel problemi, konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın rolünün belirlenmesidir. Bu araştırma, söz konusu üç değişkeni aynı model içerisinde ele alması ve özellikle dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneğinde incelemesi bakımından literatürdeki boşluğa katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Böylece iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik teknik ve yasal bir alan olmadığı, aynı zamanda işgörenlerin örgütsel tutum ve davranışlarıyla ilişkili stratejik bir yönetim alanı olduğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Araştırmanın konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmesinin temel nedeni, bu işletmelerin emek yoğun yapıları, günün her saatinde kesintisiz hizmet sunmaları ve farklı departmanlarda çok sayıda işgörenin görev yapması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli riskler barındırmalarıdır. Özellikle dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri, işgören sayılarının fazlalığı, hizmet süreçlerinin karmaşık yapısı ve yüksek hizmet kalitesi beklentileri nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel sonuçlarının gözlemlenebileceği önemli çalışma alanları olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bu işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha sistematik bir yapıda yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkilerin daha sağlıklı biçimde incelenmesine olanak sağlamaktadır.

Araştırma alanı olarak Bodrum'un tercih edilmesinin temel nedeni ise bölgenin Türkiye'nin önde gelen turizm destinasyonlarından biri olması, yüksek turist kapasitesine sahip bulunması ve çok sayıda dört ve beş yıldızlı konaklama işletmesini bünyesinde barındırmasıdır. Bodrum'un turizm faaliyetlerinin yoğun olarak gerçekleştiği bir destinasyon olması, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin sektörel bağlamda değerlendirilmesine ve daha kapsamlı veriler elde edilmesine imkân sağlamaktadır.

Bu araştırmanın önemi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri bütüncül bir bakış açısıyla ele alarak konaklama işletmeleri bağlamında incelemesinden kaynaklanmaktadır. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri ile örgütsel bağlılığın bu değişkenler arasındaki ilişkideki rolü değerlendirilmiştir. Bu yönüyle araştırmanın, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgütsel tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlaması, turizm işletmelerinde yürütülen insan kaynakları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik farkındalığı artırması ve ilgili literatüre teorik ve uygulamalı açıdan katkı sunması beklenmektedir.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerin sürdürülebilir başarısı açısından birbiriyle yakından

ilişkili kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması, yalnızca teorik bilgi birikimine katkı sağlamakla kalmayacak; aynı zamanda turizm işletmelerinde işgörenlerin daha güvenli, verimli ve etkin çalışma ortamlarında faaliyet göstermelerine yönelik uygulamalara da ışık tutacaktır.

Bu doğrultuda araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı teorik ve uygulamalı boyutlarıyla ele alınmıştır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, tarihsel gelişimi, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları incelenmiş; sektörde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın tanımı, önemi, sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları açıklanmıştır. Ayrıca turizm alanında örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirilen çalışmalar değerlendirilmiş ve örgütsel bağlılık ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki ilgili literatür çerçevesinde incelenmiştir.

Üçüncü bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramsal ve kuramsal açıdan ele alınmıştır. Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışının tanımı, kapsamı, boyutları, belirleyicileri ve sonuçları açıklanmış; konuya ilişkin temel teorilere yer verilmiştir. Bunun yanında turizm alanında gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık değişkenleriyle olan ilişkisi literatür ışığında değerlendirilmiştir. Araştırma hipotezleri de bu bölümde oluşturulan kuramsal çerçeve doğrultusunda geliştirilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde ise araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve veri analiz süreci açıklanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilen analizlerin bulgularına yer verilmiş, araştırma sonuçları değerlendirilmiş ve ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

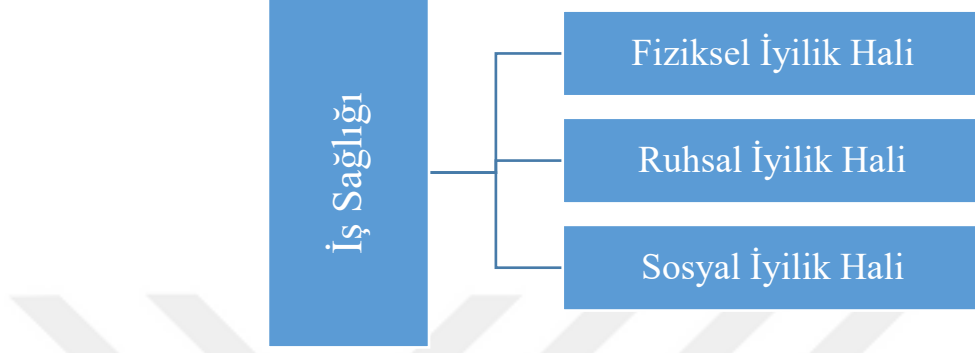
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Kavramı

Sanayileşme ile birlikte üretim süreçlerinin karmaşıklaşması, çalışma yaşamında karşılaşılan risklerin artmasına ve işgörenlerin sağlık ile güvenliğinin korunmasına yönelik uygulamaların önem kazanmasına neden olmuştur. Bu süreçte iş kazaları ve meslek hastalıklarının yol açtığı insani, sosyal ve ekonomik kayıplar, iş sağlığı ve güvenliği kavramının çalışma yaşamının temel unsurlarından biri haline gelmesini sağlamıştır. Özellikle insan yaşamının ve emeğinin korunması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çıkış noktasını oluşturmaktadır (Odaman, 2005, s. 138; Yıldız, 2014, s. 22).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, zaman içerisinde yalnızca işgörenlerin fiziksel olarak korunmasını ifade eden dar bir yaklaşımdan uzaklaşarak, işgörenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hâllerinin korunmasını ve geliştirilmesini amaçlayan bütüncül bir anlayışa dönüşmüştür. Bu kapsamda Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş sağlığını; işgörenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hâlinin sağlanması ve sürdürülmesi, çalışma koşullarından kaynaklanabilecek sağlık risklerinin önlenmesi ve işin insana, insanın da işe uygun hâle getirilmesi olarak tanımlamaktadır (Güler, 2015, s. 80; Önal, 2014, s. 49; Yıldız ve Şahan, 2020, s. 27; Yiğit, 2013).

İş sağlığı ve güvenliğinin temelini sağlık ve güvenlik kavramları oluşturmaktadır. Sağlık yalnızca hastalık veya sakatlığın bulunmaması değil; bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hâlinde olması olarak kabul edilmektedir (Larson, 1996, s. 181; Susser, 1993, s. 419). Güvenlik ise bireyin fiziksel ve ruhsal açıdan zarar görebileceği risk ve tehlikelerin kontrol altına alınmasını ve güvenli bir yaşam alanının oluşturulmasını ifade etmektedir (Maurice vd., 2001, s. 238). Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, işgörenlerin iş kazaları ve meslek

hastalıklarından korunmasını sağlayarak güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturmaktır (Şen, 2015, s. 119).



Şekil 1. İş Sağlığı Bileşenleri

Kaynak: (Çevik-Taşdemir, 2019, s. 15).

Şekil 1’de iş sağlığının hem fiziksel hem de sosyal ve ruhsal boyutuna değinilmektedir. Bireyin hem ruhen hem de fiziken bir bütün olmasının yanında sosyal bir varlık olup, işgören sağlığının bu üç bileşenden oluştuğunu söyleyebiliriz. Amponsah-Tawiah ve Dartey-Baah (2011, s. 120), Gana’da yaptıkları bir çalışma da iş sağlığı ve güvenliğinin, işgörenin ruhsal, duygusal ve fiziksel refahını ifade ettiğini belirtmişlerdir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi, azaltılması ve kontrol altına alınmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsayan çok disiplinli bir çalışma alanı olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin yanı sıra stres, şiddet ve diğer psikososyal risklerin de yönetilmesi gerekmektedir (Nankervis, 2005, s. 336). Liu vd. (2019, s. 1-2) iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca iş kazalarını azaltmaya yönelik bir yaklaşım olmadığını; işgörenlerin fiziksel, sosyal ve kişisel kaynaklarının geliştirilmesini de içeren pozitif bir yönetim anlayışı olduğunu belirtmektedir.

Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği; işgörenlerin, işyerinde bulunan diğer bireylerin ve işletmenin faaliyetlerinden etkilenebilecek tüm paydaşların sağlık,

güvenlik ve refahlarının korunmasına yönelik mühendislik, yönetim ve sağlık uygulamalarının bütünü ifade etmektedir (Bhagawati, 2015, s. 91; Çevik-Taşdemir, 2019, s. 14; Güllü ve Sarıkaya, 2009, s. 21). İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde, işgörenlerin sağlıklarının korunması ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması yer almakta; bu kapsamda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanmaktadır (Sadullah, 2018, s. 471-472).

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği; işgörenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan korunmasını amaçlayan, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik sistematik faaliyetleri içeren, işgören refahını ve örgütsel sürdürülebilirliği destekleyen çok disiplinli bir yönetim alanı olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği yalnızca işgörenlerin korunmasına hizmet eden teknik bir uygulama alanı değil, aynı zamanda işgörenlerin örgüte yönelik tutum ve davranışlarını etkileyebilen stratejik bir yönetim fonksiyonu olarak da önem taşımaktadır. (Karakulle, 2012, s. 15; Bhagawati, Nandwani ve Singhal, 2015).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Dünyada ve ülkemizde teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaçlar da artmaktadır. Bu artış beraberinde bir işletmede işgören işgörenin endüstrileşmenin ortaya çıkardığı tehlikeli durumlardan, beden ve ruh sağlığına yönelik tehdit ve zararlardan korunması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011, s. 104).

Son yıllarda tüm dünyada iş sağlığı ve güvenliği en önemli konular arasında yerini almaktadır. Türkiye’de her 6 dakika içerisinde en az bir iş kazası olurken her 6 saatte de bir işgören hayatını kaybetmektedir. Bu her gün çalışmak için evinden çıkan 4 işgörenin tekrar evlerine dönememelerini ifade etmektedir. Verilen istatistiklere göre her 2,5 saatte bir işgörenin iş göremez hale geldiğini söyleyebiliriz. Ülkemiz iş kazaları istatistiklerine göre dünyada 3. sırada Avrupa’da ise 1. sırada yer almaktadır. Yapılan araştırmalar iş kazalarının %98’nin önlenebileceğini fakat %2’sinin önlenemeyeceğini göstermektedir (Şahingöz ve Şık, 2015, s. 13-14).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, dünya genelinde çalışma yaşamının en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri, her yıl milyonlarca işgörenin iş kazaları ve işle ilgili hastalıklar nedeniyle yaşamını kaybettiğini veya çalışma gücünü kaybettiğini göstermektedir. Bununla birlikte, mevcut bilgi ve teknolojilerin etkin kullanımıyla iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önemli ölçüde önlenebileceği ifade edilmektedir (ILO, 2021).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemi yalnızca işgörenlerin korunmasıyla sınırlı değildir. İş kazaları ve meslek hastalıkları işletmeler açısından üretim kayıpları, verimlilik düşüşü, işgücü devri, tazminat giderleri ve kurumsal itibar kaybı gibi önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgörenlerin korunmasının yanı sıra işletmelerin rekabet gücünü ve sürdürülebilirliğini destekleyen stratejik bir yönetim aracı olarak değerlendirilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin etkin biçimde uygulanabilmesi, yalnızca teknik önlemlerin alınmasına değil, aynı zamanda işgörenlerin güvenli davranışlar sergilemelerine ve güvenlik kültürünün örgüt içerisinde yerleşmesine bağlıdır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgörenlerin güvenliğini sağlamanın yanı sıra örgüte duyulan güvenin, aidiyet duygusunun ve olumlu çalışma davranışlarının gelişmesine de katkı sağlayabilmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği, işgörenlerin refahını koruyan yasal bir zorunluluk olmasının yanında, örgütsel etkinlik ve sürdürülebilir başarı açısından da önemli bir unsur olarak görülmektedir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kriterleri

Bu araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen ölçek doğrultusunda beş boyut altında ele alınmıştır. Söz konusu boyutlar; yönetsel önlem ve tedbirler, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ile yönetim ve işgörenler arasındaki iş birliği ve

iletişimdir. Araştırmada kullanılan bu boyutlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1.3.1. Yönetmel Önlem ve Tedbirler

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliği, işletmeler tarafından alınan yönetmel önlem ve tedbirlerin sistematik bir biçimde planlanmasına ve uygulanmasına bağlıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde risklerin önceden belirlenmesi, gerekli koruyucu önlemlerin alınması ve uygulamaların sürekli olarak denetlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda işgörelere uygun kişisel koruyucu donanımların sağlanması, çalışma ortamında sağlık ve güvenliği tehdit eden unsurların kontrol altına alınması, düzenli risk değerlendirmelerinin yapılması ve acil durum planlarının oluşturulması temel yönetmel uygulamalar arasında yer almaktadır. Ayrıca işgörelerin sağlık durumları ve işin gerekleri dikkate alınarak uygun görevlendirmelerin yapılması, güvenli çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla yönetmel önlem ve tedbirler, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

1.3.2. Kriterlere Göre Çalışılması

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi yalnızca yönetmel düzenlemelere değil, işgörelerin güvenli davranışlar sergilemelerine de bağlıdır. Güvenli çalışma davranışları, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olabilecek risklerin azaltılmasına, kayıp zamanın önlenmesine ve verimliliğin artırılmasına katkı sağlamaktadır. İşgörelerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde edindikleri bilgileri uygulamaya aktarmaları, karşılaştıkları riskleri yönetime bildirmeleri ve çalışma süreçlerinde hem kendi güvenliklerini hem de çalışma arkadaşlarının güvenliğini gözetmeleri güvenli çalışma kültürünün oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca makine, araç ve ekipmanların kullanımına ilişkin kurallara uyulması da iş kazalarının önlenmesinde etkili unsurlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle işgören davranışları, iş sağlığı ve güvenliği performansının önemli belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir.

1.3.3. Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sürdürülebilirliği açısından işgörenlerin farkındalık ve bilinç düzeyleri büyük önem taşımaktadır. Güvenlik kültürünün örgüt içerisinde yerleşebilmesi, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeyleri ve risklere karşı geliştirdikleri farkındalık ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle işgörenlerin işe başlamadan önce oryantasyon sürecinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeleri, meslek hastalıkları, iş kazaları, yasal hak ve sorumluluklar ile acil durum prosedürleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Ayrıca işgörenlerin işyerinde karşılaşılabilecekleri riskleri tanımaları, koruyucu ekipmanların kullanımını bilmeleri ve olası tehlikelere karşı uygun davranışlar geliştirmeleri güvenli çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin artırılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

1.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları

İş konusunda bilgisiz ve bilinçsiz olan işgörenler hata yapmaya daha müsait olacağından istenilmeyen durumlarla karşılaşmak kaçınılmaz olacaktır. İş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarının düşürülmesi ve engellemesi için en öncül şart bu konuda tüm işgörelere iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında gerekli eğitimin verilmesidir. İş kazalarının büyük bir oranının insan kaynaklı olması ve özellikle de eğitim eksikliğinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. En fazla insan kaynaklı oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında en etkili yolun eğitim olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri belirli bir plan ve program dahilinde tüm işgörelere duyurulmalı ve katılımları sağlanmalıdır. Bu eğitimlerin her kademedeki işgören tarafından anlaşılabilir olması için en uygun dille yazılmalı ve açıklayıcı olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında belirli periyotlarla eğitimler düzenlenmeli ve bu eğitimlerin daha anlaşılabilir olması için uygulamalı olarak gösterilmelidir.

1.3.5. Yönetim ve İşgörenler Arasında İş Birliği ve İletişim

Yönetim ve işgörenler arasında ki iş birliği ve iletişim iş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesinde önemli bir aracı olarak kullanılmalıdır. İşgörenler sağlık ve güvenlik ile ilgili konulardaki endişelerini yönetime rahatlıkla ifade etmelidirler. Yönetim ve işgörenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulmalı ve tüm işgörenlerin sağlık ve güvenlik ile ilgili endişeleri dikkate alınmalıdır. Sağlıklı bir iletişim kurulduktan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uzmanlar, yönetim ve işgörenler arasında gereken iş birliği sağlanmalıdır. İşletmeden elde edilen risk değerlendirilmesine dair bilgiler işgörenler ile paylaşılarak gereken iletişim kurulmalı ve iş birliğine önem verilerek değerlendirmeler yapılmalıdır.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

İş sağlığı ve güvenliği kavramı günümüzde bağımsız bir bilim alanı ve yönetim fonksiyonu olarak kabul edilmekle birlikte, bu noktaya uzun bir tarihsel gelişim sürecinin sonunda ulaşmıştır. İşgörenlerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik uygulamalar, insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin sistematik ve bilimsel bir alan olarak gelişimi özellikle sanayileşme süreciyle hız kazanmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi genel olarak sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası dönem olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

1.4.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

Geçmişten günümüze kadar gelen sürece baktığımızda aslında bilimsel anlamda bir kavram olarak kullanılmaya başlanması hiç de kolay olmamıştır. Günümüzdeki bilimsel tanımlarının altında zor bir tarihsel süreç yatmaktadır. Tüm bu tarihsel gelişim sürecinin sonunda ise iş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak kabul edilmiştir. Tüm bu gelişmelere rağmen iş sağlığı ve güvenliği, sürecini hala tamamlayamayan bilim dalları arasındadır. Şüphesiz ki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları değişen dünya ile birlikte hem üretim sürecindeki hem de toplum yaşamındaki değişkenlere bağlı kalarak gelişim sürecini devam ettirecektir. Dünya’da

ki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tarihsel sürecine bakıldığında sanayi öncesi ve sanayi sonrası dönem olarak iki alt başlık altında ele alınmaktadır.

1.4.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Yaşanan Gelişmeler

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk uygulamaların kökeni Antik Çağ uygarlıklarına kadar uzanmaktadır. M.Ö. 3000’li yıllarda Eski Mısır’da altın ve gümüş işçiliği sırasında ortaya çıkan dumanların işgören sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin fark edildiği ve işçilere yönelik ilk yardım uygulamalarının geliştirildiği bilinmektedir (Reese, 2015, s. 2).

Benzer şekilde Babil İmparatorluğu döneminde hazırlanan Hammurabi Kanunları’nda iş kazaları sonucunda mağdur olan işgörenlerin korunmasına yönelik hükümlere yer verilmiştir (Güler, 2015, s. 107). M.Ö. 1500’lü yıllarda Ramses döneminde taş ocaklarında işgören işçiler için sağlık hizmetlerinin sunulmasına yönelik uygulamalar geliştirilmiştir (Şahingöz ve Şık, 2015, s. 1).

Antik Yunan ve Roma dönemlerinde ise meslek hastalıkları üzerine ilk bilimsel gözlemler yapılmıştır. Hipokrat kurşunun insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini açıklamış; Nicander kurşun zehirlenmelerini incelemiş; Plini ise çalışma ortamındaki zararlı tozlara karşı koruyucu önlemler önermiştir (Abrams, 2001, s. 38; Reese, 2015, s. 3; Friend ve Kohn, 2018, s. 4-5; Şahingöz ve Şık, 2015, s. 2). Ayrıca Juvenal, sürekli ayakta işgören bireylerde görülen sağlık sorunlarına dikkat çekmiştir (Şahingöz ve Şık, 2015, s. 2).

Bu dönemde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalığın daha çok meslek hastalıkları ve çalışma koşullarının insan sağlığı üzerindeki etkileri çerçevesinde geliştiği görülmektedir.

1.4.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Yaşanan Gelişmeler

18.yüzyılda İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi, üretim sistemlerinde köklü değişimlere yol açmış ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeleri hızlandırmıştır. Üretimin artması, yoğun işgücü kullanımı ve olumsuz çalışma koşulları iş kazaları ve

meslek hastalıklarının yaygınlaşmasına neden olmuş; bu durum işgörenlerin korunmasına yönelik bilimsel ve yasal düzenlemelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 114-115).

Modern iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temelleri, iş hekimliğinin kurucusu olarak kabul edilen Bernardino Ramazzini'nin çalışmalarıyla atılmıştır. Ramazzini, farklı meslek gruplarında görülen sağlık sorunlarını inceleyerek meslek hastalıklarının bilimsel olarak değerlendirilmesine öncülük etmiştir. Bu dönemde gerçekleştirilen çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki farkındalığın gelişmesine önemli katkılar sağlamıştır (Şahingöz ve Şık, 2015, s. 3-4).

Sanayi Devrimi sonrasında İngiltere'de işgörenlerin korunmasına yönelik çeşitli yasal düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. Percival Pott'un çalışmaları sonucunda 1788 yılında Baca Temizleyicileri Yasası kabul edilmiş, devam eden süreçte Fabrikalar Yasaları ile çocuk ve kadın işçilerin korunması, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işyeri denetim sistemlerinin oluşturulması yönünde önemli adımlar atılmıştır (Çetindağ, 2010, s. 1; Çelik, 2021; Erkul, 1983, s. 75; Çiçek ve Öçal, 2016, s. 116-117; Gerek, 2006, s. 3-5; Yiğit, 2011, s. 5).

19.yüzyılın sonlarına doğru meslek hastalıklarının bildiriminin zorunlu hale getirilmesi, sağlık muayenelerinin yaygınlaşması ve iş kazalarına ilişkin tazminat uygulamalarının geliştirilmesiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında kurumsal bir yapı oluşmaya başlamıştır. Bu gelişmeler, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle desteklenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası boyut kazanmasındaki en önemli gelişme ise 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasıdır. ILO'nun öncülüğünde işgörenlerin sağlık ve güvenlik haklarına ilişkin uluslararası standartlar geliştirilmiş, daha sonraki süreçte Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve diğer uluslararası kuruluşların katkılarıyla iş sağlığı ve güvenliği küresel bir çalışma alanı haline gelmiştir. Türkiye de 1946 yılında ILO'ya üye olarak bu alandaki uluslararası standartların benimsenmesi yönünde önemli adımlar atmıştır.

1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi, dünyadaki sanayileşme sürecine paralel olarak şekillenmiştir. Ancak Osmanlı Devleti’nde sanayi faaliyetlerinin sınırlı düzeyde olması ve üretimin büyük ölçüde küçük ölçekli işletmelerde gerçekleştirilmesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler Batı ülkelerine kıyasla daha geç ortaya çıkmıştır. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönem olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

1.4.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Yaşanan Gelişmeler

Osmanlı Devleti’nde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk önemli düzenlemeler madencilik sektöründe görülmüştür. Bu kapsamda 1865 yılında hazırlanan ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk yasal belge olarak kabul edilen Dilaver Paşa Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir. Her ne kadar padişah onayı almamış olsa da Ereğli Kömür Havzası’nda uygulanmış ve maden işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin çeşitli hükümler içermiştir (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 123; Güler, 2015, s. 112; Şahingöz ve Şık, 2015, s. 8; Çelikel-Yiğiter, 2019, s. 216).

Bu düzenlemeyi 1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi izlemiştir. Söz konusu düzenleme ile Dilaver Paşa Nizamnamesi’nin eksiklikleri giderilmeye çalışılmış, işgörenlerin kendi rızalarıyla istihdam edilmeleri kabul edilmiş ve iş güvenliğine ilişkin daha kapsamlı hükümler getirilmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 124; Şahingöz ve Şık, 2015, s. 9; Çelikel-Yiğiter, 2019, s. 216).

Osmanlı döneminin bir diğer önemli hukuki düzenlemesi olan Mecelle, 1870-1877 yılları arasında hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Çalışma yaşamına ilişkin çeşitli hükümler içeren Mecelle’de işçi ve işveren ilişkileri kira sözleşmeleri kapsamında değerlendirilmiş, ücret ve çalışma ilişkilerine yönelik temel esaslar belirlenmiştir (Altan, 2004, s. 63; Arıcı, 1999, s. 38; Çelikel-Yiğiter, 2019, s. 217; Çiçek ve Öçal, 2016, s. 124).

Genel olarak değerlendirildiğinde Osmanlı döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler sınırlı kalmış; ancak özellikle madencilik sektörüne yönelik gerçekleştirilen yasal düzenlemeler, Cumhuriyet döneminde yapılacak uygulamalar için önemli bir temel oluşturmuştur.

1.4.2.2. Cumhuriyet Dönemi Sonrasında Yaşanan Gelişmeler

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli gelişmeler Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında özellikle madencilik sektöründeki işgörenlerin korunmasına yönelik düzenlemeler ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda 1921 yılında yürürlüğe giren 114 sayılı ve 151 sayılı kanunlarla yardım sandıkları kurulmuş, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tazminat hükümleri düzenlenmiş, çalışma süreleri ve mesleki eğitim konularında önemli adımlar atılmıştır (iek ve al, 2016, s. 125; Gençler, 2002, s. 17; Karaosmanoğlu, 1989, s. 590; şahingöz ve şık, 2015, s. 9).

Cumhuriyet sonrası dönemde iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli gelişmelerden biri de 1923 İzmir İktisat Kongresi’nde alınan kararlardır. Kongrede işçilerin korunması, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, ocuk işçiliğin önlenmesi, sosyal sigorta sisteminin kurulması ve işçi sağlığının geliştirilmesine yönelik çeşitli kararlar alınmıştır (Güler, 2015, s. 114).

Bu dönemde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu, 1580 sayılı Belediyeler Kanunu ve özellikle 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile işgörenlerin korunmasına yönelik önemli düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu kanunlarda ocuk ve kadın işçilerin korunması, işyeri hekimi bulundurulması ve işyerlerinde sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin hükümler yer almıştır (şahingöz ve şık, 2015, s. 9-10).

İş sağlığı ve güvenliğinin sistematik biçimde ele alınması ise 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. Daha sonraki süreçte 931 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş; iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler uzun yıllar bu kanunlar çerçevesinde srdrlmştir. Avrupa

Birliği'ne uyum sürecinin etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve çalışma yaşamına ilişkin önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 126-127).

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en kapsamlı düzenleme ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren bu kanun ile iş sağlığı ve güvenliği yalnızca özel sektörü değil, kamu kurumlarını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmiş; risk değerlendirmesi, önleyici yaklaşım, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi uygulamaları gibi çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışını temel alan hükümler getirilmiştir. Günümüzde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları büyük ölçüde 6331 sayılı Kanun çerçevesinde yürütölmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016, s. 9; Çiçek ve Öçal, 2016, s. 127-128; Çelikel-Yiğiter, 2019, s. 222; Güler, 2015, s. 114; Şahingöz ve Şık, 2015, s. 9).

1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

Sanayi Devrimi sonrasında gelişmekte olan toplumsal refahın bedelini yine bu devrimle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı ödemeye başlamıştır. Bu durumun tamamen sosyal adaletsizliği de beraberinde getirdiğı görülerek iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Narter, 2015, s. 7).

İş kazası ve meslek hastalıkları, kötü koşullarda ve büyük tehlikeli işlerde işğören insanların karşılaştıkları en önemli sorunlar arasında bulunmaktadır (Çiçek ve Öçal, 2016, s. 110). Bu durum sadece sosyal yönüyle değil ekonomik yönüyle de sorunları ortaya çıkarmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları hem işğörena hem işyerine hem de ulusal ekonomiye kadar geniş ölçekli maliyetlere neden olmaktadır. Neden olan bu ekonomik faaliyetler, işletmelerin rekabet gücü üzerinde büyük bir yük oluştururken, ülkenin de gayri safi yurt içi hasılasında önemli bir yer teşkil ederek ekonomik ve sosyal kalkınmaya ilişkin hedefleri etkilemektedir (Kılıkış, 2014, s. 245-247).

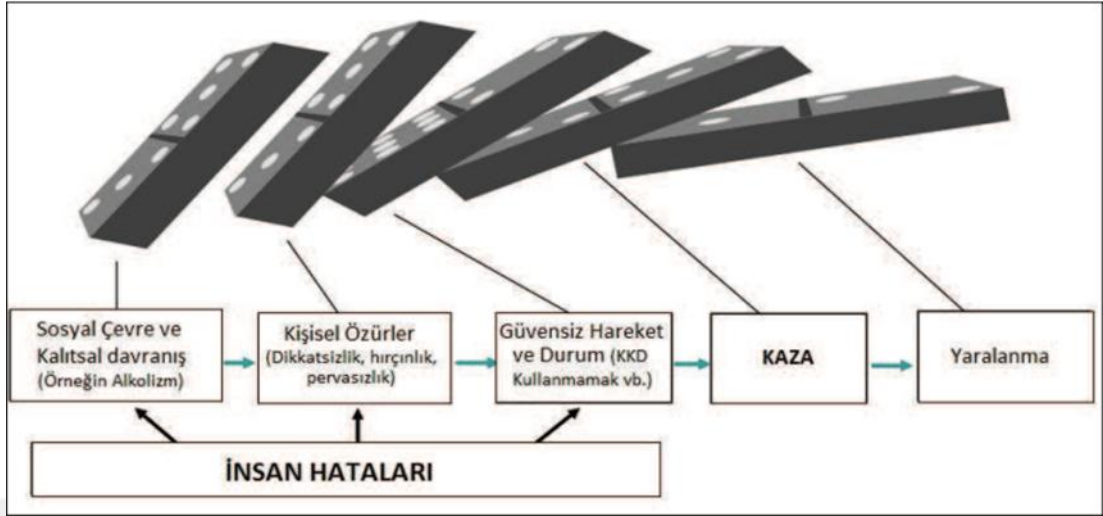
1.5.1. İş Kazası

İş kazası, literatürde farklı şekillerde tanımlanmasına rağmen en yaygın olarak kullanılan tanımlar şunlardır:

ILO iş kazasını “işten kaynaklanan veya iş ile bağlantılı olarak ortaya çıkan, bir veya birden fazla işçinin yaralanması, hastalığı veya ölümüyle sonuçlanan, şiddet eylemleri de dâhil olmak üzere beklenmedik ve planlanmamış olay” olarak tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre; önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makineler ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlanmıştır (Zile, 2018, s. 1).

Çeşitli kaynaklar incelendiğinde iş kazası tanımı farklı ifadelerle açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak tüm çalışmaların temelinde aynı olguya vurgu yapıldığı görülmektedir. İş kazası; yapılan iş, kullanılan makine ve teçhizat sebebiyle, işgörenin iş gücü kaybı, üretim sürecinin aksaması, işgörenda meydana gelen sakatlık, ölüm veya maddi zarara uğratan, istenmeyen olaylar şeklinde tanımlanabilir.

Heinrich (1932) tarafından geliştirilen Domino Teorisi, iş kazalarının nedenlerini açıklayan en yaygın yaklaşımlardan biridir. Teoriye göre iş kazaları tek bir nedene bağlı olarak ortaya çıkmamakta; birbirini takip eden nedenlerin zincirleme etkisi sonucunda meydana gelmektedir. Heinrich, kazaların oluşum sürecini sosyal çevre ve kalıtsal özellikler, kişisel kusurlar, güvensiz davranış veya koşullar, kaza ve yaralanma olmak üzere beş aşamada açıklamaktadır (Cleveland State University Work Zone Safety and Efficiency Transportation Center, t.y., s. 4-6).



Şekil 2. Heinrich'in Domino Teorisi

Kaynak: (Cleveland State University Work Zone Safety and Efficiency Transportation Center, t.y., s. 6).

Domino Teorisi'ne göre kaza zincirinde yer alan unsurlardan herhangi birinin ortadan kaldırılması, kazanın ve buna bağlı yaralanmaların önlenmesine katkı sağlamaktadır. Bu yaklaşım, iş kazalarının önlenmesinde risk oluşturan faktörlerin belirlenmesi ve kontrol altına alınmasının önemini vurgulamaktadır (Marshall, Hirmas ve Singer, 2018).

Efe (2018, s. 6) tarafından yapılan çalışmada da iş kazalarının önemli bir kısmının işgörenlerin aşırı özgüven göstermeleri ve kişisel koruyucu donanımları kullanmamalarından kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu nedenle işgörenlerin güvenli davranış geliştirmeleri ve kişisel koruyucu donanımları düzenli kullanmaları iş kazalarının azaltılmasında önemli rol oynamaktadır.

1.5.2. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri" olarak ifade edilmektedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: 14). 6331 sayılı kanunun 3. maddesinde ise

meslek hastalığı: “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: 3).

Bu kanunlarda ifade edilen tanımlara bakıldığında iki maddi unsurun var olduğunu söyleyebiliriz. İlki çalışma ortamında işin yapılması esnasında ortaya çıkan, gürültü, toz ve gaz gibi etkenler işgören sağlığını bozabilir, bu durumda ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığıdır. İkinci unsur ise, işin niteliğinden kaynaklanan işgörenin bu süreçte sürekli tekrarlamak zorunda kaldığı hareketler de işgören sağlığının bozulmasına neden olabilir, yine bu durumda da ortaya çıkan hastalık meslek hastalığıdır (Özveri, 2018, s. 777). İş kazası ve meslek hastalıkları birbirine karıştırılmamalıdır. İş kazasında kazanın olduğu gün ve saat bellidir fakat meslek hastalığında aynı durumdan bahsedemeyiz. Meslek hastalıklarında hastalık etkeninin başlangıç tarihi tam olarak tespit edilemez ve bu hastalıklar tekrarlayan maruziyet sonucunda ortaya çıkmasıyla açıklanmaktadır.

Meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında birden fazla neden vardır bunun yanında çalışma ortamında ki faktörlerle birlikte diğer risk faktörleri işle ilgili hastalıkların gelişiminde ve kötüleşmesinde rol oynamaktadır. Meslek hastalıkları farklı gruplandırmalar altında ele alınmaktadır. ILO’ya göre meslek hastalıkları 4 ana başlık altında incelenirken, Türkiye’de 5 farklı gruplandırma yapılmıştır. Bu gruplandırmalar da çalışma ortamında görülen hastalık etkenlerine göre farklılaştırılmıştır. İlk kez Ramazzani döneminde bahsedilmeye başlanılan meslek hastalığı kavramı son yıllarda araştırılan ve incelemelere konu olan popüler bir kavramdır (Caner, 2020, s. 83; Kıpçak, Çalık ve Mehri, 2021, s. 3).

Tablo 1. Türkiye’de Meslek Hastalıkları Sınıflandırması

GRUPLAR	ALT GRUP VE HASTALIKLAR
A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları	25 alt grupta 67 hastalık
B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları	2 alt grupta deri kanseri ve kanser dışı deri hastalıkları
C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları	6 alt grupta 9 hastalık
D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıkları	4 alt grupta 9 hastalık
E Grubu: Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları	7 alt grupta 12 hastalık

Kaynak: (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2013, s. 13).

İşle ilgili hastalıklar, sahip olunan mesleğe özgün ilişki gösterirler ve çoğu zaman hastalığa neden olan faktörünün tek olduğu görülmektedir. Meslek hastalıklarının kendine özgü klinik tabloları bulunmaktadır ve aynı meslek grubu işgörenlerinde görülme sıklığı da daha fazladır. Hastalığa maruz kalınan dönemin başlangıcı ile hastalık belirti ve bulgularının ortaya çıkması arasında gizli bir dönem olabilmektedir (Aw, Gardiner ve Harrington, 2007, s. 15).

1.6. Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İnsanlar sürekli yaşadıkları yerlerden kaçarak, başka yerlere gidip dinlenme, eğlenme, gezip görme veya öğrenme gibi psikolojik, sosyolojik ve kültürel amaçlarla seyahat etmektedirler. Bu amaçlar doğrultusunda yapılan seyahatler insanlık tarihi kadar eskidir ve dinamik bir süreçtir. Bu seyahatlerin çeşitli dillerde farklı şekillerde ifade edilmesi ise karmaşıklığa neden olmuştur. Bu karmaşıklığı ortadan kaldırmak üzere “turizm” ifadesi ortaya çıkmıştır (Barutçugil, 1989, s. 15). Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından turizm, “24 saatten az olmamak, sürekli kalışa dönüşmemek ve gelir sağlayıcı herhangi bir uğraşıda bulunmamak koşulu ile bireyin yolculuk ve/veya konaklamalarından doğan olay ve ilişkilerin tümü” olarak tanımlanmıştır. Turizm tanımı, diğer sektör tanımlarından bazı farklılıklarıyla ayrılmaktadır. Bu farklılıkların en önemlisi turizm sektörü, üretilen mal ya da hizmetin niteliği yerine tüketimi gerçekleştiren ziyaretçiye odaklanmaktadır. Turizm sektörü sınıflandırmasının belirleyicilerini ziyaretçiler, ziyaretin süresi, amacı ve ziyaret edilen yer (destinasyon) oluşturmaktadır (Kozak, Akoğlan-Kozak ve Kozak, 2012, s. 1).

Turizm sektörüne ait iş kollarının tanımında farklı yaklaşımlar vardır. Ancak turizm sektörünün ana faaliyetleri arasında konaklama işletmelerinin yer aldığı en yaygın olarak bilinen ifadedir. Bazı kaynaklar ise hem konaklama hem de yiyecek içecek hizmetlerini dâhil etmektedir (Ovacıllı ve Özaltun, 2020, s. 509). Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı turizm sektörüne yönelik çalışmalarını HORECA (Hotel-Restaurant-Catering) sektörleri çerçevesinde değerlendirmektedir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008, s. 5). Bazı yaklaşımlara göre “konaklama

işletmeleri, yiyecek içecek işletmeleri, seyahat işletmeleri, deniz turizmi işletmeleri, ulaştırma işletmeleri ve rekreasyon ve animasyon işletmeleri” (Batman, 2008, s. 5) veya “turizm geliri harcama kalemleriyle ilişkili tüm iş kolları” (Halis, 2009, s. 43) olarak tanımlayan yaklaşımlar da bulunmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesinde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları belirtilmiştir. “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nin İşyeri Tehlike Sınıfları” listesinin ekinde turizm sektörünün ana faaliyeti olan konaklama ve yiyecek içecek hizmeti faaliyetleri tanımlanmıştır. Bu tanımlarda 55 NACE kodlu “konaklama” iş kolu az tehlikeli; 56 NACE kodlu “yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri” nin geneli de yine az tehlikeli işler arasında sayılmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2012). Bunlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi

NACE Kodu	Konaklama ve Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri İş Kolu Altılı Tanım	Tehlike Sınıfı
55	Konaklama	
55.10	Oteller ve benzeri konaklama yerleri	Az Tehlikeli
55.20	Tatil ve diğer kısa süreli konaklama yerleri	Az Tehlikeli
55.30	Kamp alanları, motorlu karavan ve karavan tipi treyler (römork) park hizmetleri	Az Tehlikeli
55.90	Diğer konaklama yerleri (yurtlar, misafirhaneler, yataklı vagonlar)	Az Tehlikeli
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	
56.10	Lokantalar ve seyyar yemek hizmeti faaliyetleri	Az Tehlikeli
56.20	Dışarıya yemek hizmeti sunan işletmelerin (catering) faaliyetleri ve diğer yiyecek hizmetleri faaliyetleri	Az Tehlikeli
56.30	İçecek sunum hizmetleri	Az Tehlikeli
56.30.02	Çay ocakları, kiraathaneler, kahvehaneler, kafeler, meyve suyu salonları ve çay bahçelerinde içecek sunum faaliyeti	Az Tehlikeli
56.30.03	Lokallerde içecek sunum faaliyeti (alkollü-alkolsüz)	Az Tehlikeli
56.30.04	Bar, meyhane ve birahanelerde içecek sunum faaliyetleri (alkollü-alkolsüz)	Tehlikeli
56.30.05	Gazino, gece kulübü, taverna, diskotek, kokteyl salonları, vb. yerlerde içecek sunum faaliyetleri (alkollü-alkolsüz)	Tehlikeli

Kaynak: (Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2012).

Turizm sektörü, birçok sektörü harekete geçirirken istihdam ve sosyo-ekonomik yönden de ülke ekonomilerine önemli düzeyde katkı sağlamaktadır. İşgücü yoğun ve hızla büyüyen bir sektör olmasından dolayı mesleki veya temel öğrenim

düzeyi düşük olan işgörenler, yaş ortalaması daha genç, kadın ve göçmen işgörenler için istihdam olanağı sağlar. Turizm sektörü istihdam, sosyo-ekonomik ve politik yönüyle önemli bir sektör olmasına rağmen genellikle güvenlik ve güvence düzeyi çok düşüktür.

Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İş Gücü ve İstihdam İstatistiklerinde 2018 yılı içerisinde konaklama ve yiyecek içecek sektöründe 7.565.200 işgörenin bulunduğunu açıklamıştır. Her bir işgörenin saatlik kazancı, tüm iş kolları ortalamasında 15,71 dolar iken, yiyecek içecek sektöründe meslek gruplarına göre en düşük 10,01 dolar ile en yüksek 12,72 dolar arasında değişmektedir. Turizm sektörü diğer sektörlerle karşılaştırıldığında sendikalaşma çalışmalarının en düşük düzeyde olduğu sektörler arasındadır. Sendikalaşma düzeyi 2018’de %2,3’tür ve çok düşük düzeyde sendikalar tarafından temsil edilmektedir. Ülkemizde ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2021 Temmuz ayı istatistiklerine göre Konaklama ve Eğlence İşleri iş kolunda toplam 1,048,270 işgören bulunmaktadır. Bu işgörenlerin sadece %5,01’i sendika üyesidir ve bu sonuçlar turizm sektörünün, sendikalaşmanın en düşük düzeyde olduğu sektörler arasında olduğunu göstermektedir. Sendikalaşma, işgörenlerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyarak ve gözeterek üstlenmiş olduğu misyonu ile birlikte işgörenlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma haklarını elde etmelerine katkı sağlamaktadır (Eser, 2010, s. 1). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda ki etkinliği, insana yaraşır iş ve güvenli çalışma koşullarına yönelik işgören taleplerini, işgörenleri temsil edebilecek şekilde iletebilmesiyle iş sağlığı ve güvenliğini etkilemektedir (Geiser ve Rosenberg, 2006, s. 33).

1.6.1. Turizm Sektöründe Yaşanan İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının politika hedeflerinin ortaya konulmasında, ortaya konulan politikaların geliştirilmesinde ve bunlara uygun önleyici tedbirlerin belirlenmesinde şüphesiz güvenilir, karşılaştırılabilir ve güncel istatistiki bilgilerin olması zorunluluktur. İş kazası ve meslek hastalıklarının istatistiki

verilerini etkileyen çok çeşitli etkenler mevcuttur. Bunlardan en önemlisi vaka sayılarının normalde olandan daha düşük bildirimi ya da bütün ülkelerde aynı iş kollarının aynı sınıflama altında açıklanmamasıdır. Turizm sektörüne ait iş kollarının tanımlanmasında ki farklılıklar, ekonomik faaliyet alanının içerisinde “konaklama ve yiyecek hizmetleri” tanımlaması ile sınırlandırılmıştır (Ovacıllı ve Özaltun, 2020, s. 513).

Çavuş ve Akkuş (2015, s. 1196)’un yaptıkları çalışma incelendiğinde turizm sektöründe iş kazası geçiren kişi sayısı 2010 yılı istatistiklerine göre 1.726’dır. 2010 yılında en az iş kazası seyahat acentacılığı faaliyetlerinde olmuştur. Sektördeki iş kazaları, 2011 yılında %9, 2012 yılında %20 artarken; 2013 yılında %80’lik bir artış yaşanmıştır. 2020 verilerine göre ise turizm sektöründe yaşanan iş kazası kişi sayısı 2010 yılının verilerinin tam 15 katı artarak 25.879’dur. Bunun 17.816’sı yiyecek-içecek, 7.002’si konaklama işletmelerinde, 1.061’i ise geri kalan faaliyet kollarında gerçekleşmiştir. 2020 yılında en az iş kazası ise seyahat acentacılığı faaliyetlerinde olmuştur.

Turizm sektöründe meslek hastalığına tutulan sigortalı sayıları, 2020 yılında ülke ortalamasının çok altında gerçekleşmiştir. Turizm işgörenlerinden meslek hastalığına tutulan toplam 12 kişiden 9’u yiyecek içecek, 3’ü ise konaklama işletmelerindendir. Aynı yıl içerisinde tüm sektörlerde meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı ise toplamda 908’dir.

Konaklama sektörü, işgören sağlığını sosyal, ruhsal ve fiziksel açıdan bozan fakat bunun yanında ölümcül olmayan iş kazalarının en çok yaşandığı sektörler arasındadır. Turizm sektöründe yaşanan iş kazaları genellikle düşme, çarpma, kayma, burkulma, kırılma, kesik, yanık, haşlanma ve elektrik çarpması sonucu meydana gelmektedir. Yine turizm sektöründe işgörenlerin maruz kaldıkları stres, uyku bozuklukları, tekrarlayan hareket yaralanmaları ve kas iskelet sistemi ile ilişkili meslek hastalıkları görülmektedir (Ovacıllı ve Özaltun, 2020, s. 513).

Hem konaklama hem de yiyecek içecek sektöründe görülen iş kazası ve meslek hastalıkları nedenleri yapılan işlerin çeşitliliğine göre farklılık göstermektedir. ILO’ya

göre sektörde en fazla görülen kaza türleri takılma, kayma, düşme, kesilme, yanıklar, donma, yaralanma, stres, cilt ve gözde irritasyonlar olarak sıralanmıştır. Bunun yanında konaklama ve yiyecek içecek iş kolu işgörenlerinin gürültü, kimyasallar, termal stres ve psikososyal etkenlerden doğan sağlık sorunları ile de karşı karşıya geldiği gözlenmektedir (ILO, 1998).

Ülkemizde ise SGK 2020 istatistik yıllığında, kurum tarafından “sürekli iş göremezlik geliri” bağlanan 691 meslek hastalığı tanısından 9’u konaklama ve yiyecek içecek iş kollarında yer almaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020).

1.6.2. Turizm Sektörü Çalışma Şartları ve Mesleki Risk Etmenleri

Turizm sektörü, üretim ve tüketimin eş zamanlı gerçekleştiği, büyük ölçüde insan emeğine dayanan ve bu nedenle emek-yoğun özellik gösteren bir hizmet sektörüdür. Özellikle konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde hizmetin üretilmesi ve sunulmasında temel unsur insan kaynağıdır (Altunışık, 2009, s. 322). Bu durum, işgörenlerin sektördeki hizmet kalitesi ve misafir memnuniyeti açısından kritik bir role sahip olmasına neden olmaktadır.

