

Örgütsel Bağlılığın İş Güvenliğine Etkisi

The Effect of Organizational Commitment on Occupational Safety

Serap TEPE¹ Serkan ETİ²

ÖZ

Amaç: Çalışma örgütsel bağlılığın iş güvenliğine etkisini araştırmak amacıyla planlanmıştır. Çalışanların güvenlik uyumu konusundaki farkındalığını ve çalışanların güvenlik katılımı konusundaki farkındalığını tespit etmek ayrıca çalışanların örgüte bağlılık konusundaki farkındalığını ve örgüte bağlılığın iş güvenliğine etkisini tespit etmek araştırmanın ana amaçları arasında yer almaktadır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma betimsel bir çalışma olarak planlanmıştır. Araştırma evrenini Türkiye genelinde faaliyet gösteren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kolayda örneklemedir. Soru onam formunda örgüte bağlılığın iş güvenliğine etkisi ile ilgili 30 soru bulunmaktadır. Verilerin analizi SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ile iş güvenliği arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca çalışma süresi ile örgütsel davranış arasında anlamlı ve negatif ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç: Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre iş güvenliği ile kurumdaki çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki varken, örgütsel bağlılık ile anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile kurumdaki süre arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki görülmüştür. Personelin kurumdaki çalışma süresinin artması durumunda iş güvenlik performansının ve örgüte bağlılığının düştüğü sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: iş güvenliği, iş performansı, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

Aim: The paper was planned to investigate the effect of organizational commitment on occupational safety. Determining the awareness of the employees on safety compliance and the awareness of employees on safety participation, as well as determining the awareness of employees on organizational commitment and the effect of organizational commitment on occupational safety are among the main objectives of the research.

Method: The research was planned as a descriptive study. The research population consists of academic and administrative staff working in state and foundation universities operating throughout Turkey. The sample of the research is convenience sampling. In the consent form, there are 30 questions about the effect of organizational commitment on job security. The analysis of the data was carried out using the SPSS 25 package program.

Results: According to the findings obtained from the research, a positive and significant relationship was found between organizational commitment and occupational safety. In addition, a significant and negative relationship was found between working time and organizational behavior.

Conclusion: According to the results obtained from the study, while there is a statistically significant and negative relationship between job safety and working time in the institution, there is a significant and positive relationship with organizational commitment. In addition, a statistically significant and negative relationship was observed between organizational commitment and time in the institution. It has been concluded that if the working time of the personnel in the institution increases, the occupational safety performance and commitment to the organization decrease.

Keywords: Organizational commitment, occupational safety, job performance

Geliş Tarihi/Recieved:30-12-2021 Kabul Tarihi/Accepted:01-2-2022 Çevrimiçi Yayın Tarihi/Avaliable Online Date:16-03-2022

¹.University of Health Sciences, Department of Occupational Health and Safety, ORCID 0000-0002-9723-6049, e-mail: serap.tepe@sbu.edu.tr

² Istanbul Medipol University, Department of Computer Programming, ORCID 0000-0002-4791-4091, e-mail: seti@medipol.edu.tr

Sorumlu yazar/Correspondence: serap.tepe@sbu.edu.tr

Cite this article as Tepe S, Eti E. The Effect of Organizational Commitment on Occupational Safety. J Health Pro Res 2022;4(1):27-34.