Turizm işletmelerinin yapısal özellikleri, işgörenlerin farklı türde mesleki risklerle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Özellikle uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, yoğun iş temposu, misafir beklentilerinin yüksek olması ve hizmet sunumunun kesintisiz devam etmesi, işgörenlerin fiziksel, ergonomik ve psikososyal risklere maruz kalmalarına neden olmaktadır. Bu riskler yalnızca işgörenlerin sağlıklarını olumsuz etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda iş doyumu, verimlilik ve işe devamlılık üzerinde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ergonomik ve psikososyal risk faktörlerinin işgörenlerde çeşitli sağlık sorunlarına neden olabildiği ve işe devamsızlık oranlarını artırabildiği belirtilmektedir (Andersen vd., 2019, s. 103).

Konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinin temel amacı misafirlerine konforlu ve kaliteli hizmet sunmaktır (Gürbüz ve Ayaz, 2019, s. 414). Ancak hizmet kalitesine verilen öncelik, bazı durumlarda işgörenlerin maruz kaldığı iş sağlığı ve

güvenliği risklerinin göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Bunun yanında sektörde gerçekleştirilen işlerin çeşitliliği, işgörenlerin farklı çalışma ortamlarında ve farklı risk koşullarında görev yapmalarına yol açmaktadır. Bu nedenle turizm sektöründe karşılaşılan iş sağlığı ve güvenliği riskleri, diğer birçok sektöre kıyasla daha karmaşık ve çok boyutlu bir yapı göstermektedir (Ovacılı ve Özaltun, 2020, s. 515).

Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvurular ve turizm sektörüne yönelik araştırmalar incelendiğinde; uzun çalışma süreleri, işin yürütümünden kaynaklanan riskler, dinlenme süreleri ve hafta tatiline ilişkin ihlaller, iş stresi, psikolojik taciz, şiddet, ayrımcılık, ücretlendirme sorunları, kayıt dışı istihdam ve izinsiz yabancı işçi çalıştırılması gibi konuların sektör açısından öne çıkan risk alanları olduğu görülmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011, s. 14).

Bu doğrultuda turizm sektöründe işgörenlerin karşı karşıya kaldıkları mesleki risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, hem işgören sağlığının korunması hem de sürdürülebilir hizmet kalitesinin sağlanması açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle aşağıda turizm sektöründe yaygın olarak görülen başlıca mesleki risk etmenleri alt başlıklar hâlinde incelenmiştir.

1.6.2.1. Fiziksel Etkenler

1.6.2.1.1. Gürültü

Gürültü, işgörenlerin işitme sağlığını olumsuz etkileyebilen ve uzun süreli maruziyet durumunda işitme kaybına neden olabilen önemli fiziksel risk etmenlerinden biridir. İşitme kaybının yanı sıra gürültü; dikkat dağınıklığı, zihinsel yorgunluk, iletişim güçlüğü ve konsantrasyon eksikliği gibi sorunlara yol açarak iş kazası riskini artırabilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008, s. 20).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmeleri genel olarak sessiz çalışma ortamları olarak değerlendirilse de bazı departmanlarda işgörenler yüksek

düzeyde gürültüye maruz kalabilmektedir. Özellikle mutfaklarda kullanılan tencere, tava ve endüstriyel ekipmanlardan kaynaklanan sesler; bar ve diskoteklerde kullanılan müzik ve ses sistemleri ile restoranlarda misafirlerin konuşmaları, servis faaliyetleri sırasında oluşan sesler ve havalandırma sistemleri gürültünün başlıca kaynakları arasında yer almaktadır. Bu nedenle turizm işletmelerinde özellikle mutfak, restoran, bar ve eğlence bölümlerinde işgören personelin gürültüye maruz kalma düzeyi diğer işgörenlere göre daha yüksektir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008, s. 20).

Gürültü yalnızca fiziksel sağlığı etkileyen bir unsur olmayıp aynı zamanda işgörenlerin psikolojik iyilik hâllerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Gürültü, stres yaratan çevresel faktörlerden biri olarak işgörenlerin refahını, iş tatminini ve performansını azaltabilmektedir (Sundstrom vd., 1994, s. 195). Nitekim Sundstrom ve arkadaşları (1994) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışma ortamındaki gürültüden kaynaklanan rahatsızlığın işgörenlerin çevrelerinden ve işlerinden duydukları memnuniyetsizlik ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle turizm işletmelerinde gürültü düzeyinin kontrol altına alınması, hem işgören sağlığının korunması hem de iş performansının sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır.

1.6.2.1.2. Aydınlatma

Aydınlatma, yalnızca görme ihtiyacının karşılanmasını sağlayan bir unsur değil, aynı zamanda görsel konforu artırarak işgörenlerin performansını ve iş verimini etkileyen önemli bir fiziksel çevre faktörüdür (Akkuş-Karkın, 2009, s. 169). Çalışma ortamının uygun düzeyde aydınlatılması, işgörenlerin sağlıklarının korunması ve iş kazalarının önlenmesi açısından iş sağlığı ve güvenliğinin temel gerekliliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir (İlhan, Gözükara ve Aksu, 2017, s. 5).

Turizm sektöründe özellikle restoran, bar ve kumarhane gibi misafir deneyimini ön planda tutan işletmelerde düşük ışık düzeyleri tercih edilebilmektedir. Misafirler açısından olumlu bir atmosfer oluşturan bu durum, işgörenler açısından düşme, çarpma, yanma ve göz yorgunluğu gibi çeşitli risklerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008, s. 20).

Konaklama işletmelerinde misafirlerin kullanım alanları dışında kalan ofisler, mutfaklar, çamaşırhaneler ve personel merdivenleri gibi bölümlerde aydınlatma yetersizlikleriyle karşılaşılabilir. Yetersiz aydınlatma, işgörenlerin güvenliğini ve sağlığını olumsuz etkilemesinin yanı sıra iş motivasyonu ve performans üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışma ortamlarında yeterli aydınlatma koşullarının sağlanması ve işyeri denetimlerinde aydınlatma düzeylerinin düzenli olarak değerlendirilmesi önem taşımaktadır (İlhan, Gözükara ve Aksu, 2017, s. 5).

1.6.2.1.3. Termal Konfor

Termal konfor, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli fiziksel risk etmenlerinden biri olup hava sıcaklığı, bağıl nem ve hava akım hızı olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır (Ovacıllı ve Öztun, 2020, s. 523). Çalışma ortamında termal konfor koşullarının uygun düzeyde sağlanması, işgörenlerin sağlıklarının korunması ve iş performanslarının sürdürülebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu koşulların olması gereken düzeylerin altında veya üstünde olması işgörenler üzerinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik olumsuzluklara yol açabilmektedir.

Turizm sektöründe özellikle konaklama işletmelerinin mutfak ve çamaşırhane bölümleri yüksek sıcaklık riski taşıyan çalışma alanları arasında yer almaktadır. Mutfaklarda kullanılan ocaklar, fırınlar ve pişirme süreçleri sonucunda ortaya çıkan ısı ve buhar ortam sıcaklığını artırırken, çamaşırhanelerde kullanılan sıcak pres makineleri de benzer şekilde termal yük oluşturmaktadır. Ayrıca yetersiz havalandırma, yoğun buhar oluşumu ve farklı sıcaklık bölgeleri arasında meydana gelen hava akımları işgörenler açısından olumsuz termal koşullar yaratabilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008, s. 20; Ovacıllı ve Öztun, 2020, s. 523).

Bunun yanında mutfaklarda yer alan soğuk hava depoları işgörenlerin düşük sıcaklıklara maruz kaldıkları alanlar arasında bulunmaktadır. Aşırı sıcak veya soğuk çalışma ortamları; konsantrasyon eksikliği, kas krampları, baş ağrısı, halsizlik, sıcak çarpması ve verimlilik kaybı gibi çeşitli olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008, s. 20).

Bu nedenle konaklama işletmelerinde termal konfor koşullarının uygun düzeyde tutulması, etkin havalandırma sistemlerinin kullanılması, ısı ve buhar kaynaklarının kontrol altına alınması ve işgörenlerin maruziyet sürelerinin yönetilmesi önem taşımaktadır. Termal konforun sağlanması, işgören sağlığının korunmasının yanı sıra iş güvenliğinin ve hizmet kalitesinin sürdürülebilirliğine de katkı sağlamaktadır (Olçay, 2019, s. 28).

1.6.2.2. Kimyasal Etkenler

Kimyasal etkenler, çalışma ortamında bulunan ve işgörenlerin sağlık ve güvenliği üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilen önemli risk faktörleri arasında yer almaktadır. Kimyasallar; doğal halde bulunan veya herhangi bir üretim, kullanım ya da işlem süreci sonucunda ortaya çıkan element, bileşik veya karışımlar olarak tanımlanmaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2013). İş sağlığı ve güvenliği açısından kimyasal maddelerin uygun koşullarda depolanması, kullanılması ve bertaraf edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu süreçlerin güvenlik bilgi formlarında belirtilen esaslara uygun şekilde yürütülmesi, işgörenlerin kimyasal maddelere maruz kalma risklerini azaltmaktadır. Ayrıca kimyasal madde kullanımının en aza indirilmesi, solunum yolu rahatsızlıklarının önlenmesine katkı sağlamakta ve yangın ile patlama gibi güvenlik risklerinin azaltılmasına yardımcı olmaktadır (Olçay, 2019, s. 29).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde hijyen standartlarının sağlanabilmesi amacıyla çeşitli temizlik, dezenfeksiyon ve bakım kimyasalları yoğun olarak kullanılmaktadır. Bunun yanında yüzme havuzları, spa alanları ve eğlence amaçlı kullanılan bazı kimyasal maddeler de işgörenler açısından çeşitli riskler oluşturabilmektedir. Söz konusu kimyasallara maruz kalınması; deri hastalıkları, göz tahrişleri, alerjik reaksiyonlar ve solunum sistemi rahatsızlıkları gibi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Ayrıca kimyasal maddelerin gıda ürünleri ile birlikte veya uygun olmayan koşullarda depolanması, yalnızca işgörenlerin değil hizmetten yararlanan turistlerin sağlığını da olumsuz etkileyebilmektedir (İlhan, Gözükar ve Aksu, 2017, s. 4).

Kimyasal risklerin ortaya çıkmasında işgörenlerin bilgi ve eğitim eksiklikleri, yetersiz koruyucu ekipman kullanımı, personel yetersizliği ve yoğun iş yükü gibi faktörler etkili olabilmektedir. Bu nedenle işletmelerde kullanılan tüm kimyasal maddelere ilişkin güvenlik bilgi formlarının temin edilmesi, işgörenlerin bu konuda düzenli olarak eğitilmesi ve maruziyet düzeylerinin izlenmesi önem taşımaktadır. Ayrıca işgörenlerin sağlık gözetimi kapsamında gerçekleştirilecek periyodik muayenelerin kapsamı ve sıklığı, işyeri hekimi tarafından kullanılan kimyasalların özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir (Ovacılı ve Özaltun, 2020, s. 520).

Sonuç olarak kimyasal etkenler, turizm sektöründe işgörenlerin sağlıklarını tehdit eden önemli risk unsurları arasında yer almaktadır. Bu nedenle kimyasal maddelerin güvenli yönetimi, işgören sağlığının korunması, iş kazalarının önlenmesi ve hizmet kalitesinin sürdürülebilmesi açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmelidir.

1.6.2.3. Biyolojik Etkenler

Biyolojik etkenler, işgörenlerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilen önemli mesleki risk faktörleri arasında yer almaktadır. İşgörenlerin işyerlerinde biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesine ilişkin yönetmelikte biyolojik etkenler; “herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen, genetik olarak değiştirilmiş olanlar da dâhil mikroorganizmalar, hücre kültürleri ve insan endoparazitleri” olarak tanımlanmaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2013).

Turizm sektöründe işgörenler, hizmet sunumunun niteliği gereği çok sayıda insanla doğrudan temas halinde bulunmakta ve farklı biyolojik risk etmenlerine maruz kalabilmektedir. Özellikle kat hizmetleri, mutfak, bulaşıkhanesi, çamaşırhanesi ve ortak alan temizliği gibi birimlerde işgörenler ile yiyecek hazırlama ve servis süreçlerinde görev alan personel biyolojik riskler açısından daha yüksek düzeyde maruziyet gösterebilmektedir. Bu riskler; enfeksiyon hastalıkları, solunum sistemi rahatsızlıkları, alerjik reaksiyonlar ve çeşitli deri hastalıkları gibi sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Ovacılı ve Özaltun, 2020, s. 521-522; Yamurluklu, 2016, s. 16-17).

Turizm işletmelerinde biyolojik risklerin kontrol altına alınabilmesi için hijyen kurallarına uyulması, kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması, çalışma alanlarının düzenli olarak temizlenmesi ve işgörenlerin sağlık-hijyen konularında bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda biyolojik etkenlere yönelik koruyucu uygulamalar, hem işgören sağlığının korunmasına hem de sunulan hizmetin güvenliğinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır.

1.6.2.4. Psikososyal Etkenler

Çalışma ortamlarında işgören sağlığını etkileyen risk etmenleri fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal riskler olarak sınıflandırılmaktadır. Turizm sektörünün emek yoğun yapısı ve hizmet üretim sürecinin özellikleri dikkate alındığında, işgörenlerin özellikle psikososyal risk etmenlerine daha yoğun şekilde maruz kaldıkları görülmektedir (Ovacılı ve Özaltun, 2019, s. 524).

Turizm işletmelerinde hizmetin kesintisiz olarak sürdürülmesi gerekliliği; uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, gece çalışmaları, düzensiz izin kullanımı ve yoğun iş temposu gibi çalışma koşullarını beraberinde getirmektedir. Bunun yanında yabancı uyruklu işgücü kullanımı, kayıt dışı istihdam, esnek çalışma saatleri, iş-aile yaşamı dengesizliği, aşırı iş yükü, ücretlendirme sorunları ile misafir kaynaklı baskı ve şiddet olayları sektörde karşılaşılan önemli psikososyal risk kaynakları arasında yer almaktadır (Yamurluklu, 2016, s. 19). Psikososyal riskler yalnızca işin yapısından değil, aynı zamanda işgörenlerin yöneticileri, çalışma arkadaşları ve misafirlerle olan ilişkilerinden de kaynaklanabilmektedir. Bu riskler işgörenlerin iş tatmini, işe bağlılığı ve verimlilik düzeyleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Çalık ve Demir, 2015, s. 1170-1171).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'na göre psikososyal riskler; çalışma ortamındaki sosyoekonomik koşulların yanı sıra işin tasarımı, organizasyonu ve yönetiminden kaynaklanan, işgörenlerin stres düzeylerini artırarak zaman içerisinde fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilen risklerdir (European Agency for Safety and Health at Work, 2008).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, psikososyal risk faktörlerine yönelik araştırmaların ve uygulamaların fiziksel ve kimyasal risklere kıyasla daha sınırlı olduğu görülmektedir. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalar, psikososyal etkenlerin işgören sağlığı üzerindeki etkilerinin en az diğer risk faktörleri kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Telman, Özgeldi ve Önen, 2015, s. 5).

Çalık ve Demir (2015, s. 1170) tarafından konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde gerçekleştirilen araştırmada, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen başlıca psikososyal risk faktörlerinin vardiyalı çalışma, gece çalışması, ücret yetersizliği, fazla çalışma, iş-aile yaşamı çatışması, rol belirsizliği, işin sosyal değerinin düşük algılanması ve belirsiz fazla mesai uygulamaları olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, psikososyal risklere yönelik önlem ve tedbirlerin sektörlere göre incelendiği bir araştırmada, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yalnızca %54’ünün şiddeti, %35’inin stresi ve %35’inin ise yıldırma ve ayrımcılığı önlemeye yönelik planlara sahip olduğu tespit edilmiştir (Irastorza, 2019, s. 9).

Psikososyal risklerin etkin biçimde yönetilememesi işgörenlerde stres, tükenmişlik, işe devamsızlık, performans düşüklüğü ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Buna karşılık işgörenlerin fiziksel ve psikolojik açıdan kendilerini güvende hissettikleri çalışma ortamları, yalnızca işgören sağlığının korunmasına değil aynı zamanda örgüte yönelik olumlu tutumların gelişmesine de katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgörenlerin örgüte duydukları güveni ve aidiyet duygusunu güçlendirebilmekte; örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu örgütsel çıktıları destekleyebilmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel davranış değişkenleriyle birlikte ele alınması, hem işgören refahının hem de örgütsel etkinliğin artırılması açısından önem taşımaktadır.

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, önemi, tarihsel gelişim süreci, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamlı biçimde ele alınmıştır. İncelemeler sonucunda iş sağlığı ve

güvenliğinin yalnızca işgörenlerin fiziksel sağlıklarının korunmasına yönelik teknik ve yasal bir uygulama alanı olmadığı; aynı zamanda işgörenlerin psikolojik, sosyal ve örgütsel yaşamlarını etkileyen çok boyutlu bir yönetim anlayışı olduğu görülmektedir. Özellikle turizm sektörünün emek yoğun yapısı, hizmet üretim süreçlerinin niteliği ve işgörenlerin maruz kaldıkları fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal riskler dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgören davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgüte yönelik tutum ve davranışlarıyla ilişkisini daha iyi anlayabilmek amacıyla bir sonraki bölümde örgütsel bağlılık kavramı kuramsal ve kavramsal boyutlarıyla ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı

Örgüt, kişilerin kendi gereksinimlerini sağlayabilmek ve aynı zamanda kişilerin sosyal gereksinimlerini de karşılamak amacıyla meydana gelen sosyal bir sistemi ifade etmektedir (Tutar, 2003, s. 18). Bunun yanında örgüt kavramı, belli bir grup kişinin aynı amaçlar doğrultusunda iş bölümü yaparak, yaptırımlar ve sorumluluk yüklenmesiyle beraber yapılan çalışmaların koordineli bir şekilde gerçekleşmesini de ifade etmektedir. Kişiler belli bir amaca yönelik olan faaliyetlerini tek başlarına gerçekleştiremeyecek ve başarıya ulaşamayacaklarını düşünmelerinden dolayı sosyal bir araç niteliği taşıyan örgütleri oluşturma gereksinimi hissetmektedirler. Dolayısıyla örgütler, örgüte üye olan kişiler tarafından ve bu üyelerin aynı amaçlar için faaliyet göstermesinden meydana gelmektedir (Terzi, 2020, s. 1-2).

Bağlılık kavramı ise bir varlık ya da olguya duygusal anlamda bir yönelim durumunu belirtmektedir (Meyer ve Allen, 1984, s. 373). Diğer bir ifadeye göre ise bağlılık kavramı, sosyal bir grup ya da birimle bütünleşme olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 26). Bir kişiyi belli hedefler doğrultusunda ve o hedefe uygun olacak şekilde davranmaya iten bir güç şeklinde de ifade edilebilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 301).

Örgütsel bağlılık kavramı aynı zamanda işgörenlerin yaptıkları işe karşı tutum ve davranışlarını da ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün amaçlarına ve örgütün değerlerine inanarak güvenmesi ve bunu benimsemesi, örgütsel hedefler için uğraş vermeyi istemesi ve örgütte bulunma isteği ile örgüt üyeliğini sürdürmek istemesi olarak da ifade edilebilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 26). Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık kavramı, örgüt ve örgüte üye kişi arasında kurulan psikolojik bir sözleşme niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla örgüte üye kişilerin, psikolojik sözleşme ile örgüte bağlı olmaları söz konusu olmaktadır (McDonald ve Makin, 2000, s. 86).

Örgütsel bağlılık kavramının sadece örgüte olan sadakat duygusu ile ilişkilendirilmesi, örgütsel bağlılık kavramının tam anlamıyla anlaşılabilmesini engelleyebilmektedir. Örgütsel bağlılık aynı zamanda işgörenlerin örgüt içindeki başarıyı sağlamak veya bu başarıyı arttırabilmek amacıyla aktif bir şekilde yer almasını amaçlayan bir süreci ifade etmektedir (Yüksel, 2000, s. 76).

Aynı zamanda örgütsel bağlılık kavramı, örgütün değerlerini ve hedeflerini kabul etme, örgütsel çıkarları sağlama isteği ile hareket etme ve bulunduğu örgütte süreklilik sağlama isteğinden meydana gelmektedir (Öztürk, 2013, s. 9). Bunlar yanında, işgörenin bulunduğu örgütte verilen görevleri istekli bir şekilde yerine getirmesi ve örgütün değer ve hedefleri doğrultusunda hem güçlü hem de taraflı bir şekilde bağlı olması beklenmektedir (Balay, 2000, s. 3).

Tüm bu tanımlamaların yanında literatürde diğerlerinden çok daha fazla yer alan tanımlama Porter, Mowday ve Steers yapmaktadır. Porter, Mowday ve Steers'in yaptıkları tanıma göre, örgütün değerlerini ve amaçlarını benimseme ve bu değer ve amaçlar doğrultusunda inançlı bir şekilde hareket etme, örgütün çıkarları için büyük bir çaba gösterme isteğinde bulunma ve bulunduğu örgütteki sürekliliğini sağlama arzusu örgütsel bağlılığı ifade etmektedir (Demir, 2006, s. 161).

Örgütsel bağlılık ile alakalı olarak araştırmacılar tarafından birçok tanımlama yapılmış ve bununla alakalı çok fazla düşünülmüş olmasına rağmen ortak bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bunun nedeni ise, sosyal psikoloji, sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında uzmanlaşmış araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramlarını kendi alanları ve anlayışları doğrultusunda tanımlamaları ve bu tanımlamaların birbirleri ile benzerlik göstermemesinden kaynaklanmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 20). Dolayısıyla çeşitli araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramını farklı yönlerden ele alarak farklı görüşler sundukları söylenebilmektedir. Bunlarla beraber yapılan tüm tanımlamaların, örgütsel bağlılık kavramının örgüt ve insan arasındaki ilişki bakımından ortak bir paydada buluştuğu söylenebilmektedir (Aydın, 2008, s. 10).

Genel olarak örgütsel bağlılık kavramı uzmanlar tarafından tek boyutlu bir şekilde incelenmektedir. Fakat son dönemlerde uzmanlar örgütsel bağlılık kavramını çok boyutlu bir şekilde incelemeye başlamaktadırlar. Örgütsel bağlılık kavramını çok boyutlu olacak şekilde ifade eden uzmanlar ise şu şekilde olmaktadır; O'Reilly ve Chatman özdeşleşme, içselleştirme ve uyum şeklinde sıralarken, Kanter, uyum, kontrol ve devam şeklinde sıralamaktadır. Bunların yanında Mayer ve Schoorman devamlılık ve değer olarak, Mowday ve diğerleri ise tutumsal ve davranışsal olarak sıralamaktadır. Literatürde ise en çok Allen ve Meyer (1990)'in ortaya koyduğu sınıflandırma yer almaktadır. Buna göre ise örgütsel bağlılık; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır (Kerse, 2016, s. 3).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

İşgörenlerin edindiği bilgileri ve yetenekleri örgütün çıkarlarına yönelik olarak gerçekleştirmeleri, örgütteki sürekliliklerini sağlayabilmek adına önemli bir faktör olmaktadır. Bunun yanında işgörenlerin verilen görevleri yaparken verdikleri emek ve işgörenlerin sahip oldukları nitelikler örgütte sürekliliklerini sağlamaya yetmemektedir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014, s. 46).

Günümüzde örgütler açısından dikkatli olunması gereken en önemli konulardan biri ise elde bulunan kaynakların etkili bir şekilde kullanılması olmaktadır. Örgütler bu nedenle, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırmak ve işgörenlerin örgütteki devamlılıklarını sağlamayı amaçlamaktadırlar. Çünkü süreklilik, iş gücü devir oranını düşürmektedir ve dolayısıyla da örgüt maliyetinin de azalmasını sağlamaktadır. İşgörenlerin örgüte bağlılığının yüksek olması örgüt içinde çok daha fazla emek harcayacağını, çalışacağını ve örgütün hedeflerine ulaşması amacıyla diğer işgörelere göre çok daha fazla fedakarlıklarda bulunacağı düşünülmektedir. Yapılan birçok araştırma örgütsel bağlılığın fazla olmasının işgücü devrini azalttığını ortaya koymaktadır (Meyer ve Allen, 2004, s. 2).

İşgörenlerin örgütte problem yaratması değil problemlere çözüm üretmesi beklenmektedir. Bununla beraber işgörenlerin örgütsel bağlılığının fazla olması, çok daha fazla çalışmalarına ve sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamaktadır

(Chow, 1994, s. 3). Örgütlerde örgütsel bağlılığın önemini vurgulayan beş sebep yer almaktadır (Saklan, 2010, s. 18):

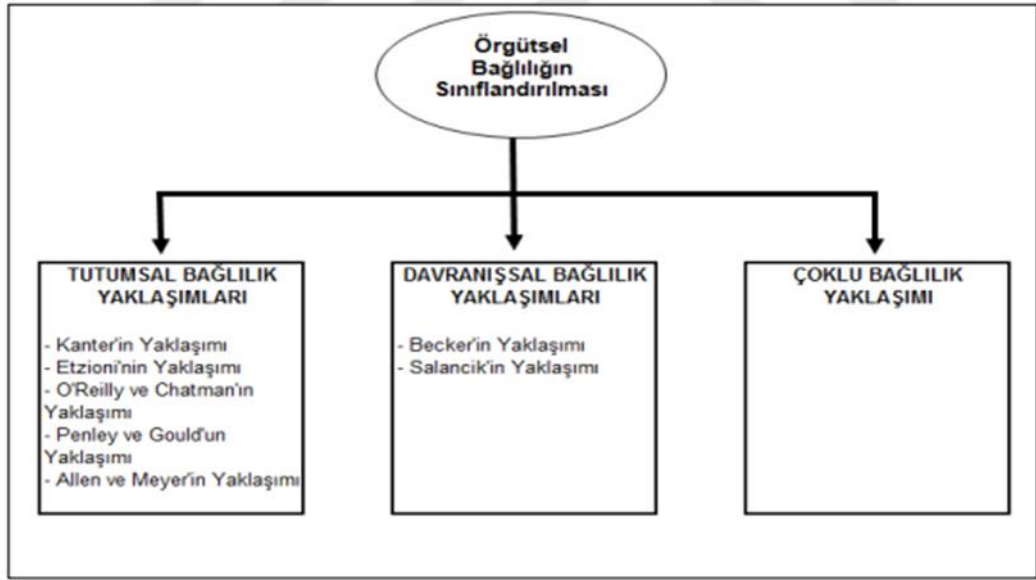
1. Devamsızlık ve işi bırakma gibi faktörlerin yanında geri çekilme ve iş bulma maliyetleri ile alakası olması
2. Tutumsal, bilişsel ve duygusal durumları içeren işe doyum, moral, performans ve işe sarılma gibi faktörlerle alakalı olması
3. İşgörenin örgütteki görevi ve örgüt içindeki rolü ile alakalı olan özerklik, katılım, sorumluluk ve görev anlayışı gibi durumları içermesi
4. İşgörenlerin cinsiyeti, yaşı, eğitimi ve hizmet ettiği süre gibi kişilik özellikleri ile alakalı olması
5. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının nedenlerinin anlaşılacak örgüt içinde birçok yarar sağlayacağını ve işgörenlerin örgütsel bağlılığının fazla olmasının örgütteki maliyetleri azaltacağını bilincinde olunması

İşgörenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olması örgütün gelişmesine ve zamanla güçlü bir örgüt olmasını sağlamaktadır. İşgörenlerin bu nedenle görevlerinin gerektiği niteliklere sahip olması ve bulundukları örgüte karşı pozitif bir davranış ve tutum sergilemesi örgütteki başarının sağlanabilmesi amacıyla da önemli olmaktadır. Dolayısıyla işgörenlerin örgüt içindeki olumlu tutumlarının örgütün başarısı ve gücüyle de doğru orantılı olduğu söylenebilmektedir. Örgütler için tüm bu niteliklerin bulunması örgütsel bağlılık kavramının sağlanması açısından da oldukça önem taşımaktadır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014, s. 46).

2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramsal Sınıflandırma

Literatürde örgütsel bağlılık kavramını içeren birçok sınıflandırma yer almaktadır. Ancak bu sınıflandırmalar arasında en sık kullanılan ve kabul görmüş olan sınıflandırma davranışsal bağlılık, çoklu bağlılık ve tutumsal bağlılık şeklinde yapılan sınıflandırma olmaktadır. Tutumsal bağlılık, kişi ve örgüt bakımından örgütsel bağlılığın sonuçları ve nedenleri üzerinde duran bir yaklaşımı ifade etmektedir.

Davranışsal bağlılık ise, kişilerin tutumları sonucunda meydana gelen davranışların işgörenlerin tutumlarına olan etkileri ve bu davranışların tekrarlanmasına sebep olan nedenleri araştıran bir yaklaşımdır. Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütün meydana gelmesini sağlayan hem dış hem de iç faktörlere duyulan bağlılıkların tümünün örgütsel bağlılığı oluşturduğunu ifade etmektedir. Bunun yanında çoklu bağlılık yaklaşımının tutumsal bağlılık yaklaşımına dayandığını söylemek de mümkün olmaktadır (Altın Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 56).



Şekil 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Kaynak: (İnce ve Gül, 2005).

Gerekli literatür taraması yapıldığında örgütsel bağlılık ile ilişkili yapılan tanımlamalarda farklı alanlarda uzmanlaşmış araştırmacıların farklı tanımlamalar yaptığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile alakalı yapılan farklı tanımlamalar örgütsel bağlılık kavramının anlamını karmaşıkleştirmakta ve anlamayı güçleştirmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramının araştırma sonuçlarının bütünlük kazanmaması belli bir bakış açısı ile incelenmesini de güç bir duruma sokmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 301).

2.3.1. Tutumsal Bağıllık

Tutumsal bağıllık, örgüt ve kişi arasında oluşan bağın incelenmesiyle meydana gelen, örgüt ile alakalı belli bir bakış açısı sunan ya da örgüte olan duygusal bir yönelimi ifade etmektedir (Mottaz, 1989, s. 145). Tutumsal bağıllık kişilerin bulundukları örgüt ile olan bağları hakkında olan fikirlerine odaklanmaktadır. Ayrıca kişinin ve örgütün hedef ve amaçlarının birbiri ile örtüştüğünü belirten bir yaklaşımı ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 61).

Tutumsal bağıllık yaklaşımı, kişinin çalışma ortamından memnun olması sonucu gerçekleşen bir yaklaşımı ifade etmektedir. Aynı zamanda kişinin örgüte bağıllığını sağlayan duyguların ortaya çıkmasını da ifade etmektedir. Bunun yanında tutumsal bağıllık, kişinin örgüt ile bir bütünlük sağlaması ve örgüte katılmasını sağlayan bir kuvveti oluşturmaktadır (Bayram, 2005, s. 129).

İşgören ve örgüt arasındaki ilişkiyi vurgulayan tutumsal bağıllık yaklaşımı, işgörenin örgütün değer ve hedefleriyle bir bütünlük sağlaması, örgüt içindeki faaliyetlere katılması, örgüt için çok fazla emek vermeyi istemesi ve örgüte olan sadakat şeklinde üç farklı faktörden meydana gelmektedir (Porter, vd., 1974, s. 604).

Tutumsal bağıllık yaklaşımı örgütsel davranışı inceleyen araştırmacılar tarafından ortaya konmaktadır. Tutumsal bağıllık yaklaşımı aynı zamanda işgörenlerin hareketleri ve davranışlarının nedenlerini içermektedir. Tutumsal bağıllık yaklaşımına göre örgütsel bağıllığın göstergeleri, örgütte yer alma ve örgütün çıkarları için görevlerini gerçekleştirme arzusu ya da örgütün hedefleri ile özdeşleşen bir tutum sergileme gibi faktörleri oluşturmaktadır. Bu faktörlerin meydana gelmesinde kişilerin özellikleri, verilen görevin niteliği ve iş deneyimlerinin olumlu gerçekleşmesi gibi unsurlar yer almaktadır (Bolat ve Bolat, 2008, s. 77).

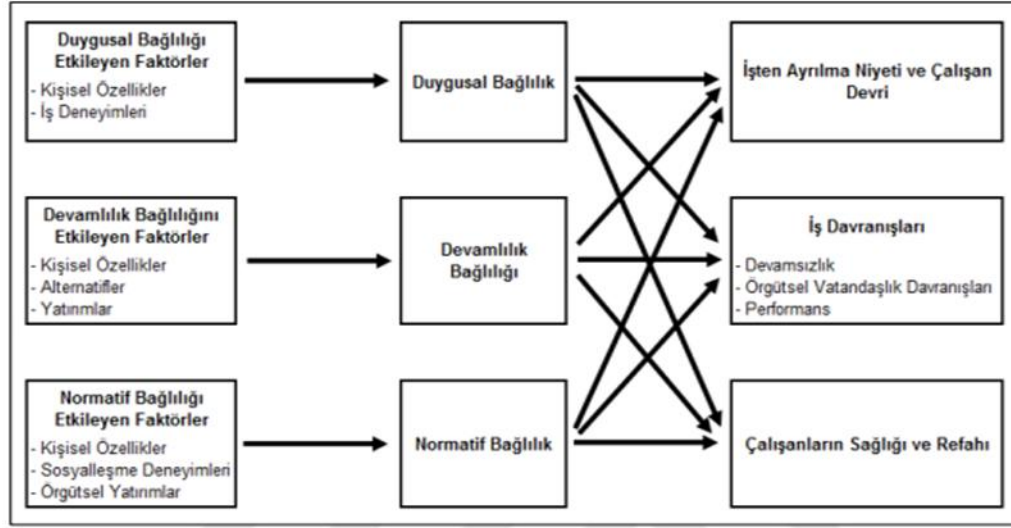
Genel olarak tutumsal bağıllık yaklaşımı işgörenin örgüt ile olan ilişkisini ve örgütle özdeşleşmesini aynı zamanda da örgüte olan katılımını da belirtmektedir. İşgörenin ve örgütün ortak değer ve hedefleri benimsemesi işgörenin örgüt ile özdeşleşmesini sağlamaktadır. İşgören örgütün değerleri ve hedeflerinin kendi değer

ve hedefleri ile ortak olduğunu gördüğünde ya da uyumlu olduğunu hissettiğinde, örgütün hedef ve değerlerine de uyum göstererek örgüt ile bütünlük sağlayabilmektedir (Lam ve Zhang , 2003, s. 217).

2.3.1.1. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı, örgüt ve işgörenler arasındaki psikolojik bir durumu yansıtmaktadır. Bu psikolojik durumu ise işgörenlerin davranışları belirlemekle birlikte bunun göstergesi olarak işgörenlerin örgütteki sürekliliğine devam etmesi olarak belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık yaklaşımı, zorunluluk, duygusal bağlanma ve algılanan maliyet olarak üç şekilde ifade edilmektedir. Bu üç faktöre göre örgütsel bağlılık kavramı normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde üç boyutta incelenmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 2-5).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile alakalı öncelikli olarak devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olarak iki boyut olacak şekilde incelemeler yapılmıştır. Sonrasında ise bu iki boyuta ek olarak normatif bağlılık boyutu getirilmiştir (Allen ve Meyer, 1990, s. 63). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ortak noktalarını ise kişinin örgüt ile örgütteki sürekliliğini sağlayan bir ilişki kurması ve işgörenlerin örgüt ile olan ilişkisini ve psikolojik durumlarını yansıtmaları oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 42-43).



Şekil 4. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnysky, 2002)

Şekil 4’de belirtildiği gibi örgütsel bağlılık kavramı; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olacak şekilde üç farklı boyutta incelenmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 2-5).

Tüm bunların yanında bağlılık gösterme şekilleri psikolojik bakımdan birbirlerinden farklı olmaktadır. Dolayısıyla bağlılığın üç şeklinin de beraber incelenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu üç şekil beraber incelendiğinde işgörenin örgüt ile olan ilişkisinin çok daha kolay bir şekilde anlaşılacağı düşünülmektedir. Bunun nedeni ise işgörenlerin çeşitli bağlılık şekillerinin olabilmesi ve bu bağlılık şekillerinin farklı seviyelerde ve aynı anda gerçekleşebilmesi olmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 539).

2.3.1.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık yaklaşımı ise, işgörenin örgüt ile duygusal bir ilişki kurmasını ve bu sebeple örgüt ile tam anlamıyla özdeşleşebilmesini içermektedir. Duygusal bağlılık, işgörenler örgütte kalmaya zorunlu olduklarından değil, örgüt ile duygusal bir bağ kurduklarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işgörenler örgüt içinde mutlu olduklarından ve örgütün değer ve hedeflerini benimsediklerinden

örgütte kalmaya istekli olmaktadır ve bunu sürdürmektedirler (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Duygusal bağlılık yaklaşımında işgörenin örgüt için sadakat, ait olma ve sevgi gibi duygular hissetmesi, işgörenin örgütle psikolojik olarak bir bağ kurmasını sağlamaktadır (Chang, 1999, s. 1260). Bu yaklaşım içinde, işgörenin hedeflerinin ve değerlerinin örgütün hedefleri ve değerleri ile uyuşması, işgörenin zoraki bir şekilde değil de kendi isteği ile örgütün değer ve normlarını benimsemesi söz konusu olmaktadır (Balcı, 2003, s. 29-30).

Duygusal bağlılık yaklaşımı, işgörenlerin örgüt değerlerini ve hedeflerini benimsemeleri ve bunun yanında beklenen de fazla bir emek vererek örgütün çıkarlarını gözetmesini belirtmektedir (McGee ve Ford, 1987, s. 638-642).

İşgörenin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden dolayı işgören için bulunduğu örgüt büyük bir önem taşımaktadır (Balay, 2000, s. 21). Uzmanlar tarafından ortaya konan araştırmalara göre duygusal bağlılık örgütler için en yararlı bağlılık şekli olmaktadır. Çünkü işgörenin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla çok daha fazla çalışarak, emek harcayarak, örgütün hem maddi hem de manevi olarak varlığına ve değerlerine sahip çıkması anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2006, s. 70).

2.3.1.1.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı yaklaşımı ise işgörenin örgütten ayrıldığında ortaya çıkacak maliyetin ona çok fazla geleceğini düşünerek örgütten ayrılmak istememesini ifade etmektedir. Bu maliyet unsurları ise örgütün önemi ve örgüte yapılan yatırımların sayısının yanında işgören tarafından belirlenen alternatif iş imkanlarının eksik olması da olmaktadır. Devam bağımlılığı yaklaşımındaki bu maliyet unsurlarını ise, örgütte verilen primler, kariyer olanağı, örgütteki kıdem vb. olarak yer almaktadır. Örgüt içindeki bu unsurlar işgören için bir kazanç niteliğinde olmakta ve işgören örgütün sunmuş olduğu bu kazançları kaybetmemek ya da vazgeçmemek için örgütte yer almaya devam etmek istemektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 3-4).

Devam bağımlılığı algılanan maliyet unsuruna bağlı olacak şekilde gelişmektedir. Bunun yanında işgören açısından da yararlı bir düşünce yapısı oluşturmaktadır (Chang, 1999, s. 1260). Devam bağımlılığı rasyonel bağıllık olarak da ifade edilmekle birlikte maliyet unsuru devam bağıllığının en önemli nedenlerini oluşturmaktadır. Belirtilen bu bağıllık biçiminde duygular diğer bağıllık türlerine oranla örgüt içinde çok daha az yer almaktadır. Devam bağıllığında örgütten ayrılmak, işgören açısından katlanılamayacak bir maliyet yaratması sebebiyle işgörenin örgütteki konumunu korumayı sağlamaktadır (Balay, 2000, s. 21).

Devam bağımlılığı yüksek olan işgörenler, örgütten ayrılacağı zaman emek ya da zaman gibi örgüte yapmış olduğu yatırımları göz önünde bulundurarak örgütteki devamlılığını sağlamak istemektedirler. Bunun yanında bulundukları örgütün sunmuş olduğu imkanlarla benzer ya da çok daha iyi bir iş olanağı bulmadan örgütten ayrılmayı tercih etmemektedirler. Tüm bunlarla birlikte devam bağıllığında etkili olan sebeplerin eğitim yılı ve gelişmedeki zaman gibi faktörler olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda devam bağıllığının ekonomik etkenler bakımından da değişkenlik gösterdiği söylenebilmektedir (Meyer ve Allen, 1984, s. 373-377).

Devamlılık bağıllığı ve duygusal bağıllık yaklaşımları birlikte incelendiğinde devamlılık bağıllığının duygusal bağıllığa etki ederek arttırdığı söylenebilmektedir. Bunun yanında duygusal bağıllık yaklaşımının ise devam bağıllığını azaltıcı etki gösterdiği söylenebilmektedir. Bunun sebebi ise işgöreni örgüte bağlayan yatırımların örgüt ve işgören arasındaki ilişkinin uyumlu olmasını sağlamakta ve duygusal bağıllığı arttırdığı olmaktadır. Ayrıca duygusal bağıllığı yüksek olan işgörenler, işgörenin örgüt ile iyi ilişkiler kurmasının ve örgütü benimsemelerinin, farklı iş imkanlarının az olması ya da bulundukları örgütün sunmuş olduğu imkanları kaybetme korkusundan kaynaklandığını kabul etmeyerek örgüt ile uyumsuzluğunu ortadan kaldırmak istemekte ve dolayısıyla devam bağıllıklarına da etki ederek azaltmaktadır (Meyer, Allen ve Gellatly, 1990, s. 719).

2.3.1.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık yaklaşımında ise işgörenler, kişisel faydaları ya da kazanımları için değil de örgüte olan bağlılığın olması gereken doğru bir tutum ve aynı zamanda da ahlaki olduğunu düşünmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bu bağlılığı bir sorumluluk ve görev olarak görmektedirler (Meyer ve Allen, 1991, s. 66).

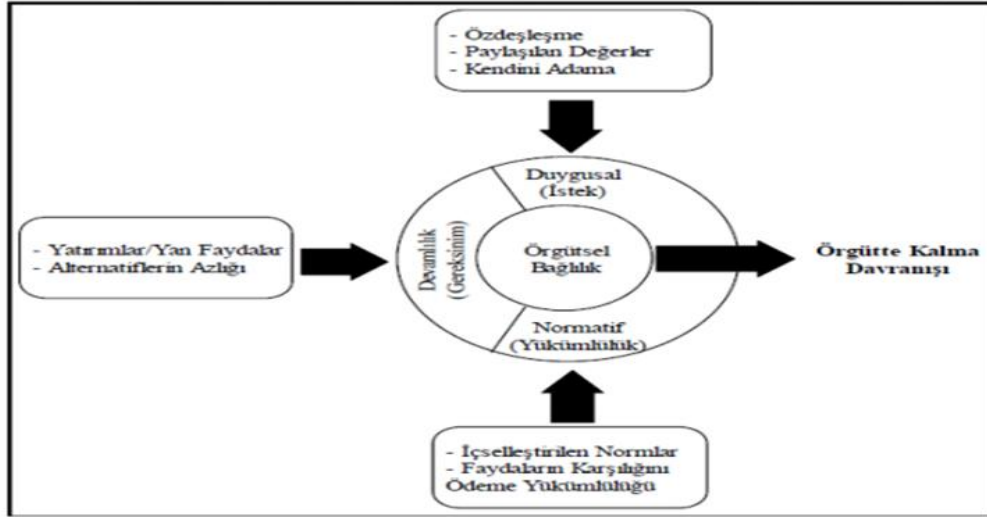
Normatif bağlılıktaki en önemli faktör, işgörenlerin örgüte karşı sorumluluk duygusu beslemeleri olmaktadır. Sorumluluk duygusuna sahip işgörenler, sosyalizasyon çabaları, örgütsel faaliyetler ya da kendi kişisel durumları sebebiyle örgüte sadakat göstermekte ve bu sadakati de örgütün hak ettiğini düşünmektedirler. Normatif bağlılık, tüm bu faktörlerden dolayı diğer bağlılık türleri ile ayrılmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 539).

Normatif bağlılığı yüksek olan işgörenler, bulundukları örgütün önceden yapmış olduğu iyiliklerden dolayı ya da örgütün onlara sunduğu olanaklardan dolayı örgüte karşı sadakat duygusu içinde olmaktadır. Bu durum işgörenlerin verilen görevleri ile alakalı olarak sorumluluklarını ne şekilde algıladıklarını ve yerine getirdiklerini de etkilemektedir. İşgören örgüte karşı bir sorumluluk duygusu ile hareket etmekte ve bu sebeple bunu bir ahlaki zorunluluk olarak görmektedir (İlsev, 1997, s. 39).

Normatif bağlılık yaklaşımı zorunluluk faktörünü içermekle birlikte, işgörenler bu bağlılığa göre kendi çıkarlarını sağlamak için değil, bu bağlılığın olması gereken olduğunu düşündükleri ve aynı zamanda ahlaki olduğunu düşündükleri için göstermektedirler. Normatif bağlılıkta önemli olan bir başka faktör ise sosyal baskılar olmaktadır (Powell ve Meyer, 2004, s. 159). Normatif bağlılığa etki eden faktörler ise; işgörenlerin kişilik özellikleri, karakterleri, aile içi yaşantıları, değerleri, sosyalleşmeleri, kültürleri gibi faktörler olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 18).

İşgörenlerin örgüt içinde yer almalarından önce elde etmiş oldukları değerler normatif bağlılığı etkilemektedir. Normatif bağlılığın bu özelliğe sahip olması, işgörenin örgütte yer almasından sonra elde ettiği maddi ve manevi kazanımlardan

etkilenmesi bakımından devam bağlılığı yaklaşımı ve duygusal bağlılıktan farklılaştırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 43).



Şekil 5. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli ve Örgütte Kalma Davranışı

Kaynak: (Meyer ve Herscovitch, 200).

Görüldüğü üzere şekil 6'da işgörenlerin örgüt içinde kalma davranışı göstermesini etkileyen örgütsel bağlılığın boyutlarıyla bu boyutlara etki eden unsurlar yer almaktadır. Örgütsel bağlılığın boyutları çeşitli ortak özelliklere sahip olmakla birlikte aynı zamanda da farklı unsurlardan da etkilenecek meydana gelmektedirler. Bu sebeple örgütsel bağlılığın boyutları psikolojik yapıları itibariyle birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Meyer ve Allen, 1997, s. 11).

Sonuç olarak duygusal bağlılıkları fazla olan işgörenler örgütteki konumlarını koruyabilmek adına, devam bağlılığı fazla olan işgörenler kendi çıkarlarını koruyabilmek adına, normatif bağlılığı fazla olan işgörenler ise bulundukları örgütte sorumluluk hissiyle hareket ettikleri için örgütte yer almaya devam etmek istemektedirler (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 316-317).

2.3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık yaklaşımı genel olarak sosyal psikoloji alanından etkilenmekle birlikte tutumsal bağlılık ile tam tersi bir şekilde özellik göstermektedir

(Mottaz, 1989, s. 144-145). Davranışsal bağlılık yaklaşımı, işgörenlerin örgütte önceki zamanlarda gösterdikleri davranışlar ile ilişkili olmaktadır ve örgütü ona sunmuş olduğu olanaklar sebebiyle örgüte karşı bir bağlılık göstermektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 25).

Davranışsal bağlılık yaklaşımında işgörenler örgütün kendisine değil de örgütte bulundukları faaliyetlere ya da yaptıkları uygulamalara bağlılık göstermektedirler. Davranışsal bağlılık diğer bir ifade ile işgörenlerin örgütteki gösterdikleri davranışları yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1997, s. 9).

Davranışsal bağlılık işgörenlerin kendilerinin göstermiş oldukları davranışlar ile alakalı olmakla birlikte sosyal psikoloji alanında uzmanlaşmış kişilerin çalışmaları sonucunda gelişmektedir. İşgörenler bu bağlılık yaklaşımına göre, önceleri göstermiş oldukları davranışları sonraki zamanlarda da gösterme eğilimde olmaktadır (Bolat ve Bolat, 2008, s. 77). Bunun sonucunda ise işgören, göstermiş olduğu davranışları sürekli bir biçimde tekrar ederek bu davranışlara karşı bir bağlılık göstermekte ve gösterdiği davranışlarını haklı çıkarmak amacıyla çeşitli tutumlar sergilemektedir. İşgörenlerin davranışlarını haklı çıkarmaya yönelik sergilediği tutumlar bu davranışların sürekli bir biçimde tekrar etmesine de yol açmaktadır (Gül, 2002, s. 48).

2.3.3. Çoklu Bağlılık

Araştırmacılar örgüt üzerine belli çalışmalar gerçekleştirirken işgörenlerin hizmette bulundukları çeşitli değerler ile çatışmada olan hedefleri konusunda birçok araştırmalar yapmışlar. Fakat tüm bu çalışmaları sürdürürken örgütün kendi doğasına yeteri kadar ilgi göstermemişlerdir (Reichers, 1985, s. 469-470).

Çoklu bağlılık yaklaşımı örgütlerin içinde bulundurdıkları çeşitli unsurları göz önünde bulundurarak örgütlerde farklı seviyelerde bağlılık türleri olabileceğini savunmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımın bu özelliği diğer bağlılık türleri ile farklılaşmaktadır. Yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın çoğunlukla örgütün bütününe yansıdığını ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım türü ise, işgörenlerin örgütteki farklı

unsurlara ayrı seviyelerde bağlılık göstereceğini belirtmektedir (Balay, 2000, s. 24-28).

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, işgörenler misafirlerine, yöneticilerine, tedarikçilerine, mesleklerine ve iş arkadaşlarına birbirlerinden farklı olarak ayrı seviyelerde bağlılık hissetmektedirler (Becker, vd., 1996, s. 465-466). Bu sebeple işgörenlerin bağlılıklarını derecelendirebilecek unsurların belirlenmesi amacıyla öncelikli olarak örgüt içindeki grupların tespit edilmesi gerekmektedir. Bu gruplar ise kamuoyu, yöneticiler, işgörenler ve misafirler olarak belirlenebilmektedir. Örgütlerin meydana gelmesindeki en büyük neden ise çoğunlukla birçok grubun hedeflerini gerçekleştirmesi açısından yardım edebilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 54).

Bu yaklaşım, bütün işgörenlerin aynı bağlılık unsuruna aynı derecede bağlanamayacağını ve aynı bağlılık unsuruna çeşitli işgörenlerin ayrı bağlılık derecesi gösterebileceğini ortaya koymaktadır. İşgörenin bir örgütte bağlı kalmasının nedeni bir yandan kaliteli malların uygun ücretler ile piyasaya sunulması olurken bir yandan da başka bir işgörenin bağlılık unsuru ise örgüt içindeki samimiyet ve örgütün işgörenlerine karşı sergilediği yakınlık olabilmektedir (Reichers, 1985, s. 467). Aynı zamanda örgütsel bağlılık, işgörenlerin duyduğu örgütteki hem dış hem de iç unsurlara karşı çoklu bağlılıklarının toplamı olarak belirtilebilmektedir (Gül, 2002, s. 50).

2.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılık kavramı işgörenin hem kendisi hem de ailesi açısından çok daha iyi olanakları ve koşulları bulunan başka bir örgütte yer alma fırsatını yakalamasına karşın bulunduğu örgütte yer almaya devam etmek istemesi anlamına gelmektedir. Bununla beraber örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için işgörenin bir örgütte uzun süre görev alması tek başına yeterli olmamaktadır (Balay, 2000, s. 55).

Yapılan birtakım çalışmalarda cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süreleri gibi unsurların bağlılığa etki ettiğini ortaya koymaktadır. Bu unsurların yanında alternatiflerin fazla olması, algılanan iş, fırsatlar, ödüller, iş güvenliğinin sağlanması, amaçlar, değerler ve kariyer imkânları da bağlılığa etki eden unsurlardan olmaktadır.

Mowday, Porter ve Steers yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel bağlılığın dört faktörden etkilendiğini ortaya koymaktadırlar. Bu faktörler ise; iş deneyimine ilişkin, bireysel olarak rol ve işe ilişkin, örgüt yapısına ilişkin ve çalışma ortamına ilişkin faktörler olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 399).

Schenk (1986) ise örgütsel bağlılığa etki eden unsurları dört şekilde incelemektedir. Bunlar; kişisel ve demografik unsurlar, geçmişte yaşamış oldukları iş yaşamları ve tecrübeler, durumsal faktörler ve örgütsel- görevsel unsurlar olmaktadır. Neale ve Northcraft (1990) ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri örgüt dışı faktörler, örgüt içi faktörler ve kişisel faktörler olarak üç farklı grup şeklinde incelemektedir. Zahra (1984) ise örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri de kişilik özellikleri, örgütsel faktörler ve işgörenin geçmiş tecrübeleriyle birikimleri olmak üzere üç farklı başlıkta incelemektedir. Bu çalışmada ise örgütsel bağlılığa etki eden birçok faktörden bahsedilmiş olsa da daha çok örgütsel, örgüt dışı ve bireysel olarak üç farklı başlıkta incelenmektedir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler örgütsel bağlılığı arttırıcı faktörlerden olmaktadır. Bunlara örnek olarak yaş, eğitim düzeyi, kıdem, cinsiyet ve medeni durum gibi faktörler verilebilmektedir (Balay, 2000, s. 55-61).

2.4.1.1. Cinsiyet

Araştırmacılar cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelerlerken örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişki konusunda ortak bir paydada buluşamamışlardır. Hrebiniak ve Alutto (1972), Angle ve Perry (1981) ve Wahn (1998) ise, erkeklerin kadınlara oranla örgütsel bağlılığının çok daha düşük olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bunun yanında Chusmir (1982), Graddick ve Farr (1983) ve Karatepe ve Halıcı (1998) ise tam tersi olarak kadınların erkeklere oranla örgütsel bağlılığının çok daha düşük olduğunu belirtmektedirler. Bruning ve Snyder (1983) ve Cromie (1981) gibi araştırmacılar da her iki teoriden de ayrılarak cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak algılamamaktadırlar (Güçlü, 2006, s. 38-39).

2.4.1.2. Yaş

Yapılan birçok araştırmada işgörenlerin yaşının örgütsel bağlılığa olumlu yönde bir etki ettiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık yapılan bu çalışmalara göre işgörenin örgüt içinde yer aldığı zaman ile ilişkili olmaktadır. Buna göre işgören örgüt içinde ne kadar süre ile yer almaya devam ederse, örgüt içinde yaptığı yatırımlarını ve konumunu da hesap ederek örgütte kalmanın daha az maliyet içerdiğinin farkına vararak bulunduğu örgüte karşı bir bağlılık göstermektedir (Hunt, Chonko ve Wood, 1985, s. 122).

İşgörenin yaşının ilerlemesi ise terfi almasına ve işte tatmin sağlamasına yol açarak bağlılık ve yaş arasındaki bağı güçlendirmektedir (Güçlü, 2006, s. 41). Bu bakımdan yaş unsuru aynı zamanda hesapçı yaklaşım içinde de incelenebilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 177).

Birçok araştırma, işgörenin yaşı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırırken işgörenin yaşının ve örgütsel bağlılığın olumlu yönde bir etki ettiği kanısına ulaşmaktadır. Birtakım araştırmacılar, işgören yaş aldıkça çeşitli eğitim olanaklarının azaldığını ve bundan dolayı da işgörenlerin örgüte karşı çok daha fazla bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedir (Angle ve Perry, 1981, s. 7).

2.4.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu ise işgörenlerin bakış açılarını etkileyen diğer bir faktör olmaktadır. İşgörenlerin eğitim seviyeleri artış gösterdikçe bakış açılarında da farklılıklar olduğu ve iş ile çalışma hayatına yönelik olarak beklentilerinin artış gösterdiği belirtilmektedir (Çakır, 2001, s. 111).

Eğitim durumunun örgütsel bağlılıkla ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmada, işgörenlerin eğitim seviyelerini arttırmasının davranışsal ve tutumsal bağlılığa negatif etki ettiğini saptamaktadır. Bunun öncelikli sebebinin ise eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin örgütten beklentilerinin eğitim seviyeleri düşük olan işgörene oranla çok daha fazla olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla bütün işgörene aynı oranda imkân sağlanması eğitim düzeyi yüksek

olan işgörenlerin beklentileri açısından yeterli gelmemekte ve örgüte olan bağlılıklarını azaltmaktadır (Hunt, Chonko ve Wood, 1985, s. 122; Mottaz, 1989, s. 154-155).

Yapılan bazı araştırmalar işgörenlerin eğitim seviyeleri ile örgüte olan bağlılıkları arasında ters bir orantı olduğunu ortaya koymaktadır. İşgörenlerin eğitim seviyelerinin yüksek olması kişisel gereksinimlerinin ve beklentilerinin örgütün karşılayamayacağını düşüncelerine sebep olmakta ve bu durum işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını azaltmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan işgörenlerde ise alternatif iş imkânlarının az olacağını düşünceleri ve bu sebeple örgüt içindeki yerlerini korumak isteyip örgütsel bağlılıklarını arttırdıkları gözlenmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990; Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 45).

Aynı zamanda yapılan bazı çalışmalar, işgörenlerin eğitim seviyesi ve bilgi düzeyini artırdığında örgüte karşı bağlılıklarının da artacağını ortaya koymaktadır. Yapılan bu çalışmalar, işgörenin eğitim seviyesini arttırmanın onun inisiyatif kullanma becerisini, sorumluluk bilincini, bağımsız olarak karar verebilme yetisini ve uygulama imkanlarının artmasını sağlayacağını ifade etmektedir. Bu faktörler işgörenlerin örgütten ya da işten bıkkınlık duymalarını ve monoton hissetmelerini engelleyerek işi benimsemelerine, devamsızlıklarını azaltmalarına sebep olmaktadır. Tüm bunlardan dolayı da işgörenin örgüte olan bağlılığının artacağı belirtilmektedir (Eren, 1993, s. 68).

2.4.1.4. Kıdem

Örgütsel bağlılık ve kıdem arasındaki ilişki araştırıldığında, örgüt içinde çalışılan zamanın artış göstermesi işgörenin örgüt ile psikolojik bir bağ kurmasına ve bunun yanında örgütsel normları içselleştirebilmesini sağlamasına yol açacağı görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 178).

İşgörenin kıdeminin artması aynı zamanda işgörenin örgütte terfi almasını ve ücretinin artmasını sağlayacağından işgörenin örgüte olan bağlılığını da pozitif yönde etkilemektedir (Yalçın ve İplik, 2005:400). Fakat işgörenin kıdemi ve örgüte olan

bağlılığı arasında olumlu bir etki olmasına karşın işgören örgütte uzun yıllar çalışmasına rağmen aynı pozisyonda yer alıyorsa bu onun örgütsel bağlılığını azaltıcı bir etki uyandırmaktadır (Balay, 2000, s. 58).

Örgütsel bağlılığa kıdemin olumlu yönde bir etki ettiği fikri, işine uyum sağlayamayan, işinden memnun olmayan ve tatmin olamayan, psikolojik bakımdan işi ile bütünleşemeyen işgörenlerin işten çıkmak istemeleri düşüncesi ile bağdaşmaktadır. Fakat alternatif iş imkânlarının fazla olması ve işgörenin işten çıkmasını zorlaştıracı ekonomik etmenler göz önünde bulundurulduğunda kıdemin örgütsel bağlılığa olan etkisi sorgulanabilmektedir. Dolayısıyla kıdem faktörünün yalnızca kendisinin örgütsel bağlılığa etki edecek bir öneme sahip olduğu düşüncesi yanlış bir düşünce olabilmektedir (Çakır, 2001, s. 114).

2.4.1.5. Medeni Durum

Akraba sorumluluğu, işgörenlerin anne, baba, eş ve çocukları gibi yakın ilişkilerde bulunduğu akrabalarına yönelik duydukları sorumluluğu ifade etmektedir. İşgörenin akraba sorumluluğunun olması onun örgüte karşı duyduğu bağlılığı da artıracak bir nitelik taşımaktadır. Bu durum işgörenlerin devam bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını arttıracak bir etki uyandırmaktadır (Güçlü, 2006, s. 42).

İşgörenlerin medeni durumlarının örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi incelendiğinde evli olmayan işgörenlerin evli işgörelere oranla aile içindeki sorumluluklarının az olması ve bu sebeple maddi endişelerinin çok daha düşük olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla evlenmiş işgörelere oranla evlenmemiş işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının çok daha az olduğu ifade edilmektedir (Abdulla ve Shaw, 1999, s. 79).

Yapılan başka bir çalışmada ise işgörenlerin evlenmiş olmaları ailelerine olan maddi sorumluluklarını yerine getirmek istemeleri, bulundukları örgüte karşı yapmış oldukları yatırımları kaybetme korkusu içinde olmaları ve iş bulamayacak olmalarından dolayı endişe içinde olmaktadırlar. Özellikle evlendikten sonra boşanmış olan kadınlar, bulundukları örgütten ayrılmak istediklerinde bunun maliyetini bekar

işgörenlere oranla çok daha yüksek algılamaktadırlar. Bu sebeple evlenmiş ve boşanmış kadınların örgüte yer almaya devam etmek istemeleri söz konusu olmaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s. 557).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörler; yönetim tarzı, ücret ve ödüllendirme, örgüt kültürü, işin niteliği ve önem derecesi, örgütsel adalet ve gözetim gibi faktörler olmaktadır (Çakır, 2001, s. 114).

2.4.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

İşin niteliği ve önem derecesi ise işgörenin örgüte karşı bağlılığını etkileyen unsurlardan biri olmaktadır. Örgütlerde “iş gereklilikleri” adı altında işgörenlerin üstlendikleri görevlerde olması gereken nitelikleri belirten formlar yer almaktadır. Örgütteki insan kaynakları departmanı işgörenlerden istenen yetenek ve çaba gibi unsurların yanında işteki çalışma şartlarını ve koşullarını da gösteren bu formu hazırlamaktadır. Örgütte gerekli olan eğitim seviyesi ile kişisel gelişim ve teknik bilgiler işin karmaşıklık düzeyine göre değişim göstermektedir. Bu değişim faktörleri ise örgütsel bağlılığı içeren araştırmalarda göz önünde bulundurulması gereken iş niteliklerinden olmaktadır. Bununla birlikte işgörenler tecrübe sahibi olduklarında ve bu tecrübeleri arttırdıklarında örgütsel bağlılıklarının da o derecede artabileceği ifade edilmektedir (Güçlü, 2006, s. 51).

2.4.2.2. Yönetim Tarzı ve Karar Alma

Örgüt içindeki yönetici konumunda olan işgörenler diğer işgörenler ile bir ilişki kurarak işgörenlerin sorumluluklarını yerine getirebilmeleri amacıyla belli bir yönetim şekli oluşturmaktadırlar. Örgütte oluşturulan yönetim şekli ve işgörenlerin karar almada katılımları birbirleri ile ilişki içinde olan faktörler olmakla birlikte işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir (Hunt, Chonko ve Wood, 1985, s. 114).

İşgörenlerin örgüt içindeki değerlere ve amaçlara olan bağlılıkları örgütte benimsenen yönetim şeklinden etkilenmekte ve örgütteki yönetim şekli bu faktörlere

olan bağıllığı arttırmaktadır. Üst pozisyonlardaki işgörenlerin örgütsel değerlere ve örgüt kültürüne değer vermesi ve önemsemeleri aynı zamanda çalışma verimliliğini de arttırmakta ve işgörelere yenilikçi bir bakış açısı sunmaktadır. Üst pozisyonlardaki işgörelere böyle bir yaklaşım içinde olmaları örgütsel bağıllığı da etkilemektedir. Ayrıca yapılan bir başka araştırmaya göre ise işgörelere bütünsel yönetim algısı ve arkadaşlık ilişkileri de örgütsel bağıllığı etkileyen unsurlardan olmaktadır (Zeffane, 1994, s. 980).

2.4.2.3. Ücret ve Ödöl

İşgörelere bir örgütü tercih etmesinde, örgüt içindeki konumunu korumak istemesinde ve yüksek motivasyon ile çalışmasını sağlamasındaki en önemli faktörlerden biri örgütün işgörelere sunduğu ücret düzeyi ve ödüllendirme olmaktadır (Barutçugil, 2004, s. 443). Yapılacak ödemeler işgörelere hem dolaylı bir şekilde hem de doğrudan yapılabilir. Aynı zamanda hem maddi hem de manevi olmak üzere bir ödüllendirme sistemi de geliştirilebilir. Doğrudan yapılan maddi ödemeler ücret, maaş, prim, ikramiye ya da komisyon gibi ödemeler olabilirken, dolaylı yolla yapılan izin ve tatil hakkı, sigorta gibi ücret yöntemleri de kullanılabilir. Takdir edilme, övme, tanınma gibi ödüllendirme yöntemleri ise işgörelere performansını arttıran ve iş tatminini sağlayan manevi ödüllendirme yöntemlerinden olmaktadır (Barutçugil, 2004, s. 448).

Örgütsel bağıllığa önemli ölçüde etki eden bir başka faktör ise işgörelere ödüllere ve ücretlere adaletli bir şekilde dağıtılmasına olan inançları olmaktadır. İşgörelere örgüte karşı artan oranda bir bağıllık göstermesi örgütün ücret ve ödülleri ne kadar adaletli dağıttığı ile paralellik göstermektedir (Zahra, 1984, s. 19).

2.4.2.4. Örgüt Kültürü

Örgütte yer alan işgörelere davranışlarına yön veren normların, değerlerin, inançların, davranışların ve alışkanlıkların hepsi örgüt kültürü kavramını içermektedir. Örgüt kültürü kavramı, işgörelere örgütte nasıl davranmaları gerektiğini gösteren, örgütte gerçekleşen çeşitli durumlarda işgörelere bakış açılarına sunarak onların

düşüncelerini geliştiren ve işgörenlerin göstermiş oldukları davranışlara yön veren örgüt içindeki inançlar ve değerleri oluşturmaktadır (Dinçer, 1998, s. 347).

Örgüt kültürü, işgörenlerin örgütlerine karşı büyük oranda bağlılık göstermeleri ile kuvvetlenmektedir. Çalışma hayatına yeni atılmış olan işgörenlerde örgüt kültürünün güçlü olması işgörenlerin o örgüte girmek konusunda hevesli olmalarını sağlamakta ve işgörelere örgüt kültürünün gerektirdiği şekillerde sorumluluklar vermektedirler. Tüm bunlar işgörenin örgüt kültürünü kabullenmesi ve benimsemesini sağlayarak aynı zamanda kendini o örgütün bir parçası olarak görmesini sağlamaktadır (Morris ve Bloom, 2002, s. 72).

2.4.2.5. Örgütsel Adalet

Örgüt içindeki tüm kuralların işgörelere aynı oranda uygulanması, tüm sosyal olanakların ve özlük haklarının eşit olarak değerlendirilmesi, ücret ve ödüllerin adaletli bir biçimde dağıtılması ve diğer tüm işgörelere eşit davranılması beklentisi örgütsel adalet kavramını oluşturmaktadır. Organizasyonda işgörel, aynı pozisyon ve görevde yer alan diğer kişilerle vermiş oldukları emek ve çabaları karşılaştırarak bu karşılaştırma yoluyla topladıkları kazanımlarla örgüt ile alakalı bir yaklaşım benimsemektedirler. İşgörelerin işyerindeki adalet algıları, iş tatminini ve iş başarısını geliştirmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 78).

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişkenlerden biri, görev dağılımı, çalışma saatleri, yetki devri, teşvik dağıtımı ve maaş düzeyi gibi yönetsel seçimlerin diğer işgörelle karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan örgütsel adalet olmaktadır. Örneğin, düşük ücretli işgörel başta olmak üzere aynı niteliklere sahip ve benzer rollerde görev alan işgörelerin farklı faydalar elde etmesi, örgütteki tüm işgörelere eşit davranıldığı inancını zedelemekte ve algılamış oldukları bu örgütsel adalet eksikliği işgörelerin örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 76-77).

2.4.2.6. Gözetim

Gözetim, örgütteki işgörenlerin tutum ve davranışlarını gözlemleyen ve kontrol eden denetimlerin gerçekleştiği bir süreci ifade etmektedir. Gözetim politikası örgüt yönetimi tarafından hoş bir tavırla uygulandığında, işgörenlerin örgüt hakkındaki olumsuz görüşleri düşürülerek stres düzeyi azaltılabilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak işgörenlerin örgüte bağlılıkları da artmaktadır. Aksine, işgörenlerin sık sık izlendiği baskıcı bir gözetim stratejisi uygulamak, işgörenleri bir hata yaptıklarında cezalandırılacaklarına ve olumsuz eleştiriler alacaklarını düşünmeye teşvik etmekte ve bu sebeple işgörenler sorumluluk almak istememe eğilimi gösterebilmektedirler. Dolayısıyla işgörenlerdeki örgüte olan bağlılığı düşürecek bir etmen olarak işgörenlerin buldukları stresli çalışma ortamı olabilmektedir (Çakır, 2001, s. 115).

2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı belirleyen unsurlar arasında örgütsel ve bireysel özelliklerin yanı sıra örgüt dışı değişkenlerin etkileri de nispeten yüksek olmaktadır. Alternatif işlerin sınırlı olması, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını da artırabilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli dış unsurlardan biri alternatif iş imkanlarının mevcudiyeti olmaktadır. Ayrıca işgören profesyonelliği, sendikaların varlığı, örgütün çalıştığı sektörün koşulları, istihdam oranı ve ülkenin sosyo ekonomik durumu, gibi dışsal değişkenler de örgütsel bağlılığa etki edebilmektedir (Balay, 2000, s. 67).

İşgörenlerin iş yaşamlarında örgütsel bağlılıklarını etkileyen örgüt dışı faktörlerden en önemlilerinden olan alternatif iş imkanları, işgörenlerin çalıştıkları sektör, bireysel özellikleri, globalleşme ve ülkenin sosyo ekonomik durumu gibi etkenler hem ulusal hem de uluslararası etkenlere göre değişim gösterebilmektedirler. Alternatif iş seçeneklerinin bulunmasına rağmen örgüt üyesi olarak kalan bir işgörenin kendini örgüt ile bağdaştırabildiği söylenebilmektedir.

Böyle bir yaklaşım içinde olan işgörenin, başka seçeneği olmadığı için örgütte kalan işgörenin aksine, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olması beklenmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin yeni bir örgütte çalışabilme imkanlarının da yüksek olması, eğitimin bu bağlılığın önemli bir bileşeni olduğunu göstermektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 86).

Örgüt dışı faktörlerden bir diğeri ise sendikalar olmaktadır. Sendikaların bulunması işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına da etki etmektedir. Sendika, ücret ya da işle ilgili olarak hem kültürel hem de toplumsal çıkarları koruyabilmek ve aynı zamanda da geliştirebilmek amacıyla işgörenlerin veya örgütlerin kurmuş oldukları bir yapıyı ifade etmektedir. Sendikalar örgütlerde çeşitli pozisyonlarda işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını farklı biçimlerde etkileyebilmektedir. İşgörenler, bulundukları örgütlerde hem maddi hem de manevi kazanımlar elde ederek bu kazançları koruyup arttırmak ve iş güvencelerini de sağlamak amacıyla sendikalara katılım göstermektedirler. Dolayısıyla sendikaların işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırdığı söylenebilmektedir. Fakat sendikaların bulunması örgüt içindeki yöneticilerin örgütteki yönetimden sorumlu olmalarından dolayı yöneticilerde negatif yönde bir etki yaratabilmektedir. Sonuç olarak sendikalar, işgörenlerin örgüt içindeki maddi ve manevi kazançlarını koruyabilmesinden dolayı işgörenler açısından örgütsel bağlılığa olumlu yönde bir etki ettiği söylenebilmektedir (Güçlü, 2006, s. 77-78).

Mathieu ve Zajac (1990), sendikaya olan bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu ya da ilişki olup olmadığını inceleyen çeşitli çalışmalar yaparak beş farklı analiz ortaya koymaktadırlar. Yapılan bu araştırmada sendika bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişki kurulduğunu tespit etmektedirler. Bunun yanında bu ilişkiyi etkileyen en önemli faktörün sendika ve örgütsel yönetim arasındaki ilişkinin niteliği olduğunu savunmaktadırlar.

2.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

İşgörenlerin örgüte olan bağlılık seviyeleri, örgütsel bağlılığın olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurabilmesiyle de ilişkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın olumlu sonuçlar doğurabilmesi amacıyla örgütün hedeflerinin çok iyi bir şekilde tespit

edilerek anlaşılması gerekmektedir. Örgütsel hedeflerin çok iyi bir şekilde belirlenemediği zamanlarda işgörenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek olsa bile örgütün olumsuz sonuçlar almasına yol açabilmektedir (Balay, 2000, s. 83-84). Örgütsel hedeflerin rasyonel yöntemler ile belirlendiği durumlarda da işgörenlerin örgüte karşı göstermiş oldukları yüksek bağlılık seviyesi, örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurabilmekte ve işgörenlerin etkili bir şekilde davranış ve tutum sergilemelerini sağlayabilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 94).

İşgörenlerin örgüte olan bağlılıkları işgörenlerin davranışlar sonuçlarını önemli derecede etkilemektedir. Verimlilik, iş tatmini, güdülenme, kalite artışı, örgütsel vatandaşlık, sorumluluk bilinci, örgütte sürekliliği sağlama ve katılım gibi faktörler örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken işgörenlerin devamsızlıkları ve farklı işlere yönelmeleri ise örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Chow, 1994, s. 3).

İşgörenlerin bulundukları örgüte karşı yüksek bağlılık göstermeleri onların örgüte karşı olan aidiyet duygularını geliştirmekte ve örgüt ile işgören arasında bir güven hissi yaratabilmektedir. Örgütsel bağlılık aynı zamanda hem örgütün hem de bireyin gerçekleştirmek istedikleri hedefleri ortak bir paydada buluşturarak işgören performansını ve verimliliği arttırabilmektedir. Bu durum örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi bakımından önemli bir faktör olmaktadır (Güçlü, 2006, s. 21). Örgütsel bağlılık işgörenlerin, yetki, görev ve sorumluluklarını yerine getirmesinde gerekenden çok daha fazla bir emek harcamaya yönlendirmektedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması örgüt içinde iyi ilişkilerde bulunma ve örgüt içinde yer almaya devam etme isteği uyandırmaktadır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008, s. 215).

Araştırmacılar işgörenlerin örgütsel bağlılıkları hakkında incelemeler yaparlarken, çoğunlukla örgütsel bağlılığın işgörenler üzerinde yaratmış olduğu olumlu etkiler üzerinde durmaktadırlar. Fakat, örgütsel bağlılık her zaman işgörenler üzerinde olumlu sonuçlar doğurmayabilmektedir. İşgörenler örgüte karşı yüksek bağlılık gösterdiklerinde önlerine çıkan iş değişikliği ya da kariyer ilerlemesi gibi fırsatları değerlendirmek istemeye bilmektedirler. Bu durum işgörenlerin bulundukları örgütte uzun yıllar çalışabilmelerine olanak vermektedir ancak aynı zamanda da farklı

örgütlerde çalıştıklarında sahip olabilecekleri çeşitli kazançları da kaybetmelerine yol açabilmektedir. İşgörenlerin örgütte yükseliş göstermelerinin örgütün hem terfi uygulamalarına hem de önceden belli olamayan birtakım fırsatlara bağlı olması işgörenlerin kariyer atlamalarına engel olabilmektedir. Ancak tüm bunlara rağmen işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması birçok kazanç elde edebilmelerine olanak sunabilmektedir (Güçlü, 2006, s. 21).

2.5.1. Performans

İşgörenlerdeki örgüte olan bağlılığın sonuçları araştırıldığında öncelikli vurgulanan konu örgütsel bağlılığın işgörenler üzerindeki performansa olan etkisi olduğu görülebilmektedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının fazla olması, örgütsel bağlılığı düşük olan işgörelere oranlara örgütün hedeflerine ulaşabilmesi bakımından çok daha fazla emek harcadıklarını gösterebilmektedir. Bunun sebebi ise işgörenlerin örgütsel hedefleri benimseyerek örgütün bu hedeflere ulaşılabilmesi açısından yüksek bir performans göstermek istediklerine bağlı olmaktadır (Balay, 2000, s. 34).

İşgörenlerin örgüt hedeflerini benimsemeleri ve bu hedeflere bağlılık göstermeleri iş gücü devrini azaltarak aynı zamanda işgörenin performansını da arttırabilmektedir (Porter, vd., 1974, s. 603). Fakat işgörenlerin performansları ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda aralarındaki ilişkinin çok zayıf olduğu belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 95; Mathieu ve Zajac, 1990, s. 184).

2.5.2. Stres

Stres ise işgörenlerdeki örgütsel bağlılığın bir sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Stres ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalardaki çıkan sonuçlara göre işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının yüksek olması örgüt içindeki diğer işgörelere kıyasla çok daha fazla stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 99; Mathieu ve Zajac, 1990, s. 186). Bu durumun altında yatan temel ise, işgörenlerin örgüte karşı yüksek bağlılık göstermesi onların aynı zamanda örgüt ile alakalı hususlarda yüksek oranda duyarlılık göstermeleri olabilmektedir. Tüm bunlar işgörenlerin gün geçtikçe hem fiziksel hem de psikolojik olarak zarar

görmelerine yol açabilmektedir. Bunlar aynı zamanda işgörenlerin devamsızlık göstermelerine, iş doyumunu elde edememeye ve işten çıkmak istemelerine neden olabilmektedir (Jamal, 1990, s. 734).

2.5.3. Devamsızlık

Örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalarda, örgütsel bağlılık arttıkça işgörenlerin devamsızlık yapma oranlarının da düşeceği belirtilmektedir. Bu fikri sorgulayan bazı çalışmalar ise devamsızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin sanıldığı gibi çok da kuvvetli olmadığını savunmaktadır. Yapılan bu çalışmalar, örgütsel bağlılığın devamsızlık üzerinde etkili olduğunu savunmakla birlikte işgörenlerin devamsızlıklarına etki edebilecek farklı faktörlerin olduğunu da belirtmektedirler (Altın-Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 60).

Mathieu ve Zajac (1990) ise, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının bağlılığı düşük olan işgörelere oranla devamsızlık yapma olasılıklarının çok daha az olabileceğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda devamsızlık faktörünün işgörenlerdeki örgütsel bağlılığa etki eden birtakım bireysel demografik faktörlerin etkisinde olduğu da düşünülmektedir. Bunlar; medeni durum, kıdem, yaş, cinsiyet, eğitim durumları ve ırk şeklinde ifade edilebilmektedir. Bunlarla birlikte işgörenlerin kişisel durumları da devamsızlık üzerinde bir etki yaratabilmektedir (Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992, s. 555).

2.5.4. İş Gücü Devri

Örgütsel bağlılığın temelinde işgörenlerin örgüt çıkar ve hedefleri doğrultusunda örgütte kalmaya devam etmek istemeleri yatmaktadır. İşgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının yüksek olması işgörenler örgüt hedeflerine ulaşmada yarar sağlayabilecek davranışlar ve tutum sergilemektedirler (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 184). Bu konuyu içeren çalışmalar, işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları arttıkça bu durumun iş gücü devrine etki edeceğini ve iş gücü devrini düşürebileceğini savunmaktadır (Balcı, 2003, s. 28).

İş gücü devrinin düşük olması örgüt açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerden meydana gelen bir grupta uyum ve yaratıcılık azalma gösterebilmektedir. Ayrıca örgütteki iş gücü devrinin düşük olması, örgütte yer alacak yeni işgörenler tarafından geliştirilebilecek yeni yaklaşımlar ve fikirlerin örgüte yarar sağlayabilme imkânını engelleyebilmektedir. Bunun yanında işgörenlerin örgüte yüksek bağlılık göstermeleri, örgüte düşük bağlılık gösteren işgörenlerin düşüncelerini etkileyebilme çabası içine girmesi iki grup için çatışma ortaya yaratabilmektedir (Güçlü, 2006, s. 23).

2.5.5. İşe Geç Gelme

İşe geç gelme, işgörenlerin örgütün belirlemiş olduğu işe başlayış zamanından daha sonra işe gelmesi ve başlamasını ifade etmektedir (Çakır, 2001, s. 176).

Devamsızlık faktöründe de görüldüğü gibi işe gelme faktöründe de örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işe geç kalma derecelerinin düşük olacağı tahmin edilmektedir. Yüksek bağlılık oranına sahip işgörenlerin işe geç gelseler bile bu zaman kaybının işlerine etki etmemesi için gerekenden çok daha fazla çaba harcadıkları belirtilmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılığın işe geç gelme derecesini de etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkabilmektedir. Fakat işe geç gelme davranışı gösteren işgörenin kontrolü dışında gerçekleşen birçok faktörden etkilenmesi tek başına yeterli bir gösterge olmamaktadır (Yağcı, 2003, s. 39).

2.6. Turizm Alanında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılık, turizm alanında en fazla araştırılan örgütsel davranış değişkenlerinden biri olup farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi birçok araştırmada incelenmiştir (Altın-Gülova ve Demirsoy, 2012; Becker, 1960; Doğan ve Kılıç, 2007; Gül, 2002; Karatepe ve Hacı, 1998; Meyer ve Allen, 1991; Meyer vd., 2002; Mowday, Porter ve Steers, 1982; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; O'Reilly III ve Caldwell, 1981; Powell ve Meyer, 2004; Tanrıverdi, Koçaslan ve Eğriboz, 2019). Turizm alanında gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde örgütsel

bağlılığın işgörenlerin kişisel özellikleri, liderlik algıları, örgütsel uygulamalar, etik değerler, iş tatmini ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

Turizm alanında yapılmış çalışmalar incelendiğinde; Yao, Qui ve Wei (2019) otel işgörenlerinin örgütsel bağlılıklarının tutumsal ve davranışsal bağlılıkları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. İşgören bağlılığının örgütsel bağlılıkla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışmalarında hem davranış hem de tutumsal bağlılığın otel endüstrisinde örgütsel bağlılığın sonuçları olduğunu belirtmişlerdir.

Arslan (2017) otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ve iş tatmininin, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığını bulmuştur.

Arsezen Otamis, Arıkan Saltık ve Babacan (2015) Fethiye’de hizmet veren küçük otel işletmeleri yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken; bu değişkenler arasında duygusal bağlılığın aracılık rolü olup olmadığını test etmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre; liderlik ile performans arasında anlamlı bir ilişki, paternalist liderlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ve duygusal bağlılık ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma duygusal bağlılığın ise paternalist liderlik ile performans arasında aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur.

Avcı ve Küçükusta (2009) konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme uygulamalarının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. Çeşme’de faaliyet gösteren 5 adet beş yıldızlı otel üzerinde çalışılmış ve alan araştırması kapsamında, literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulan yapılandırılmış anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt düzeyinde gerçekleşen öğrenmenin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Konaklama işletmelerinde öğrenmenin üç boyutunun da birbirleri ile ilişkili olduğu, örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, örgütsel

öğrenme ile işten ayrılma eğilimi arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Erkol-Bayram (2018) yaptığı çalışmada farklı turizm işletmelerinde işgören personelin etik değerlere yönelik tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma turizm işletmelerinde işgören 398 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde etik değerlere yönelik olarak sergiledikleri tutumların örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif etkilediğine ulaşılmıştır. Yani, turizm işletmelerinde işgören personelin etik değerlere yönelik tutumlarındaki artışın, örgütsel bağlılık düzeylerini de arttıracak saptanmıştır.

Yağcı (2003) çalışmasında 21 otel işletmesinde görev yapan 292 işgörenin örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetleri ile ilgili görüşlerine yer vererek anket uygulamıştır. Sonuçlar incelendiğinde, “zorunlu bağlılık” değişkeni işgörenlerin örgütsel bağlılığını en fazla etkileyen değişken olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçekte örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler arasında, duygusal ve devam bağlılığı da olmasına rağmen işgörenlerin örgütsel bağlılığı sadece zorunlu bağlılık boyutunda algıladıkları görülmüştür. Zorunlu bağlılık, işgörenlerin alternatif maliyetleri karşılayamayacağı endişesi ile örgütlerine bağlı kalmalarını ifade etmektedir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli kişisel faktörler bulunmaktadır (Abdulla & Shaw, 1999; Nijhof, Jong, & Beukhof, 1998, s. 243-244). Yaş, cinsiyet, kademe ve eğitim gibi demografik değişkenler kişisel faktörler içerisinde yer almaktadır. Bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Abdulla ve Shaw, 1999; Chusmir, 1986; Graddick ve Farr, 1983; Hunt, Chonko ve Wood, 1985; Meyer ve Allen, 1984; Tanrıverdi, Koçaslan ve Eğriboz, 2019; Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992; Wahn, 1998; Yalçın ve İplik, 2005).

Akmaz ve Erbaş (2016) otel işgörenlerinin algıladıkları psikolojik kontrat, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ancak otel işgörenlerinin örgütsel bağlılık

düzeylerinin oteldeki statü ve çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Nassar (2018) Kahire ve İskenderiye'deki dört ve beş yıldızlı otellerde işgören 257 işgörenin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Bu çalışmanın bulguları, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının otel işgörenlerinin örgütsel bağlılığını etkileyebileceğini göstermektedir. Özellikle insan kaynakları yönetimi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Nassar, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığını etkileyerek otel performansını artırdığını ifade etmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ise işgücü devrini, örgütsel vatandaşlık davranışını ve iş performansını etkilemektedir.

Feinstein (2006) Güney Nevada'da ulusal bir restoran zincirinin iki farklı lokasyonunda çalışan işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma ile aynı zamanda işgörenlerin sergiledikleri ve memnuniyet düzeylerini etkileyen demografik özellikleri açıklanmıştır. Araştırmada, geçerliliği onaylanmış Minnesota İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Anketlerinden alınan demografik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık sorularından oluşan bir anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçları, görev süresinin, mağaza konumunun ve eğitim seviyesinin memnuniyet düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, politikalardan, ücretten, çalışma koşullarından ve ilerlemeden duyulan memnuniyetin, örgütsel bağlılıkla önemli bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Yalçın ve İplik (2005) Adana ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Bu incelemede literatürde sıkça kullanılan, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. İşgörenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının, cinsiyet, medeni durum, bulundukları otel ve pozisyondaki toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermedikleri ortaya çıkmıştır. Ancak, işgörenlerin devam bağlılıklarının yaş ve eğitim düzeylerine; duygusal bağlılıklarının ise yaş, eğitim ve gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Literatürde yer alan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığın turizm sektöründe farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu, özellikle konaklama işletmeleri bağlamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yeterince araştırılmadığı dikkat çekmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgüte yönelik tutumları üzerindeki etkilerinin daha ayrıntılı biçimde incelenmesini gerekli kılmaktadır.

2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), işgörenlerin sağlık, güvenlik ve refahlarının korunması ve geliştirilmesini amaçlayan çok disiplinli bir yönetim alanıdır (Barnett-Schuster, 2008, s. 1). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik teknik faaliyetlerden ibaret olmayıp, aynı zamanda işgörenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal iyilik hâllerinin desteklenmesine katkı sağlamaktadır (Adeniyi, 2001). Bu yönüyle İSG uygulamaları, örgütsel hedeflere ulaşılmasında stratejik öneme sahip yönetim uygulamaları arasında yer almaktadır.

Cooper'a (1995) göre iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, verimlilik ve kalite yönetimi gibi diğer örgütsel süreçlerle bütünleşik olarak ele alınmalıdır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca kazaları önlemeyi değil, aynı zamanda işgörenlerin korunması ve örgütsel etkinliğin artırılması amacıyla genel yönetim sistemine entegre edilmesi gerektiğini göstermektedir (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016, s. 226). Benzer şekilde Friend ve Kohn (2018, s. 2-3), iş sağlığı ve güvenliğini örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir yönetim fonksiyonu olarak değerlendirmektedir. Peter ve Jones (1992) ise sağlık, güvenlik ve verimlilik odaklı uygulamaların insan kaynaklarına yapılan yatırımların değerini artırdığını belirtmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel amacı, işgörenlerin karşılaşılabilecekleri riskleri en aza indirerek güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları

oluşturmaktır. Bu durum yalnızca işgörenleri değil, aynı zamanda işgörenlerin ailelerini ve sosyal yaşamlarını da doğrudan etkilemektedir (Aswathappa, 2005, s. 467; Battaglia, Passetti ve Frey, 2015, s. 55).

Örgütsel bağlılık, işgörenin kendini örgütüne bağlı hissetme derecesi olarak tanımlanabilir (Akintayo, 2010, s. 2). Aynı zamanda işgörenin örgüt misyonu, değerleri ve hedefleri ile özdeşleşme ve katılım derecesi olarak da ifade edilmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 226). McElroy, vd., (1993) ise örgütsel bağlılığı, örgüte bağlanma, özdeşleşme ve sadakat gibi duyguları yansıtan bir tutum olarak tanımlamaktadır. İşgörenlerin örgütlerine bağlı olduklarında, geri çekilme davranışlarına (devamsızlık, düşük performans ve işten ayrılma) girme olasılıklarının daha düşük olduğu bilinmektedir (Zeidan, 2006).

Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modeli, işgörenlerin bağlılığını üç farklı düzeyde tanımlamaktadır; (a) duygusal bağlılık, (b) devam bağlılığı, (c) normatif bağlılıktır. Bu boyutlar, organizasyon bağlılığının farklı şekilde geliştiğini ve işgörenlerin davranışları üzerindeki etkilerini tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılığın üç boyutunda da ortak olan görüş, örgütsel bağlılığın, örgüt üyelerinin örgütle olan ilişkisini karakterize eden ve örgüt üyeliğini sürdürme ya da bırakma kararlarını etkileyen psikolojik bir durum olduğudur (Meyer ve Allen, 1997).

O'Toole (2002), işgörenlerin güvenlik sistemi hakkında sahip oldukları algılarının örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu ve bunun da yine kaza oranlarıyla ilişkili olacağını savunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve performans ile doğrudan bağlantılı olan işgörelere güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamı sağlamak işverenlerin yasal yükümlülüğüdür. Ancak Dorman (2000, s. 32) birçok örgütün hala üretkenliği, performansı ve karlılığı önemli ölçüde etkileyen kötü çalışma koşullarına ve güvensiz çalışma ortamına sahip olmanın ortaya çıkaracağı maliyeti ölçmediğini iddia etmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel etkinlik ve işgören refahı üzerindeki etkisinden dolayı örgütler için büyük bir öneme sahiptir (Meyer ve Stanley, 2016). Literatürde yer alan araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılıkla

anlamli ve pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016; Güler, 2020; Jamal, 1990; Karacan ve Erdoğan, 2011; Kaynak vd., 2016; Kördeve ve Gümüş, 2018; Liu vd., 2019; Neal ve Griffin, 2006; Sohel ve Raihan, 2020; Wijewantha, 2018).

Kaynak, vd., (2016) alışmalarında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarını; “güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi”, “güvenlik ve sağlık kuralları”, “ilk yardım desteği ve eğitimi”, “iş kazalarının önlenmesi ve kurumsal güvenlik desteği” olmak üzere beş boyutta incelenmiştirler. İSG uygulamalarının işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve bu uygulamaların bir çıktısı olarak iş performansı üzerindeki etkisini araştırmak için bir anket formu geliştirilmiştir. Beş boyutla değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ilk boyutu olan “mesleki tehlikeleri nleme” dışındaki diğer boyutların örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca güvenlik ve sağlık kuralları ile örgütsel güvenlik desteğinin yabancılaşmayı azalttığı, ilk yardım desteği ve eğitiminin ise işe yabancılaşmayı artırmada önemli bir rol oynadığı görülmüştür.

Bulgular, kuruluşların sağlık ve güvenlik alanında işgörenleri eğitmek için önemli yatırımlar yaptığında, işgörenlerin bir karşılık olarak kuruluşa bağlı kalacağını belirten Meyer ve Allen (1991) ile de tutarlıdır. İşletmede alışan işgörenler o işletmenin İSG prosedürlerinden memnun kaldıklarında, diğer işletmelerinkiyile karşılaştırırlar ve daha iyi İSG yönetim sistemleri ile organizasyonda kalmaya ve gereksinimlerine olumlu katkıda bulunmaya yönelirler.

Güler (2020), iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan yansımalarını incelediği çalışmasında; işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenlik algıları ile örgütsel bağlılığın her üç alt boyutu ile arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki işgören algılarının artması örgütsel bağlılığın her üç alt boyutuna da olumlu olarak yansımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği

konusundaki işgören algılarının artması örgütsel bağlılığa olumlu olarak yansımaktadır.

Kördeve ve Gümüş (2018), iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğini tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma bir devlet hastanesindeki işgörelere yapılmış nicel bir araştırmadır ve araştırmaya 291 işgören katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yapılan uygulamaların duygusal, devam ve normatif bağlılığı arttırdığı da bulunmuştur.

Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016), Gana'nın madencilik sektöründe ki iş sağlığı ve güvenliğinin, işgörenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki ilişkisini ve etkisini incelemiştirler. Bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılığın farklı boyutları araştırılmış ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirlemek için korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ek olarak, sonuçlar iş sağlığı ve güvenliğinin duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerindeki önemli etkisini açıklamaktadır.