Giriş

Çalışma hayatında insanlar arası ilişkilerde birçok farklı değişkenin bulunduğu ve bu değişken sayısının giderek arttığı günümüz dünyasında, sağlıklı iş ilişkileri sürdürmek gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Önceki nesillerde ana problem temel ihtiyaçların karşılanması iken günümüzde çalışma hayatından beklentiler farklılaşmıştır. Farklılaşmanın kendini en çok hissettirdiği alanlardan biri örgütsel bağlılık kavramıdır. Aidiyet olarak da tanımlanan örgütsel bağlılığın en çok kabul gören tanımı Mowday, Porter ve Steers (1982) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmacıların çalışmalarına göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için çaba gösterdiklerinde ve örgütsel değerleri benimsediklerinde ortaya çıkmaktadır. Mowday ve diğerlerine göre örgütsel bağlılık üç bileşenden oluşur. Bunlar, organizasyon yönünde ekstra çaba sarf etmek, örgütsel hedef ve değerleri benimsemek ve bunlara güçlü bir inanç beslemek, güçlü bir üyeliğe devam etme arzusunun varlığıdır (1). Allen ve Meyer'e (1990) göre bağlılık, "mesleklerin örgütle ilişkisini yansıtan psikolojik bir bağlantıdır (2). Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgütlerinin amaçlarını ve normlarını benimseme derecesi ve örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bir bağlılık ve örgütte çalışmaya devam etme isteği olarak tanımlanabilir (3). Bu araştırmada örgütsel bağlılığın iş güvenliğine etkisi ölçülmek istenmektedir. Güvenlik kavramı, emniyet içerisinde bulunmayı temsil eder. Bir başka ifadeyle güvenlik, bireylerin kişilik hakları ve insanlık onurlarının, kamusal ve kişisel malların, her türlü tehlike ve kazalardan korunması anlamına gelmektedir. Bir olgunun güvenli olması onun kendisiyle ilgili yapılara zarar vermeyeceği anlamına gelirken; bir yandan da emniyetli olmayı ve korunmayı işaret etmektedir. İş güvenliği; çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarının sağlanması, çalışanların sağlıklarının sosyal, ruhsal ve bedensel olarak en üst düzeyde tutulması, çalışma koşullarını sağlığa uygun hale getirmek için çalışanları zararlı etkilerden ve tehlikelerden koruyup daha güvenli bir çalışma ortamı yaratılması, işin ve çalışanın birbirine uyumunun sağlanması için gayret gösteren tıbbi, teknik, ekonomik, sosyal ve hukuki yönleri olan bir bilim dalıdır. Örgütsel bağlılık kurumsal hedeflerin belirlenmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili iken; iş güvenliği çalışanların sağlıklı ortamlarda risklerden uzak

çalışmaları ile ilgilidir (4). Örgütsel bağlılığın sağlandığı ortamlarda çalışanların talep ve ihtiyaçları adil bir şekilde karşılanır ve performanslarının karşılık göreceği güvencesi verilir (5). Çalışanların hissettikleri bu güven onların yapıp etmelerinde daha dikkatli ve işle ilgili konularda daha hassas olmalarını sağlamakta ve bu sebeple örgütsel bağlılığın iş güvenliği üzerine pozitif etkileri olduğu düşünülmektedir. İş güvenliği kültürünün bir örgütte yaygınlaşması ve yerleşmesi o örgütteki aidiyet duygusu ve çalışanların örgüte bağlılığı ile ne kadar ilgilidir sorusu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Araştırma bu iki kavram arası ilişkiyi inceleyecek olması nedeniyle özgün değer taşımaktadır. Çalışmanın ilerleyen bölümleri şu şekilde organize edilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, tarihesi ve ilgili parametrelere değinilerek literatür taraması sunulmuş, üçüncü bölümde çalışmanın metodolojisi özetlenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde bulgulara yer verilmiş, devam eden bölümlerde elde edilen bulgular tartışılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Literatür

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın diğer kavramlarla ilişkisi, direkt ya da indirekt etkisi ile ilgili çalışmalar yapıldığı ve bu çalışmaların genelde bir noktada performans parametresine bağlandığı görülmektedir. Karapınar ve Hatipoğlu (2021) çalışmalarında özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisini incelemiş iş güvencesi desteklendikçe örgüte bağlılığın ve dolayısıyla performansın arttığı sonucuna ulaşmışlardır (6). İş güvencesi mevcut işin kaybedilme korkusunun olmadığı durumdur ve böyle bir durum çalışan üzerinde pozitif etki yapmaktadır. Bu pozitif etki gerek duygusal bağlılık gerek devam bağlılığı gerekse normatif bağlılık açısından çalışana olumlu etkilemekte böylece çalışan kendini örgüte ait hissetmektedir. Bu durum da performans artışına sebep olmaktadır. Çekmecelioğlu vd. (2021) yönetim desteği, duygusal emek davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ile yönetim desteğinin duygusal emek davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırmaya göre; yönetim desteği örgütsel