Wijewantha (2018), inşaat sektöründe var olan iş sağlığı ve güvenliği yönetimi uygulamaları ile işgörenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, bu sektördeki İSG yönetimi uygulamaları ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, işgörenlerin örgütlerinin İSG yönetim uygulamaları hakkında olumlu bir algıya sahip olduklarında, örgüt ile duygusal bir bağ geliştireceklerini ve bu sayede işlerine bağlı ve örgüte sadık kalacaklarını göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, Cooper'ın (1995) örgüt yönetimi, özellikle çok tehlikeli çalışma ortamlarında, işgörenlerin örgütsel bağlılığını oluşturmak için İSG yönetimi uygulamalarını bir öncelik olarak ele almalıdır yönündeki iddiaları ile tutarlıdır (Wijewantha, 2018, s. 278). Örgütlerin daha iyi çalışma koşulları

sağlayamaması, işgörenlerin örgütsel bağlılığının zayıf olmasına yol açmaktadır (Sinclair, vd., 2005, s. 1281).

İşyerinde işgören güvenliğini ve refahını sağlamak için etkili sağlık ve güvenlik politikaları ve önlemleri çok önemli bir konudur. Günümüzde, insan kaynakları yöneticilerinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgilenmesi bundan dolayı oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenle, tüm işverenlerin her türlü örgütsel ve çevresel tehlikelere karşı işgören güvenliğini sağlamaları gerekmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışan işgörenlerin daha üretken ve tatmin oldukları gözlemlenmektedir. Sadece işverenlerin değil bununla birlikte işgörenlerin de işyerindeki tehlikeleri ve riskleri azaltmak için basit girişimlerde bulunmaları, çoğu mesleki ölüm ve yaralanmaları önemli ölçüde önlenabilir hale getirdiği uluslararası olarak kabul edilmektedir. Ancak örgütsel bağlılık ve performansla doğrudan bağlantılı olan işgörelere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak işverenlerin yasal yükümlölükleri arasındadır (Sohel & Raihan, 2020). Bu araştırmada da iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı sınanmakta olup aşğıdaki hipotez test edilmektedir:

H1: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Günümüzde örgütlerin verimli ve etkili bir şekilde faaliyet gösterebilmeleri için hem yönetsel hem de örgütsel alanın birçok farklı boyutlarına odaklanmaya işgören birtakım araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların önemli bir bölümünde örgütsel davranış ve örgütsel yapı yer almaktadır. Bu bakımdan günümüzde yapılan örgütsel davranış alanındaki çalışmalarda en çok dikkat çeken hususlardan biri de iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile amaçlanan; örgütü istenmeyen davranışlardan korumak, örgüt içinde sağlıklı bir işleyiş sağlamak, koordineli bir çalışma ortamı yaratmak ve işgörenlerin yetenekleriyle becerilerini geliştirerek örgüt içindeki verimlilik ve etkinliği artırmak olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bu bakımdan örgütün öğrenilen kimlik yapısına ulaşması, rekabet üstünlüğü sağlaması ve bunun yanında çevresine adaptasyonu sağlaması, örgüte bulunan işgörenlerin özverisi, görevleri yapışı, sadakati ve bağlılıkları ile alakalı olmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006, s. 84).

Günümüzde, örgütsel davranış alanı ile alakalı olarak yapılan çalışmalarda, iş görenlerin biçimsel rollerinin ötesinde bir rol davranışı sergilemeleri ile alakalı olarak yapılan araştırmaların arttığı gözlemlenmektedir. Bu tarz davranışların ise prososyal örgütsel davranışlardan ve sosyal değişim yaklaşımından kaynaklandığı belirtilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 321).

İşgörenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı, gerekenden çok daha fazla bir davranış görevini belirtmektedir. Bu davranış, iş görenlerin örgüt içindeki etkinliklerini ve görevlerini zorunlu bir hale getirmezken, işgörenlerin becerilerini ve yeteneklerini geliştirmelerini sağlama, verilen önerileri değerlendirme, etkili bir iletişim sağlayabilme gibi hususlara yer vermektedir. Tüm bunlar ise örgüt içinde bulunan bütün işgörenlerin katılımı ile gerçekleşebilmektedir. Örgütsel vatandaşlık

davranışı bu bakımdan örgütteki tüm işgörenlerin genel performanslarına bağlı olmaktadır (Acar, 2006, s. 2).

Aşağıda örgütsel vatandaşlık davranışını çok daha iyi bir şekilde anlayabilmek adına örgütsel vatandaşlık davranışının hem özelliklerine hem tanımına hem de kapsamına yer verilmektedir.

3.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kapsamı

Örgütsel vatandaşlık davranışı 1980 yıllarında çeşitli örgütsel çalışmaların konusunu oluşturmuş olmasıyla birlikte informal örgüt tanımlarıyla da benzerlikler gösterdiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının hem örgüt performansını hem de iş görenlerin performansını arttığı kanısı son 20 yıl içinde yapılan çalışmalarda açık bir şekilde görülmektedir. Türkiye’deki örgütlerde yapılan örgütsel vatandaşlık davranışını içeren araştırmalar da güncel bir şekilde yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı bu bakımdan hem özel sektörde hem de kamuda incelenmesi gerekli olan bir kavram olarak görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 117).

Günümüzdeki örgütlerin başarı gösterebilmelerinde, iş görenlerin sadece iş tanımlarında yer alan görevleri yapmalarının yanı sıra bulundukları örgüt için de çok daha iyi işler çıkarabilme uğraşı göstermelerinin önemi gün geçtikçe çok daha belirginleşmektedir. İş görenlerin bulundukları örgütler için gönüllü bir şekilde görevler ortaya koymaları, iş görenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini sağlamaktadır. Öyle ki literatürde bu tarz bir davranış sergileyen iş görenler için örgütsel vatandaşlık kavramı yer almaktadır. İş görenlerin bulundukları örgüt için gönüllü bir şekilde, karşılık beklemeden gerekenden çok daha fazlasını yapmak istemeleri örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini ortaya koymaktadır. İş görenlerin bu tarz bir davranış sergilemesi ise hem iş görenlerin kendilerine hem de bulundukları örgütlere ve dolayısı ile ülkelerine faydalar sağlamaktadır. İş görenler örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerinde, diğer işgörenleri düşündükleri ve diğer işgörenler için de görevlerini yerine getirdikleri gözlemlenmektedir. Bunun yanında, iş görenlerin onlardan beklenenin çok üzerinde bir rol davranışı göstermeyi

istemeleri de örgütsel vatandaşlık davranışının kapsamında olmaktadır. Bu bakımdan bireyler hem örgüt içinde hem de örgüt dışında olan kişilerle yaşadıkları bir problemde bunu hoşgörü ile karşıladıklarında örgütsel vatandaşlık davranışı göstermiş olmaktadırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bir işgören aynı zamanda, başka bir işgörenin işlerine etki edecek davranışlarda bulunmaktan kaçınmakta, alınan birtakım kararlarda önceden diğer işgörenleri bilgilendirmekte ve bulunduğu örgüte etki edebilecek herhangi bir olayda üstüne düşen sorumluluğu alabilmektedir (Ergun Özler, 2010, s. 101).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak, Dennis W.Organ ve Thomas S. Bateman'ın 1982'de 42. kez düzenlenen Ulusal Yönetim Konferansı'nda ve 1983'te de bir makale olarak yayınlamış oldukları "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" adlı çalışmada ve bununla birlikte C.A.Smith, Dennis W.Organ ve J.P. Near'ın 1983'te "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" adlı yayınlamış oldukları çalışmada yer almıştır (Kulaklıoğlu, 2009, s. 13).

Örgütsel vatandaşlık kavramı temelde iki şekilde incelenmekle birlikte, örgütte işgörenlerin isteği ile gerçekleşerek aynı zamanda kendilerinden beklenen davranışların çok üstünde bir davranış sergilemelerinden ortaya çıkmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ilk türü örgütteki hedeflere ve örgüt yapısına aktif olarak bir katılım sağlamayı belirtirken, örgütsel vatandaşlık davranışın ikinci türü örgütteki yapıyı zedeleyebilecek bütün davranış şekillerinden kaçınma olarak meydana gelmektedir.

Aynı zamanda belirtilen bu iki tür birbirleri arasında farklılıklar gösterebilmektedir. İlk tür örgüte aktif katılmayı içerirken, bu kişiler örgüt için çok daha fazla katılım göstermekte ve bu kişilerde bulunan özellikler problemlere karşı çözüm üreten aktif olarak görev alma isteğine sahip akıllı bireyler olarak görülmektedir.

İkinci türdeki en önemli konu, şirkete fayda sağlamaktan ziyade yapılan işte zararlı davranışlardan kaçınmak olmaktadır. İşyerinde sergilenen davranışlar ister aktif

katılımı ister kaçınmayı yansıtsın, esas olan organizasyonun verimliliğini ve etkinliğini geliştiren davranışlarda bulunmak olmaktadır. Her iki eylem de teorik olarak farklı olmasına rağmen, pratikte her ikisi de arzu edilmektedir. Kişisel veya örgütsel değişkenler ise, iki davranış türü arasındaki eşitsizliğin nedenlerini belirtmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 119).

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen işgörenlerin, yöneticilerine ve örgüte fayda sağlayıcı gönüllülük içeren eylemlerde bulundukları söylenebilmektedir. Bu fikir, örgütte yeni işgörelere yardım etmek, uzun molalar vermemek, diğer işgörenlerin haklarını kötüye kullanmamak, sorumluluk almak, düzenli bir şekilde toplantılara katılmak, işle ilgili zorluklarda diğer işgörelere isteyerek yardımcı olmak gibi eylemleri kapsamaktadır. Tüm bu davranışların ise ortak bir yanı bulunmaktadır: iş sözleşmeleriyle tanımlanmamaları ve buna yönelik olarak ekstra bir rol davranışı sergilememeleri olmaktadır (Acar, 2006, s. 3).

3.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, olumlu ilişkiler, sevgi ve saygı, hoşgörü, güzel davranışı takdir etme, zor durumlarda bireylere yardım etme, birlik ve beraberliğin olduğu örgütlerde daha belirgin olmaktadır (Dinçer ve Öksüz, 2011, s. 13).

İşgörenlerin sorumluluklarını yerine getirmeleri, günümüz işletmelerinin belirlediği hedeflere ulaşmanın en temel gereksinimlerinden biri olmaktadır. Fakat verimliliğin ve örgütsel esnekliğin artırılması ve değişen örgütsel durumlara cevap verilebilmesi açısından, iş görenlerin geleneksel görev performanslarından farklı olarak gönüllük içeren faaliyetleri günümüzde çok daha fazla önemsenmektedir. Örgütlerde bireylerin gönüllü bir şekilde gösterdikleri bu tür davranışlar en temel anlamda “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırılmaktadır (Bozkurt, 2011, s. 38).

Gelenekselleşmiş davranış biçiminin ötesinde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, yüksek düzeyde sorumluluk bilinci gerektirmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü potansiyel kötü davranışlardan uzak tutan eylemleri, işgören

tavsiyelerini, işgörenlere gelişim fırsatları sağlayan ve örgüt içinde etkin bir iletişim ağı kurmayı kapsamaktadır.

Genel olarak örgüt içinde açıkça veya açıkça belirtilmeyen, zorlayıcı olmayan, örgütsel işlevlerin birlikte başarılı ve verimli bir şekilde ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar, genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmektedir. Burada zorlayıcı olmamakla kastedilen, iş görenin iş sözleşmesinde açıkça belirtilen görev tanımını tamamlaması olmamaktadır. Burada kastedilen işgörenin kendi kararına bırakılan ve yapmaması halinde cezalandırılmayacak davranışlar olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 322-323).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel vatandaşlık çalışmaları (Organ, 1997; Organ ve Ryan, 1995; Posdakoff ve MacKenzie, 1994) ile örgüte ekstra informal yarar sağlayan eylemler olarak tanımlanmaktadır. Temel farklılıklarına rağmen, literatürdeki birçok araştırma bu kavramın yerine pro-sosyal örgütsel davranış (Brief ve Motowidlo, 1986; Baruch, vd., 2004; Borman ve Motowidlo, 1997), ekstra rol faaliyeti, kendiliğinden gelişen örgütsellik (George ve Brief, 1992; Glomb, vd., 2011) ve örgütsel vatandaşlık kavramlarını almaktadır.

Organ (1988) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını, “örgütün verimli işleyişini destekleyen, ancak resmi teşvik sistemi tarafından doğrudan veya açıkça belirtilmeyen gönüllü eylemler” olarak tanımlamaktadır. Gönüllü davranıştan kastedilen, işgörenin şirketle yaptığı iş sözleşmesinin görev tanımında açıkça belirtilmeyen iş kriterlerinin yerine getirilmesini ifade etmektedir. Burada, iş görenin sergilemiş olduğu davranış kişinin kendisinin tercih ettiği bir davranış olarak görülmektedir. Dolayısıyla işgören gönüllülük esasına dayalı yapmış olduğu görevi ihmal ettiğinde herhangi bir ceza almamaktadır.

Rol içi olsun ya da olmasın, örgütsel vatandaşlık davranışının en temel yönü, örgütsel performans üzerindeki bağımsız etkisi olmaktadır. Bunun yanında, örgütsel vatandaşlığın örgütsel performans üzerinde önemli bir etkisi de bulunmaktadır. Örgütsel başarıya katkıda bulunan çok sayıda faktör olduğundan, örgütsel vatandaşlık

davranışının bu unsurların meydana gelmesinde büyük etkisi olmaktadır (Podsakoff, vd., 2000, s. 549).

3.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri

İşgörenlerin örgüte olan aidiyet duyguları örgütsel vatandaşlık davranışlarını şekillendirmektedir. Örgütsel başarıyı kendi başarıları olarak benimseyen ve örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak algılayan işgörenler, yaptıkları işi daha çok benimseyerek, yaptıkları işe daha çok emek vermekte ve tüm bunların sonucunda örgütte bulunmaktan mutluluk duymaktadırlar (Dinçer ve Öksüz, 2011, s. 3).

Örgütsel vatandaşlık davranışını sergilenen diğer davranışlardan ayıran birtakım unsurlar yer almaktadır. Bunlar şu şekilde belirtilmektedir (Çelik, 2007, s. 121-126);

- Görev tanımları örgütsel vatandaşlık davranışını içermemektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, ödüllendirilmek istendiği veya cezalandırılmaktan korkulduğu için gösterilen bir davranış olmamaktadır.
- Alınan eğitimler örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirmemektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerin gönüllük esasına dayanan bir davranış olmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı subjektif bir sınır belirlemektedir.
- Örgütün işleyişi açısından örgütsel vatandaşlık kavramı önem teşkil etmektedir.
- Hümanist idealler örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmaktadır.

Yukarıdakilerin ışığında örgütsel vatandaşlık davranışının özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışının iş görenin iç gerçekliğinden kaynaklanan hümanist bir davranış biçimi olarak ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Bu özelliklerden de anlaşılacağı gibi, işgörenin örgütsel vatandaşlık davranışına uygun davranışlar sergilemesi, örgütün işleyişinin devamlılığı açısından da yarar sağlamaktadır. İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinin nedenleri, örgütsel

vatandaşlık davranışına ilişkin daha önceki açıklamalar doğrultusunda şu şekilde belirtilmektedir (Gürbüz, 2006, s. 54):

- İşgörenler, örgütün mevcut uygulama ve süreçlerinden memnun olduklarında ve üstlerinin adaletli davranarak ayrımcılık yapmadığına inandıklarında, örgüte ve üstlerine karşı olumlu bir tutum geliştirirler ve bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedirler.
- Psikolojik sözleşmenin bir sonucu olarak işgören, örgüt ile iyi bir ilişkiler geliştirerek örgütün misyonuna uygun bir şekilde davranış göstermektedir. Bu eylemler örgütsel sadakat, üstün itaat ve iş birliği ile motive edilmektedir. Sonuç olarak, bir işgörenin işe bağlılık derecesi yüksek ve psikolojik sözleşme algısı iyi ise, işgörenin üst düzey örgütsel vatandaşlık davranışında bulunacağı öngörülmektedir.
- İşgören, davranışları sonucunda sosyal onay alarak kendisini örgüt içinde kabul göreceğine inandırıyor ise, örgütsel vatandaşlık davranışını bir kez daha gösterebilmektedir.
- İşgören, göstereceği olumlu ve istekli bir şekilde gerçekleştirdiği davranışların gelecekte de karşılık bulabileceğine ve kariyer evreleri sürece sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının kendisine birtakım terfi ve ödüller kazandıracağına inanırsa örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilecektir.
- İş gören, iş tanımını tam olarak anlayamıyorsa veya iş tanımında tamamlanması gereken görev ve yükümlülüklerden biri olarak örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını algılıyor ise, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilecektir.
- İş gören; kültürü, değer yargıları ve inançları gereği hiçbir karşılık beklemeden iyilik yaparak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilecektir. İş görenlerin örgütte örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri zorunlu olmamaktadır. İşgörenlerin bu davranışları ortaya koymaları, örgüt işgörenlerinin; kabul edilebilir çalışma koşulları, örgütsel adalete olan

inanç, neşeli bir çalışma ortamı, örgütsel bağlılık ve işgören değeri gibi bir dizi değişkenin sonucunda olmaktadır (Dinçer ve Öksüz, 2011, s. 3).

3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık ile benzer niteliklerde olan davranışlara olan artan ilgiye karşın, literatür incelemeleri yapının boyutluluğu konusunda bir fikir birliği olmadığını göstermektedir. Öyle ki literatür araştırmaları, 30 farklı örgütsel vatandaşlık davranışının keşfedildiğini ortaya koymaktadır. Birbirinden farklı bu değerlendirmelerine rağmen, bu boyutların belirli kavramsal ortak yönleri olduğu açık bir şekilde görülebilmektedir (Podsakoff, vd., 2000, s. 516).

Podsakoff ve diğerleri tarafından örgütsel vatandaşlık kavramı; işbirlikçi davranış, örgütsel sadakat, sportmenlik, örgüte karşı uyum, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve bireysel gelişim gösterme şeklinde yedi kategori altında incelenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı Williams ve Anderson (1991) tarafından iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; bireylere yönelik davranışlar ve örgüte yönelik eylemler olmaktadır. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını beş ayrı şekilde ele almaktadır. Bunlar; yardımsever olma, nezaket gösterme, centilmen olma, vicdanlılık ve sivil erdem olmaktadır (Podsakoff, vd., 2000, s. 516).

3.2.1. Özgecilik (Altruism)

Özgecilik, başkaları için endişe duyma ve fedakârlık gösterme olarak, literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü tanımlamak için kullanılan terim olmaktadır.

İşle ilgili bir zorluğu olan bir kişiye yardım eden gönüllü faaliyetlere özgecilik denmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s. 351). Ölçüm-Çetin (2004) ise bu kavramı, uzmanlara ve örgütte bulunan diğer işgörenlere, iş görenlerin ücretsiz olarak yardım yoluyla performansını artırmaya yönelik eylemler sergilemeleri olarak tanımlamaktadır.

Özgecilik, başkalarının yararını kendi yararına eş tutarak veya bencillik ve kişisel çıkara karşı hareket etmeden başkalarına yardım etmeye çalışmak olarak karakterize edilmektedir (Karadağ ve Mutaftçılar, 2009, s. 75).

Başka bir deyişle, özgecilik, işgörenlerin bir kriz karşısında doğrudan ve gönüllü olarak başka bir işgörene yardım etmesi anlamına gelmektedir. Özgecilik kavramına bir örnek olarak, örgütte yeni çalışmaya başlayan bir kimsenin işe uyum sağlamasına, örgütte kullanılan bilgisayar programını anlamasına ve ağır yükü paylaşmasına yardımcı olmaya odaklanan davranışlar gösterilebilmektedir (Bolat, Bolat ve Aytemiz-Seymen, 2009).

Örgütlerde bu davranışlar sonucunda işgören performansı artmaktadır. Bununla birlikte işgörenlerin performanslarının artması da verimlilik açısından olumlu bir sonuç yaratmaktadır. Ayrıca özgecilik, örgütün personeli arasında bir birliktelik ve dayanışma duygusunu ortaya çıkarmanın yanında iş görenlerin iş birliği yapma yeteneğini de beslemektedir (Ergun-Özler, 2010, s. 107-108).

Organ (1997), birçok ampirik araştırmada, başkalarını düşünme ve nezaket temelli bilgilendirme boyutlarının yalnızca bir boyut olarak ele alındığını kabul etse de bu boyutlar arasındaki ayrımlar hala mevcut olmaktadır (Acar, 2006, s. 5).

3.2.2. Nezaket (Courtesy)

Örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan nezaket, örgütte bulunan başka işgörenlerin davranışlarına etki edecek eylemlerde bulunmadan önce bilgilendirmeyi içeren faaliyetleri belirtmektedir (Çetin, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutunu oluşturan nezaket kavramı, bazı yayınlarda nezaket temelli bilgi olarak da adlandırılmaktadır. Nezaket boyutu, Podsakoff ve arkadaşlarının çalışmasında da yardımcı davranış boyutu olarak yer almaktadır.

Bir başka ifade ile işgörenlerin diğer işgörenler için şirkette çalışma sorunlarını önlemeye hizmet eden tutum ve jestlerine nezaket denmektedir (Konovsky ve Organ, 1996: 255). Öte yandan nezaket kavramı, örgütün iş bölümünün bir sonucu olarak

birbirine bağılı olan iş görenler arasında gerçekleşen bir iletişimi ortaya çıkarmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 121).

Nezaket davranışı, alınan yeni bir siparişin özel ve yenilikçi üretim uygulamaları gerektirebileceği konusunda üretim departmanı işgörenlerini yaygın ve gönüllü olarak bilgilendiren veya herhangi bir karar verme aşamasında bu karardan etkilenme ihtimali olan işgörenlerin görüşlerini önemseyen insanların gösterdikleri davranış biçimi olarak da ifade edilebilmektedir. Nezaketin ve özgeciliğin yönlerini birbirinden ayırmak zor olmaktadır. Bu iki boyut arasındaki temel ayırım, bir kişinin birine yardım etmesi için geçen sürenin uzunluğu olmaktadır. Özgecilik uygulayan işgörenler bir sorun ortaya çıktıktan sonra birbirlerine yardım etmektedirler, ancak nezaket gösteren işgörenler bir sorun ortaya çıkmadan önce birbirlerine yardım etmekte veya olumsuz bir durumun etkisini azaltmak için önleyici faaliyetlerde bulunmaktadırlar (Deluga, 1995, s. 2; İşbaşı, 2000, s. 29; Organ, 1988, s. 12).

Nezaket bileşeni ile işgörenlerin aralarındaki bilgi alışverişi artırılmakta ve toplanan bilgilerin organizasyondaki tüm işgörelere başarılı bir şekilde yayılması sağlanmaktadır (Ergun-Özler, 2010, s. 111). Nezaket boyutu bu bakımdan, örgüt içinde iyi ve etkili bir iletişime katkıda bulunmaktadır.

3.2.3. Centilmenlik (Sportmanship)

Örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu, literatürde sportmenlik veya gönüllülük şekilde de bilinmektedir. Bunun yanında işgörenlerin işyerindeki zorluklara ve sorunlara karşı şikâyet etmeksizin tahammül edebilme becerisini ifade etmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004).

Günümüzdeki örgütlerde, rekabet şartlarındaki hızlı büyüme sebebi ile yapılan veya yapılacak görevler değişim gösterebilmekte ve bilgiye dayalı işler, kas gücüne dayalı işlere göre tercih edilmektedir. Bu yeni senaryo, örgüt yönetiminde sahip-yönetici yaklaşımından ziyade profesyonel yönetici anlayışına geçişi talep etmekte ve işgörenler ile yöneticiler arasında çatışmalar yaratabilmektedir. İşgörenler veya yöneticiler arasındaki çatışmalar, tüm işgörenlerin iletişim halinde olması ve

işletmelerde meydana gelen hızlı geçişler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda her iki tarafında birbirlerine karşı olgun davranmaları ve sorunları anlayışla karşılamaları önemli olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu, şirketlerde dinginlik ve uyumun sağlanmasına önemli katkı sağlayan bir davranış biçimi olmaktadır (Çelik, 2007, s. 132-133).

Literatürde centilmenlik boyutu, diğerlerine oranla daha az dikkat çeken bir örgütsel vatandaşlık türü olarak görülmektedir. Centilmenlik kavramı, işgörenlerin memnun olmadıkları bir durumdan şikâyetçi olmamayı, başka işgörenlerin da önerilerini dikkate almadığında ve işler ters gittiğinde şikâyet etmemeyi, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutmayı ve gerektiğinde kendi çıkarlarını feda etmeye istekli olmayı içermektedir. Bu boyut, işgörenlerin işyerinde çatışmaya veya strese yol açabilecek eylemlerden kaçındıklarını ve bu davranışlara şikâyet etmeden katlandıklarını gösterir (Podsakoff, vd., 2000, s. 517).

Centilmenlik kavramını örneklendirecek olursak; örgütte yönelik ortaya çıkan olumsuz konuları gereksiz bir şekilde büyütmemek, örgüt içinde saygılı davranmak, verilen görevlerin kötü yönlerinden ziyade iyi yönlerinin üzerinde durulması ve örgütte çıkan problemlerde olumlu bir duruş sergilemek gösterilebilmektedir (Gülbüz S. , 2006, s. 56; Organ, 1988, s. 11).

Centilmenlik boyutu kullanılarak şirket içinde daha sakin ve dingin bir iş ortamı oluşturmak, şirket içindeki çatışmaları ve gerilimleri azaltmak ile sağlanabilmektedir (Ergun-Özler, 2010, s. 110). Çetin'e (2004) göre centilmen davranış ise, işyerinde iyi faaliyetlere harcanan zamanı arttırmaya olanak vermektedir.

3.2.4. Vicdanlılık (Conscientiousness)

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının bu bileşeni gelişmiş görev bilinci şeklinde de adlandırılabilir. Vicdanlılık bileşeni, sadece bir bireyden ziyade tüm organizasyona fayda sağlayacak şekilde hareket etmeyi ifade etmektedir. Vicdanlılık bu yönüyle işgörenin, kuruluşun düzenlemelerine katkıda bulunmak, verilen görevleri zamanında yapmak ve iç kaynakları korumak açısından gerekli olanın

ötesinde bir eylem gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Vicdanlılığın aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyen bir kişilik özelliği olduğu da düşünülmektedir (Konovsky ve Organ, 1996, s. 255).

Vicdan düzeyi yüksek olan işgörenler, işyerinde daha sorumluluk sahibi, güvenilir, organize, çalışmaya hevesli ve hedef odaklı olmaktadır. Bu boyutun örgütsel vatandaşlık biçimi, vicdanlılığın temel unsurları olan örgütsel çıkar ve normlara bağlı eylemlerin yanı sıra şirket içi bilgi paylaşımının geliştirilmesiyle de meydana gelebilmektedir (Matzler, vd., 2008, s. 305).

Vicdanlılık boyutu ile organizasyonda yapılacak görevlerin düzenli ve metodik bir şekilde yürütülmesi sağlanabilmektedir ve bu durum organizasyon performansına da etki ederek yarar sağlamaktadır (Ergun-Özler, 2010, s. 109).

Vicdanlılık boyutuna bir örnek olarak, çalışmaya devam etme zorunluluğunun işgörenin gerekenden fazla emek harcaması ile vicdanlı davranışa dönüştürülmesi olarak gösterilebilmektedir. Bunların yanında dakik olma, verilen çeşitli molalarda gerekli özenin gösterilmesi, örgütteki toplantılara düzenli bir şekilde katılma ve örgütün işleyişini sağlamak adına belirlenen tüm resmi ve gayri resmi kurallara uyulmasını sağlamak da gösterilebilmektedir (İşbaşı, 2000, s. 26). Sonuç olarak, bu tür bir davranış, iş görenlerin onlardan beklenenin çok üstünde bir davranış sergilemelerini ifade etmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004).

3.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue)

Literatürde örgütsel gelişimi destekleme, örgütsel vatandaşlık çerçevesinde yürütülen eğitimlerde herkesin gösterdiği bir erdem olarak da ifade edilebilmektedir. Sivil erdem kavramı işgörenlerin örgütte katılım gösterme oranlarını da arttırabilmektedir. Bunun yanında hem örgütsel gelişime hem de örgütsel değişime çok kolay bir şekilde adapte olabilmelerine imkân sunabilmektedir (Ergun-Özler, 2010, s. 111-112).

Organizasyonda açıkça konuşmak ve birim fonksiyonlarının büyümesine ve yönetim verimliliğine katkıda bulunmak için faydalı fikirler sunmak, sivil erdem

örneklerinden olabilmektedir (Acar, 2006, s. 9). Sivil erdemın bir başka tanımı da "işgörenlerin şirketin siyasi yaşamına, makro düzeydeki çıkarlarına ve bir bütün olarak organizasyona katılımını gösteren davranışlar" olarak da ifade edilebilmektedir. İşgörenler; Yönetim sorunlarına aktif olarak katılma, toplantılara katılım gösterme, örgütsel stratejilerin geliştirilmesinde yarar sağlama, örgütü etkileyebilecek hem tehdit hem de fırsat unsurlarını izleme, şüpheli işlemleri kurum içindeki uygun birime bildirme gibi davranışlar göstererek örgütsel vatandaşlık içeren sivil erdem davranışları sergilemektedirler (Podsakoff, vd., 2000, s. 525).

Sivil erdem davranışları, Graham ve Van Dyne (2006) tarafından bilgi verme veya etkileme olarak sınıflandırılmaktadır. Kurum içindeki toplantı ve törenlere katılım göstermek, kuruma çeşitli avantajlar sağlayacak evrak ve belgeleri toplamak, kurum için faydalı olabilecek bilgi kaynaklarına ulaşmak, bilgi sağlayan sivil erdem faaliyetlerine örnek gösterilebilmektedir. Etkisi olan sivil erdem davranışı ise; işgörenlerin örgütün değişim ve gelişimine uyum sağlayabilmeleri için teşvik edilen örgütsel iletişim odaklı davranışlardan meydana gelmektedir.

Eleştirel düşünme becerisine sahip işgörenler, şirket içinde meydana gelen değişim ve dönüşüme yönelik bu davranışları şekillendirmektedir. Sivil erdem davranışının etki uyandıran yönünün kapsamlı bir incelemesi sonucunda görüşlerini paylaşan işgören, içsel değişim için politika ve prosedürel değişiklikler önermektedir (Graham ve Van-Dyne, 2006, s. 92). Daha spesifik olmak gerekirse, sivil erdem, işgörenlerin şirketin imajını geliştiren faaliyetlere katılımını ifade etmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004).

Sonuç olarak, çeşitli örgütsel türler ve birimler, örgütsel vatandaşlık davranışının bu beş yönünü farklı şekilde uygulayabilmektedir. Örneğin, bir üniversitede veya otelde örgütsel vatandaşlık davranışı prensipte aynı gibi görünse de uygulamada önemli farklılıkların olduğu görülebilmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 121).

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Temel Teoriler

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin temel hipotezler sunulmaktadır. Sosyal Değişim Teorisi, Eşitlik Teorisi, Beklenti (Karşılıklılık) Teorisi ve Lider-Üye Değişim Teorisi bu bağlamda tartışılmaktadır.

3.3.1. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal Değişim Teorisi, örgütsel vatandaşlık davranışının açıklanmasında sıklıkla kullanılan teorilerden biridir. Teoriye göre bireyler arasındaki sosyal ilişkiler karşılıklı değişim esasına dayanmakta ve bu değişim yalnızca maddi kaynakları değil, sosyal destek, güven ve aidiyet gibi soyut unsurları da kapsamaktadır (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001, s. 4).

Sosyal Değişim Teorisi, bireylerin karşı taraftan olumlu bir karşılık beklediklerinde daha fazla olumlu davranış sergileyeceklerini ileri sürmektedir (Bolat, Bolat ve Aytemiz-Seymen, 2009, s. 219). Bu kapsamda işgörenler, örgütlerinden gördükleri destek ve adil uygulamalara karşılık olarak örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilmektedirler. Teorinin gelişiminde Blau (1955, 1960, 1964), Homans (1958), Thibaut ve Kelley (1959) ile Emerson'un (1962) önemli katkıları bulunmaktadır. Bu çalışmalar sosyal ilişkilerde güven, karşılıklılık ve bağlılık kavramlarının önemini vurgulamaktadır (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001, s. 4).

Sosyal Değişim Kuramına göre örgüt ile işgören arasındaki ilişki karşılıklı bir değişim süreci olarak değerlendirilmekte; işgörenler örgütten aldıkları olumlu tutum ve davranışlara karşılık olarak örgütsel vatandaşlık davranışları gösterebilmektedirler (Bolat, Bolat ve Aytemiz-Seymen, 2009, s. 230).

Lambe, Wittmann ve Spekman (2001) tarafından önerilen literatür çalışmaları Sosyal Değişim Teorisi'nin temelini oluşturan ve gelişimine katkıda bulunanlar olarak Tablo 2'de listelenmektedir.

3.3.2. Eşitlik Teorisi

Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi, işgörenlerin örgüt içerisindeki adalet algılarının davranışları üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Teoriye göre işgörenler, kendi emek ve kazanımlarını diğer işgörenlerinki ile karşılaştırmakta ve adil bir denge aramaktadırlar (Çevik-Kılıç, 2016, s. 196).

İşgörenler örgütte adaletli uygulamaların bulunduğuna inandıklarında örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri artmaktadır. Buna karşılık adaletsizlik algısı, işgörenlerin gönüllü davranışlardan uzaklaşmalarına neden olabilmektedir (Hemdi ve Nasurdin, 2007, s. 7; Williams, Pitre ve Zainuba, 2002, s. 34).

Örgütsel vatandaşlık davranışları gönüllülük esasına dayandığından, işgörenler algıladıkları eşitsizliklere çoğu zaman bu davranışları azaltarak tepki verebilmektedirler (Moorman, 1991, s. 846). Bu nedenle örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicilerinden biri olduğu kabul edilmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s. 210).

3.3.3. Beklenti (Karşılıklılık) Teorisi

Gouldner (1960) tarafından geliştirilen Beklenti (Karşılıklılık) Teorisi, bireylerin kendilerine yapılan olumlu davranışlara karşılık verme eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir. Teoriye göre insanlar kendilerine yardım eden kişilere yardım etmeyi ve karşılıklı yarar sağlayan ilişkiler geliştirmeyi istemektedirler (Gouldner, 1960, s. 171).

Örgütsel bağlamda işgörenler, örgütün kendilerine yönelik adil ve destekleyici uygulamalarına karşılık olarak örgütsel vatandaşlık davranışları gösterebilmektedirler (Gürbüz, 2006, s. 53).

Smith, Organ ve Near'a (1983) göre işgörenler, yöneticilerine ve örgütlerine karşı olumlu tutumlarını örgütsel vatandaşlık davranışları aracılığıyla ortaya koyabilmektedirler. Bu nedenle karşılıklılık ilkesi, örgütsel vatandaşlık davranışının

açıklanmasında önemli teorik dayanaklardan biri olarak kabul edilmektedir (Smith, Organ ve Near, 1983, s. 655).

3.3.4. Lider-Üye Değişim Teorisi

Lider-Üye Değişim Teorisi, lider ile işgören arasındaki ilişkinin niteliğine odaklanmaktadır. Teoriye göre liderler, her işgörenle farklı düzeylerde ilişkiler geliştirmekte ve bu ilişkilerin kalitesi işgören davranışlarını etkilemektedir (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997, s. 47).

Kuramın temelinde rol teorisi yer almakta olup işgörenlerin örgüt içindeki davranışlarının büyük ölçüde liderleriyle geliştirdikleri etkileşimlerden etkilendiği kabul edilmektedir (Kahn vd., 1964). Lider ile işgören arasında güvene dayalı güçlü ilişkilerin kurulması, işgörenlerin örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.

Araştırmalar, lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiler yarattığını göstermektedir (Sun vd., 2013, s. 215). Benzer şekilde işgörenler ile yöneticiler arasında kurulan güçlü sosyal ilişkilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı belirtilmektedir (Anand, Vidyarthi ve Rolnicki, 2018, s. 489).

Bu nedenle işgörelere gelişim fırsatları sunan, destekleyici ve güvene dayalı liderlik anlayışının örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik ettiği kabul edilmektedir (Aslan ve Özata, 2009, s. 113).

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Belirleyen Faktörler

Araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllü olmayı içerdiğini hem bireyler hem de örgüt için faydalı olduğunu ve örgütün resmi çerçevesinin bir parçası olmadığı konusunda hemfikir olmaktadır (Podsakoff, vd., 2000). Bazı araştırmalar ise, örgütsel vatandaşlık davranışını değerlendirmek için kullanılan yardımsever davranış, sadakat ve kendini geliştirme gibi boyutların örgütsel vatandaşlık davranışını araştırmak için yetersiz olduğunu iddia ederek bu yoruma katılmamaktadırlar (Agarwal, 2016).

Bu faktörler aşağıda dört grupta incelenmektedir: Bunlar; bireysel faktörler, görevle ilgili faktörler, organizasyonel faktörler ve liderlik davranışları olmaktadır. Bu faktörler literatürde kabul görmüş ve Podsakoff vd., (2000)'nin çalışmasına dahil edilerek örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemede kullanılmaktadırlar.

3.4.1. Bireysel Faktörler

Agarwal'a (2016) göre, işgörenlerin eğilimleri, örgütsel standartlar ve iş gereksinimlerine ek olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemede de faydalı olmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde olan bir işgörenin, örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda büyük olasılıkla bu özelliği sergileyeceğini ortaya koymaktadır.

Organ ve Ryan (1995), örgütsel vatandaşlık davranışı performansı ve kişilik arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırırken, uzlaşma, vicdanlı olma, olumlu duyarlılık gösterme ve olumsuz duyarlılık kişilik özelliklerini araştırmışlardır. Bunun sonuçlarına göre, bu dört kişilik özelliğinden sadece vicdanlı kişilik bileşeninin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Borman, Penner, Allen ve Motowidlo (2001) ise, kontrol odaklılık, kolektivizm, dışa dönüklük, başkaları için empati, yardımseverlik ve atılganlık gibi kişilik özellikleri, yukarıda açıklanan dört faktöre ek olarak incelemektedir.

Bahrami, Montazeralfaraj, Gazar ve Tafti (2013), demografik değişkenlerin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini değerlendirdikleri çalışmalarında birkaç dikkate değer sonuca varmaktadırlar. Örnekleme eğitim hastanesinde işgörenler olan bu çalışmada anket tekniği kullanılarak veriler elde edilmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişiden kişiye demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği konusunda araştırmalar yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete ve mesleğe göre farklılık gösterirken, yaş, eğitim, medeni durum veya mesleki deneyim faktörlerinde farklılık bulunmamıştır.

3.4.2. Görev ile İlgili Faktörler

Örgütsel normlar, yaratıcılık ve prosedürlere bağlılık, örgütsel koruma ve titiz davranma gibi örgütsel vatandaşlık davranışının birçok yönü, kuralların, rollerin ve görevlerin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Agarwal (2016)'a göre, algılanan rol içi ve rol dışı davranış, iş tanımı ve diğer resmî belgeler kullanılarak doğrulanabilmektedir.

Talat, Norliya, Ghulam ve Misbah (2014), örgütlerde görevlerle ilgili yetki dağılımını ifade eden personel güçlendirme faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini araştırdıkları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin sadece iş tatminini değil işe bağlılığı da artıran öz yeterliliği artırdığı sonucuna ulaşmaktadırlar.

Bandura (2002)'ya göre psikolojik bir şekilde güçlendirilmiş işgören, görev gereksinimlerinin üzerinde ve üstünde performans gösterebilmektedir. Spreitzer (2008)'e göre ise, bir organizasyondaki bireyler kendilerini yetkilendirilmiş hissettiklerinde, kendilerine tahsis edilen görevlerin ötesine geçme olasılıkları daha yüksek olmaktadır.

İşgörenler, işleri hakkında geri bildirim sağlanırsa ve başardıkları görevlerin tatmin edici olduğuna inanırlarsa daha iyi örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedirler. Geleneksel süreçleri kullanarak rutin görevleri yerine getirenler ise daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise iş rutininden olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Ergun-Özler, 2010, s. 119).

Bireyler gönüllü olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerinden, görevleriyle ilgili olumlu tutumlar, işgörenleri örgütlere karşı ekstra bir rol davranışı sergilemeye teşvik edebilmektedir. Bu noktadan sonra, işgörenlerin işlerinde fikirlerinin dikkate alınması ve işverenin yaratıcı fikir ve düşüncelerine olumlu yanıt vermesi, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini de sağlayacak bir unsur olmaktadır.

3.4.3. Örgütsel Faktörler

Agarwal (2016, s. 957), daha önceki araştırmaların örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen örgütsel faktörleri gözden kaçırdığını ve araştırmasında bu faktörlerin etkisini ortaya koymaya çalıştığını iddia ederek, örgütsel kültür ve normların örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicileri olduğunu iddia etmektedir. Temminck, Mearns ve Fruhen'e (2015) göre, bir değişim kültürüyle meşgul olan organizasyonların, inovasyon, öz disiplin ve işgören bağlılığı gibi örgütsel vatandaşlık davranışının bileşenlerini teşvik etmesi gerekmektedir.

Organ ve Ryan (1995) yaptıkları bir araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden örgütsel değişim unsurlarının liderlik şekli, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet olduğunu ortaya koymaktadır. Moorman (1991) ise örgütsel vatandaşlık ile örgütsel adalet arasında oluşan ilişkinin yeteri kadar araştırılmadığını ifade ederek yaptığı araştırmada bu ilişkiye yer vermiş ve aralarında bir neden-sonuç bağlantısı tespit etmiştir.

Moorman (1991), bu araştırma bulgusuna ek olarak, örgütsel vatandaşlığa etki edebileceği düşünülen iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında meydana gelen bir bağlantı olduğunu ve bu bağlantının iş adaleti ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında iş doyumu adalet olgusundan ayrı bir şekilde araştırıldığında ise örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu arasında bir bağlantının bulunmadığı da belirtilmektedir.

Konovsky ve Pugh'a (1994) göre bir işgörenin amirine olan inancı, amirinin karar vermedeki adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki bağlantıyla ilişkili olmaktadır. Buna benzer olarak Organ (1988), işgörenler ve amirler bir sosyal değişim bağlantısı oluşturduğundan, işgörenlerin amirlerinin adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışına yol açacağını iddia etmektedir.

İş tanımlarının net olmadığı, merkeziyetçi bir yaklaşım sergilendiği, ast ve üst çatışmasının olduğu, fiziki şartların yetersiz olduğu ve iletişimin etkin olmadığı örgütlerde stresin olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir. İşgörenlerin

örgütlerinde, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilme durumlarının da örgüt içindeki stres düzeyinden etkilendiği söylenebilmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004).

3.4.4. Liderlik Davranışları

Organizasyonlarda örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesi açısından en önemli fikirlerden biri liderin davranışı ve etkisi olmaktadır. Çetin (2004, s. 37)'e göre, tüm örgütsel liderlik davranışlarının işgören davranışlarıyla tutarlı bir bağlantısı olmaktadır. Örnek vermek gerekirse, dönüşümcü bir anlayış sergileyen liderler güçlü ahlaki ve manevi yönetim ilkelerini benimseyerek işgörenleri, kendi kişisel kazançları için değil, bunu örgütsel hedefler uğruna yapmaları gerektiğini hissettirmektedirler. Aynı zamanda yöneticilerinden kişisel destek alan işgörenlerin, ekstra rol faaliyetlerine katılarak onlara yardım etme olasılıklarının çok fazla olabileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin örgütsel vatandaşlık eylemleri, liderin koşullu ödüllendirme davranışından da etkilenebilmektedir. Organ ve Ryan (1995), örgütsel vatandaşlık davranışlarının, liderin adaletli davranması ve iş doyumunu ile olumlu bir şekilde bağlantılı olduğunu iddia etmektedir. Liderlerin davranışlarının, örgütte işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyip sergilemediğini belirlemede oldukça önemli olduğu görülmektedir (Ergun-Özler, 2010, s. 120).

Sosyal Mübadele/Değişim Teorisi bağlamında Bolat, Bolat ve Aytemiz-Seymen (2009, s. 230), güçlendirici bir etki yaratan lider davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini incelemektedirler. Bununla birlikte güçlendirici lider davranışlarının hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de örgütsel vatandaşlık boyutlarında olumlu bir etki yaratacağını fakat ortaya çıkan bu etkinin seviyesinin boyuttan boyuta farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerde belirtilenlere göre işgörenler, bireysel değişkenler, görev odaklı faktörler, örgütsel faktörler ve liderlik davranış şekillerinden etkilenmektedir. Burada vurgulanması gereken nokta, firmalarda tüm bu değişkenleri dikkate alan katılımcı bir yönetim stratejisi oluşturularak işgörelere örgütsel vatandaşlık davranışı kazandırılması gerektiği olmaktadır.

3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Mevcut olan birçok örgüt, bir güven ve ortak değerler kültürü geliştirmeye çalışmaktadır. İşgörenler ise, ortaya çıkarılan olumlu değerlere ve işbirlikçi davranışlar anlamında hevesli olmaktadır. İşgörenleri pro-sosyal ya da başka bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılmaya teşvik etmenin örgütsel verimliliğin artmasına neden olduğu vurgulanmaktadır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel verimliliğe ek olarak, işgörenlerin örgüt içinde kalmaya ikna edilmeleri ve kaynakların çok daha adaletli bir şekilde dağıtılması ile ilişkilendirilmektedir (Bolino, 1999).

Brightman ve Moran (1999)'a göre örgütler, kendilerini maliyetli müdahalelerden örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren işgörenler ile koruyabilmektedirler. Örgüte uygun işgörenleri seçmek aynı zamanda işgücü devrini azaltabilmektedir. Kalite ise, doğru bir oryantasyon süreci ve eğitim faaliyetleri ile arttırılabilmektedir. Tüm bunlar da misafir memnuniyetini sağlayarak işlerin tekrar yapılmasının önüne geçebilmektedir. Örgütsel vatandaşlık faaliyetlerinin çıktılarının başka bir boyuta dayalı olarak incelenmesinin mümkün olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışının bir özeti şu şekilde belirtilmektedir (Kulaklıoğlu, 2009, s. 46):

- İşgörenlerin diğer işgörelere yardım duygusu içermesi ve yaygınlaştırılması örgütsel vatandaşlık davranışına etki etmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenler arasında gerçekleştirecek çatışmaların ve uyumsuzlukların azaltılabilmesinde ve meydana gelen sorunları çözmede fayda sağlamaktadır.
- İşgörenlerin ilişkilerini nezaket çerçevesinde devam ettirmesi örgütsel vatandaşlık davranışına etki etmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin örgütteki çalışmalara yardımcı olan düşünceler ve davranışlar açısından diğer işgörenler ve/veya yönetim tarafından teşvik edilmesini garanti etmektedir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel katılımı sağlar. İşgörenlerin örgütsel bir katılım sergilemeleri örgütsel vatandaşlık davranışı açısından da etki etmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının arttırılmasında ve örgüte olan bağlılıklarının devam ettirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin örgütün kurallarına uymalarını, onlar benimseyebilmelerini ve bu kuralları yayabilmeleri açısından işgörenleri teşvik eden bir unsur olmaktadır.
- Örgütsel işleyişe kendi öncelikleriyle katılan ve örgütsel vatandaşlık davranışında özgürce yer alan işgörenler daha üretken olmaktadırlar.
- İşgörenler, örgütsel vatandaşlık davranışı yoluyla bilgi, becerileri ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla gönüllü davranışlar sergileyebilmektedirler.

Podsakoff ve MacKenzie (1997)'ye göre, örgütsel başarıya ulaşılabilmesi bakımından örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli sonuçları şu şekilde olmaktadır:

- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören ve yönetici üretkenliğini artırıcı bir etki yaratmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık, kaynakların çok daha verimli işleri gerçekleştirebilmek amacıyla kullanılmasını ve bu kaynakların serbest bırakılması açısından yarar sağlamaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, sınırlı kaynakları yalnızca koruyucu bakım faaliyetleri amacıyla kullanma gereksinimini azaltıcı bir etki göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık, ekip üyeleri ve örgüt içindeki diğer iş birimleri arasındaki uygulamaların koordinasyonuna fayda sağlayabilmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün üst düzey yetenekleri elde tutma ve işe alma kapasitesini arttırmaktadır.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel performansın sürdürülebilmesi ve arttırılabilmesi örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün çevresel faktörlere daha etkin yanıt verme becerisine yardımcı olur. Örgütün çevresinde gelişen değişimlere kolay bir şekilde adapte olabilmesinde örgütsel vatandaşlık davranışı fayda sağlamaktadır.

3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Literatür Çalışmaları

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında 1980'li yıllardan itibaren yoğun olarak araştırılmaya başlanmış olmakla birlikte, kavramın teorik temelleri daha önceki dönemlerde geliştirilen çeşitli yaklaşımlara dayanmaktadır (Gürbüz, 2006, s. 52).

Örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturan ilk çalışmalar arasında Roethlisberger ve Dickson'un (1964, s. 559) örgüt içindeki iş birliği, informel ilişkiler ve işgören duygularına vurgu yapan araştırmaları yer almaktadır. Benzer şekilde Katz ve Kahn (1966), örgütsel etkinliğin sürdürülebilmesi için işgörenlerin yalnızca görevlerini yerine getirmelerinin yeterli olmadığını, bunun yanında rol tanımlarının ötesinde gönüllü davranışlar sergilemelerinin de gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Bu yaklaşım, örgütsel vatandaşlık davranışının temel çıkış noktalarından biri olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2007, s. 89).

Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan önemli yaklaşımlardan biri de Gouldner'in (1960) Karşılıklılık Normu'dur. Bu yaklaşıma göre bireyler, kendilerine yönelik olumlu davranışlara karşılık verme eğilimindedir. İşgörenlerin örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik gönüllü katkıları da bu karşılıklılık anlayışı çerçevesinde değerlendirilmektedir (İşbaşı, 2000, s. 12-13).

Örgütsel vatandaşlık davranışının gelişiminde Barnard'ın (1968) ortaya koyduğu iş birliği ve gönüllülük anlayışı da önemli bir yere sahiptir. Barnard, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesinde işgörenlerin yalnızca biçimsel görevlerini

yerine getirmelerinin yeterli olmadığını, aynı zamanda örgütsel amaçlar doğrultusunda gönüllü katkılar sunmalarının da gerekli olduğunu ifade etmektedir (Çelik, 2007, s. 88).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı zaman içerisinde farklı boyutlarla ele alınmıştır. Organ (1988; 1990), Graham (1991), George ve Brief (1992), Moorman ve Blakey (1995) ile Podsakoff vd. (2000) tarafından yapılan çalışmalar, yardım davranışı, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, kişisel inisiyatif ve kişisel gelişim gibi boyutların örgütsel vatandaşlık davranışının temel bileşenleri arasında yer aldığını göstermektedir (Acar, 2006, s. 6).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performans üzerindeki olumlu etkileri birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Brightman ve Moran'a (1999, s. 684) göre örgütlerde görev bilinci oluşturulması, işgörenlerin örgütsel amaçlarla bütünleşmesi, performansın sürekli değerlendirilmesi ve işgörenlerin örgütsel başarıya katkı sağlayacak şekilde yönlendirilmesi örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin yalnızca biçimsel görevlerini yerine getirmeleriyle sınırlı olmayan, örgütsel etkinliği artıran gönüllü davranışları ifade etmektedir. İşgörenlerin örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik olumlu tutumları, örgütte kalma isteği ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmeleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır (Gürbüz, 2006, s. 69).

3.7. Turizm Alanında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili farklı alanlarda yapılan çalışmalar görülmektedir. Bu çalışmalar bir önceki başlıklarda detaylı olarak ele alınmıştır.

Turizm alanında yapılmış çalışmalar incelendiğinde; Swathi, Gilmore ve Strohbehn (2007) yaptıkları çalışma ile konaklama işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışının mevcut durumunu ortaya koymaktadırlar. ÖVD teriminin ilk ortaya çıktığı 1983 yılından bu yana yaklaşık 200 makale yayınlanmış olmasına rağmen,

konaklama alanında çok az sayıda makale olduğunu tespit etmişler. Araştırmacılar bu makale ile ÖVD araştırmasının altında yatan çeşitli teorileri tartışmakta, konaklama alanındaki ÖVD araştırmalarını özetlemekte ve konaklama endüstrisindeki ÖVD araştırmaları için gelecekteki araştırma yönergelerini önermektedirler.

Yurcu (2014) turizm işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını hangi ölçüde sergilediklerini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Antalya ilinde hizmet veren beş ve üzeri yıldızlı 50 otelde işgören işgörenden elde edilen verilere göre; örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşun birbirleriyle ilişkili olduğu ve birbirlerini etkiledikleri tespit edilmiştir. Yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen işgörenlerin, iş doyum ve öznel iyi oluş düzeylerinin de artacağı bulunmuştur.

Dönbak (2020) çalışmasında turizm işletmelerinde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi kullanarak incelemiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, Hedges' (g) katsayısı ile ilişkinin etki büyüklüğü ($g=1,029$; $p<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Yani, ÖVD ve İD arasındaki ilişkinin anlamlı ve geniş düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nadiri ve Tanova (2010), Kuzey Kıbrıs'da hizmet veren konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılarının işle ilgili olan çeşitli değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, dağıtım adaletinin prosedür adaletine kıyasla tüm çalışma değişkenleri için daha güçlü bir yordayıcı olma eğiliminde olduğu bulunmuştur. Bulgular, işgörenlerin elde ettiği kişisel sonuçların adaletinin, bir firmanın prosedürlerinin algılanan adaletinden ziyade işten ayrılma niyetleri, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı (OCB) üzerinde daha fazla etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, artan iş tatmininin OCB ile ilişkili olduğu görülse de örgütsel adaletin hem OCB hem de iş tatmini üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu dahası kilit faktör olduğu görülmüştür.

İşgörenin sapkın (olağan dışı) işyeri davranışı ve bunun tersi olan örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin isteğe bağlı davranışının iki kilit yönüdür ve

konaklama işletmeleri için oldukça önemlidir (Yen ve Teng, 2013). Yen ve Teng (2013) merkezileşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları ve sapkın işyeri davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Tayvan otel işletmelerindeki işgören 318 işgörenden alınan anket verileri, merkezileşmenin ÖVD ile pozitif, sapkın işyeri davranışı ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Ceyhan ve Yıldırım (2019) otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda; dışa dönük kişilik özelliğinin ÖVD'nin sivil erdem ve nezaket boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğinin ise tüm ÖVD boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin duygusal denge boyutunun ÖVD'nin centilmenlik ve özgecilik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenirken, öz disiplin kişilik özelliğinin centilmenlik, sivil erdem ve özgecilik üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca gelişime açıklık kişilik özelliğinin ÖVD'nin sivil erdem ve özgecilik boyutları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar dikkate alındığında otel işgörenlerinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin ÖVD sergileme düzeyinde kısmi etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Raub (2008), “bürokrasi bireysel inisiyatifi öldürür mü?” sorusunu sorarak konaklama işletmelerinde bu yapının örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini incelemiştir. İsviçre’de hizmet veren otel işletmelerinden elde edilen bulgulara göre, işgörenlerin merkezi bir organizasyon yapısına ilişkin algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleriyle olumsuz ilişkili olduğu bulunmuştur. Ek olarak, çalışma önemli bulunan iki noktayı da vurgulamaktadır. İlk olarak, örnekteki genel yardım etme davranışı seviyesi, örgütsel ses davranışı seviyesinden önemli ölçüde yüksek çıkmıştır. İkincisi ise merkezileşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki negatif ilişki verileriyle desteklenmiş buna karşılık gelen resmileşme ilişkisi ise destek bulamamıştır.

Pham, Tučková ve Jabbour (2019) “Yetenek-Motivasyon-Fırsat” teorisinden yararlandıkları çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan ve etkileşimli etkilerini geliştirmekte ve test

etmektedirler. İlk önce 4 ve 5 yıldızlı otellerde işgören 203 işgörenin katıldığı bir anket ve ardından iki özel vakaya yönelik nitel araştırma yöntemi ile karma bir metodoloji uygulamışlardır. Bulgular, her üç yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamasının da ÖVD üzerinde pozitif doğrusal etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Nitel çalışmada yer alan vaka K ve vaka G'de vurgulandığı gibi, yeşil eğitim işgörenlerin gönüllü yeşil davranışlarını iyileştirmede çok güçlü bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014), konaklama işletmelerinde örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yapmışlardır. Antalya'daki 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörelere yapılan anketten elde edilen sonuçlara göre; iş görenlerin çoğunun, açıkça konuştuğunda insanlar tarafından desteklenmeme, kötü muameleye maruz kalma ve işini kaybedebilme kaygısıyla sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte, iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarından en fazla nezaket davranışı, en az sportmenlik davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Pearson korelasyon analizi sonucuna göre, örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, turizm alanında gerçekleştirilen çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumu, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, kişilik özellikleri, örgüt yapısı ve insan kaynakları uygulamaları gibi birçok değişkenle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışmaların büyük çoğunluğunun örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerine odaklandığı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmaların ise sınırlı olduğu görülmektedir.

3.8. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt üyeliğine devam etme isteği, ihtiyacı ya da mecburiyetinden dolayı ortaya çıkmış bir kavramdır (Meyer ve Allen, 1991). İşgörenlerin işletmelerine göstermiş olduğu bağlılıkları, çalıştıkları işletmenin başarısı

ile doğru orantılıdır. Çalıştıkları işletmeye karşı bağlılık düzeyi yüksek seviyede olan işgören, işletmenin amaçları doğrultusunda daha fazla çaba göstermektedir (Stum, 1999, s. 4).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranı daha yüksek, işten ayrılma niyeti ise daha düşük olacaktır (Gürbüz, 2006). İşgörenlerin örgüte karşı göstermiş olduğu bağlılığın yüksek olması, işletmeler açısından büyük öneme sahiptir ve arzu ettikleri bir durumdur. İşletmede işgörenlerin biçimsel olarak görev tanımlarında olmasa dahi işletmenin toplam performansına olumlu olarak etki eden davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır (McKenzie Mohr, 2011). İşletmeler iş tanımlarında olmayan fakat işletmenin başarısına katkısı olabilecek, ödüllendirilmeyi beklemeden tamamen gönüllülük esasına dayanarak görevleri yapabilecek işgörenleri istemektedir (Azmi, Desai ve Jayakrishnan, 2016, s. 103).

Örgütsel bağlılık, tüm örgütler için şüphesiz ki çok önemlidir, çünkü işgörenler örgütün başarısını ve performansını devam ettiren ana kaynak olarak görülmektedir (Allen ve Meyer, 1990). İşgörenlerin ise işletmelerin etkinlik ve verimliliğini arttırmak için ekstra rol davranışları göstermeleri gerekmektedir (Organ, 1988). Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler örgütün ceza ve ödül sisteminden bağımsız olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedirler.

Felfe, Schmook, Schyns ve Six (2008) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, ekstra rol dışı davranışlar sergiledikleri ve yaptıkları işlerden daha çok memnun olacakları sonucuna ulaşmıştır.

Bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına (OCB) dahil olduğunu ve sonuçların kuruluş için faydalı olan işgören performans ve daha yüksek iş motivasyonu sonuçlarını ortaya çıkardığını göstermiştir (Fu ve Deshpande, 2014).

Aslan (2008) yaptığı çalışmada, Afyon ilinde hizmet veren hastanelerde işgören hemşirelerin, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; hemşirelerin mesleğe olan duygusal bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak aynı grubun örgüte olan bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Oysa alan araştırması yapıldığında elde edilen bulgular bu sonuçtan farklılık göstermektedir. Birçok çalışma örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir (Organ ve Ryan, 1995; Cohen, 2006).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi doğrudan ölçen çok fazla çalışma vardır (Gellatly, Meyer ve Luchak, 2006; Meyer ve Herscovitch, 2001; Meyer, vd., 2002; Motowidlo, 2000; O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal ve normatif bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki gösterirken, devam bağlılığı ile arasında ilişki bulunamamıştır. İki değişken arasında ki bu sonuç beklenildiği gibi çıkmıştır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 311).

Gautam ve diğerleri (2005) Nepal'de yaptıkları bir çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçları, duygusal ve normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmada ÖVD ile normatif bağlılığın, duygusal bağlılıktan daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının, üç boyutlu örgütsel bağlılık kavramının iki boyutuyla ilişkili olduğunu, devam bağlılığı ile negatif bir ilişki gösterdiğini söyleyebiliriz.

Gürbüz, Ayhan ve Sert (2014) çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel bağlılığın en önemli öncüllerinden birisi olduğunu söylemektedirler. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların toplam değerlerini meta analiz yöntemi ile ortaya koymaya çalışmışlardır. Türkiye evreninde 31 bağımsız örneklemden elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde pozitif yönlü

bir ilişki vardır. Ancak devam bağlılığı ile ÖVD boyutları arasında, duygusal ve normatif bağlılığa göre daha zayıf bir ilişki söz konusudur. Bunun sebebini ise Türkiye’de işsizlik oranlarının yüksek olması ve iş bulma zorluğundan dolayı örgütlerine yüksek oranda devam bağlılığı hisseden işgörenlerin durumu ile açıklamaktadırlar. Ancak işgörenlerin bu veya benzeri sebepler ile kendilerini örgütte kalmaya mecbur hissetmeleri ÖVD sergilemeyecekleri anlamı taşımamalıdır.

Arı (2014) çalışmasında otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetinde örgütsel bağlılığın etkisi ile işten ayrılma niyetinde örgütsel vatandaşlık davranışının etkisini incelemiştir. Çalışmadan elde edilen verilere göre, örgütsel bağlılık boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile ilişkili olduğu ancak örgütsel bağlılık boyutları ile örgütsel vatandaşlık boyutlarının ise işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Demografik değişkenlerin ise örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Bolat ve Bolat (2008) 283 otel işgöreninden topladığı veriler ile otel işletmelerinde var olan örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi daha önceden inceleyen diğer çalışmaları desteklemektedir. Korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. İşgörenlerde örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça, bunun karşılığında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri bulunmuştur.

Uldag, Khan ve Guden (2011) çalışmalarında, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Kuzey Kıbrıs'ta beş yıldızlı otellerde işgörenler örneklem olarak seçilmiştir. Çoklu regresyon analizlerinin sonucuna göre; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Duygusal bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, çalışmada örgütsel

bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı işten ayrılma niyeti arasında da negatif ilişki bulunmuştur. Tablo 3’de Bolat ve Bolat (2008), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ki ilişkilere yönelik yapılan bazı yabancı yayınları özetlemiştir:

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Araştırmacı	Yıl	İlişki
Williams ve Anderson	1991	Örgütsel bağlılık ile gerek bireye yönelik ÖVD gerekse örgüte yönelik ÖVD arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Ayrıca hiyerarşik regresyon analizinde örgütsel bağlılık değişkeni analize dahil edildiğinde, her iki ÖVD boyutunda da bir artış sağlanamamıştır.
Moorman, Niehoff ve Organ	1993	Tek başına ele alındığında gerek duygusal gerekse devam bağlılığı ile ÖVD boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.
Tansky	1993	Örgütsel bağlılık ile ÖVD boyutlarının hiçbiri arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.
Organ ve Ryan	1995	Duygusal bağlılık ile özgecilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.
Bolon	1997	Gerek işgörenlerin gerekse yöneticilerin yaptıkları değerlendirmelere göre, bağlılık boyutları arasında BÖVD üzerinde etkili olan en önemli boyut duygusal bağlılık boyutudur, devam bağlılığı ile BÖVD arasındaki var olan ilişkinin anlamlılığını yitirdiği görülmektedir. Normatif bağlılık ile ise anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.
Thompson ve Werner	1997	Örgütsel bağlılık ÖVD’nin önemli belirleyicisidir.
Schappe	1998	Örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir.
Deckop, Mangel ve Cirka	1999	Değer bağlılığı ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır. Ayrıca değer bağlılığı ve performans-ücret ilişkisi arasındaki etkileşim de ÖVD üzerinde etkili olmaktadır. Değer bağlılığı düşük olan işgörenlerde performans ücret ilişkisi daha güçlü, ÖVD gösterme eğilimi daha az olmaktadır.
Alotaibi	2001	Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi kurulamamıştır.
Parnell ve Crandall	2003	Örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir.
Bogler ve Somech	2004	Örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir.
Coyle-Shapiro, Kessler ve Purcell	2004	Karşılıklı bağlılık, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti ile ÖVD arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir ve etkileşim adaleti karşılıklı bağlılık arasında pozitif ilişki vardır. İkinci adımda prosedür ve etkileşim adaleti ile ÖVD arasında pozitif ilişki belirlenmiştir. Üçüncü aşamada, karşılıklı bağlılık ile adalet değişkenleri beraber analize dahil edildiğinde, adalet değişkenlerinin ÖVD üzerindeki etkisinin ikinci aşamadaki etkinin altında kaldığı görülmüştür.
Feather ve Rauter	2004	Örgütsel bağlılık ile ÖVD arasındaki ilişki çalışma statüsüne bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Sözleşmeli olarak işgören

		öğretmenlerde örgütsel bağlılık ve ÖVD arasında negatif bir ilişki söz konusuyken, kadrolu öğretmenlerde bu ilişki pozitifdir.
Gautam ve diğerleri.	2005	Yapısal denklem modeli sonuçlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile özgecilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Analiz sonuçlarına göre, normatif bağlılık ile özgecilik arasındaki ilişki, duygusal bağlılık ile özgecilik arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. Devam bağlılığı ile özgecilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapısal denklem modeli sonuçlarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile vicdanlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Analiz sonuçlarına göre, normatif bağlılık ile vicdanlılık arasındaki ilişki, duygusal bağlılık ile vicdanlılık arasındaki ilişkiden daha güçlüdür.
Rifai	2005	Duygusal bağlılık ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, duygusal bağlılığı daha yüksek olan işgörenler, daha fazla ÖVD göstermektedirler.
Chu, Lee ve Hsu	2006	Örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir.
Nguni, Slegers ve Denesen	2006	Normatif ve devam bağlılığı ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaynak: (Bolat & Bolat, Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, 2008, s. 80-81).

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde ve farklı örneklemelerde çok sayıda araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Araştırmaların büyük çoğunluğu duygusal ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin daha zayıf, bazı çalışmalarda ise anlamsız olduğu görülmektedir (Bolat ve Bolat, 2008, s. 80-81).

Alan yazın detaylı olarak incelendiğinde duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın ÖVD ile olan ilişkisinde genel olarak duygusal bağlılığın normatif bağlılıktan ÖVD ile daha güçlü bir ilişkisi olduğu söylenebilir (Bolon, 1997; Chen, 2011; Meyer ve Topolnytsky, 2002; Rifai, 2005).

Devam bağlılığı ile ÖVD arasındaki ilişki bazı araştırmalarda olumlu yönde anlamlı bulunurken (Bolat ve Bolat, 2008; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Nguni, Peter ve Denessen, 2006) bazı çalışmalarda ise ilişkiler olumsuz yönde ve anlamsız bulunmuştur (Bolon, 1997; Durna ve Eren, 2011; Gautam, vd., 2005; Harwiki, 2016; Meyer, Allen ve Smith, 1993; Tansky, 1993).

Örgütsel bağlılık ve ÖVD arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sonuçlarına göre örgütsel bağlılık boyutlarından olan, duygusal ve normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin olumlu ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Bolat ve Bolat, 2008; Durna ve Eren, 2011; Gautam, vd., 2005; Organ ve Ryan, 1995). Devam bağlılığı ve ÖVD arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda ise iki değişken arasındaki ilişkinin olumsuz yönlü veya anlamsız olduğu görülmüştür (Bolon, 1997; Meyer, vd., 2002; Organ ve Ryan, 1995).

Örgütsel bağlılık, işgörenin yüksek düzeyde çaba sarf etmesini sağlayacak, örgüt sanki kendisininmiş gibi davranacak ve her zaman örgüt üyeliğini sürdürmeye devam edecek örgütsel değerlere ve kültüre inanma ve güven duyma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Sohel ve Raihan, 2020, s. 5).

Batılı yönetim araştırmalarında kapsamlı bir şekilde incelenmekte olan örgütsel bağlılık kavramının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisinin meta-analitik kanıtları göz önüne alındığında yöneticiler için büyük önem taşımaktadır (Banai, Reisel ve Probst, 2004; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer, vd., 2002).

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Alan yazında yer alan çalışmaların büyük çoğunluğu, örgütsel bağlılığın özellikle duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Bolat ve Bolat, 2008; Durna ve Eren, 2011; Gautam vd., 2005; Organ ve Ryan, 1995). İşgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmeleri, örgütsel amaç ve değerleri benimsemeleri ve örgüte karşı sorumluluk hissetmeleri, görev tanımlarının ötesinde gönüllü davranışlar sergilemelerine katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicilerinden biri olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

İnsan faktörü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel unsuru, örgütsel vatandaşlık davranışının ise en temel konusudur. Çalışmada incelenen bu iki konu iş kazalarının ve iş kazalarından kaynaklı ölümlerin engellenmesinde ve oranlarının azaltılmasında önemli bir faktördür. Yaşanan iş kazaları ve ölümler özellikle az gelişmiş ülkelerin kalkınmasının önündeki en önemli engeller arasındadır. Bundan dolayı daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için hem devlet hem de özellikle işletmeler iş kazasına ve meslek hastalığına neden olan durumları tespit etmeli ve bunların önlenmesi için gereken önlemleri almalıdırlar.

Geçmişten günümüze kadar iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi veya en az düzeye indirilmesi için teknik ve yasal düzeyde birçok düzenleme yapılmıştır. Ancak meydana gelen iş kazalarına ve meslek hastalıklarına baktığımızda, yapılan bu düzenlemelerin çok da yeterli olmadığı görülmektedir. Bu durum sorunun sadece teknik veya yasal düzeyde ele alınmasının yeterli olmadığını, çalışma hayatında “insan” faktörünün de diğer faktörler kadar önemli olduğunu göstermektedir (Dursun, 2013, s. 65).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında işgörenlere kural koymak veya zorlamak yerine kendi sorumlulukları dâhilinde doğru olan davranışı göstermeleri bilinci kazandırılmalıdır (Dilley ve Kleiner, 1996, s. 8).

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili sunduğu semboller, sloganlar, yazılı dokümanlar, değerler ve varsayımlar işgörenler tarafından içselleştirildiği zaman örgüt içinde ÖVD'nin sergilenmesi ve pekişmesi de kaçınılmaz olacaktır.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'na (t.y.) göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını etkileyen başlıca faktörler bulunmaktadır. Bunlardan yönetim ve işgören davranışları, politikalar, uygulamalar ve prosedürler, teftiş edenlerin hesap verebilirliği ve sorumlulukları, güvenli olmayan davranışları düzeltmek için gereken

faaliyetlerin yapılması, işgören eğitim ve motivasyonu, işgören katılımı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile doğrudan ilişkilidir. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına aktif olarak katılması ve öneminin örgütün her kademesinde bütüncül bir yaklaşımla dile getirilmesi İSGU'nun gücünü artırıp sürekliliğini kolaylaştırmaktadır. Örgüte yerleşmiş inanç ve değerlerle yönetimin tutum ve davranışları İSGU'nun gelişimine katkıda bulunurken işgörenler üzerinde de istenilen İSGU performansını ortaya çıkarmakta ve işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin sergilenmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum ise hem İSGU'nun örgüt üyelerince benimsenmiş olmasına hem de daha az iş kazası ve ölüm oranları anlamına gelmektedir (Güven, 2019).

Gyekye ve Salminen (2007) çalışmalarında, iş sağlığı güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen ve sergilemeyen işgörenler arasında bir karşılaştırma yaparak; bu iki grubun iş tatminini, iş sağlığı ve güvenliği politikalarına uyumunu ve kaza sıklığını karşılaştırmışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan işgörenlerin işyerlerinde pozitif güvenlik algılarına sahip olduğu ve İSG algısı ile ÖVD arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bunun tersine örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeyen işgörenlerin ise pozitif güvenlik algılarına sahip olmadığı bulunmuştur. Ek olarak, ÖVD düzeyi yüksek olan grupta daha fazla iş tatmini görülürken İSG yönetim politikalarına daha uyumlu oldukları bulunmuştur. En önemlisi ise bu grubun diğer gruba göre daha düşük iş kazası oranına sahip olduğu açıklanmıştır.

Güven (2019), iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü konusunda hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin etkileşim ve iletişimine dikkat çekmektedir. Çalışmasında örgütsel olgunun (İGİS kültürü), bireysel olguya (örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarına) etki derecelerini ve İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır. İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif

yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler görülürken en yüksek centilmenlik (0,537) en düşük ise nezaket boyutu (0,394) ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur.

İş kazaları, güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanmaktadır. Demirbilek ve Çakır (2008), işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda işgörenlerin tutumları, güvenli davranışı, güvenlik ihtiyacı ve yöneticilerin konuya ilişkin yaklaşım ve uygulamalarının işgörenlerca algılanışının belirlenmesi üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu kapsamda araştırmanın odak noktasını, “güvenli davranış” ın bir göstergesi olarak kişisel koruyucu donanım kullanımı oluşturmaktadır. Araştırma, tamamen dış piyasa için üretim yapan bir tekstil işletmesinde üç vardiya halinde işgören 430 işgörene uygulanmıştır. Evren içerisinde kişisel koruyucu donanım kullandığı belirlenen 189 işgören örneklem olarak alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş kazalarının nedenini katılımcıların %45.3’ü “işçinin güvenli olmayan davranışı” şeklinde %53.5’i de “iş güvenliği olmayan çalışma ortamı” olarak cevap vermişlerdir. İşgörenlerin neredeyse yarısı (%45.3) iş kazası nedeni olarak “güvenli olmayan davranışı” görmektedir.

Didla, Mearns ve Flin (2009, s. 408), örgütsel vatandaşlık davranışlarına motive eden etkenleri araştırmışlardır. Araştırma kapsamındaki işgörelere ÖVD’ye katılmada onları neyin motive ettiğı sorulmuştur. Elde edilen sonuçlar güçlü bir İSG kültürünün ÖVD’nin önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu göstermektedir. Çalışmada İSG’ye değer veren ve bu değeri organizasyonun tüm seviyelerine dahil eden örgütlerin işgörenlerini İSG’yi iyileştirmede daha fazla inisiyatif alması için teşvik ettiğı bulunmuştur. Bulgular ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının kendiliğinden oluşmadığını göstermektedir. Bu davranışlar, organizasyonel şartlar tarafından ya teşvik edilir ya da caydırılır. Bu nedenle, işletmeler daha yüksek İSG performansı elde etmek için kültürlerini geliştirmeye odaklanmalıdırlar.

ÖVD'nin tanımına göre (daha önce belirtildiğı gibi), tüm vatandaşlık davranışları kendiliğinden gelişir ve isteğe bağıdır (Organ, 1988). Ancak bu varsayım diğer araştırmacılar tarafından sorgulanmıştır. Bazı araştırmacılar (Morrison, 1994), işgörenler tarafından 'ekstra' olarak kabul edilen davranışların aslında amirleri/yöneticileri tarafından işin bir parçası olarak görüldüğünü ileri sürmüşlerdir

(Lam, Hui ve Law 1999; Moideenkutty 2005). Ayrıca işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını işlerinin bir parçası olarak görmeleri de mümkündür (Podsakoff, vd., 2000). Ancak ÖVD'nin isteğe bağlı olarak kabul edilmediğini, çünkü işgörenlerin bunu beklenen veya işe bağlı davranışlar olarak gördükleri düşünülmektedir. Bu durum İSG kültürünün oluşturulmasında işgörenlerden beklenen tutum ve davranışlar tarafından açıklanabilmektedir. Örneğin; “işgörelere işletme içerisinde güvenliğı gözlemlemeleri söyleniyor”; “İSG kültürü iş tanımının bir parçası değil ancak bekleniyor”; “kendi güvenliğimizi sağlamak ve zarar görmemek için bunu yapmak bizim görevimizdir” gibi açıklamalar ÖVD'nin bazı işgörelenler tarafından isteğe bağlı olarak görülmediğini göstermektedir (Aktaran: Didla, Mearns ve Flin, 2009, s. 481).

Genel olarak değerlendirildiğinde, alan yazında yer alan çalışmalar iş sağığı ve güvenliğı uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması, işgörelenlerin güvenlik süreçlerine katılımının sağlanması ve güçlü bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi, işgörelenlerin örgüt yararına gönüllü davranışlar sergilemelerini desteklemektedir. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki hipotez test edilmiştir:

H2: İş sağığı ve güvenliğı uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Ayrıca araştırmada iş sağığı ve güvenliğı uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri ile demografik ve tanımlayıcı değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bunun yanında iş sağığı ve güvenliğı uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü test edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Turizm sektörü, emek yoğun yapısı, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, mevsimsel istihdam özellikleri ve yüksek hizmet beklentileri nedeniyle işgörenlerin sağlık ve güvenlik açısından çeşitli risklerle karşı karşıya kaldığı sektörlerden biridir. Turizm işletmelerinde işgörenler, işin niteliğine bağlı olarak fiziksel, psikolojik ve sosyal risklere maruz kalabilmekte; bu durum iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir (Baum, 2013, s. 6; John, 2004). Özellikle konaklama işletmelerinde işgörenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmaları yalnızca işgörenlerin refahı açısından değil, hizmet kalitesi, misafir memnuniyeti ve işletme performansı açısından da önem taşımaktadır (Baum, 2013, s. 61).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunmasının yanı sıra örgüte yönelik tutum ve davranışlarını da etkileyebilen önemli bir yönetim alanı olarak değerlendirilmektedir. Alan yazında gerçekleştirilen çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu göstermektedir (Amponsah-Tawiah ve Mensah, 2016; Cooper, 2000; Güler, 2020; Kördeve ve Gümüş, 2018; Meyer ve Allen, 1991; Neal ve Griffin, 2006; Sohel ve Raihan, 2020). Bu çalışmada örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları çerçevesinde ele alınmıştır.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütleriyle kurdukları psikolojik bağı ifade etmekte ve birçok örgütsel davranış değişkeniyle ilişkilendirilmektedir. Özellikle örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin örgüt yararına gönüllü davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları bilinmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ile örgütsel

vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki alan yazında sıklıkla araştırılmış ve genel olarak pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Gellatly, Meyer ve Luchak, 2006; Meyer ve Herscovitch, 2001; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Motowidlo, 2000; O'Reilly ve Chatman, 1986).

Turizm işletmelerinde işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ayrıca önem taşımaktadır. Özellikle konaklama işletmelerinde yaygın olarak görülen mevsimlik istihdam yapısı, iş güvencesi algısını ve işgörenlerin örgütle kurdukları bağı etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, turizm işletmelerinde hem işgören davranışlarının anlaşılması hem de örgütsel sonuçların açıklanması açısından önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir.

Alan yazında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık (Güler, 2020), örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Aslan, 2008) ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Güven, 2019) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle konaklama işletmeleri bağlamında bu üç değişkeni aynı model içerisinde ele alan araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmada örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının söz konusu ilişkideki etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın özgün değeri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerini bütüncül bir model içerisinde ele alarak aralarındaki ilişkileri açıklamaya çalışmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca araştırmanın Bodrum'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmesi, elde edilen sonuçların turizm sektörü açısından uygulamaya dönük önemli çıktılar sunmasına katkı sağlamaktadır. Bu yönüyle

araştırmanın hem ilgili literatüre teorik katkı sağlaması hem de turizm işletmelerinde yürütülen insan kaynakları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik öneriler geliştirilmesine yardımcı olması beklenmektedir.

4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacına uygun olduğu, araştırmaya katılan işgörenin evreni temsil edebilecek sayıda ve nitelikte olduğu, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını güvenilir şekilde ölçtüğü, araştırmaya katılan işgörenlerin oluşturulan anketi doğru şekilde anlayabildikleri, araştırmanın gerçekleştirildiği evren ve örnekleme bulunan işgörenlerin veri toplamada kullanılan anketi hür iradeleriyle doğru şekilde doldurduğu varsayılmaktadır.

Bu araştırmanın verileri; Bodrum’da hizmet veren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu çalışma, araştırma grubuna uygulanan ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Her çalışmanın kısıtları olduğu gibi bu çalışmanın da kısıtları bulunmaktadır. Veri toplama (kesitsel) yöntemi ve zaman kısıtlılığı, bu çalışmanın en önemli kısıtlarındandır. Kesitsel veri toplama yönteminin temel sınırlılığı, tek bir tarihsel bağlama sahip olmalarıdır. Bundan dolayı, genel bir nedensel ilişkiyi açıklamak yerine anlık etki ve gözlemlere dayanarak sonuç vermektedir. Bu araştırma kapsamında sadece 2020 yılının turizm sezonunda (Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül) konaklama işletmelerinde işgören personelden Türkçe uygulanan anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Dolayısıyla araştırmaya sadece Türkçe bilen personelin katılmış olması ve turizm sezonunun kısıtlı olması ve iş yoğunluğunun çok yüksek seviyede olması çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır. Ayrıca Covid-19 pandemi sürecinde konaklama işletmelerinde veri toplanması da çalışmanın sınırlılığıdır.

4.3. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlandığından genel tarama modeli içerisinde yer alan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modellerinden biridir (Karasar, 2005, s. 183).

Araştırmanın kuramsal altyapısı oluşturulurken ilgili ulusal ve uluslararası literatür incelenmiş, değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiş ve bu doğrultuda araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri ile örgütsel bağlılığın aracılık rolü test edilmiştir.

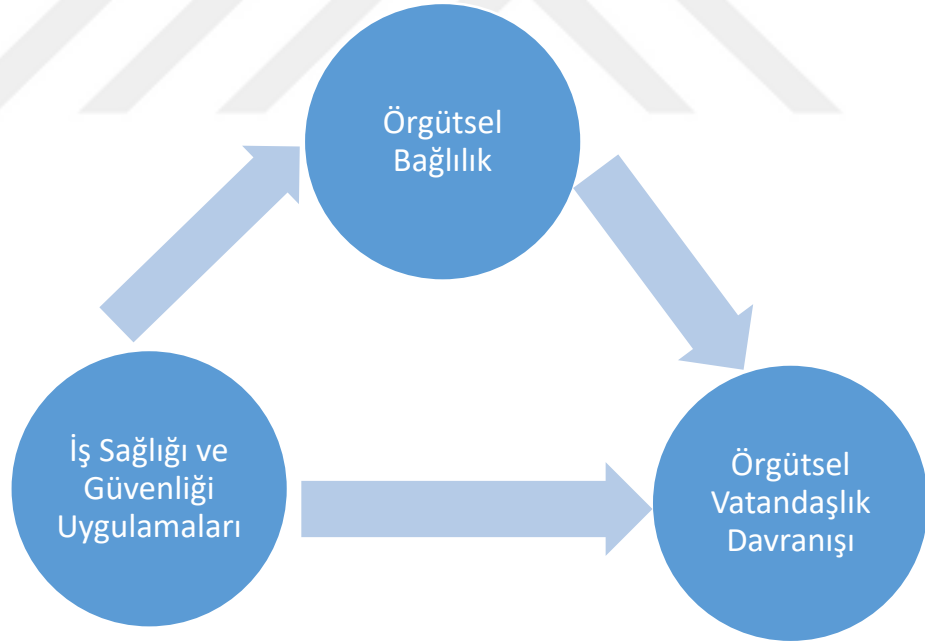
Araştırma verileri, nicel veri toplama tekniklerinden biri olan anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anket araştırmaları, belirli bir evrenden seçilen örneklem grubunun tutum, algı, görüş ve davranışlarının sayısal olarak ölçülmesine olanak sağlamaktadır. Bu kapsamda veriler, araştırmada kullanılan ölçekler aracılığıyla toplanmış ve elde edilen veriler istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir. Anket yöntemi, geniş katılımcı gruplarından kısa sürede veri elde edilmesine ve değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak incelenmesine olanak sağlaması nedeniyle tercih edilmiştir (Creswell ve Creswell, 2017).

Araştırma kesitsel araştırma deseni kapsamında yürütülmüş olup veriler belirli bir zaman diliminde toplanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracılık rolü analiz edilmiştir.

4.3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Alan yazında yer alan çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediğini, örgütsel bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile doğrudan ilişkili olduğu yönünde bulgulara da rastlanmaktadır.

Bu araştırmada, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü üstlendiği varsayılmıştır. Bu doğrultuda geliştirilen araştırma modeli Şekil 6’da gösterilmektedir.



Şekil 6. Araştırmanın Temel Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Hipotezleri

Hipotezler	
H1	İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
H2	İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.
H3	Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.
H4	Örgütsel bağlılık, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahiptir.
H5	Demografik değişkenler ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasında anlamlı ilişki vardır.
H6	Demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
H7	Demografik değişkenler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.

Araştırmada H1, H2 ve H3 hipotezleri değişkenler arasındaki doğrudan ilişkileri test etmeye yönelik oluşturulmuştur. H4 hipotezi örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. H5, H6 ve H7 hipotezleri ise katılımcıların demografik özellikleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yöneliktir.

4.3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği ve örneklemin seçildiği bütün olarak tanımlanmaktadır (Gülbüz ve Şahin). Bu araştırmanın evrenini, 2020 yılında Muğla ili Bodrum ilçesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Turizm sektörünün mevsimsel özellik göstermesi nedeniyle araştırma evreninde yer alan işgören sayısına ilişkin kesin verilere ulaşılamamıştır. Bununla birlikte konaklama işletmelerine ait tesis, oda ve yatak kapasiteleri esas alınarak evren büyüklüğü tahmin edilmiştir.

Tablo 5. Bodrum Konaklama İşletmeleri 2020 Yılı İstatistikleri

Türü	İşletme Sayısı	Oda Sayısı	Yatak Sayısı
5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri	32	7.327	15.958
4 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri	33	5.233	11.259
Toplam:	65	12.560	27.217

Kaynak: (Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020).

Konaklama işletmelerinde ihtiyaç duyulan işgören sayısının belirlenmesinde sıklıkla oda ve yatak başına düşen işgören sayısı esas alınmaktadır (Dallı, 1998'den aktaran Erdem, 2004, s. 46). Bu doğrultuda Türkiye'deki konaklama işletmeleri için belirlenen yatak başına düşen işgören oranları kullanılarak araştırma evreni tahmin edilmiştir.

Tablo 6. Türkiye’de Konaklama İşletmelerinde Yatak ve Odabaşına Düşen İşgören Sayısı

İşletme Türleri	Odabaşına Düşen İşgören Sayısı	Yatak Başına Düşen İşgören Sayısı
5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri	1,18	0,59
4 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri	0,76	0,38

Kaynak: (Aksoy, 2008: 80; Erdem, 2004: 48).

Bodrum’da hizmet veren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgören sayısını belirleyebilmek için tablo 6’da verilen değerlerden yola çıkarak konaklama işletmelerindeki işgören sayısı hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda; 4 yıldızlı konakla işletmelerinde $11.259 \text{ yatak} \times 0,38 = 4.278$ işgören; 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde $15.958 \text{ yatak} \times 0,59 = 9.415$ işgören ve toplamda 13.693 işgörenin çalıştığı kesin olmamakla birlikte ortaya çıkmıştır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Katılım gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Krejcie ve Morgan’a (1970) göre yaklaşık 15.000 kişilik bir evreni temsil edebilmek için gerekli minimum örneklem büyüklüğü 375 kişidir.

Araştırma verileri, Bodrum’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerden yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama süreci 2020 yılının Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında gerçekleştirilmiş ve toplam 304 anket formu elde edilmiştir. Ancak veri seti incelendiğinde kayıp veri oranı %15’in üzerinde olan 19 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylece analizler 285 geçerli anket üzerinden yürütülmüştür.

Araştırma döneminin COVID-19 pandemisi sürecine denk gelmesi, konaklama işletmelerinde uygulanan kısıtlamalar ve personel sayılarındaki azalma nedeniyle

hedeflenen örneklem büyüklüğüne ulaşamamıştır. Bu durum araştırmanın temel sınırlılıklarından biri olarak değerlendirilmektedir.

4.3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçekler ile katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşan yapılandırılmış bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu kapsamda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, turizm eğitimi alma durumu, çalıştıkları bölüm, çalışma statüsü, sektördeki çalışma süresi, mevcut işletmedeki çalışma süresi ve çalıştıkları işletmenin sınıfı belirlenmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla Bolat ve Bolat (2008) tarafından geliştirilen ve konaklama işletmeleri işgörenlerine uygulanabilirliği ortaya konulan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır (Bolat ve Bolat, 2008).

Üçüncü bölümde işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018).

Dördüncü bölümde ise işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen ve otel işletmelerinde geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Ölçeğinden yararlanılmıştır (Üngüren ve Koç, 2015).

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçme araçlarından seçilmiş olup, araştırma kapsamında ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yeniden gerçekleştirilmiştir.

4.3.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının performanslarının değerlendirilmesi adına Üngüren ve Koç'un (2015) 6331 sayılı İSG Kanunu ve yönetmelikleri esas alınarak hazırlanan ve Turizm işletmelerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması'nda geliştirdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirliği test edilen 5 boyut ve 30 ifadeden oluşan ölçeğin her bir alt boyutuna ait ifadeler şöyledir; “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler”, “işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması”, “işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışması”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları” ve “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve işgörenler arasında iş birliği ve iletişim”. Bu ölçek, literatürde birçok kez kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir (Er, 2020; Korkusuz, İnan, Özdemir ve Hüseyin, 2020; Tambay, 2018). Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,949$ düzeyinde çok yüksek bir değer olarak çıkmıştır. Güvenilirlik katsayısına göre ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre Ki-kare değeri ($\chi^2/sd=3,84$) modelin gerçek veriler ile iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç ölçeğin anlamlı ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indekslerinden olan RMSEA=0,092, NNFI=0,96, CFI=0,97 olarak bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında modelin iyi uyum verdiği görülmektedir. El edilen bu sonuçlardan ölçeğin tutarlı ve istatistiksel olarak geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği

Alt Boyutlar	Ölçek İfadeleri
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler	1. Otelimizin işgörenlerine sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.
	2. Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.
	3. Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.
	4. Otelimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.
	5. Otelimizde işgörelere herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.
	6. Otelimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirme yapılır.
	7. Otelimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb.) uyarı levhaları bulunur.

	8. Otelimizin olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm işgörenlerin bildiği bir eylem planı vardır.
İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	9. Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal otel yönetimine haber verir.
	10. Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.
	11. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.
	12. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.
	13. Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.
	14. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.
	15. Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.
İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	16. Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.
	17. Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.
	18. Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.
	19. Çalışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.
	20. Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.
	21. Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.
	22. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde işgörelere duyurulur.
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	23. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.
	24. Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.
	25. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.
	26. Otelimize yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve İşgörenler Arasında İş Birliği ve İletişim	27. Otel yönetimi, işgörenlerin sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.
	28. Otelimizin işgörenleri, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.
	29. Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda uzmanlar, yönetim ve işgörenler arasında iş birliği bulunmaktadır.
	30. Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel işgörenleri ile paylaşılır.

4.3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Literatürde ölçek ile ilgili uyarlamalarda geçerlik ve güvenirlikle ilgili yetersizlik olduğu düşünülerek araştırmacılar “Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması:

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” isimli çalışmalarında ölçeği Türkiye’ye göre uyarlamışlardır. Uyarlama çalışması yapılan ölçeğin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış her iki faktör analizi bulguları ölçeğin orijinal yapısını destekleyen sonuçlar vermiştir. Yapılan AFA sonucunda orijinal yapıya uygun şekilde 6’şar maddeden oluşan 3 boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) toplam 18 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach’s-Alpha değerleri ölçek toplamında $\alpha=0,88$ olduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre Ki-kare değeri ($\chi^2/sd=2,104$) önerilen faktör modelinin verilerle iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç ölçeğin anlamlı ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indekslerinden olan RMSEA=0,070, NFI=0,83, CFI=0,90, GFI=0,88 olarak bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında modelin iyi uyum verdiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlardan ölçeğin tutarlı ve istatistiksel olarak geçerli olduğu ifade edilebilir (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018).

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Alt Boyutlar	Ölçek İfadeleri
Duygusal Bağlılık	1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.
	2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.
	3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.
	4. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.
	5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.
	6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.
Devam Bağlılığı	7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.
	8. Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.
	9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.
	10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.
	11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
	12. Bu Kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut is olanaklarının azlığıdır.
Normatif Bağlılık	13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.
	14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.

	15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.
	16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.
	17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.
	18. Bu kuruma çok şey borçluyum.

4.3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Organ (1980) tarafından geliştirilen birçok araştırmacının çalışmalarında kullandıkları (Ehrhart, 2001; Evans, 2001; Love, 2001; Liao, 2002; Reis, 2002) Türkçeye uyarlamasında Bolat, Bolat ve Aytemiz-Seymen'nin (2009) çalışmalarında kullandıkları ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna (özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, erdem) ilişkin 20 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile ilgili KMO değeri 0,903 olarak bulunmuştur. Barlett testi anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=4529,374$; $p<0,00$). Her iki test sonucuna bakıldığı zaman örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağı görülmüştür. Faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük beş boyut toplam varyansın 0,7885'ini açıklamaktadır. Ölçeğe ilişkin Alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,9280'dir. Bulunan değer ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Bolat ve Bolat, 2008).

Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Alt Boyutlar	Ölçek İfadeleri
Özgecilik	1. Otelde yeni çalışmaya başlayanların çalışma ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olurum.
	2. Çalışma arkadaşlarıma işleri ile ilgili sorunları çözmeleri konusunda yardımcı olurum.
	3. İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarıma işlerini onlar için yaparım.
	4. İşlerini daha iyi yapmaları için çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.
Vicdanlılık	5. Verilen görevler zor bile olsa itiraz etmem.
	6. İşe zamanında gelirim.
	7. Verilen işleri zamanında tamamlamaya özen gösteririm.
	8. Çalıştığım otelin kurallarına harfiyen uyarım.
Nezaket	9. Çalışma arkadaşlarıma zarar veren davranışlardan kaçınırım.
	10. Çalışma arkadaşlarıma sorun olmamak için çaba gösteririm.
	11. Çalışma arkadaşlarıma haklarına zarar vermekten kaçınırım.
	12. Çalışma arkadaşlarıma ilgilendiren bir durum söz konusu olduğunda karar vermeden önce onların mutlaka görüşünü alırım.

Centilmenlik	13. Otel içinde yaşanan küçük olayları büyütmem.
	14. Olayların genellikle olumlu yönlerini görmeye çalışırım.
	15. Sıradan olayları şikâyet konusu yapmaktan kaçınırım.
	16. Otelin faaliyetlerinde mutlaka kusurlu bir taraf bulurum.
Sivil Erdem	17. Çalıştığım otel ile ilgili gelişmeleri takip ederim.
	18. Çalıştığım otelin gelişimi için yapıcı önlemlerde bulunurum.
	19. Çalıştığım otelin toplantılarına aktif olarak katılırım.
	20. Çalıştığım otel ilgili bilgileri içeren ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.

4.3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Elde edilen veri toplama aracı, örnekleme giren bireyler tarafından uygulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmadan elde edilen veriler bağımlı ve bağımsız değişkenler dikkate alınarak, bilgisayar ortamında SPSS 22. 0 (Statistical package for the Social Sciences) kullanılarak analiz edilmiştir.

Demografik değişkenlere göre dağılımların belirlenmesi amacıyla frekans (N) ve yüzdeler (%) hesaplanmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlarına ait madde toplamaları, ortalamaları ve güvenilirlik analizi bulunmuştur. Verileri değerlendirirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar; sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Çalışmada demografik bilgilerin, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans düzeylerine göre değişip değişmediğini saptamak için t-testi, tek yönlü varyans, korelasyon, regresyon, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizi gruplar arası varyans grupların ortalamaları arasındaki farklardan doğan değişkenliği ölçer. Gruplar arası varyans ne kadar büyük ise, grup ortalamalarının birbirinden farklı olma olasılığı o kadar fazladır. Gruplar içi varyans her gruptaki değerler arasındaki varyansı ifade eder ve rasgele nedenlere bağlı olan değişkenliği ölçer. Gruplar içi varyans ne kadar büyük ise, grup ortalamalarının birbirinden farklı olma olasılığı o kadar azdır (Büyüköztürk vd., 2018). Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki aralıklara göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s. 116).

Tablo 10. Ölçekler Arasında Var Olan Korelasyon İlişkileri

r	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Kaynak: (Kalaycı, 2006, s. 166)'dan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Çalışmada kullanılan likert ölçekler için işgörenlerden her bir ifadeye katılım düzeyleri, çok olumludan çok olumsuz doğru sıralanan düzeylerden birini seçmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) tamamen katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (2) katılmıyorum, (1) hiç katılmıyorum şeklinde sıralanmaktadır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmaktadır. Bu genişliği beşe bölerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmektedir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 11. Ölçek Değerlendirme Kriter

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1 puan	1,00-1,79 puan aralığında	“Çok düşük”
	2 puan	1,80-2,59 puan aralığında	“Düşük”
	3 puan	2,60-3,39 puan aralığında	“Orta”
	4 puan	3,40-4,19 puan aralığında	“Yüksek”
Tamamen Katılıyorum	5 puan	4,20-5,00 puan aralığında	“Çok Yüksek”

Ölçeğin güvenilirliği incelenirken Cronbach's Alpha güvenirlik katsayı hesaplanmış ve değerlendirme kriteri olarak tablo 12'deki kriterler kullanılmıştır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesi için kullanılan kriter aşağıdaki gibidir.

Tablo 12. Alfa Katsayısına Bağlı Olarak Ölçeğin Güvenilirlik Değerlendirme Aralıkları

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirirdir.
$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kaynak: (Kalaycı, 2006, s. 405)’den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Hipotezin önemlilik düzeyini değerlendirmek için kullanılan P değeri için belirlenen değer aralık ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 13. “p” Değeri Hipotez Önemlilik Düzeyinin Değerlendirme Kriteri

P Değeri (Olasılık-Önem Düzeyi)	Önemlilik	Karar
$p > 0.05$	Önemsiz	H0 Kabul
$p < 0.05$	Önemli	H0 Red H1 Kabul
$p < 0.01$	Çok Önemli Yüksek İstatistiksel Anlamlılık	H0 Red H1 Kabul
$p < 0.001$	İleri Düzeyde Önemli	H0 Red H1 Kabul

Kaynak: (Karagöz, 2016, s. 376)’dan yararlanılarak oluşturulmuştur.

4.4. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada toplanan verilerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Her bir bulgu yorumlanarak ve çıkarım yapılarak değerlendirilecektir.

4.4.1. Bireylerin Sosyo-Demografik Bilgilerinin Sonuçları

Bu bölümde araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine ilişkin dağılımlar frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 14. Bireylerin Cinsiyetlerinin Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	101	35,4
	Erkek	184	64,6
	Toplam:	285	100

Araştırma kapsamında incelenen işgörenlerin cinsiyetleri incelendiğinde 101 kişinin (%35,4) kadın, 184 kişinin (%64,6) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmanın çoğunluğunda erkek bireyler bulunmaktadır.

Tablo 15. Bireylerin Yaşlarının Dağılımları

	N	Min.	Maxi.	Ortalama	Std. Sapma
Yaşınız	285	17	74	30,44	9,02
Geçerli N	285				

Tablo 15’de gösterildiği üzere bireylerin yaşları 17-74 arasında olmakta ve ortalama 30,44±9,02’dir.

Tablo 16. Bireylerin Medeni Durumlarının Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	86	30,2
	Bekar	199	69,8
	Toplam:	285	100

Tablo 16’da belirtildiği üzere araştırma kapsamında incelenen işgörenlerin medeni durumları incelendiğinde 86 kişinin (%30,2) evli, 199 kişinin (%69,8) bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunu bekâr bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 17. Bireylerin Eğitim Durumlarının Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumları	İlkokul	26	9,1
	Ortaokul	26	9,1
	Lise	102	35,8
	Ön lisans	49	17,2
	Lisans	71	24,9
	Yüksek lisans	11	3,9
	Toplam	285	100

Tablo 17’de belirtildiği üzere araştırma kapsamında incelenen işgörenlerin eğitim durumları incelendiğinde 26’sının (%9,1) ilkokul, 26’sının (%9,1) ortaokul, 102’sinin (%35,8) lise, 49’unun (%17,2) ön lisans, 71’inin (%24,9) lisans, 11’inin

(%3,9) ise doktora eğitime sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunu lise eğitime sahip bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 18. Bireylerin Turizm Eğitimi Alıp Almamalarının Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Turizm Eğitimi	Evet	155	54,4
	Hayır	130	45,6
	Toplam	285	100

Tablo 18’de belirtildiği üzere araştırma kapsamında incelenen işgörenlerin eğitim durumları incelendiğinde 155 kişinin (%54,4) turizm eğitimi aldığı, 130 kişinin (%45,6) ise turizm eğitimi almadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunu turizm eğitimi alan bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 19. Bireylerin Çalıştıkları Bölümlerin Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Çalıştıkları Bölüm	Ön Büro	60	21,1
	Kat Hizmetleri	52	18,2
	Yiyecek İçecek	88	30,9
	Satış Pazarlama	5	1,8
	Halkla İlişkiler	6	2,1
	Muhasebe	21	7,4
	İnsan Kaynakları	15	5,3
	Diğer	38	13,3
	Toplam	285	100

Tablo 19’da belirtildiği üzere araştırma kapsamında incelenen işgörenlerin çalıştıkları bölüm incelendiğinde 60 kişi (%21,1) ön büro, 52 kişi (%18,2) kat hizmetleri, 88 kişi (%30,9) yiyecek-içecek, 5 kişi (%1,8) satış pazarlama, 6 kişi (%2,1) halkla ilişkiler, 21 kişi (%7,4) muhasebe, 15 kişi (%5,3) insan kaynakları, 38 kişinin (%13,3) ise diğer bölümlerde çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu yiyecek-içecek, ön büro ve kat hizmetleri bölümünde çalışmaktadır.

Tablo 20. Bireylerin Kadro Durumlarının Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadro Durumu	Kadrolu	72	25,3
	Sözleşmeli	66	23,2
	Mevsimlik	145	50,9
	Yarı Zamanlı	2	0,7
	Toplam	285	100

Tablo 20’de gösterildiği üzere bireylerin 72’si (%25,3) kadrolu, 66’sı (%23,2) sözleşmeli (geçici), 145’i (%50,9) mevsimlik, 2’si (%0,7) yarı zamanlı işgörendir. Araştırmaya katılan bireylerin kadro durumlarına göre çoğunluğu mevsimlik olarak çalışmaktadır.

Tablo 21. Bireylerin Sektörde Çalışma Sürelerinin Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Sektörde Çalışma Süreleri	1 Yıldan Az	51	17,9
	1-5	109	38,2
	6-9	60	21,1
	10 Yıldan Fazla	65	22,8
	Toplam	285	100

Tablo 21’de gösterildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin sektörde çalışma süreleri 51’inin (%17,9) 1 yıldan az, 109’unun (%38,2) 1-5 yıl arası, 60’ının (%21,1) 6-9 yıl arası, 65’inin (%22,8) ise 10 yıldan fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin sektörde çalışma sürelerine göre çoğunluğu 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Bireylerin İşletmede Çalışma Sürelerinin Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İşletmede Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	124	43,5
	1-5	109	38,2
	6-9	40	14,0
	10 Yıldan Fazla	12	4,2
	Toplam	285	100

Tablo 22’de belirtildiği üzere araştırma kapsamında incelenen işgörenlerin işletmede çalışma süreleri 124’ünün (%43,5) 1 yıldan az, 109’unun (%38,2) 1-5 yıl arası, 40’ının (%14,0) 6-9 yıl arası, 12’sinin (%4,2) ise 10 yıldan fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu şu anda çalıştıkları işletmede 1 yıldan az süre de çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 23. Bireylerin Konaklama İşletmelerinin Sınıfının Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İşletme Sınıfı Durumu	Dört Yıldızlı	150	52,6
	Beş Yıldızlı	135	47,4
	Toplam	285	100

Tablo 23’de belirtildiği üzere araştırmaya katılan bireylerin 150’sinin (%52,6) dört yıldızlı, 135’inin (%47,4) ise beş yıldızlı konaklama işletmelerinde olduğu görülmektedir.

4.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmış, öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 24, Tablo 25 ve Tablo 26’da sunulmaktadır.

Tablo 24. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği Geçerlilik Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Testi	0,952
Bartlett Küresellik Testi	8036,822
Df	435
Sig. (Anlamlılık)	0,000

Tablo 24 incelendiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeğine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik katsayısının 0,952

olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,90'ın üzerinde olması, veri setinin faktör analizi için mükemmel düzeyde uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı bulunması ($\chi^2=8036,822$; $sd=435$; $p<0,001$), değişkenler arasında faktör analizi yapılmasına olanak sağlayacak düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular doğrultusunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeğinin beş alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısına ilişkin toplam açıklanan varyans değerleri Tablo 25'te, güvenilirlik analizine ilişkin bulgular ise Tablo 26'da sunulmaktadır.

Tablo 25. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Toplam Varyans Açıklaması

Bileşen	İlk Öz Değerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	16,558	55,192	55,192
2	1,825	6,083	61,275
3	1,462	4,873	66,149
4	1,274	4,247	70,396
5	1,045	3,482	73,878

Tablo 25 incelendiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeğinin beş faktörlü bir yapı sergilediği görülmektedir. Faktör analizinde öz değeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan beş faktör elde edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %55,192'sini açıklarken, ikinci faktör %6,083'ünü, üçüncü faktör %4,873'ünü, dördüncü faktör %4,247'sini ve beşinci faktör %3,482'sini açıklamaktadır. Beş faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans oranı %73,878'dir.

Sosyal bilimlerde açıklanan toplam varyans oranının %50'nin üzerinde olması yeterli kabul edilirken, bu araştırmada elde edilen %73,878'lik açıklanan varyans oranı ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunu ve ilgili yapıyı yüksek düzeyde açıkladığını göstermektedir. Bu sonuç, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığına işaret etmektedir.

Tablo 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği Güvenilirlik Testi

Ölçek	N	Cronbach's Alpha
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği	30	,964
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	8	,941
İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	7	,786
İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	6	,841
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	5	,938
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve İşgörenler Arasında İş Birliği ve İletişim	4	,898

Tablo 26'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı 0,964 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları ise; İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler boyutu için 0,941, İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması boyutu için 0,786, İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri boyutu için 0,841, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları boyutu için 0,938 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve İşgörenler Arasında İş Birliği ve İletişim boyutu için 0,898 olarak belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırların oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Cronbach's Alpha katsayılarının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeğinin ve alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir ölçme araçları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmış, öncelikle verilerin faktör

analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 27, Tablo 28 ve Tablo 29’da sunulmaktadır.

Tablo 27. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Testi	,848
Bartlett Küresellik Testi	1874,818
Df	153
Sig. (Anlamlılık)	,000

Tablo 27 incelendiğinde, Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik katsayısının 0,848 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,80 ile 0,90 arasında olması, veri setinin faktör analizi açısından oldukça uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı bulunması ($\chi^2=1874,818$; $sd=153$; $p<0,001$), değişkenler arasında faktör analizi yapılmasına olanak sağlayacak düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısına ilişkin toplam açıklanan varyans değerleri Tablo 28’de, güvenilirlik analizine ilişkin bulgular ise Tablo 29’da sunulmaktadır.

Tablo 28. Örgütsel Bağlılık Toplam Varyans Açıklaması

Bileşen	İlk Öz Değerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,128	28,487	28,487
2	2,955	16,417	44,903
3	1,293	7,184	52,088

Tablo 28 incelendiğinde, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç faktörlü bir yapı sergilediği görülmektedir. Faktör analizinde öz değeri 1’in üzerinde olan üç faktör elde edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %28,487’sini açıklarken, ikinci faktör

%16,417'sini ve üçüncü faktör %7,184'ünü açıklamaktadır. Üç faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans oranı %52,088 olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen bu sonuç, örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu yapısının araştırma verileri tarafından desteklendiğini göstermektedir. Sosyal bilimlerde açıklanan toplam varyans oranının %50 ve üzerinde olması yeterli kabul edildiğinden, ölçeğin açıkladığı %52,088'lik toplam varyans oranının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgu, ölçeğin örgütsel bağlılık yapısını yeterli düzeyde temsil ettiğini ve yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 29. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Testi

Ölçek	Cronbach's Alpha	N
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,759	18
Duygusal Bağlılık	,737	6
Devam Bağlılığı	,788	6
Normatif Bağlılık	,528	6

Tablo 29'da Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı 0,759 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, duygusal bağlılık boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,737, devam bağlılığı boyutunun 0,788 ve normatif bağlılık boyutunun ise 0,528 olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Benzer şekilde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının da yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık alt boyutunun güvenilirlik katsayısı diğer boyutlara göre daha düşük olmakla birlikte, ölçeğin genel güvenilirlik düzeyi dikkate alındığında araştırmada kullanılabilecek düzeyde olduğu değerlendirilmektedir. Bu bulgular doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin genel olarak güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmış, öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 30, Tablo 31 ve Tablo 32’de sunulmaktadır.

Tablo 30. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Geçerlilik Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Testi	0,872
Bartlett Küresellik Testi	2420,520
Df	190
Sig. (Anlamlılık)	0,000

Tablo 30 incelendiğinde, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik katsayısının 0,872 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,80 ile 0,90 arasında olması, veri setinin faktör analizi açısından oldukça uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı bulunması ($\chi^2=2420,520$; $sd=190$; $p<0,001$), değişkenler arasında faktör analizi yapılmasına olanak sağlayacak düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin beş alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısına ilişkin toplam açıklanan varyans değerleri Tablo 31’de, güvenilirlik analizine ilişkin bulgular ise Tablo 32’de sunulmaktadır.

Tablo 31. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Toplam Varyans Açıklaması

Bileşen	İlk Öz Değerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,034	35,171	35,171
2	1,626	8,130	43,300
3	1,508	7,541	50,841
4	1,262	6,312	57,153
5	1,063	5,315	62,467

Tablo 31 incelendiğinde, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin beş faktörlü bir yapı sergilediği görülmektedir. Faktör analizinde öz değeri 1'in üzerinde olan beş faktör elde edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %35,171'ini açıklarken, ikinci faktör %8,130'unu, üçüncü faktör %7,541'ini, dördüncü faktör %6,312'sini ve beşinci faktör %5,315'ini açıklamaktadır. Beş faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans oranı %62,467 olarak hesaplanmıştır.

Sosyal bilimler alanında açıklanan toplam varyans oranının %50'nin üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir. Bu doğrultuda elde edilen %62,467'lik toplam varyans oranı, ölçeğin örgütsel vatandaşlık davranışı yapısını yeterli düzeyde temsil ettiğini ve yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 32. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Testi

Ölçek	Cronbach's Alpha	N
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	,871	20
Özgecilik	,755	4
Vicdanlılık	,725	4
Nezakat	,755	4
Centilmenlik	,426	4
Sivil Erdem	,813	4

Tablo 32'de Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı 0,871 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde özgecilik boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,755, vicdanlılık

boyutunun 0,725, nezaket boyutunun 0,755, centilmenlik boyutunun 0,426 ve sivil erdem boyutunun 0,813 olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda ölçeğin genel güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte centilmenlik alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının (0,426) diğer alt boyutlara göre düşük olduğu belirlenmiştir. Ancak ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının yüksek olması ve ilgili alt boyutun sınırlı sayıda maddeden oluşması dikkate alındığında, ölçeğin genel olarak araştırmada kullanılabilecek düzeyde güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

4.4.5. Sosyo-Demografik Bilgilerin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 33. Cinsiyetlerine Göre T-testi Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	Sig
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	Kadın	100	3,8855	,74910	,07491	,892
	Erkek	184	3,9674	,73297	,05404	
Yönetmelik ve Tedbirler	Kadın	100	3,9638	,87352	,08735	,941
	Erkek	184	4,0870	,86400	,06369	
Kriterlere Göre Çalışması	Kadın	100	3,7714	,67801	,06780	,532
	Erkek	184	3,9076	,69249	,05105	
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Kadın	100	3,7403	,82628	,08263	,601
	Erkek	184	3,7871	,82564	,06087	
Eğitim Uygulamaları	Kadın	100	3,9835	1,04319	,10432	,422
	Erkek	184	4,0622	,92041	,06785	
İş birliği ve İletişim	Kadın	100	4,0242	,89583	,08958	,919
	Erkek	184	3,9851	,89594	,06605	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadın	101	3,4059	,52274	,05201	,265
	Erkek	184	3,5350	,63304	,04667	
Duygusal Bağlılık	Kadın	101	3,4059	,77367	,07698	,287
	Erkek	184	3,5281	,84444	,06225	
Devam Bağlılığı	Kadın	101	3,3944	,81333	,08093	,621
	Erkek	184	3,5770	,86064	,06345	
	Kadın	101	3,4175	,65474	,06515	,101

Normatif Bağlılık	Erkek	184	3,5000	,94329	,06954	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Kadın	101	4,2322	,44207	,04399	,757
	Erkek	184	4,3318	,46375	,03419	
Özgecilik	Kadın	101	4,2649	,63129	,06282	,821
	Erkek	184	4,3315	,62080	,04577	
Vicdanlılık	Kadın	101	4,3911	,56171	,05589	,386
	Erkek	184	4,4851	,52608	,03878	
Nezaket	Kadın	101	4,5149	,52180	,05192	,915
	Erkek	184	4,5285	,52875	,03898	
Centilmenlik	Kadın	100	3,8775	,59405	,05941	,670
	Erkek	184	4,0136	,63198	,04659	
Sivil Erdem	Kadın	100	4,1125	,79007	,07901	,603
	Erkek	184	4,3003	,72229	,05325	

Tablo 33'te yer alan bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri ile bu ölçeklere ait alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği ve alt boyutları açısından kadın ve erkek işgörenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ölçeği ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutlarına ilişkin sonuçlar da cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, araştırmaya katılan kadın ve erkek işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algılarının, örgütlerine duydukları bağlılık düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer özellikler gösterdiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, araştırma kapsamında incelenen değişkenler üzerinde cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu doğrultuda H5, H6 ve H7 hipotezlerinin cinsiyet değişkenine ilişkin kısmı desteklenmemiştir.

Tablo 34. Turizm Eğitimi Alıp Almamalarına Göre T-Testi Analizi

	Turizm Eğitimi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	Sig
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	Evet	154	3,9530	,73995	,05963	,915
	Hayır	130	3,9214	,73905	,06482	
Yönetmelik ve Tedbirler	Evet	154	4,0455	,87165	,07024	,720
	Hayır	130	4,0413	,86664	,07601	
Kriterlere Göre Çalışması	Evet	154	3,8544	,69151	,05572	,782
	Hayır	130	3,8659	,68932	,06046	
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Evet	154	3,8387	,81302	,06552	,831
	Hayır	130	3,6900	,83427	,07317	
Eğitim Uygulamaları	Evet	154	4,0390	,97043	,07820	,676
	Hayır	130	4,0292	,96076	,08426	
İş birliği ve İletişim	Evet	154	4,0049	,88214	,07108	,879
	Hayır	130	3,9917	,91233	,08002	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evet	155	3,4638	,64895	,05213	,041
	Hayır	130	3,5197	,53318	,04676	
Duygusal Bağlılık	Evet	155	3,4269	,84003	,06747	,890
	Hayır	130	3,5538	,79491	,06972	
Devam Bağlılığı	Evet	155	3,4591	,87871	,07058	,479
	Hayır	130	3,5756	,80698	,07078	
Normatif Bağlılık	Evet	155	3,5054	,96333	,07738	,229
	Hayır	130	3,4295	,69787	,06121	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Evet	155	4,3216	,43893	,03526	,267
	Hayır	130	4,2665	,47952	,04206	
Özgecilik	Evet	155	4,3242	,63781	,05123	,461
	Hayır	130	4,2885	,60957	,05346	
Vicdanlılık	Evet	155	4,4871	,49165	,03949	,015
	Hayır	130	4,4096	,59145	,05187	
Nezaket	Evet	155	4,5645	,48671	,03909	,048
	Hayır	130	4,4750	,56621	,04966	
Centilmenlik	Evet	155	3,9500	,64867	,05210	,303
	Hayır	129	3,9845	,58859	,05182	
Sivil Erdem	Evet	155	4,2823	,74659	,05997	,882
	Hayır	129	4,1764	,75480	,06646	

Tablo 34 incelendiğinde, katılımcıların turizm eğitimi alma durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ölçeği ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu bulgu, turizm eğitimi almış ve almamış işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarının benzer düzeylerde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği açısından ise turizm eğitimi alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde, örgütsel bağlılık düzeyinin turizm eğitimi almayan işgörenlerde ($\bar{x}=3,5197$), turizm eğitimi alan işgörelere ($\bar{x}=3,4638$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği genelinde turizm eğitimi alma durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0,05$), ölçeğin alt boyutlarından vicdanlılık ($p=0,015$) ve nezaket ($p=0,048$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ortalama puanlar incelendiğinde, turizm eğitimi alan işgörenlerin vicdanlılık ($\bar{x}=4,4871$) ve nezaket ($\bar{x}=4,5645$) düzeylerinin, turizm eğitimi almayan işgörelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar, turizm eğitiminin işgörenlerin görev bilinci, sorumluluk duygusu ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde daha duyarlı davranmalarına katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Ancak turizm eğitiminin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algılar ile örgütsel vatandaşlık davranışının genel düzeyi üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Bu doğrultuda H6 ve H7 hipotezleri turizm eğitimi değişkeni açısından kısmen desteklenirken, H5 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 35. Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	1 Yıldan Az	51	3,8540	,74644	,10452	,301
	1-5	108	4,0028	,77776	,07484	

	6-9	60	4,0166	,64733	,08357	
	10 Yıldan Fazla	65	3,8262	,73950	,09172	
	Toplam	284	3,9386	,73840	,04382	
Yönetmelik Önlem ve Tedbirler	1 Yıldan Az	51	3,8971	,85976	,12039	,415
	1-5	108	4,0914	,91706	,08824	
	6-9	60	4,1438	,78816	,10175	
	10 Yıldan Fazla	65	3,9865	,86040	,10672	
	Toplam	284	4,0436	,86782	,05150	
Kriterlere Göre Çalışması	1 Yıldan Az	51	3,7731	,73077	,10233	,393
	1-5	108	3,9233	,72566	,06983	
	6-9	60	3,9095	,59861	,07728	
	10 Yıldan Fazla	65	3,7758	,67147	,08329	
	Toplam	284	3,8597	,68931	,04090	
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	1 Yıldan Az	51	3,7556	,84041	,11768	,124
	1-5	108	3,8333	,86167	,08291	
	6-9	60	3,8889	,75581	,09757	
	10 Yıldan Fazla	65	3,5692	,79161	,09819	
	Toplam	284	3,7707	,82471	,04894	
Eğitim Uygulamaları	1 Yıldan Az	51	3,9245	,97808	,13696	,397
	1-5	108	4,1037	,99587	,09583	
	6-9	60	4,1375	,74160	,09574	
	10 Yıldan Fazla	65	3,9108	1,07531	,13338	
	Toplam	284	4,0345	,96432	,05722	
İş birliği ve İletişim	1 Yıldan Az	51	3,9690	,87986	,12321	,472
	1-5	108	4,0926	,91368	,08792	
	6-9	60	3,9917	,86843	,11211	
	10 Yıldan Fazla	65	3,8731	,90044	,11169	
	Toplam	284	3,9988	,89451	,05308	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1 Yıldan Az	51	3,4303	,56260	,07878	,668
	1-5	109	3,4954	,62031	,05941	
	6-9	60	3,5620	,52507	,06779	
	10 Yıldan Fazla	65	3,4581	,65595	,08136	
	Toplam	285	3,4893	,59855	,03546	
Duygusal Bağlılık	1 Yıldan Az	51	3,5359	,84348	,11811	,455
	1-5	109	3,3869	,80886	,07748	
	6-9	60	3,5250	,83690	,10804	
	10 Yıldan Fazla	65	3,5718	,81008	,10048	
	Toplam	285	3,4848	,82078	,04862	
Devam Bağlılığı	1 Yıldan Az	51	3,3268	,81919	,11471	,004
	1-5	109	3,6682	,78584	,07527	
	6-9	60	3,6528	,75558	,09754	
	10 Yıldan Fazla	65	3,2667	,97174	,12053	
	Toplam	285	3,5123	,84727	,05019	

Normatif Bağlılık	1 Yıldan Az	51	3,4281	,73353	,10271	,837
	1-5	109	3,4312	,76786	,07355	
	6-9	60	3,5083	,71137	,09184	
	10 Yıldan Fazla	65	3,5359	1,15300	,14301	
	Toplam	285	3,4708	,85198	,05047	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1 Yıldan Az	51	4,1961	,52847	,07400	,275
	1-5	109	4,3083	,48751	,04669	
	6-9	60	4,2892	,42944	,05544	
	10 Yıldan Fazla	65	4,3623	,35839	,04445	
	Toplam	285	4,2965	,45790	,02712	
Özgecilik	1 Yıldan Az	51	4,2010	,73658	,10314	,586
	1-5	109	4,3349	,60879	,05831	
	6-9	60	4,3083	,60780	,07847	
	10 Yıldan Fazla	65	4,3462	,57230	,07098	
	Toplam	285	4,3079	,62425	,03698	
Vicdanlılık	1 Yıldan Az	51	4,3922	,63493	,08891	,696
	1-5	109	4,4427	,57497	,05507	
	6-9	60	4,4542	,53972	,06968	
	10 Yıldan Fazla	65	4,5115	,38128	,04729	
	Toplam	285	4,4518	,53987	,03198	
Nezaket	1 Yıldan Az	51	4,4706	,59508	,08333	,503
	1-5	109	4,5115	,54897	,05258	
	6-9	60	4,5000	,51048	,06590	
	10 Yıldan Fazla	65	4,6077	,43519	,05398	
	Toplam	285	4,5237	,52542	,03112	
Centilmenlik	1 Yıldan Az	51	3,8382	,61608	,08627	,301
	1-5	109	4,0367	,66303	,06351	
	6-9	59	3,9703	,61428	,07997	
	10 Yıldan Fazla	65	3,9423	,55158	,06841	
	Toplam	284	3,9657	,62126	,03686	
Sivil Erdem	1 Yıldan Az	51	4,0784	,91172	,12767	,132
	1-5	109	4,2156	,73870	,07075	
	6-9	59	4,2161	,66705	,08684	
	10 Yıldan Fazla	65	4,4038	,68564	,08504	
	Toplam	284	4,2342	,75086	,04456	

Tablo 35'te yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin genel puanları ile bu ölçeklerin alt boyutlarının büyük çoğunluğunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Bununla birlikte, örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından devam bağlılığı açısından sektörde çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,004<0,05$). Bu bulgu, sektörde farklı sürelerde çalışan işgörenlerin devam bağlılığı düzeylerinin birbirinden farklılaştığını göstermektedir.

Devam bağlılığı boyutuna ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde, en yüksek ortalamaların 1-5 yıl ($\bar{x}=3,6682$) ve 6-9 yıl ($\bar{x}=3,6528$) arasında sektörde çalışan işgörelere ait olduğu görülmektedir. En düşük ortalamanın ise 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip işgörelerde ($\bar{x}=3,2667$) olduğu belirlenmiştir. Yapılan Post Hoc analizleri sonucunda söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı ortaya konulmuş ve anlamlı farklılığın özellikle bu gruplar arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, sektörde çalışma süresinin işgörelerin devam bağlılığı düzeyleri üzerinde etkili olduğu; buna karşın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılar, örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı söylenebilir.

Tablo 36. İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	1 Yıldan Az	123	3,8310	,77921	,07026	,082
	1-5	109	3,9969	,73111	,07003	
	6-9	40	4,1442	,59290	,09375	
	10 Yıldan Fazla	12	3,8250	,68433	,19755	
	Toplam	284	3,9386	,73840	,04382	
Yönetmel Önlem ve Tedbirler	1 Yıldan Az	123	3,9177	,92880	,08375	,173
	1-5	109	4,1124	,82460	,07898	
	6-9	40	4,2156	,76950	,12167	
	10 Yıldan Fazla	12	4,1354	,83165	,24008	
	Toplam	284	4,0436	,86782	,05150	
Kriterlere Göre Çalışması	1 Yıldan Az	123	3,7480	,73871	,06661	,046
	1-5	109	3,9201	,66423	,06362	
	6-9	40	4,0679	,52662	,08327	
	10 Yıldan Fazla	12	3,7619	,71645	,20682	
	Toplam	284	3,8597	,68931	,04090	
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	1 Yıldan Az	123	3,6886	,84294	,07601	,100
	1-5	109	3,8104	,85571	,08196	

	6-9	40	4,0042	,64327	,10171	
	10 Yıldan Fazla	12	3,4722	,75823	,21888	
	Toplam	284	3,7707	,82471	,04894	
Eğitim Uygulamaları	1 Yıldan Az	123	3,9069	,96537	,08704	,120
	1-5	109	4,1252	,92413	,08852	
	6-9	40	4,2500	,98267	,15537	
	10 Yıldan Fazla	12	3,8000	1,13458	,32753	
	Toplam	284	4,0345	,96432	,05722	
İş birliği ve İletişim	1 Yıldan Az	123	3,9221	,92721	,08360	,324
	1-5	109	4,0206	,91990	,08811	
	6-9	40	4,2125	,70381	,11128	
	10 Yıldan Fazla	12	3,8750	,85613	,24714	
	Toplam	284	3,9988	,89451	,05308	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1 Yıldan Az	124	3,4135	,61869	,05556	,284
	1-5	109	3,5398	,57163	,05475	
	6-9	40	3,5861	,62233	,09840	
	10 Yıldan Fazla	12	3,4907	,51402	,14838	
	Toplam	285	3,4893	,59855	,03546	
Duygusal Bağlılık	1 Yıldan Az	124	3,3831	,83752	,07521	,323
	1-5	109	3,5596	,79722	,07636	
	6-9	40	3,5917	,79075	,12503	
	10 Yıldan Fazla	12	3,5000	,93744	,27061	
	Toplam	285	3,4848	,82078	,04862	
Devam Bağlılığı	1 Yıldan Az	124	3,4113	,87638	,07870	,344
	1-5	109	3,6101	,77983	,07469	
	6-9	40	3,5583	,91486	,14465	
	10 Yıldan Fazla	12	3,5139	,88893	,25661	
	Toplam	285	3,5123	,84727	,05019	
Normatif Bağlılık	1 Yıldan Az	124	3,4462	,97242	,08733	,751
	1-5	109	3,4495	,75240	,07207	
	6-9	40	3,6083	,81436	,12876	
	10 Yıldan Fazla	12	3,4583	,42119	,12159	
	Toplam	285	3,4708	,85198	,05047	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1 Yıldan Az	124	4,2750	,43479	,03905	,550
	1-5	109	4,2812	,52369	,05016	
	6-9	40	4,3813	,36421	,05759	
	10 Yıldan Fazla	12	4,3750	,31006	,08951	
	Toplam	285	4,2965	,45790	,02712	
Özgecilik	1 Yıldan Az	124	4,2681	,66654	,05986	,603
	1-5	109	4,3050	,65383	,06263	
	6-9	40	4,4125	,41429	,06550	
	10 Yıldan Fazla	12	4,3958	,47023	,13574	
	Toplam	285	4,3079	,62425	,03698	

Vicdanlılık	1 Yıldan Az	124	4,4617	,52965	,04756	,766
	1-5	109	4,4656	,57982	,05554	
	6-9	40	4,3688	,48697	,07700	
	10 Yıldan Fazla	12	4,5000	,46466	,13414	
	Toplam	285	4,4518	,53987	,03198	
Nezakət	1 Yıldan Az	124	4,5403	,50845	,04566	,341
	1-5	109	4,4656	,57882	,05544	
	6-9	40	4,6375	,43097	,06814	
	10 Yıldan Fazla	12	4,5000	,45227	,13056	
	Toplam	285	4,5237	,52542	,03112	
Centilmenlik	1 Yıldan Az	124	3,9173	,63014	,05659	,392
	1-5	109	3,9610	,65101	,06236	
	6-9	39	4,1090	,46167	,07393	
	10 Yıldan Fazla	12	4,0417	,69767	,20140	
	Toplam	284	3,9657	,62126	,03686	
Sivil Erdem	1 Yıldan Az	124	4,1875	,81502	,07319	,365
	1-5	109	4,2087	,76112	,07290	
	6-9	39	4,3910	,54045	,08654	
	10 Yıldan Fazla	12	4,4375	,46619	,13458	
	Toplam	284	4,2342	,75086	,04456	

Tablo 36'da katılımcıların işletmede çalışma sürelerine göre iş sağlığı ve güvenliği performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Analiz bulgularına göre, incelenen değişkenler arasında yalnızca iş sağlığı ve güvenliği performans ölçeğinin “İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” alt boyutunda işletmede çalışma süresine bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,046<0,05$).

Diğer iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bunların alt boyutları açısından işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Post Hoc analiz sonuçlarına göre, işletmede 6-9 yıl arasında çalışma süresine sahip işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma düzeylerine ilişkin algıları ($\bar{x}=4,0679$),

işletmede 1 yıldan az süredir çalışan işgörenlere ($\bar{x}=3,7480$) kıyasla daha yüksektir. Bu bulgu, işletmede çalışma süresi arttıkça işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını benimseme, uygulama ve bu kurallara uygun davranış sergileme düzeylerinin artabileceğine işaret etmektedir.

Özellikle işletmede daha uzun süre görev yapan işgörenlerin örgütsel süreçlere daha fazla uyum sağlamaları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin deneyim kazanmaları ve kurumsal güvenlik kültürünü içselleştirmeleri bu farklılığın olası nedenleri arasında değerlendirilebilir.

Tablo 37. Konaklama İşletmelerinin Sınıfına Göre T-testi Analizi

	İşletme Sınıfı	N	Ortalama	Std.Sapma	Std. Hata Ortalaması	Sig
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	Dört Yıldızlı	150	3,8662	,77584	,06335	,270
	Beş Yıldızlı	134	4,0195	,68799	,05943	
Yönetmelik ve Tedbirler	Dört Yıldızlı	150	3,9742	,90096	,07356	,739
	Beş Yıldızlı	134	4,1213	,82560	,07132	
Kriterlere Göre Çalışması	Dört Yıldızlı	150	3,8305	,71999	,05879	,495
	Beş Yıldızlı	134	3,8923	,65440	,05653	
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Dört Yıldızlı	150	3,6967	,81331	,06641	,497
	Beş Yıldızlı	134	3,8535	,83252	,07192	
Eğitim Uygulamaları	Dört Yıldızlı	150	3,9430	,98654	,08055	,752
	Beş Yıldızlı	134	4,1369	,93185	,08050	
İş birliği ve İletişim	Dört Yıldızlı	150	3,8717	,93619	,07644	,403
	Beş Yıldızlı	134	4,1412	,82586	,07134	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Dört Yıldızlı	150	3,4919	,61587	,05029	,479
	Beş Yıldızlı	135	3,4864	,58099	,05000	
Duygusal Bağlılık	Dört Yıldızlı	150	3,4989	,80465	,06570	,350
	Beş Yıldızlı	135	3,4691	,84106	,07239	
Devam Bağlılığı	Dört Yıldızlı	150	3,4944	,84421	,06893	,713
	Beş Yıldızlı	135	3,5321	,85337	,07345	
Normatif Bağlılık	Dört Yıldızlı	150	3,4822	,95853	,07826	,176
	Beş Yıldızlı	135	3,4580	,71866	,06185	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Dört Yıldızlı	150	4,2923	,45707	,03732	,972
	Beş Yıldızlı	135	4,3011	,46047	,03963	
Özgecilik	Dört Yıldızlı	150	4,3200	,56841	,04641	,135
	Beş Yıldızlı	135	4,2944	,68286	,05877	
Vicdanlılık	Dört Yıldızlı	150	4,4400	,51543	,04208	,985
	Beş Yıldızlı	135	4,4648	,56743	,04884	

Nezaket	Dört Yıldızlı	150	4,5367	,52407	,04279	,680
	Beş Yıldızlı	135	4,5093	,52849	,04548	
Centilmenlik	Dört Yıldızlı	150	3,9500	,63787	,05208	,744
	Beş Yıldızlı	134	3,9832	,60403	,05218	
Sivil Erdem	Dört Yıldızlı	150	4,2150	,76907	,06279	,404
	Beş Yıldızlı	134	4,2556	,73222	,06325	

Tablo 37'de katılımcıların çalıştıkları konaklama işletmesinin sınıfına (dört yıldızlı ve beş yıldızlı) göre iş sağlığı ve güvenliği performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır.

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların çalıştıkları konaklama işletmesinin sınıfına göre iş sağlığı ve güvenliği performans ölçeği ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Buna göre, dört yıldızlı ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıları, örgütlerine yönelik bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları benzerlik göstermektedir. Başka bir ifadeyle, araştırma kapsamında incelenen değişkenler üzerinde işletme sınıfının belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Ortalama puanlar incelendiğinde, beş yıldızlı işletmelerde çalışan işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği performansı algılarının dört yıldızlı işletmelerde işgörenlere göre nispeten daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı düzeye ulaşmamıştır. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında da gözlenen farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç, konaklama işletmesinin yıldız sınıfından bağımsız olarak işgörenlerin benzer örgütsel koşullar, yönetim anlayışları ve çalışma süreçleri içerisinde bulunmalarından kaynaklanıyor olabilir.

4.4.6. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Araştırmaya dâhil edilen bireylerin vermiş oldukları cevaplara ilişkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

Tablo 38. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	Pearson Korelasyonu	,570**	,375**	,383**	,457**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284
Yönetmelik ve Tedbirler	Pearson Korelasyonu	,563**	,425**	,346**	,431**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284
Kriterlere Göre Çalışması	Pearson Korelasyonu	,472**	,287**	,322**	,397**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Pearson Korelasyonu	,448**	,172**	,378**	,402**
	Sig.	,000	,004	,000	,000
	N	284	284	284	284
Eğitim Uygulamaları	Pearson Korelasyonu	,521**	,401**	,344**	,368**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284
İş birliği ve İletişim	Pearson Korelasyonu	,477**	,331**	,282**	,404**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284
**. Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) önemlidir.					
*. Korelasyon 0,05 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.					

Tablo 38'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,570$; $p<0,01$). Bu bulgu, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de artma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansının alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yönetsel önlem ve tedbirler ($r=0,563$), eğitim uygulamaları ($r=0,521$), iş birliği ve iletişim ($r=0,477$), kriterlere göre çalışma ($r=0,472$) ile farkındalık ve bilinç düzeyi ($r=0,448$) boyutlarının örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir ($p<0,01$).

Benzer şekilde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile duygusal bağlılık ($r=0,375$), devam bağlılığı ($r=0,383$) ve normatif bağlılık ($r=0,457$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p<0,01$).

Sonuç olarak elde edilen bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algıların örgütsel bağlılığın artmasıyla birlikte değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle yönetsel önlem ve tedbirler ile eğitim uygulamalarının örgütsel bağlılıkla daha güçlü ilişkilere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 39. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

		Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Özgecili k	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	Pearson Korelasyonu	,450**	,339**	,344**	,274**	,321**	,391**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284	283	283
Yönetsel Önlem ve Tedbirler	Pearson Korelasyonu	,426**	,385**	,316**	,254**	,260**	,361**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284	283	283

Kriterlere Göre Çalışması	Pearson Korelasyonu	,421**	,324**	,310**	,261**	,318**	,353**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284	283	283
Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	Pearson Korelasyonu	,331**	,186**	,266**	,152*	,336**	,284**
	Sig.	,000	,002	,000	,010	,000	,000
	N	284	284	284	284	283	283
Eğitim Uygulamaları	Pearson Korelasyonu	,401**	,290**	,320**	,263**	,249**	,365**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284	283	283
İş birliği ve İletişim	Pearson Korelasyonu	,393**	,266**	,296**	,289**	,251**	,359**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	284	284	284	284	283	283
**. Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) önemlidir.							
*. Korelasyon 0,05 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.							

Tablo 39'da iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,450$; $p<0,01$). Bu bulgu, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de artma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; özgecilik ($r=0,339$), vicdanlılık ($r=0,344$), nezaket ($r=0,274$), centilmenlik ($r=0,321$) ve sivil erdem ($r=0,391$) boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,01$). Bu sonuçlar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik olumlu değerlendirmelerin örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutlarıyla birlikte değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelendiğinde de tüm boyutlar arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Özellikle yönetsel önlem ve tedbirler boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisinin ($r=0,426$; $p<0,01$) diğer alt boyutlara kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Benzer şekilde kriterlere göre çalışma ($r=0,421$), eğitim uygulamaları ($r=0,401$), iş birliği ve iletişim ($r=0,393$) ile farkındalık ve bilinç düzeyleri ($r=0,331$) boyutlarının da örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerinin de arttığı söylenebilir. Ancak bu ilişkinin korelasyon analizi kapsamında değerlendirildiği ve nedensel bir etkiyi ifade etmediği göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 40. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

		Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Özgecili k	Vicdanlı lık	Nezake t	Centilmen lik	Sivil Erde m
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Pearson Korelasyonu	,362**	,298**	,266**	,161**	,195**	,390**
	Sig.	,000	,000	,000	,006	,001	,000
	N	285	285	285	285	284	284
Duygusa l Bağlılık	Pearson Korelasyonu	,340**	,318**	,326**	,301**	-,002	,330**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,972	,000
	N	285	285	285	285	284	284
Devam Bağlılığı	Pearson Korelasyonu	,191**	,106	,099	-,040	,233**	,261**
	Sig.	,001	,074	,096	,506	,000	,000
	N	285	285	285	285	284	284
Normati f Bağlılık	Pearson Korelasyonu	,244**	,217**	,147*	,089	,182**	,246**
	Sig.	,000	,000	,013	,135	,002	,000
	N	285	285	285	285	284	284

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) önemlidir.

* . Korelasyon 0,05 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.

Tablo 40'ta örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,362$; $p<0,01$). Bu bulgu, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerinin de arttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; özgecilik ($r=0,298$; $p<0,01$), vicdanlılık ($r=0,266$; $p<0,01$), nezaket ($r=0,161$; $p<0,01$), centilmenlik ($r=0,195$; $p<0,01$) ve sivil erdem ($r=0,390$; $p<0,01$) boyutları ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe işgörenlerin örgüt yararına gönüllü davranışlar sergileme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından değerlendirildiğinde, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($r=0,340$; $p<0,01$). Duygusal bağlılık; özgecilik ($r=0,318$), vicdanlılık ($r=0,326$), nezaket ($r=0,301$) ve sivil erdem ($r=0,330$) boyutları ile de pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler göstermektedir ($p<0,01$). Ancak duygusal bağlılık ile centilmenlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=-0,002$; $p>0,05$).

Devam bağlılığı boyutu incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı genel puanı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,191$; $p<0,01$). Bununla birlikte devam bağlılığı ile vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Devam bağlılığının yalnızca özgecilik ($r=0,233$; $p<0,01$) ve sivil erdem ($r=0,261$; $p<0,01$) boyutları ile anlamlı ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Normatif bağlılık boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,244$; $p<0,01$). Ayrıca normatif bağlılık ile özgecilik ($r=0,217$; $p<0,01$), vicdanlılık ($r=0,147$; $p<0,05$), centilmenlik ($r=0,182$;

$p<0,01$) ve sivil erdem ($r=0,246$; $p<0,01$) boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna karşın normatif bağlılık ile nezaket boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,089$; $p>0,05$).

Sonuç olarak araştırma bulguları, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle duygusal bağlılık boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha güçlü ilişkiler sergilediği görülmektedir. Bu durum, işgörenlerin örgüte karşı geliştirdikleri duygusal aidiyetin, örgüt yararına gönüllü davranışlar göstermelerinde önemli bir unsur olduğunu düşündürmektedir.

4.4.7. Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Çalışmaya dâhil edilen bireylerin iş sağlığı ve güvenliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına verdikleri puanların arasındaki ortalamayı açıklayabilmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 41. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P
Örgütsel Bağlılık	İş Sağlığı ve Güvenliği	,461	,040	,570	11,649	,000

F: 29,320

R²: ,345

Düzeltilmiş R²: ,333

Tahmini Standart Hata: ,48742

Tablo 41’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=29,320$; $p<0,001$).

Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren R² değeri 0,345 olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutları olan yönetsel önlem ve

tedbirler, kriterlere göre çalışma, farkındalık ve bilinç düzeyi, eğitim uygulamaları ile iş birliği ve iletişim değişkenleri birlikte örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın %34,5'ini açıklamaktadır. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,333 olması ise modelin örgütsel bağlılıktaki değişimin yaklaşık üçte birini açıklayabildiğini göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, yönetsel önlem ve tedbirler boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta=0,379$; $t=4,379$; $p<0,001$). Benzer şekilde eğitim uygulamalarının da örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir ($\beta=0,195$; $t=2,263$; $p=0,024$).

Buna karşılık kriterlere göre çalışma ($\beta=-0,040$; $p=0,664$), farkındalık ve bilinç düzeyi ($\beta=0,069$; $p=0,375$) ile iş birliği ve iletişim ($\beta=0,038$; $p=0,662$) boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca bağımsız değişkenlere ilişkin tolerans ve VIF değerleri incelendiğinde, tolerans değerlerinin 0,20'nin üzerinde ve VIF değerlerinin 10'un altında olduğu görülmektedir. Bu bulgu, modelde çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) probleminin bulunmadığını göstermektedir.

Standartlaştırılmış beta katsayıları dikkate alındığında örgütsel bağlılığı en güçlü biçimde yordayan değişkenin yönetsel önlem ve tedbirler olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan yönetsel önlemleri ve sunulan eğitim faaliyetlerini olumlu değerlendirmelerinin örgüte yönelik aidiyet ve bağlılık düzeylerini artırdığını göstermektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetsel uygulamaların geliştirilmesi ve işgörenlere yönelik eğitim faaliyetlerinin artırılması, örgütsel bağlılığın güçlendirilmesinde önemli bir yönetim aracı olarak değerlendirilebilir.

Tablo 42. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, İş Sağlığı ve Güvenliğini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	Sig
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İş Sağlığı ve Güvenliği	,279	,033	,450	8,461	,000

F: 71,581

R2: ,202

Düzeltilmiş R2: ,200

Tahmini Standart Hata: ,41016

Tablo 42’de iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonucunda kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=71,581; $p<0,001$).

Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren R^2 değeri 0,202 olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin toplam varyansın %20,2’sini açıklamaktadır. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,200 olması, modelin açıklayıcılık gücünün istikrarlı olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,450$; $t=8,461$; $p<0,001$). Elde edilen standartlaştırılmış beta katsayısı, iş sağlığı ve güvenliği algısındaki artışın örgütsel vatandaşlık davranışında da artışa yol açtığını göstermektedir.

Araştırma bulguları, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaları olumlu değerlendirmelerinin, örgüt yararına gönüllü davranışlar sergileme eğilimlerini artırdığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, işgörenlerin kendilerini güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamında hissetmeleri, görev tanımlarının ötesine geçerek örgüte katkı sağlayan davranışlar göstermelerini teşvik etmektedir. Bu sonuç, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca işgörenlerin

fiziksel ve psikolojik güvenliğini sağlamada değil, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinde de önemli bir yönetim aracı olduğunu göstermektedir.

Tablo 43. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, İş Sağlığı ve Güvenliği Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	Sig	Tolerans	VIF
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Yönetmelik ve Tedbirler	,091	,050	,172	1,820	,070	,318	3,150
	Kriterlere Göre Çalışması	,120	,066	,181	1,811	,071	,285	3,509
	Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	-,031	,048	-,055	-,649	,517	,388	2,579
	Eğitim Uygulamaları	,058	,045	,121	1,282	,201	,317	3,154
	İşbirliği ve İletişim	,043	,049	,084	,891	,373	,316	3,164

F: 15,016

R²: ,213

Düzeltilmiş R²: ,198

Tahmini Standart Hata: ,41045

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda modelin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin varyansın %21,3'ünü açıkladığı belirlenmiştir (R²=0,213; Düzeltilmiş R²=0,198).

Regresyon katsayıları incelendiğinde yönetmelik ve tedbirler ($\beta=0,172$; $p=0,070$), kriterlere göre çalışma ($\beta=0,181$; $p=0,071$), farkındalık ve bilinç düzeyi ($\beta=-0,055$; $p=0,517$), eğitim uygulamaları ($\beta=0,121$; $p=0,201$) ve iş birliği ve iletişim ($\beta=0,084$; $p=0,373$) değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Bununla birlikte standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada görece olarak en yüksek katkının kriterlere göre

çalışma ($\beta=0,181$) ve yönetsel önlem ve tedbirler ($\beta=0,172$) boyutlarından geldiği görülmektedir. Ancak bu katkılar istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamıştır.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutları birlikte değerlendirildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin belirli bir bölümünü açıklayabilmekle birlikte, alt boyutların hiçbirinin örgütsel vatandaşlık davranışının bağımsız ve anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin alt boyutlardan ziyade ölçeğin bütüncül yapısı üzerinden ortaya çıkabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 44. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	Sig
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Örgütsel Bağlılık	,277	,042	,362	6,523	,000

F: 42,555

R²: ,131

Düzeltilmiş R²: ,128

Tahmini Standart Hata: ,42768

Tablo 44’de örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonucunda kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=42,555; p<0,001).

Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren R² değeri 0,131 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin toplam varyansın %13,1’ini açıklamaktadır. Düzeltilmiş R² değerinin 0,128 olması, modelin açıklayıcılık düzeyinin istikrarlı olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu

görülmektedir ($\beta=0,362$; $t=6,523$; $p<0,001$). Elde edilen standartlaştırılmış beta katsayısı, örgütsel bağlılık düzeyindeki artışın örgütsel vatandaşlık davranışını da artırdığını göstermektedir.

Bu bulgu, işgörenlerin örgütlerine yönelik aidiyet, bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, görev tanımlarının ötesine geçerek örgütün etkinliğine katkı sağlayan gönüllü davranışları daha fazla sergilediklerini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir.

Tablo 45. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	Sig	Tolerans	VIF
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Duygusal Bağlılık	,166	,032	,298	5,249	,000	,935	1,070
	Devam Bağlılığı	,059	,033	,109	1,808	,072	,823	1,216
	Normatif Bağlılık	,065	,033	,122	1,953	,052	,777	1,287

F: 16,806

R²: ,152

Düzeltilmiş R²: ,143

Tahmini Standart Hata: ,42388

Tablo 45’de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonucunda kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=16,806$; $p<0,001$).

Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren R² değeri 0,152 olarak hesaplanmıştır. Buna göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenleri birlikte örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin toplam varyansın %15,2’sini açıklamaktadır.

Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,143 olması modelin açıklayıcılık gücünün kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,298$; $p<0,001$). Buna karşılık devam bağlılığının ($\beta=0,109$; $p=0,072$) ve normatif bağlılığın ($\beta=0,122$; $p=0,052$) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Standartlaştırılmış beta katsayıları dikkate alındığında örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde yordayan tek değişkenin duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Bu bulgu, işgörenlerin örgüte yönelik duygusal aidiyet ve özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilediklerini göstermektedir.

Tablo 46. Örgütsel Bağlılığın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	Sig	Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	İş Sağlığı ve Güvenliği	,411	,044	,508	9,361	,000	,798	1,254
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,179	,071	,138	2,540	,012	,798	1,254

F: 16,806

R²: ,152

Düzeltilmiş R²: ,143

Tahmini Standart Hata: ,42388

Tablo 46’da örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonucunda kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=16,806$; $p<0,001$).

Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren R^2 değeri 0,152 olarak hesaplanmıştır. Buna göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenleri birlikte örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin toplam varyansın %15,2'sini açıklamaktadır. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,143 olması modelin açıklayıcılık gücünün kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,298$; $p<0,001$). Buna karşılık devam bağlılığının ($\beta=0,109$; $p=0,072$) ve normatif bağlılığın ($\beta=0,122$; $p=0,052$) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Standartlaştırılmış beta katsayıları dikkate alındığında örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde yordayan tek değişkenin duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Bu bulgu, işgörenlerin örgüte yönelik duygusal aidiyet ve özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilediklerini göstermektedir.

Tablo 47. Örgütsel Bağlılığın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Std. Hata	Beta	T	Sig	Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	İş Sağlığı ve Güvenliği	,411	,044	,508	9,361	,000	,798	1,254
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,179	,071	,138	2,540	,012	,798	1,254

F: 72,388

R^2 : ,340

Düzeltilmiş R^2 : ,335

Tahmini Standart Hata: ,48674

Tablo 47’de iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonucunda kurulan

regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=72,388$; $p<0,001$).

Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren R^2 değeri 0,340 olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri birlikte örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın %34,0'ını açıklamaktadır. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,335 olması modelin açıklayıcılık gücünün yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,508$; $p<0,001$). Benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının da örgütsel bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($\beta=0,138$; $p=0,012$).

Standartlaştırılmış beta katsayıları dikkate alındığında, örgütsel bağlılığı açıklamada en güçlü değişkenin iş sağlığı ve güvenliği olduğu görülmektedir. Bu bulgu, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik olumlu algılarının örgüte olan bağlılıklarını artırdığını, ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışlarının da örgütsel bağlılığın gelişmesine katkı sağladığını göstermektedir.

Tablo 48. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

	Ortalama	Std. Sapma	İş Sağlığı ve Güvenliği	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
İş Sağlığı ve Güvenliği	3,9386	,73840	-	,570** ,000	,450** ,000
Örgütsel Bağlılık	3,4893	,59855	,570** ,000	-	,362** ,000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4,2965	,45790	,450** ,000	,362** ,000	-

Tablo 48 incelendiğinde ölçeklerin ortalamalarının sırasıyla iş sağlığı ve güvenliği için 3,9386, örgütsel bağlılık için 3,4893 ve örgütsel vatandaşlık davranışı

için 4,2965 olduğu görülmektedir. Ölçekler arasında en yüksek ortalama değere sahip değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışı olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon katsayıları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=0,570$; $p<0,01$). Benzer şekilde iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,450$; $p<0,01$). Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,362$; $p<0,01$).

Elde edilen bulgular, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algıları arttıkça örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık düzeyinin yükselmesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasıyla ilişkilidir.

Değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunması, araştırmada öne sürülen hipotezleri desteklemekte ve değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkilerin regresyon analizleri ile incelenmesi için uygun bir zemin oluşturmaktadır.

Tablo 49. Örgütsel Bağlılığının, İş Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Model Sunucu

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikler
	B	Std. Hata	Beta	
1. Adım <u>Bağımlı:</u> Örgütsel Bağlılık <u>Bağımsız:</u> İş Sağlığı ve Güvenliği	,461	,040	,570	$R^2=,325$ $F= 135,703$ $P<0,05$
2. Adım <u>Bağımlı:</u> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı <u>Bağımsız:</u> İş Sağlığı ve Güvenliği	,279	,033	,450	$R^2=,202$ $F= 71,581$ $P<0,05$
3. Adım <u>Bağımlı:</u> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı <u>Bağımsız:</u> Örgütsel Bağlılık	,277	,042	,362	$R^2=, 131$ $F= 42,555$ $P<0,05$
4. Adım <u>Bağımlı:</u> Örgütsel Bağlılık <u>Bağımsız:</u> İş Sağlığı ve Güvenliği <u>Bağımsız:</u> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,411 ,179	,044 ,071	,508 ,138	$R^2=, 340$ $F= 72,388$ $P<0,05$

Tablo 49’da iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır.

Birinci adımda iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,570$; $p<0,05$). Model örgütsel bağlılıktaki varyansın %32,5’ini açıklamaktadır ($R^2=0,325$).

İkinci adımda iş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,450$; $p<0,05$). Bu model örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %20,2’sini açıklamaktadır ($R^2=0,202$).

Üçüncü adımda örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,362$; $p<0,05$). Model örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %13,1’ini açıklamaktadır ($R^2=0,131$).

Dördüncü adımda iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı birlikte modele dahil edilerek örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucunda hem iş sağlığı ve güvenliğinin ($\beta=0,508$; $p<0,05$) hem de örgütsel vatandaşlık davranışının ($\beta=0,138$; $p=0,012$) örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Modelin açıklayıcılık düzeyi %34,0 olarak hesaplanmıştır ($R^2=0,340$).

Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre aracılık etkisinin varlığından söz edilebilmesi için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin aracı değişken modele dahil edildiğinde azalması veya ortadan kalkması beklenmektedir. Ancak mevcut analizlerde örgütsel bağlılığın aracı değişken olarak yer aldığı modele ilişkin doğrudan ve dolaylı etkilerin karşılaştırılması sonucunda aracılık etkisini destekleyecek yeterli kanıt elde edilememiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlendiği söylenememektedir.

Tablo 50. Kabul ve Reddedilen Hipotezler

H1: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H2: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H3: Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H4: Örgütsel bağlılık; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolüne sahiptir.	Reddedilmiştir.
H5: Demografik dağılımlarla iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasında anlamlı ilişki vardır.	Kısmen kabul edilmiştir.
H6: Demografik dağılımlarla örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	Kısmen kabul edilmiştir
H7: Demografik dağılımlarla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kısmen kabul edilmiştir

TARTIşMA

Bu araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ve örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın demografik değişkenlere ilişkin bulguları incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu bulgu, kadın ve erkek işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarının, örgüte yönelik bağlılıklarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer düzeylerde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuç Temel ve Eren (2019) tarafından elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Yalçın ve İplik (2005) tarafından beş yıldızlı otel işletmelerinde gerçekleştirilen çalışmada da örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Literatürde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik farklı sonuçlar bulunmakla birlikte (Hrebiniak ve Alutto, 1972; Angle ve Perry, 1981; Chusmir, 1982), son yıllarda çalışma yaşamında meydana gelen toplumsal ve kültürel dönüşümlerin cinsiyet temelli farklılıkları azaltmış olabileceği düşünülmektedir. Bu durum araştırma sonuçlarının açıklanmasında önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada turizm eğitimi alma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna karşın örgütsel bağlılık düzeyinin turizm eğitimi almayan işgörenlerde, turizm eğitimi alan işgörelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ilk bakışta beklenen durumun tersine görünmektedir. Turizm eğitimi alan işgörelerin sektöre ilişkin bilgi düzeylerinin ve kariyer beklentilerinin daha yüksek olması nedeniyle mevcut çalışma koşullarını daha eleştirel değerlendirebildikleri düşünülebilir. Buna karşılık turizm eğitimi almayan işgörel, örgütü istihdam ve ekonomik güvence sağlayan temel bir yapı olarak görerek daha yüksek düzeyde bağlılık geliştirebilmektedirler. Sevgin (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da turizm eğitimi alma durumuna göre örgütsel bağlılığın bazı boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olması, elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından değerlendirildiğinde, turizm eğitimi alma durumuna göre genel örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık bulunmamış, ancak vicdanlılık ve nezaket boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Turizm eğitimi alan işgörelerin vicdanlılık ve nezaket düzeylerinin daha yüksek olması, mesleki eğitim sürecinde edinilen hizmet odaklı yaklaşım, ekip çalışması anlayışı ve misafir memnuniyeti bilinci ile açıklanabilir. Yeşiltaş ve Keleş (2009) ile Keleş ve Pelit (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da eğitim düzeyinin ve mesleki eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışının bazı boyutları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Araştırmada sektörde çalışma süresine göre yalnızca örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre devam bağlılığı düzeyi en yüksek 1–5 yıl ve 6–9 yıl aralığında çalışan işgörelerde görülürken, en düşük düzey 10 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip işgörelerde belirlenmiştir. Bu sonuç, uzun yıllar sektörde işgörel bireylerin zaman içerisinde alternatif iş olanaklarını değerlendirme eğilimlerinin artması veya sektörel yıpranma yaşamalarıyla açıklanabilir. Özutku (2008) ve Wahn (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da çalışma süresi ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Ancak mevcut araştırmada uzun kıdeme sahip işgörelerin daha

düşük devam bağlılığı göstermesi, turizm sektörünün yoğun iş yükü, mevsimsellik ve yüksek personel devri gibi yapısal özellikleriyle ilişkili olabilir.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, işletmede çalışma süresine göre yalnızca “iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma” boyutunda anlamlı farklılık bulunmasıdır. İşletmede 6–9 yıl arasında işgören bireylerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyum düzeylerinin, işletmede bir yıldan daha az süredir işgörenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, işgörenlerin zaman içerisinde örgütsel güvenlik kültürünü daha fazla içselleştirmeleri ve güvenli çalışma davranışlarını alışkanlık haline getirmeleri ile açıklanabilir. İşletme içerisinde geçirilen sürenin artması, işgörenlerin güvenlik prosedürlerini daha iyi öğrenmelerine ve uygulamalarına katkı sağlamaktadır.

Araştırmada işletme sınıfı değişkeni açısından ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin benzer yönetim sistemleri, hizmet standartları ve insan kaynakları uygulamalarına sahip olmalarıyla açıklanabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Tartışılması; Araştırma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve iki değişken arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,570$; $p<0,001$). Ayrıca gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı ve örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %32,5’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgular, işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algılarının örgütlerine yönelik bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. İşgörenlerin fiziksel ve psikolojik açıdan güvenli bir çalışma ortamında faaliyet göstermeleri, örgüt tarafından korunduklarını ve değer gördüklerini hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Bu durum zaman içerisinde işgörenlerin örgüte karşı aidiyet

duygularının gelişmesine ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükselmesine neden olabilmektedir.

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutları incelendiğinde özellikle “yönetmelik önlem ve tedbirler” ile “eğitim uygulamaları” boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin yalnızca güvenli bir ortamda çalışmayı değil, aynı zamanda yönetimin güvenliğe verdiği önemi ve işgörelere yönelik eğitim faaliyetlerini de örgütsel bağlılığın oluşumunda önemli unsurlar olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Özellikle turizm sektörü gibi emek yoğun sektörlerde işgörenlerin yönetime duydukları güvenin örgütsel bağlılığın gelişiminde kritik bir rol oynadığı düşünülmektedir.

Araştırma bulguları Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016), Wijewantha (2018), Kördeve ve Gümüş (2018), Jamal (1990), Karacan ve Erdoğan (2011), Neal ve Griffin (2006) ve Kaynak vd. (2016) tarafından elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmalarda da işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu değerlendirmelerinin örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığı ortaya konulmuştur. Bu durum, farklı sektörlerde ve farklı kültürel ortamlarda gerçekleştirilen araştırmaların benzer sonuçlara ulaşması bakımından dikkat çekicidir.

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarıyla anlamlı ilişki göstermesi de önemli bir bulgudur. Özellikle normatif bağlılık ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasındaki ilişkinin diğer bağlılık boyutlarına göre daha güçlü olması dikkat çekmektedir. Bu durum işgörenlerin güvenli çalışma ortamını örgütün kendilerine sunduğu önemli bir destek olarak algıladıklarını ve buna karşılık örgüte karşı sorumluluk hissettiklerini düşündürmektedir. Başka bir ifadeyle işgörenler, örgütün kendilerine yönelik koruyucu uygulamalarını bir yükümlülük ve karşılıklı bağlılık ilişkisi içerisinde değerlendirebilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Tartışılması; Araştırmanın bir diğer önemli sonucu iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve

anlamli bir ilişkinin bulunmasıdır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre iki değişken arasında orta düzeyde anlamli bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,450$; $p<0,001$). Regresyon analizi sonuçları ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamli düzeyde açıkladığını ve örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %20,2'sini açıkladığını göstermektedir. Bu doğrultuda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgu, işgörenlerin kendilerini güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamında hissettiklerinde yalnızca görev tanımlarında yer alan faaliyetleri yerine getirmekle kalmayıp, örgütün yararına olacak gönüllü davranışlar da sergilediklerini göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işgörenlerde örgüte karşı olumlu tutumların oluşmasına katkı sağlamakta ve bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını desteklemektedir.

Korelasyon sonuçları incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları arasında anlamli ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Özellikle sivil erdem boyutu ile olan ilişkinin diğer boyutlara göre daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu sonuç, güvenli çalışma ortamlarında işgören bireylerin örgütsel gelişime katkı sağlama, örgütsel sorunlarla ilgilenme ve örgütün geleceğine yönelik sorumluluk üstlenme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Araştırma bulguları Güven (2019) tarafından elde edilen sonuçlarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Güven (2019) iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde işgörenlerin güvenlik kültürünü olumlu değerlendirdikleri örgütlerde özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem gibi vatandaşlık davranışlarını daha sık sergiledikleri belirtilmektedir.

Bununla birlikte araştırmada dikkat çeken önemli bir sonuç, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını tek başına anlamli biçimde açıklayamamış olmasıdır. Buna karşın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bütüncül yapısı örgütsel vatandaşlık davranışını anlamli biçimde yordamaktadır. Bu durum, işgörenlerin güvenlik uygulamalarını tek tek

değerlendirmek yerine örgütteki genel güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü çerçevesinde algıladıklarını düşündürmektedir.

Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Tartışılması; Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki de incelenmiş ve iki değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir ($r=0,362$; $p<0,001$). Ayrıca regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısıdır ve örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %13,1'ini açıklamaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu sonuç, işgörenlerin örgütlerine duydukları aidiyet ve bağlılık arttıkça örgütün yararına gönüllü davranışlar sergileme eğilimlerinin de arttığını göstermektedir. Örgütü kendi örgütü gibi gören işgörenler, örgütsel sorunlara duyarlı davranmakta, çalışma arkadaşlarına destek olmakta ve örgütün başarısı için ekstra çaba göstermektedirler.

Araştırmada örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde yordayan tek boyutun duygusal bağlılık olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkileri bulunmamıştır. Bu sonuç, işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlayan temel unsurun zorunluluk ya da yükümlülük hissi değil, örgüte karşı geliştirdikleri duygusal aidiyet olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulguları Bolat ve Bolat (2008), Cohen (2006), Gautam vd. (2005), Harwiki (2016), Moorman vd. (1993), Nguni vd. (2006), Rifai (2005) ve Williams ve Anderson (1991) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda da örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı belirtilmektedir.

Özellikle duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin diğer bağlılık türlerinden daha güçlü olması, Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımını desteklemektedir. İşgörenlerin örgütle duygusal özdeşleşme

geliştirmeleri, gönüllü davranışların ortaya çıkmasında zorunluluk temelli bağlılıktan daha etkili görünmektedir.

Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünün Tartışılması; Araştırmada örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Ancak gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel bağlılığın anlamlı bir aracılık etkisine sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle araştırmanın H4 hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonuç araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biridir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hem örgütsel bağlılığı hem de örgütsel vatandaşlık davranışını ayrı ayrı etkilerken, örgütsel bağlılık bu iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan bir mekanizma olarak ortaya çıkmamıştır. Başka bir ifadeyle işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik olumlu algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını yalnızca örgütsel bağlılık aracılığıyla değil, doğrudan da etkileyebilmektedir.

Bu durum özellikle turizm sektörünün yapısal özellikleriyle açıklanabilir. Turizm işletmelerinde işgörenler, güvenli çalışma ortamını doğrudan kendi fiziksel ve psikolojik iyilik halleriyle ilişkilendirmektedir. Dolayısıyla güvenli çalışma koşulları işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarından bağımsız olarak da örgüte yararlı davranışlar sergilemelerini teşvik edebilmektedir. İşgörenler örgüte güçlü bir duygusal bağlılık geliştirmeseler bile, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamında bulunduklarında çalışma arkadaşlarına yardım etme, örgütsel kurallara uyma ve örgütün başarısına katkıda bulunma eğiliminde olabilmektedirler.

Bu sonuç, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada doğrudan etkisinin daha baskın olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla konaklama işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak isteyen yöneticilerin yalnızca işgören bağlılığını geliştirmeye odaklanmaları yeterli olmayabilir. Aynı zamanda işgörenlerin güvenli, sağlıklı ve destekleyici bir çalışma ortamında faaliyet göstermelerini sağlayacak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını güçlendirmeleri gerekmektedir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli etkiler oluşturduğu görülmektedir. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algıları arttıkça örgütlerine yönelik bağlılıklarının ve örgüt yararına gönüllü davranışlar sergileme eğilimlerinin arttığı belirlenmiştir. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın da örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, konaklama işletmelerinde işgören davranışlarının geliştirilmesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, aynı zamanda önemli bir örgütsel yönetim aracı olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte araştırmada örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışını yalnızca örgütsel bağlılık üzerinden değil, doğrudan da etkileyebildiğini göstermektedir. Dolayısıyla işgörenlerin örgüt yararına gönüllü davranışlarını artırmak isteyen yöneticilerin, örgütsel bağlılığı geliştirmeye yönelik uygulamaların yanı sıra güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasına da öncelik vermeleri gerektiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca işgörenlerin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarına katkı sağlamadığını, aynı zamanda işgörenlerin örgüte yönelik tutum ve davranışları üzerinde de önemli etkiler oluşturduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama değerleri incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algının yüksek düzeyde, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde ve örgütsel vatandaşlık davranışının ise çok yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını genel olarak olumlu değerlendirdiklerini, örgütlerine karşı güçlü bir bağlılık hissettiklerini ve görev tanımlarının ötesinde gönüllü davranışlar sergilemeye eğilimli olduklarını göstermektedir.

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde işletme sınıfı değişkeninin de araştırma kapsamında ele alınan değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde işgören kadın ve erkek işgörenlerin araştırma değişkenlerine ilişkin algılarının benzer düzeylerde olduğunu göstermektedir.

Turizm eğitimi alma durumuna ilişkin bulgular incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarda anlamlı bir farklılık bulunmazken, örgütsel bağlılık düzeyinin turizm eğitimi almayan işgörenlerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık ve nezaket boyutlarında turizm eğitimi alan işgörenler lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Bu durum, turizm eğitiminin özellikle işgörenlerin sorumluluk bilinci ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu göstermektedir.

Sektörde çalışma süresi açısından yalnızca örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Buna göre 1-5 yıl ve 6-9 yıl arasında sektörel deneyime sahip işgörenlerin devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşletmede çalışma süresi açısından ise yalnızca iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin “kriterlere göre çalışma” boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. İşletmede daha uzun süre işgören bireylerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını daha fazla benimsedikleri ve güvenli çalışma davranışlarını daha fazla içselleştirdikleri söylenebilir.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde açıkladığı görülmüştür. Özellikle yönetsel önlem ve tedbirler ile eğitim uygulamaları boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde daha güçlü etkiler oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin güvenlik konusunda yönetim tarafından desteklendiklerini hissetmelerinin ve düzenli eğitim faaliyetlerine katılmalarının örgüte yönelik aidiyet duygularını güçlendirdiğini göstermektedir.

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını olumlu değerlendirmeleri, örgüt yararına gönüllü davranışlar sergileme eğilimlerini artırmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alt boyutlarının tek başlarına örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı biçimde açıklayamamaları dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Bu durum, örgütsel vatandaşlık davranışının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının belirli boyutlarından ziyade genel güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü algısından etkilendiğini düşündürmektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Özellikle duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı biçimde yordayan tek bağlılık boyutu olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlayan zorunluluk ya da yükümlülük hissinden ziyade, örgüte karşı geliştirdikleri duygusal aidiyetin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri ise örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediğinin belirlenmesidir. Araştırma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hem örgütsel bağlılığı hem de örgütsel vatandaşlık davranışını ayrı ayrı etkilediği görülmesine rağmen, örgütsel bağlılığın bu iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan bir mekanizma olarak işlev görmediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarına ilişkin olumlu algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkileyebildiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmanın genel sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının konaklama işletmelerinde yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, aynı zamanda örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını geliştiren stratejik bir insan kaynakları ve yönetim aracı olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda konaklama işletmelerine, işgörelere, kamu kurumlarına, yükseköğretim kurumlarına ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Konaklama İşletmelerine Yönelik Öneriler

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler oluşturduğu belirlenmiştir. Bu nedenle konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, işgörenlerin örgüte yönelik

tutum ve davranışlarını geliştiren stratejik bir yönetim aracı olarak değerlendirilmelidir.

Özellikle işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin algılarını güçlendirmek amacıyla yönetsel önlem ve tedbirlerin görünür hale getirilmesi, işgörenlerin güvenlik süreçlerine aktif katılımının sağlanması ve düzenli eğitim faaliyetlerinin sürdürülmesi önerilmektedir. Araştırma bulgularında yönetsel önlem ve tedbirler ile eğitim uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğu belirlenmiştir. Bu nedenle işgörenlerin güvenlik süreçlerine ilişkin farkındalıklarının artırılması örgütsel bağlılığın geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırmada duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı biçimde etkileyen tek bağlılık boyutu olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle işletmelerde işgörenlerin örgüte yönelik duygusal bağlılıklarını artıracak uygulamalara öncelik verilmelidir. İşgörenlerin karar alma süreçlerine katılımlarının desteklenmesi, başarılarının takdir edilmesi, adil yönetim anlayışının benimsenmesi, kariyer gelişim fırsatlarının sunulması ve işgörenlerin örgüt içerisinde değerli hissetmelerini sağlayacak uygulamaların yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Konaklama işletmelerinde güvenlik kültürünün oluşturulması ve sürdürülebilir hale getirilmesi önem taşımaktadır. Güvenli çalışma davranışlarının örgüt kültürünün doğal bir parçası haline getirilmesi amacıyla yöneticiler tarafından örnek davranışlar sergilenmeli ve işgörenlerin güvenlik uygulamalarına yönelik geri bildirimleri dikkate alınmalıdır.

İşgörenlere Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçları işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin olumlu algılarının hem örgütsel bağlılıklarını hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığını göstermektedir. Bu nedenle işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine aktif katılım göstermeleri, güvenli çalışma kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamaları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmeleri önerilmektedir.

İşgörenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılım göstermeleri, ekip çalışmasına önem vermeleri, çalışma arkadaşlarıyla iş birliğini artırmaları ve örgüt yararına gönüllü davranışlar geliştirmeleri hem bireysel kariyer gelişimlerine hem de örgütsel performansa katkı sağlayacaktır.

Kamu Kurumları ve Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçları iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının İşgörenlerin örgütsel tutum ve davranışları üzerinde önemli etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda kamu kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yalnızca iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik bir politika alanı olarak değil, işgören refahını ve örgütsel verimliliği artıran bir unsur olarak değerlendirmeleri önerilmektedir.

Turizm sektörünün kendine özgü çalışma koşulları dikkate alınarak sektöre özgü iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması yararlı olacaktır. Özellikle mevsimlik işgörenlerin yoğun olduğu işletmelerde güvenlik eğitimlerinin standartlaştırılması ve düzenli olarak güncellenmesi önerilmektedir.

Küçük ve orta ölçekli turizm işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine yönelik teşvik mekanizmalarının oluşturulması, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması ve iş sağlığı ve güvenliği performansı yüksek işletmelerin desteklenmesi sektörel gelişime katkı sağlayacaktır.

Üniversitelere ve Turizm Eğitimi Veren Kurumlara Yönelik Öneriler

Araştırmada turizm eğitimi alan işgörenlerin vicdanlılık ve nezaket boyutlarında daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Bu sonuç, turizm eğitiminin yalnızca teknik bilgi kazandırmadığını, aynı zamanda işgörenlerin mesleki tutum ve davranışlarını da etkilediğini göstermektedir.

Bu doğrultuda üniversitelerin turizm programlarında iş sağlığı ve güvenliği, güvenlik kültürü, örgütsel davranış, meslek etiği, ekip çalışması ve sürdürülebilir çalışma yaşamı konularına daha fazla yer verilmesi önerilmektedir. Ayrıca uygulamalı

eğitimlerin artırılması, sektör iş birliklerinin geliştirilmesi ve öğrencilerin çalışma yaşamına hazırlanmalarını sağlayacak deneyimsel öğrenme faaliyetlerinin desteklenmesi yararlı olacaktır.

Akademisyenlere ve Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediği belirlenmiştir. Bu nedenle gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalarda örgütsel güven, algılanan örgütsel destek, psikolojik güvenlik, iş tatmini, işgören iyi oluşu, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık gibi değişkenlerin aracılık veya düzenleyicilik rolleri incelenebilir.

Benzer çalışmalar farklı turizm türlerinde, farklı destinasyonlarda ve farklı sektörlerde gerçekleştirilerek sonuçların karşılaştırılması sağlanabilir. Ayrıca nicel araştırma yöntemlerinin yanında nitel ve karma yöntem araştırma desenlerinden yararlanılarak işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin deneyimlerinin daha derinlemesine incelenmesi önerilmektedir.

Bunun yanında boylamsal çalışmalar yapılarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki değişimlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki uzun dönemli etkileri araştırılabilir. Böylece değişkenler arasındaki ilişkilerin zamana bağlı değişimi daha kapsamlı biçimde ortaya konulabilir.

Sonuç olarak bu araştırma, konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli etkiler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yalnızca işgörenlerin fiziksel güvenliğini sağlamaya yönelik yasal bir gereklilik olmadığını, aynı zamanda örgütsel davranışları şekillendiren stratejik bir yönetim aracı niteliği taşıdığını göstermektedir.

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği belirlenirken, örgütsel bağlılığın bu ilişki içerisinde anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu

durum, işgörenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarına ilişkin olumlu algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkileyebildiğini göstermesi bakımından literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırmanın hem turizm işletmeleri yöneticilerine hem politika yapıcılara hem de akademik çalışmalara yol gösterici nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.



KAYNAKÇA

- ABDULLA, M. H. ve SHAW, J. D.: 1999 “Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the United Arab Emirates”, **Journal of Managerial Issues**, Cilt: 1, Sayı: 1, 77-93.
- ABRAMS, H. K.: 2001 “A short history of occupational health”, **Journal of Public Health Policy**, Cilt:22, Sayı: 1, 34-80.
- ACAR, A. Z.: 2006 “Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 1-14.
- ADENIYI, J. A.: 2001 “**Occupational health: a fundamental approach**” Haytee Org, 46.
- AGARWAL, P.: 2016 “Redefining the organizational citizenship behaviour”, **International Journal of Organizational Analysis**, Cilt: 24, Sayı: 5, 956-984.
- AKINTAYO, D. I.: 2010 “Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria”, **International Journal of Psychology and Counselling**, Cilt: 2, Sayı:1, 1-8.
- AKKUŞ-KARKIN, G.: 2009 “Otel işletmelerinde hizmet atmosferi oluşturulması: kavramsal bir çalışma” **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:2, 165-181.
- AKMAZ, A. ve ERBAŞI, A.: 2016 “Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama”, **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 4, 125-154.

- AKSOY, M.: 2008 **Hayat boyu öğrenme ve kariyer rehberliği ilkelerinin istihdam edilebilirliğe etkileri: Otel işletmeleri üzerine bir uygulama.** (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- ALLEN, N. J. ve MEYER, J. P.: 1990 “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, **Journal of Occupational Psychology**, Sayı:63, Sayı:1, 1-18.
- ALTIN-GÜLOVA, A. ve DEMİRSOY, Ö.: 2012 Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü işgörenleri üzerinde ampirik bir araştırma” **Business and Economics Research Journal**, Cilt: 3 Sayı:3, 49-76.
- ALTIN, M. ve TAŞDEMİR, Ş.: 2018 “İş Sağlığı Ve Güvenliğine (İSG) Giriş, Tanımlar, Önemi, Tarihsel Gelişim Süreci, Uluslararası Sözleşme ve Yönergeler”, (Editör: M. Altın ve Ş. Taşdemir), **İSG İş Sağlığı ve Güvenliği**, Konya: Eğitim Yayınevi.
- ALTAN, Ö. Z.: 2004 **Sosyal Politika (No. 790)**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- ALTUNIŞIK, R.: 2009 “Turizm Pazarlaması ve Pazarlama Stratejileri”, (Editör: Ş. Demirkol ve B. Zengin), **Turizm İşletmeleri**, Değişim Yayınları, 319-342.
- AMPONSAH-TAWIAH, K. ve DARTEY-BAAH, K.: 2011 “Occupational health and safety: key issues and concerns in Ghana”, **International Journal of Business and Social Science**, Cilt: 2 Sayı:14, 119-126.

- AMPONSAH-TAWIAH, K. ve MENSAH, J.: 2016 “Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry”, **Safety and Health at Work**, Cilt: 7 Sayı: 3, 225-230.
- ANAND, S., VIDYARTHI, P. ve ROLNICKI, S.: 2018 “Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence”, **The Leadership Quarterly**, Cilt: 29, Sayı: 4, 489-500.
- ANDERSEN, J. H., MALMROS, P., EBBEHOEJ, N. E., FLACHS, E. M., BENGTSEN, E. ve BONDE, J. P.: 2019 “Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace” **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, Cilt: 45, Sayı: 2, 103-113.
- ANGLE, H. L. ve PERRY, J. L.: 1981 “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness”, **Administrative Science Quarterly**, Cilt: 26, Sayı: 1, 1-14.
- ARI, G.: 2014 **Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARICI, K.: 1999 **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Ankara: TES-İş Eğitim Yayınları.
- ARNOLD, H. J. ve FELDMAN, D. C.: 1982 “A multivariate analysis of the determinants of job turnover” **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 67, Sayı: 3, 350-360.

- ARSEZEN OTAMIS, P., ARIKAN SALTIK, I., ve BABACAN, S.: 2015 “The relationship between paternalistic leadership and business performance in small tourism businesses: The moderating role of affective organizational commitment”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 207, 90-97.
- ARSLAN, E.: 2017 **Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ASLAN, Ş.: 2008 “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması”, **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, 163-178.
- ASLAN, Ş. ve ÖZATA, M.: 2009 “Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi” **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 17, 94-116.
- ASWATHAPPA, K.: 2005 **Human Resource And Personnel Management**, Tata McGraw-Hill Education.
- AVCI, N. ve KÜÇÜKUSTA, D.: 2009 “Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 20, Cilt: 1, 33-44.
- AW, T., GARDINER, K. ve HARRINGTON, J.: 2007 **Pocket Consultant: Occupational Health**, Blackwell Publishing Ltd.
- AYDIN, M.: 2005 **Eğitim Yönetimi**, Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.

- AYDIN, S.: 2008 **Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları ile İlişkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- AZMI, F. T., DESAI, K. ve JAYAKRISHNAN, K.: 2016 “Organizational citizenship behavior (OCB): A comprehensive literature review”, **Sumedha Journal of Management**, Cilt: 5 Sayı: 1, 102-117.
- BAHRAMI, M. A., MONTAZERALFAR AJ, R., GAZAR, S. H. ve TAFTI, A. D.: 2013 “Demographic determinants of organizational citizenship behavior among hospital employees”, **Global Business and Management Research**, Cilt: 5, Sayı: 4, 171-178.
- BALAY, R.: 2000 **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALCI, A.: 2003 **Örgütsel Sosyalleşme**, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- BANAI, M., REISEL, W. D. ve PROBST, T. M.: 2004 “A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary”, **Journal of International Management**, Cilt: 10, Sayı: 3, 375-392.
- BANDURA, A.: 2002 “Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory”, (Editör: D. Marks), **The Health Psychology Reader**, Sage Publications, 94-107.
- BARNARD, I. C.: 1968 **The Functions of the Executive**, (11. Basım), Harvard University Press.

- BARNETT-
SCHUSTER, P.: 2008 **Fundamentals of International Occupational Health and Safety Law**, Aberdeen University Press Services.
- BARUCH, Y., "Prosocial behavior and job performance: Does the need for control and the need for achievement make a difference?", **Social Behavior and Personality: An International Journal**, Cilt: 32, Sayı: 4, 399-411.
E.: 2004
- BARUTÇUGİL, İ.: **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
2004
- BARUTÇUGİL, İ. S.: **Turizm işletmeciliği**, Beta Basım Yayım Dağıtım.
1989
- BASIM, H. N. ve ŞEŞEN, H.: 2006 "Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 61, Sayı: 4, 83-101.
- BAŞYİĞİT, A.: 2006 **Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BATMAN, O.: 2008 **Otel İşletmelerinin Yönetimi**, (Cilt 3. Baskı), Değişim Yayınları.
- BATTAGLIA, M., Occupational health and safety management in municipal waste companies: A note on the Italian sector" **Safety Science**, Cilt: 72, 55-65.
PASSETTI, E. ve FREY, M.: 2015
- BAUM, T.: 2013 "International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism", **International Labour Organization (ILO)**:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-->

[-gender/documents/publication/wcms_209867.pdf](#)

adresinden alındı. Erişim Tarihi: 11.06.2021.

BAYRAM, F. (2014). “Hukuki Boyutu ile İSG: İSG Denetimi”, **VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı** (s. 33). İstanbul: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

BAYRAM, L.: 2005 “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 59, 125-139.

BECKER, H. S.: 1960 “Notes on the Concept of Commitment”, **The American Journal of Sociology**, Cilt: 66, Sayı:1, 32-40.

BECKER, T. E., “Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance”, **Academy of Management Journal**, Cilt: 39, Sayı: 2, 464-482.

EVELETH, D. M. ve
GILBERT, N. L.:
1996

BHAGAWATI, B.: “Basics of occupational safety and health”, **IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology (IOSR-JESTFT)**, Cilt: 9, Sayı: 8, 91-94.

BHAGAWATI, G., “Awareness and practices regarding bio-medical waste management among health care workers in a tertiary care hospital in Delhi”, **Indian Journal of Medical Microbiology**, Cilt: 33, Sayı: 4, 580-582.

BLAU, P. M.: 1964 **Exchange and Power In Social Life**, John Wiley & Sons, Inc.

BOLAT, O. İ. ve
BOLAT, T.: 2008 “Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi”, **Balıkesir Üniversitesi**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 19, 75-94.

BOLAT, O. İ., “Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık
BOLAT, T. ve davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından
AYTEMİZ- hareketle incelenmesi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal**
SEYMEN, O.: 2009 **Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 21, 215-239.

BOLINO, M. C.: 1999 “Citizenship and impression management: Good soldiers
or good actors?”, **Academy of Management Review**, Cilt:
24, Sayı: 1, 82-98.

BOLON, D. S. (1997). “Organizational citizenship behavior among hospital
employees: A multidimensional analysis involving job
satisfaction and organizational commitment”, **Hospital**
and Health Services Administration, Cilt: 42, Sayı:2,
221-242.

BORMAN, W. C. ve “Task performance and contextual performance: The
MOTOWIDLO, S. J.: meaning for personnel selection research”, **Human**
1997 **Performance**, Cilt: 10, Sayı: 2, 99-109.

BORMAN, W. C., “Personality predictors of citizenship performance”,
PENNER, L. A., **International Journal of Selection and Assessment**,
ALLEN, T. D. ve Cilt: 9, Sayı: 1-2, 52-69.

MOTOWIDLO, S. J.:
2001

BOZKURT, S.: 2011 “İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel vatandaşlık
davranışı ve finansal performans arasındaki ilişkinin
incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma”,
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi
Enstitüsü Yönetim Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 70, 36-62.

- BRETT, J. F., CRON, W. L. ve SLOCUM JR, J. W.: 1995 “Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance”, **Academy of Management Journal**, Cilt: 38, Sayı: 1, 261-271.
- BRIEF, A. P. ve MOTOWIDLO, S. J.: 1986 “Prosocial organizational behaviors”, **Academy of Management Review**, Cilt: 111, Sayı: 4, 710-725.
- BRIGHTMAN, B. K. ve MORAN, J. W.: 1999 “Building organizational citizenship”, **Management Decision**, Cilt: 37, Sayı: 9, 678-685.
- BRUNING, N. S. ve SNYDER, R. A.: 1983 “Sex and position as predictors of organizational commitment”, **Academy of Management Journal**, Cilt: 26, Sayı: 3, 485-491.
- CANER, V.: 2020 “İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde tasarım yaklaşımı ve uygulama örnekleri”, **III. Mesleki Eğitim Kongresi-Tasarım**, (s. 79-85), İstanbul: İstanbul Ayvansaray Üniversitesi.
- CELEP, C.: 2000 **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**, Ankara: Anı Yayıncılık.
- CEYHAN, S. ve YILDIRIM, M.: 2019 “Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences**, Cilt: 18, Sayı: 38, 723-745.
- CHANG, E.: 1999 “Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention”, **Human relations**, Cilt: 52, Sayı: 10, 1257-1278.

- CHANG, H.-T., CHI, N.-W. ve MIAO, M.-C.: 2007 “Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model”, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 70, Sayı: 2, 352-368.
- CHEN, H.: 2011 **Work Ethic and Workplace Behavior: Essays on Direct and Moderated Relationships Across National Cultures**, Texas: The University of Texas at Dallas.
- CHOW, I.-S.: 1994 “Organizational commitment and career development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan”, **The International Journal of Career Management**, Cilt: 6, Sayı: 4, 3-9.
- CHUSMIR, L. H.: 1986 “Gender differences in variables affecting job commitment among working men and women”, **The Journal of Social Psychology**, Cilt: 126, Sayı: 1, 87-94.
- CİHANGİROĞLU, N. ve YILMAZ, A.: 2010 “İşgörenlerin örgütsel adalet algısının örgütler için önemi”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 19, 194-213.
- CLEVELAND STATE UNIVERSITY: (tarih yok) “Accident theories”, (Section 3), **Theories of Accident Causation**, Work Zone Safety And Efficiency Center, https://academic.csuohio.edu/duffy_s/Section_03.pdf adresinden alındı. Erişim Tarihi: 02.04.2021.
- COHEN, A.: 2006 “The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture”, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 69, Sayı: 1, 105-118.

- COOPER, M. D.: “Towards a model of safety culture”, **Safety Science** Cilt: 2000 36, Sayı: 2, 111-136.
- CRESWELL, J. W. ve **Research Design: Qualitative, Quantitative, And**
CRESWELL, J. D.: **Mixed Methods Approaches**, California: Sage
2017 publications.
- CROMIE, S.: 1982 “Women as managers in Northern Ireland”, **Journal of Occupational Psychology**, Cilt: 54, Sayı: 2, 87-91.
- ÇAKIR, Ö.: 2001 **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- ÇALIŞMA VE **Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi**
SOSYAL **Programlı Teftişi Sonuç Raporu, T.C. Çalışma ve**
GÜVENLİK **Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı:**
BAKANLIĞI.: 2011 https://www.csgeb.gov.tr/medias/6005/2011_48.pdf
adresinden alındı.
- ÇALIŞMA VE **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü,**
SOSYAL **İSGGM’nin Son 15 Yılı 2000-2015, T.C. Çalışma ve**
GÜVENLİK **Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel**
BAKANLIĞI.: 2016 **Müdürlüğü: Ankara.**
- ÇALIŞMA VE **Meslek Hastalıkları, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik**
SOSYAL **Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve**
GÜVENLİK **Araştırma Merkezi:**
BAKANLIĞI.: 2013 [https://dokumen.tips/education/meslek-hastaliklari-
kitapcigi-casgem.html](https://dokumen.tips/education/meslek-hastaliklari-kitapcigi-casgem.html) adresinden alındı. Erişim Tarihi:
05.05.2021.
- ÇALIK, İ. ve DEMİR, O.: 2015 “İş sağlığı ve güvenliği kapsamında konaklama ve yiyecek
içecek işyerlerinde psikososyal riskler”, **Uluslararası**

- Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 41, 1170-1177.
- ÇAVUŞ, Ö. H. ve AKKUŞ, G.: 2015 “Turizm sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 41, 1194-1203.
- ÇELİK, A.: 2021 **1 Mayıs'ın Kökleri, Türkiye Maden İşçileri Sendikası:** <http://madenis.org.tr/tr/doc-dr-aziz-celik-42/1-mayis-in-kokleri-77.html> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 03.08.2021.
- ÇELİK, M.: 2007 **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇELİKEL-YİĞİTER, S.: 2019 “Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci” (Editör: E. İslamoğlu ve S. Yıldırımaltı), **Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar**, Ankara: Berikan Yayınevi, (s. 213-226).
- ÇETİNDAG, Ş.: 2010 “İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve mevzuattaki güncel durum” **Toprak ve İşveren Sendikası Dergisi**, Sayı: 86, 1-6.
- ÇEVİK-KILIÇ, D. B.: 2016 “Adams' in eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 36, 193-236.
- ÇEVİK-TAŞDEMİR, D.: 2019 **İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşgören Performansına Etkileri ve İş Doyumuna Aracılık Rolü**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- ÇİÇEK, Ö. ve ÖÇAL, M.: 2016 “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi” **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 11, 106-129.
- DAĞLI, A., ELÇİÇEK, Z. ve HAN, B.: 2018 “Örgütsel bağlılık ölçeği’nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 68, 1788-1800.
- DEDE, B.: 2009 **Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DELUGA, R. J.: 1995 “The relation between trust in the supervisor and subordinate organizational citizenship behavior”, **Military Psychology**, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-16.
- DEMİR, N.: 2006 “Satış takımlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 26, 153-162.
- DEMİR, P.: 2007 **Aile Şirketlerinde Örgütsel Vatandaşlık: Gaziantep Uygulaması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMİRBİLEK, T. ve ÇAKIR, Ö.: 2008 “Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, 173-191.
- DIDLA, S., MEARNS, K. ve FLIN, R.: 2009 “Safety citizenship behaviour: a proactive approach to risk management”, **Journal of Risk Research**, Cilt: 12, Sayı: 3-4, 475-483.

- DILLEY, H. ve “Creating a culture of safety”, **Work Study**, Cilt: 45, Sayı: 3, 5-8.
KLEINER, B. H.: 1996
- DİNÇER, Ö.: 1998 **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**. İstanbul: Beta Yayın.
- DİNÇER, M. ve “Hizmetkâr liderlik anlayışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmek”, **Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2-18.
ÖKSÜZ, B.: 2011
- DORMAN, P.: 2000 **The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview**, Geneva: ILO: http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110382.pdf adresinden alındı.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S.: 2007 “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 0, Sayı: 29, 37-61.
- DÖNBAK, E. R.: 2020 “Turizm alanındaki iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin meta analizi”, **Journal of Recreation and Tourism Research/JRTR**, Cilt: 7, Sayı: 4, 787-807.
- DURNA, U. ve “Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 210-219.
EREN, V.: 2011
- DURSUN, S.: 2013 “İş güvenliği kültürünün işgörenlerin güvenli davranışları üzerine etkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, 61-75.

- EFE, Ö. F.: 2018 **Tekstil Sektöründe İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Üretime ve Kaliteye Etkilerinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- EMERSON, R. M.: “Power-dependence relations”, **American Sociological Review**, Cilt: 27, Sayı: 1, 31-41. 1962
- ER, E. (2020). **Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesine Yönelik İşgören Anketi Uygulaması: Ankara İlindeki Bir İlçe Belediyesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- ERDEM, B.: 2004 “Otel işletmelerinde insan kaynakları planlamasının yeri ve önemi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 11, 35-54.
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, S. Z. ve ERAT, S.: 2004 “Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 17-26.
- EREN, E.: 1993 **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım.
- ERGUN ÖZLER, N. D.: 2010 “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, (Editör: N. D. Ergun-Özler), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, (s. 101-127).
- ERKOL BAYRAM, G.: 2018 “Etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine turizm işletmeleri örneğinde bir araştırma”, **Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 228-259.

- ERKUL, İ.: 1983 **Sosyal Politika Dersleri, (Birinci Cilt).** İstanbul: Yörük Matbaası.
- EROĞLU, A. H., “Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: işgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma”, **Süleyman ADIGÜZEL, O. ve ÖZTÜRK, U. C.: 2011 Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, 97-124.
- ESER, D.: 2010 “Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki etkinliği”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, 1-21.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK.: 2008 **“Working Environment Information. Protecting Workers in Hotels, Restaurants and Catering”, EN 5. Belgium: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: <http://arlt-lectures.com/horecareport.pdf> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 10.05.2021.**
- FEINSTEIN, A. H. ve VONDRASEK, D.: 2006 “A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees”, **Work**, Cilt: 702, Sayı: 1, 1-26.
- FELFE, J., SCHMOOK, R., SCHYNS, B. ve SIX, B.: 2008 “Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers”, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 72, Sayı: 1, 81-94.
- FRIEND, M. ve KOHN, J.: 2018 **Fundamentals of Occupational Safety and Health (Cilt 8. Baskı).** Lanham: Bernan Press.
- FU, W. ve DESHPANDE, S. P.: 2014 “The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of

- employees in a China's insurance company", **Journal of Business Ethics**, 124(2), 339-349.
- GAUTAM, T., DICK, R. V., WAGNER, U., UPADHYAY, N. ve DAVIS, A. J.: 2005 "Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal", **Asian Journal of Social Psychology**, Sayı: 8, 305-314.
- GEISER, K. ve ROSENBERG, J. R.: 2006 "The Social Context of Occupational and Environmental Health", (Editör: B. S. Levy, D. H. Wegman, S. L. Baron ve R. K. Sokas), **Occupational and Environmental Health: Recognizing and Preventing Disease and Injury**. USA: Lippincott Williams & Wilkins.
- GELLATLY, I. R., MEYER, J. P. ve LUCHAK, A. A.: 2006 "Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 69, Sayı: 2, 331-345.
- GENÇLER, A.: 2002 "İş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler", Çorlu: İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Paneli.
- GENÇLER, A.: 2007 "İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuatımızda bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı: 35, 16-29.
- GEORGE, J. M. ve BRIEF, A. P.: 1992 "Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship", **Psychological Bulletin**, Cilt: 112, Sayı: 2, 310-329.
- GEREK, N.: 1998 **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Ankara: Türk-Ar.

- GEREK, N.: 2006 **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- GLOMB, T. M., “Doing good, feeling good: Examining the role of BHAVE, D. P., organizational citizenship behaviors in changing mood”, MINER, A. G. ve **Personnel Psychology**, Cilt: 64, Sayı: 1, 191-223.
- WALL, M.: 2011
- GOULDNER, A. W.: “The norm of reciprocity: a preliminary statement”, 1960 **American Sociological Review**, Cilt: 25, Sayı: 2, 161-178.
- GRADDICK, M. M. “Professionals in scientific disciplines: Sex-related ve FARR, J. L.: 1983 differences in working life commitments”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 68, Sayı: 4, 641–645.
- GRAHAM, J. W. ve “Gathering information and exercising influence: Two VAN DYNE, L.: 2006 forms of civic virtue organizational citizenship behavior”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Cilt: 18, Sayı: 2, 89-109.
- GÜÇLÜ, H.: 2006 **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜL, H.: 2002 “Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 37-55.
- GÜLER, M.: 2015 **Refah Devleti Modelleri Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Karşılaştırmalı Analizi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

- GÜLER, M.: 2020 “İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisi: bir alan araştırması”, **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 23, 2132-2163.
- GÜLLÜ, A. ve SARIKAYA, M.: 2009 “İş hayatına yeni başlayacak olan gençlerin iş sağlığı ve güvenliğine bakışı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 43, 20-22.
- GÜNEL, Ö. D.: 2009 **Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu ve Mevsimlik İstihdamın Sektör İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri İşgörenlerine Yönelik Bir Araştırma**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜNEY, S.: 2007 **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- GÜRBÜZ, A. ve AYAZ, N.: 2019 “Destinasyonlarda konaklama hizmet kalitesi ölçümü: Safranbolu örneği”, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 400-417.
- GÜRBÜZ, S.: 2006 “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 48-75.
- GÜRBÜZ, S., AYHAN, Ö. ve SERT, M.: 2014 “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 3-20.
- GÜVEN, B.: 2019 **İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. İstanbul: Hiper yayın.

- GYEKYE, S. A. ve SALMINEN, S.: 2007 “Workplace safety perceptions and perceived organizational support: Do supportive perceptions influence safety perceptions?”, **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, Cilt: 13, Sayı: 2, 189-200.
- HALİS, M.: 2009 Temel İşletmecilik Kavramları ve Turizm. (Editör: Ş. Demirkol ve B. Zengin), **Turizm İşletmeleri**. Ankara: Değişim Yayınları.
- HARWIKI, W.: 2016 “The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Sayı: 219, 283-290.
- HEINRICH, H. W. : 1932 **Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach**. New York & London: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- HEMDI, M. A. ve NASURDIN, A. M.: 2007 “Investigating the influence of organizational justice on hotel employees' organizational citizenship behavior intentions and turnover intentions”, **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-23.
- HOFMANN, D. A. ve STETZER, A.: 1996 “A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents”, **Personnel Psychology**, Cilt: 49, Sayı: 2, 307-339.
- HOMANS, G. C.: 1958 “Social behavior as exchange”, **American Journal of Sociology**, Cilt: 63, Sayı: 6, 597-606.

- HREBINIAK, L. G. ve ALUTTO, J. A.: 1972 “Personal and role-related factors in the development of organizational commitment”, **Administrative Science Quarterly**, 17(4), 555-573.
- HUNT, S. D., CHONKO, L. B. ve WOOD, V. R.: 1985 “Organizational commitment and marketing”, **Journal of Marketing**, Cilt: 49, Sayı: 1, 112-126.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): 2021 “WHO/ILO: Almost 2 million people die from work-related causes each year”, **International Labour Organization (ILO)**: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819705/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819705/lang-en/index.htm) adresinden alındı. Erişim Tarihi: 20.09.2021.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: GENEVA (ILO): 2015 “Investigation of Occupational Accidents and Diseases: A Practical Guide for Labour Inspectors”, **International Labour Office**: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346714.pdf adresinden alındı.
- IRASTORZA, X.: 2019 “Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)”, **European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)**: <https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view> adresinden alındı.
- İLHAN, İ. ve GÜNDEN, Y.: 2016 “Turizm İşletmelerinde İşgören Sağlığı ve Güvenliği”, (Editör: N. Şahin-Perçin, B. Güzel ve Ş. Aydın-Tükeltürk), **Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları**. İstanbul: Beta Yayınevi.

- İLHAN, M. N. ve SOMUNOĞLU, S.: “Turist Sağlığı Hizmetleri ve Turizmde İşgörenlerin Sağlığı”, (Editör: D. Tengilimoğlu), **Sağlık Turizmi**. 2013 Ankara: Siyasal Kitabevi.
- İLHAN, M. N., GÖZÜKARA, M. G. ve AKSU, E.: 2017 “Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 1-8.
- İLSEV, A.: 1997 **Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İNCE, M. ve GÜL, H.: 2005 **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İŞBAŞI, J. Ö.: 2000 **İşgörenlerin Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- JAMAL, M.: 1990 “Relationship of job stress and type-a behavior to employees job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation”, **Human Relations**, Cilt: 43, Sayı: 8, 727–738.
- JOHN, K. H.: 2004 “EU Hotel and Restaurant Sector: Work and Employment Conditions”, **Eurofound**: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/working-conditions/eu-hotel-and-restaurant-sector-work-and-employment-conditions> adresinden alındı.

- KAHN, R. L., **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**. New York: John Wiley.
- WOLFE, D. M.,
- QUINN, R. P.,
- SNOEK, J. D. ve
- ROSENTHAL, R. A.: 1964
- KALAYCI, Ş.: 2006 **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KANTER, R. M.: 1968 “Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities”, **American Sociological Review**, Cilt: 33, Sayı: 4, 499-517.
- KARACAN, E. ve ERDOĞAN, Ö. N.: 2011 “İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 21, 102-116.
- KARADAĞ, E. ve MUTAFCILAR, I.: 2009 “İlk ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin özgeçmiş düzeyleri üzerine bir araştırma”, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 28, 75-92.
- KARAGÖZ, Y.: 2016 **SPSS ve AMOS 23 İstatistiksel Analizler**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- KARAKULLE, İ.: 2012 **KOBİ’lerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARAOSMANOĞLU, V.: 1989 “Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu.

Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı Yayını.

- KARASAR, N.: 2005 **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara: Nobel.
- KARATEPE, O. ve HACI, A.: 1998 **İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme.** Eskişehir: VI. Ulusal Yön. Org. Kongresi.
- KATZ, D. ve KAHN, R. L.: 1978 **The Social Psychology of Organizations.** New York: Wiley.
- KAYNAK, R., TUYGUN TOKLU, A., ELCİ, M. ve TOKLU, İ. T.: 2016 “Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach”, **International Journal of Business and Management**, Cilt: 11, Sayı: 5, 146-166.
- KELEŞ, Y. ve PELİT, E.: 2009 “Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul’daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 24-45.
- KERSE, G.: 2016 “Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kamu kurumlarındaki X ve Y kuşağı karşılaştırması”, **Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 1-23.
- KILIÇLAR, A. ve HARBALIOĞLU, M.: 2014 “Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya’daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 328-346.

- KILKIŞ, İ.: 2014 “İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Editör: A. Tokol ve Y. Alper), **Sosyal Politika**. Bursa: Dora Basın Yayın.
- KIPÇAK, E., ÇALIK, A. ve MEHRİ, H.: 2021 “İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumuna etki eden faktörler: ISO ve OHSAS uygulamalarının etkileri”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 43, 1-26.
- KOH, H. C. ve BOO, E. H.: 2004 “Organisational ethics and employee satisfaction and commitment” **Management Decision**, Cilt: 42, Sayı: 5, 677-693.
- KONOVSKY, M. A. ve ORGAN, D.: 1996 “Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 17, Sayı: 3, 253-266.
- KONOVSKY, M. A. ve PUGH, S. D.: 1994 “Citizenship behavior and social exchange”, **Academy of Management Journal**, 37(3), 656-669.
- KORKUSUZ, A. Y., İNAN, U. H., ÖZDEMİR, Y. ve HÜSEYİN, B.: 2020 “Occupational health and safety performance measurement in healthcare sector using integrated multi criteria decision making methods”, **Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University**, Cilt: 35, Sayı: 1, 81-96.
- KOZAK, N., AKOĞLAN KOZAK, M. ve KOZAK, M.: 2012 **Genel Turizm: İlkeler Kavramlar, (12. Baskı)**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- KÖRDEVE, M. K. ve GÜMÜŞ, E.: 2018 “İş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir alan araştırması”, **Sağlık Yönetimi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 51-66.

- KÖSE, S., KARTAL, B. ve KAYALI, N.: “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 20, 1-19.
- KULAKLIOĞLU, A. S.: 2009 **Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı ilişkisi: Bir uygulama, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)**. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LAM, T. ve ZHANG, H. Q.: 2003 “Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Cilt: 15, Sayı: 4, 214-220.
- LAMBE, C. J., WITTMANN, C. M. ve SPEKMAN, R. E.: 2001 “Social exchange theory and research on business-to-business relational exchange”, **Journal of Business-To-Business Marketing**, Cilt: 8, Sayı: 3, 1-36.
- LARSON, J.: 1996 “The World Health Organization's definition of health: Social versus spiritual health”, **Social Indicators Research**, Cilt: 38, Sayı: 2, 181-192.
- LIDEN, R. C., SPARROWE, R. T. ve WAYNE, S. J.: 1997 “Leader-member exchange theory: The past and potential for the future”, (Editör: G. R. Ferris), **Research in Personnel and Human Resources Management (Cilt 15)**, Elsevier Science/JAI Press., s. 47-119.
- LIU, S., GYABENG, E., ATTEH SEWU, G. J., NKURUMAH, N. K. ve DARTEY, B.: 2019 “Occupational health and safety and turnover intention in the Ghanaian power industry: the mediating effect of organizational commitment”, **BioMed Research International**, 1-10.

- MARSHALL, P., "Heinrich's pyramid and occupational safety: A statistical validation methodology", **Safety Science**, Sayı: 101, 180-189.
- MATHIEU, J. E. ve ZAJAC, D. M.: 1990 "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment" **Psychological Bulletin**, Cilt: 108, Sayı: 2, 171-194.
- MATHIS, R. ve JACKSON, J.: 2006 **Human Research Management (Twelfth Edition)**. USA: Thomson South-Western.
- MATZLER, K., RENZL, B., MULLER, J., HERTING, S. ve MOORADIAN, T. A.: 2008 "Personality traits and knowledge sharing", **Journal of Economic Psychology**, Cilt: 29, Sayı: 3, 301-313.
- MAURICE, P., LAVOIE, M., LAFLAMME, L., SVANSTROM, L., ROMER, C. ve ANDERSON, R.: 2001 "Safety and safety promotion: definitions for operational developments", **Injury Control and Safety Promotion**, Cilt: 8, Sayı: 4, 237-240.
- MCDONALD, D. J. ve MAKIN, P. J.: 2000 "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", **Leadership & Organization Development Journal**, Cilt: 21, Sayı: 2, 84-91.

MCELROY, J. C., Commitment and insurance agents' job perceptions, MORROW, P. C., attitudes, and performance”, **Journal of Risk and POWER, M. L. ve Insurance**, Cilt: 60, Sayı: 3, 363-384.

IQBAL, Z.: 1993

MCGEE, G. W. ve “Two (or more?) dimensions of organizational FORD, R. C.: 1987 commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 72, Sayı: 4, 638–641.

MCKENZIE-MOHR, **Fostering Sustainable Behavior: An Introduction to D.: 2011 Community-based Social Marketing.** Canada: New society publishers.

MEVZUAT BİLGİ **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike SİSTEMİ: 2012 Sınıfları Tebliği. T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi:**
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.
Erişim Tarihi: 12.08.2021.

MEVZUAT BİLGİ **Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi SİSTEMİ: 2013 Hakkında Yönetmelik. T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi:**
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18485&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.
Erişim Tarihi: 05.05.2021.

MEVZUAT BİLGİ **Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik SİSTEMİ.: 2013 Önlemleri Hakkında Yönetmelik. T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi:**
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18709&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&>

[mevzuatTertip=5](#) adresinden alındı. Erişim Tarihi: 05.05.2021.

MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J.: 1984 “Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 69, Sayı: 3, 372-378.

MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J.: 1991 “A three-component conceptualization of organizational commitment”, **Human Resource Management Review**, Cilt: 1, Sayı: 1, 61-89.

MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J.: 1997 **Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application**. Inc. London: Sage publications.

MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J.: 2004 **TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide**. London, Canada: Department of Psychology The University of Western Ontario.

MEYER, J. P. ve HERSCOVITCH, L.: 2001 “Commitment in the workplace: toward a general model”, **Human Resource Management Review**, Cilt: 11, Sayı: 3, 299-326.

MEYER, J. P. ve STANLEY, D. J.: 2016 “Employee commitment and performance” (Editör: J. P. Meyer), **Handbook of Employee Commitment Research**. Edward Elgar Publishing., 208-221.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. ve GELLATLY, I. R.: 1990 “Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 75, Sayı: 6, 710-720.

MEYER, J. P., "Commitment to organizations and occupations: ALLEN, N. J. ve Extension and test of a three-component SMITH, C.: 1993 conceptualization", **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 78, Sayı: 4, 538-551.

MEYER, J. P., "Affective, continuance, and normative commitment to the STANLEY, D. J., organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, HERSCOVITCH, L. and consequences", **Journal of Vocational Behavior**, ve TOPOLNYTSKY, Cilt: 61, Sayı: 1, 20-52.

L.: 2002

MOORMAN, R. H.: "Relationship between organizational justice and 1991 organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?", **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 76, Sayı: 6, 845-855.

MOORMAN, R. H., "Treating employees fairly and organizational citizenship NIEHOFF, B. P. ve behavior: Sorting the effects of job satisfaction, ORGAN, D. W.: 1993 organizational commitment, and procedural justice", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Cilt: 6, Sayı: 3, 209-225.

MORRIS, A. ve "Contextual factors affecting job satisfaction and BLOOM, J. R.: 2002 organizational commitment in community mental health centers undergoing system changes in the financing of care", **Mental Health Services Research**, Cilt: 4, Sayı: 2, 71-83.

MOTOWIDLO, S. J.: "Some basic issues related to contextual performance and 2000 organizational citizenship behavior in human resource management", **Human Resource Management Review**, Cilt: 10, Sayı: 1, 115-126.

- MOTTAZ, C. J.: 1989 “An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment”, **The Sociological Quarterly**, Cilt: 30, Sayı: 1, 143-158.
- MOWDAY, R. T., **Employee-Organization Linkages: The Psychology of**
PORTER, L. W. ve **Commitment, Absenteeism, and Turnover.** Academic
STEERS, R. M.: 1982 Press.
- MOWDAY, R. T., “The measurement of organizational commitment”,
STEERS, R. M. ve **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 14, Sayı: 2, 224-
PORTER, L. W.: 1979 247.
- NADIRI, H. ve “An investigation of the role of justice in turnover
TANOVA, C.: 2010 intentions, job satisfaction, and organizational citizenship
behavior in hospitality industry”, **International Journal
of Hospitality Management**, Cilt: 29, Sayı: 1, 33-41.
- NANKERVIS, A.: “Human resource management in services”, (Editör: A.
2005 Nankervis), **Managing Services.** Cambridge University
Press., 299-346.
- NARTER, S. 2015 **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai
Sorumluluk.** Ankara: Adalet Yayınevi.
- NASSAR, M. A.: “Human resource management practices and
2018 organizational commitment in four- and five-star hotels in
Egypt”, **Journal of Human Resources in Hospitality &
Tourism**, Cilt: 17, Sayı: 1, 1-21.
- NEAL, A. ve “A study of the lagged relationships among safety climate,
GRIFFIN, M. A.: 2006 safety motivation, safety behavior, and accidents at the
individual and group levels”, **Journal of Applied
Psychology**, Cilt: 91, Sayı: 4, 946-953.

- NEALE, M. A. ve **Organizational Behavior: A Management Challenge.**
NORTHCRAFT, G. USA: The Dryden Pres.
B.: 1990
- NGUNI, S., PETER, S. ve DENESSEN, E.: “Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case”, **School Effectiveness and School Improvement**, Cilt: 17, Sayı: 2, 145-177.
2006
- NIJHOF, W. J., JONG, M. J. ve BEUKHOF, G.: 1998 “Employee commitment in changing organizations: an exploration”, **Journal of European industrial training**, Cilt: 22, Sayı: 6, 243-248.
- NORTHCRAFT, G. B. ve NEALE, M. A.: **Organizational behavior: A management Challenge.**
USA: The Dryden Pres.
1990
- ODAMAN, S.: 2005 “4857 sayılı yeni iş kanunu döneminde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin önemi ve OHSAS 18001 yönetim sistemi”, **Mercek Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 39, 132-139.
- OLCAY, Z. F.: 2019 “Mutfakta iş sağlığı ve güvenliği”, **Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 53, 21-34.
- O'REILLY III, C. A. ve CALDWELL, D. F.: 1981 “The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification”, **Administrative Science Quarterly**, Cilt: 26, Sayı: 4, 597-616.
- O'REILLY, C. A. ve CHATMAN, J.: 1986 “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 71, Sayı: 3, 492–499.

- ORGAN, D. W.: 1988 **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. England: Lexington Books/DC Heath and Com.
- ORGAN, D. W.: 1997 “Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time”, **Human Performance**, Cilt: 10, Sayı: 2, 85-97.
- ORGAN, D. W. ve RYAN, K.: 1995 “A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior”, **Personnel Psychology**, Cilt: 48, Sayı: 4, 775-802.
- O'TOOLE, M.: 2002 “The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture”, **Journal of Safety Research**, Cilt: 33, Sayı: 2, 231-243.
- OVACILLI, S. ve ÖZALTUN, Ş. C.: 2020 “Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği”, (Editör: A. N. Yıldız ve A. Sandal), **İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları**. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 509-530.
- ÖLÇÜM-ÇETİN, M.: 2004 **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÖNAL, B.: 2014 “Türkiye’de Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Programının Oluşturulması”, VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, (s. 49). İstanbul: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- ÖRÜCÜ, E. ve KIŞLALIOĞLU, R. S.: 2014 “Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 22, 45-65.
- ÖZDEVECİOĞLU, M.: 2003 “Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik

- bir araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 0, Sayı: 21, 77-96.
- ÖZKILIÇ, Ö.: 2005 **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**. Ankara: TİSK Yayınları.
- ÖZTÜRK, M.: 2013 **Örgütsel Bağlılık ve Sağlık İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Yüksek Lisans Tezi)**. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZVERİ, M.: 2018 “Türkiye’de meslek hastalıkları alanında yaşanan hukuki açmazlar”, **Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Cilt: 57, Sayı: 2, 749-786.
- PAULIN, M., “Service climate and organizational commitment: The importance of customer linkages”, **Journal of Business Research**, Cilt: 59, Sayı: 8, 906-915.
- FERGUSON, R. J. ve BERGERON, J.: 2006
- PENLEY, L. E. ve GOULD, S.: 1988 “Etzioni’s model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 9, Sayı: 1, 43-59.
- PETER, B., ve JONES, M. L.: 1992 **Managing organisations in Africa**. Berlin: Walter de Gruyter.
- PHAM, N. T., TUČKOVÁ, Z. ve JABBOUR, C. C.: 2019 “Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study”, **Tourism Management**, Sayı: 72, 386-399.
- PODSAKOFF, P. M. ve MACKENZIE, S. B.: 1994 “Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness”, **Journal of Marketing Research**, Cilt: 31, Sayı: 3, 351-363.

- PODSAKOFF, P. M. “Impact of organizational citizenship behavior on
ve MACKENZIE, S. organizational performance: A review and suggestion for
B.: 1997 future research”, **Human Performance**, Cilt: 10, Sayı: 2,
133-151.
- PODSAKOFF, P. M., “Organizational citizenship behaviors: A critical review of
MACKENZIE, S. B., the theoretical and empirical literature and suggestions for
PAINE, J. B. ve future research”, **Journal of Management**, Cilt: 26, Sayı:
BACHRACH, D. G.: 3, 513-563.
- 2000
- PORTER, L. W., “Organizational commitment, job satisfaction, and
STEERS, R. M., turnover among psychiatric technicians”, **Journal of**
MOWDAY, R. T. ve **Applied Psychology**, Cilt: 59, Sayı: 5, 603-609.
- BOULIAN, P. V.:
1974
- POWELL, D. M. ve “Side-bet theory and the three-component model of
MEYER, J. P.: 2004 organizational commitment”, **Journal of Vocational**
Behavior, Cilt: 65, Sayı: 1, 157-177.
- RAUB, S.: 2008 “Does bureaucracy kill individual initiative? The impact of
structure on organizational citizenship behavior in the
hospitality industry”, **International Journal of**
Hospitality Management, Cilt: 27, Sayı: 2, 179-186.
- REESE, C. D.: 2015 **Occupational Health and Safety Management: A**
Practical Approach. (Cilt 3. Baskı), CRC Press.
- REICHERS, A. E.: “A Review and Reconceptualization of Organizational
1985 Commitment”, **Academy of Management Review**, Cilt:
10, Sayı: 3, 465-476.

- RIFAI, H. A.: 2005 “A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior”, **Gadjah Mada International Journal of Business**, Cilt: 7, Sayı: 2, 131-154.
- ROETHLISBERGER, **Management and The Worker**. Routledge, New York, F. J. ve DICKSON, W. 2005: Wiley Science Editions, New York. (Tıpkıbasım). J.: 1964
- SABUNCUOĞLU, **İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)**. (Cilt 2. Z.: 2005 Baskı), Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- SABUNCUOĞLU, Z. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitapevi. ve TÜZ, M.: 2001
- SADE, G.: 2019 “Türkiye’de İşçi Ölümleri Artıyor”, Euronews: <https://tr.euronews.com/2019/04/19/turkiye-de-isci-olumleri-artiyor> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 12.12.2020.
- SADULLAH, Ö.: “İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş güvenliği ve İşgören Sağlığı)”, (İstanbul Üniversitesi Üyeleri içinde), **İnsan Kaynakları Yönetimi**. (Cilt 8. Baskı), İstanbul: Beta.
- SAKLAN, A.: 2010 “Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SCHENK, C. R.: 1986 “Information, cognitive biases and commitment to a course of action”, **Academy of Management Review**, Cilt: 11, Sayı: 2, 298- 310.

- SEVGİN, M. N.: 2019 **“Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma”,** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SEZGİN, E. K. ve ÜNLÜÖNEN, K.: 2011 **“Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama”,** **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, 3-16.
- SHAFER, W. E., PARK, L. J. ve LIAO, W. M.: 2002 **“Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: a study of certified management accountants”,** **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, Cilt: 15, Sayı: 1, 46-68.
- SİĞRİ, Ü.: 2007 **“İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma”,** **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 261-278.
- SINCLAIR, R. R., TUCKER, J. S., CULLEN, J. C. ve WRIGHT, C.: 2005 **“Performance differences among four organizational commitment profiles”,** **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 90, Sayı: 6, 1280-1287.
- SMITH, C. A., ORGAN, D. W. ve NEAR, J. P.: 1983 **“Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents”,** **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 68, Sayı: 4, 653–663.
- SOHEL, S. M. ve RAIHAN, T.: 2020 **“Relationship between Occupational Health & Safety and Employee Commitment: A Study on RMG Sector of Bangladesh”,**

<https://www.researchgate.net/publication/339123719>

adresinden alındı.

SOMECH, A. ve DRACH-ZAHAVY, A.: 2004 “Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt: 77, Sayı: 3, 281-298.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU: 2020 2020 SGK İstatistik Yıllıkları Ankara. Sosyal Güvenlik Kurumu: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari adresinden alındı. Erişim Tarihi: Temmuz 2021.

SPREITZER, G. M.: 2008 “Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work”, (Editörler: J. Barling ve C. L. Cooper), **The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches**. SAGE Publications., 54-72.

STEERS, R. M.: 1977 “Antecedents and outcomes of organizational commitment”, **Administrative Science Quarterly**, Cilt: 22, Sayı: 1, 46-56.

STUM, D. L.: 1999 “Workforce commitment: Strategies for the new work order”, **Strategy & Leadership**, Cilt: 27, Sayı: 1, 4-7.

SUN, L.-Y., CHOW, I. H., CHIU, R. K. ve PAN, W.: 2013 “Outcome favorability in the link between leader–member exchange and organizational citizenship behavior: Procedural fairness climate matters”, **The Leadership Quarterly**, Cilt: 24, Sayı: 1, 215-226.

- SUNDSTROM, E., “Office noise, satisfaction, and performance”, **SAGE TOWN, J., RICE, R., Journals: Environment and Behavior**, Cilt: 26, Sayı: 2, OSBORN, D. ve 195-222.
BRILL, M.: 1994
- SUSSER, M.: 1993 “Health as a human right: an epidemiologist's perspective on the public health”, **American Journal of Public Health**, Cilt: 83, Sayı: 3, 418-426.
- SÜZEK, S.: 1985 **İş Güvenliği Hukuku**. Ankara: Savaş Yayınları.
- SÜZEK, S.: 2011 **İş Hukuku**. (Cilt 7. Basım), İstanbul: Beta Yayınları.
- SWATHI, R., “Organizational citizenship behavior research in GILMORE, S. A. ve hospitality: Current status and future research directions”, STROHBEHN, C.: **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, Cilt: 6, Sayı: 2, 59-78.
- ŞAHİNGÖZ, S. ve **Konaklama ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı ve ŞIK, A.: 2015 Güvenliği**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ŞEN, M.: 2015 “İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarihsel gelişimi ve dayanakları”, **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 117-142.
- TAKALA, J.: 2014 **Economic Cost of Work-related Injuries and Ill-Health in Singapore, and Application Elsewhere**. EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/costs-poor-osh-towards-eu-28-estimate> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 15.10.2021
- TALAT, I., “Organizational learning culture and customer NORLIYA, A. K., satisfaction: The mediating role of normative

- GHULAM, A. ve commitment”, **The Learning Organization**, Cilt: 21, MISBAH, S.: 2014 Sayı: 6, 392-404.
- TAMBAY, A.: 2018 “İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolü: çimento sektöründe bir araştırma”, (Yayınlanmamış **Doktora Tezi**), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TANRIVERDİ, H., “Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve işgören memnuniyeti KOÇASLAN, G. ve arasındaki ilişki”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar EĞRİBOZ, N.: 2019 Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 62, 1603-1614.
- TANSKY, J. W.: 1993 “Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship?”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Cilt: 6, Sayı: 3, 195-207.
- TELMAN, N., **Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği**. Ankara: Nobel ÖZGELDİ, M. ve Akademik Yayıncılık.
- ÖNEN, L.: 2015
- TEMEL, B. ve EREN, “İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geçerliğinin test edilmesi ve işgörenlerin çeşitli demografik özelliklerine göre benzerlik ya da farklılıklarının incelenmesi”, **Business & Management Studies: An International Journal**, 7(5), 2348-2371.
- Ö.: 2019
- TEMMINCK, E., “Motivating employees towards sustainable behaviour”, MEARNS, K. ve **Business Strategy and the Environment**, Cilt: 24, Sayı: 6, 402-412.
- FRUHEN, L.: 2015
- TERZİ, A. R.: 2020 **Örgüt Kültürü**. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

THIBAUT, J. W. ve **The Social Psychology of Groups**. New York: Routledge.
KELLEY, H. H.: 1959

TİTREK, O., “Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına
BAYRAKÇI, M. ve ilişkin görüşleri”, **Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler**
ZAFER, D.: 2009 **E-Dergisi**, Sayı: 17, 1-28.

TOPALOĞLU, M., “Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler
KOÇ, H. ve YAVUZ, açısından analizi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 4, 201-
E.: 2008 219.

TSUI, A. S., EGAN, “Being different: Relational demography and
T. D. ve O'REILLY, organizational attachment”, **Administrative Science**
C. A.: 1992 **Quarterly**, Cilt: 37, Sayı: 4, 549-579.

TUTAR, H.: 2003 **Örgütsel İletişim**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

TUTAR, H.: 2014 **Örgütsel Psikoloji**. Ankara: Detay Yayıncılık.

ULNDAG, O., “The effects of job satisfaction, organizational
KHAN, S. ve commitment, organizational citizenship behavior on
GUDEN, N.: 2011 turnover intentions”, **Hospitality Review**, Cilt: 29, Sayı:
2, 1-23.

ÜNGÜREN, E. ve “İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans
KOÇ, T. S.: 2015 değerlendirme ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması”
SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 124-144.

ÜNLÜÖNEN, K. ve “Turizmde istihdam”, **Elektronik Sosyal Bilimler**
ŞAHİN, S. Z.: 2011 **Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 37, 1-25.

WAHN, J. C.: 1998 “Sex differences in the continuance component of
organizational commitment”, **Group & Organization**
Management, Cilt: 23, Sayı: 3, 256–266.

- WIENER, Y.: 1982 “Commitment in organizations: a normative view”, **Academy of Management Review**, Cilt: 7, Sayı: 3, 418-428.
- WIJEWANTHA, P.: 2018 “Occupational health and safety (OHS) and organizational commitment: evidence from the construction industry of Sri Lanka”, **Studia i Prace WNEiZ US**, Cilt: 51, Sayı: 2, 273-282.
- WILLIAMS, L. J. ve ANDERSON, S. E.: 1991 “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors”, **Journal of Management**, Cilt: 17, Sayı: 3, 601-617.
- WILLIAMS, S., PITRE, R. ve ZAINUBA, M.: 2002 “Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment”, **The Journal of Social Psychology**, Cilt: 142, Sayı: 1, 33-44.
- YALÇIN, A. ve İPLİK, F. N.: 2005 “Beş yıldızlı otellerde işgörenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 395-412.
- YAMURLUKLU, Y.: 2016 **Otel İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi)**. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- YAO, T., QIU, Q. ve WEI, Y.: 2019 “Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees”, **International Journal of Hospitality Management**, Sayı: 76, 1-8.

- YAĞCI, K.: 2003 **Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması.** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YEŞİLTAŞ, M. ve KELEŞ, Y.: 2009 “İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, 17-40.
- YEN, C.-H. ve TENG, H.-Y.: 2013 “The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry”, **Tourism Management**, Sayı: 36, 401-410.
- YILDIZ, A. N.: 2014 **Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri.** VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı (s. 22). İstanbul: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- YILDIZ, A. N. ve ŞAHAN, C.: 2020 “İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramlar”, (Editörler: A. N. Yıldız ve A. Sandal), **İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları.** Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- YILMAZ, Ö. H.: 2012 **İşyeri Hekimliğinde İnsangücü Planlaması için İş Analizi ve Simülasyon Yaklaşımı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).** Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- YILMAZ, K. ve TAŞDAN, M.: 2009 “Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools”, **Journal of Educational Administration**, Cilt: 47, Sayı: 1, 108-126.

- YİĞİT, A.: 2011 **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (2. Basım)**. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- YİĞİT, A.: 2013 **İş Güvenliği**. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- YOUSEF, D. A.: 2000 “Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a Non-Western Country”, **Journal of Managerial Psychology**, Cilt: 15, Sayı: 1, 6-28.
- YURCU, G.: 2014 **Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşlarına etkisi**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- YÜKSEL, Ö.: 2000 **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ZAHRA, S. A.: 1984 “Understanding Organizational Management”, **Supervisory Management**, Cilt: 29, Sayı: 3, 16-20.
- ZEFFANE, R.: 1994 “Patterns of organizational commitment and perceived management style: a comprison of public and private sector employees”, **Human Relations**, Cilt: 47, Sayı: 8, 977-1010.
- ZEIDAN, S.: 2006 “Worker’s affective commitment and their willingness to perform discretionary work behaviour: The impact of commitment-oriented human resources management practices”, **Journal of Business Systems, Governance and Ethics**, Cilt: 1, Sayı: 1, 13-23.

ZİLE, M. (2018). “Measures to be determined and received in universities of occupational health and safety risks”, **Turkish Journal of Engineering**, Cilt: 2, Sayı: 1, 35-37.



EKLER

EK 1- Anket Formu



Sayın Katılımcı,

Yanıtlarınız İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ danışmanlığında yürütülen bir doktora tezi için kullanılacaktır. Çalışma tamamen akademik bir amaca yönelik olup elde edilen sonuçların bilimin ilerlemesine katkıda bulunmasını arzulamaktayız. Cevapladığınız sorular kesinlikle gizli tutulacak ve elde edilen sonuçlarda kişi adı belirtilmeyecektir. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlardan dolayı teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Merve TUNCEL ÖZ

Aşağıda işinizle ilgili çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerle ilgili olarak katılım derecenizi ilgili kısma (x) işareti koyarak belirtiniz.

Cinsiyetiniz	: Kadın ☐	Erkek ☐		
Yaşınız	:			
Medeni Durumunuz	: Evli ☐	Bekar ☐		
Eğitim durumunuz	: İlkokul ☐	Ortaokul ☐	İlköğretim ☐	Lise ☐
Ön lisans ☐	Lisans ☐	Yüksek lisans ☐	Doktora ☐	
Turizm Eğitimi Aldınız mı?	: Evet ☐	Hayır ☐		
Çalıştığınız Bölüm	: Önbüro ☐	Kat Hizmetleri ☐	Yiyecek-İçecek ☐	
Satış-Pazarlama ☐	Halkla İlişkiler ☐	Muhasebe ☐		
İnsan Kaynakları ☐	Diğer.....			
Kadro Durumunuz	: Kadrolu (Daimi) ☐	Sözleşmeli (Geçici) ☐		
Mevsimlik ☐	Yarı zamanlı ☐			
Sektörde çalışma süreniz	: 1 yıldan az ☐	1 – 5 ☐	6 – 9 ☐	10 yıldan fazla ☐
İşletmede çalışma süreniz	: 1 yıldan az ☐	1 – 5 ☐	6 – 9 ☐	10 yıldan fazla ☐
Konaklama işl. Sınıfı	: Dört Yıldızlı ☐	Beş Yıldızlı ☐		

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Aşağıda size uyan veya uymayan ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin yanına katılıp katılmadığınızı belirtmek için aşağıda belirtilen sayıları yazınız.

1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum
.....	Otelde yeni çalışmaya başlayanların çalışma ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olurum.		Çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermektan kaçınırım.	
.....	Çalışma arkadaşlarıma işleri ile ilgili sorunları çözmeleri konusunda yardımcı olurum.		Çalışma arkadaşlarımla ilgilendiren bir durum söz konusu olduğunda karar vermeden önce onların mutlaka görüşünü alırım.	
.....	İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarımla işlerini onlar için yaparım.		Otel içinde yaşanan küçük olayları büyütmem.	
.....	İşlerini daha iyi yapmaları için çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.		Olayların genellikle olumlu yönlerini görmeye çalışırım.	
.....	Verilen görevler zor bile olsa itiraz etmem.		Sıradan olayları şikâyet konusu yapmaktan kaçınırım.	
.....	İşe zamanında gelirim.		Otelin faaliyetlerinde mutlaka kusurlu bir taraf bulurum.	
.....	Verilen işleri zamanında tamamlamaya özen gösteririm.		Çalıştığım otel ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	
.....	Çalıştığım otelin kurallarına harfiyen uyarım.		Çalıştığım otelin gelişimi için yapıcı önlemlerde bulunurum.	
.....	Çalışma arkadaşlarıma zarar veren davranışlardan kaçınırım.		Çalıştığım otelin toplantılarına aktif olarak katılırım.	
.....	Çalışma arkadaşlarıma sorun olmamak için çaba gösteririm.		Çalıştığım otel ilgili bilgileri içeren ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.	

Örgütsel Bağlılık: Aşağıda size uyan veya uymayan ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin yanına katılıp katılmadığınızı belirtmek için aşağıda belirtilen sayıları yazınız.

1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum
.....	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.		Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	
.....	Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.		Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	
.....	Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.		Bu Kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	
.....	Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.		Su anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	
.....	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.		Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	
.....	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.		Su an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	
.....	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.		Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	
.....	Su anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.		Bu kurumu su an için bırakamazdım, çünkü kendimi	

			buradakilere karşı mecbur hissediyorum.
.....	Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.		Bu kuruma çok şey borçluyum.
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler: Aşağıda size uyan veya uymayan ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin yanına katılıp katılmadığınızı belirtmek için aşağıda belirtilen sayıları yazınız.			
1	2	3	4
Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
5	Tamamen Katılıyorum		
.....	Otelimizin işgörenlerine sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.		Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.
.....	Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.		Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.
.....	Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.		Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.
.....	Otelimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.		Çalışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.
.....	Otelimizde işgörene her hangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.		Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.
.....	Otelimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirme yapılır.		Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.
.....	Otelimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb.) uyarı levhaları bulunur.		İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde işgörene duyurulur.
.....	Otelimizin olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm işgörene bildirildiği bir eylem planı vardır.		İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.
.....	Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal otel yönetimine haber verir.		Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.
.....	Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.		İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.
.....	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.		Otelimize yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.
.....	Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.		Otel yönetimi, işgörene sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.
.....	Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.		Otelimizin işgörene, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda

			endişelerini rahatlıkla ifade edebilirler.
.....	14.Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.		Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda uzmanlar, yönetim ve işgörenler arasında işbirliği bulunmaktadır.
.....	Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.		Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel işgörenleri ile paylaşılır.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Unvanı-Adı Soyadı Arş. Gör. Merve ÖZ

Öğrenim Bilgileri

Doktora İstanbul Üniversitesi

2014-2021: Sosyal Bilimler Enstitüsü/Turizm İşletmeciliği
(DR)

Yüksek Lisans Gaziosmanpaşa Üniversitesi

2010-2013: Sosyal Bilimler Enstitüsü/Turizm İşletmeciliği
(YL)

Lisans Gaziosmanpaşa Üniversitesi

2006-2010: Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

Görevler

Araştırma Görevlisi Gaziosmanpaşa Üniversitesi

2010-2014: Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu /
Turizm İşletmeciliği Bölümü

Araştırma Görevlisi İstanbul Üniversitesi

2014-Devam ediyor: İktisat Fakültesi/Turizm İşletmeciliği