bağlılığı pozitif ve güçlü bir biçimde etkilemektedir. Bu sonuç, çalışanların örgüt ile özdeşleşme ve örgütün bir üyesi olarak kalma arzusunu artırmak niyetinde olan yöneticilerin, çalışanlara karşı destekleyici, motive edici, güven esasına dayalı, pozitif yönlü tutum ve davranışlar göstermesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (7). Altaş (2021), örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek ilişkilerini araştırdığı çalışmada örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedir (8). Kuweelah (2021), örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımının örgütsel bağlılık üzerine olan olumlu etkisini gözlemiştir (9). Usta Kara ve Zeyrekli Yaş (2021), örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisini Y kuşağı özelinde incelemiştir (10). Tekin (2021), örgütsel bağlılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasına yönelik yapılan çalışmaların ve yönetim süreçlerinin iş gören performansına olumlu yönde etkide bulunduğu dolayısı ile işletme performansına olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir (11). Örucü vd (2021), iş gören sesliliğinin örgütsel bağlılık üzerinde ve özellikle örgütsel bağlılığın alt boyutları duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde etkili olduğuna dair elde ettikleri verilerle iş gören sesliliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir (12). Rol belirsizliği ve rol çatışması bir örgütte en fazla soruna yol açan parametrelerdendir. Bu parametreler örgütsel bağlılığa zarar vermektedirler. Özellikle ekip çalışmalarının yoğun yaşandığı örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanların örgüte bağlılığını olumsuz etkilemektedir (13). Örgütsel bağlılığı yüksek kurumlarda çalışanların sessiz kalmak yerine özgürce konuşabilecekleri ve yaratıcı fikirlerini sunabildikleri, sistemi eleştirebildikleri bir ortam vardır. Bu ortam çalışan devir hızı ve işgücü kaybının neredeyse minimum düzeyde olmasına etki etmektedir (14). Çalışma ortamlarında kaliteyi artırmaya yönelik her faaliyet örgütsel bağlılığa pozitif etkide bulunmakta bu durum hem çalışan hem de hizmet alanlar için önem arz etmektedir (15). Örgütsel bağlılık ile incelen kavramlara ve bu konuda literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılığın çalışanlar açısından önemi ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği gibi çalışanların refah seviyesi

artırma ve huzurlu çalışma ortamları oluşturma gayreti olan bir disiplinin örgütsel bağlılıktan ne ölçüde etkilendiği tartışılması gereken bir husus olmaktadır. Bu nedenle önerilen çalışma, literatürde daha önce değinilmemiş olması nedeniyle önem arz etmektedir.

Gereç ve Yöntem

Çalışma örgütsel bağlılığın iş güvenliğine etkisini araştırmak amacıyla planlanmıştır. Çalışanların güvenlik uyumu konusundaki farkındalığını ve çalışanların güvenlik katılımı konusundaki farkındalığını tespit etmek ayrıca çalışanların örgüte bağlılık konusundaki farkındalığını ve örgüte bağlılığın iş güvenliğine etkisini tespit etmek araştırmanın ana hedefleri arasında yer almaktadır. Araştırmanın temel çerçevesi; çalışan işini yaparken güvenlik uyumu içerisinde mi hareket etmektedir? Çalışan işini yaparken iş yerinde güvenliği artırma noktasında katılım göstermekte midir? Örgüte bağlılık iş güvenliği davranışlarını etkiler mi? Soruları üzerine inşa edilmiştir. Araştırma betimsel bir çalışma olarak planlanmıştır. Araştırma evrenini Türkiye genelinde faaliyet gösteren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kolayda örneklemedir. Soru onam formunda örgüte bağlılığın iş güvenliğine etkisi ile ilgili 30 soru bulunmaktadır. Verilerin analizi SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kategorik değişkenler için yüzde ve frekans değerleri; nicel değişkenler için ise normal dağılıma uygunluk durumlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma ya da medyan, minimum ve maksimum değerleri sunulmuştur. Kategorik değişkenlerle nicel değişkenlerin karşılaştırılmasında; öncelikle verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi kullanılarak sınanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesi durumunda; iki kategori içeren kategorik değişkenlerle nicel değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem T testi, ikiden çok kategori içeren değişkenlerle nicel değişkenlerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi neticesinde farklılık tespit edilmesi durumunda; uygun post-hoc yöntemler kullanılarak farklılığın hangi kategori ya da kategorilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluk göstermemesi durumunda; iki kategori içeren

kategorik değişkenlerle nicel değişkenlerin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren değişkenlerle nicel değişkenlerin karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Bulgular

Çalışmanın amacı, kurumlardaki örgüte bağlılığın iş güvenliğine olan etkisinin incelenmesidir. Bu bağlamda veriler Türkiye’deki üniversite çalışanları üzerinden anket yoluyla elde edilmiştir. Söz konusu amaç doğrultusunda çalışanın örgüte bağlılığı olarak Örgütsel Bağlılık ölçeği dikkate alınırken, iş güvenliğinin çalışma performansı olarak İş Güvenliği Performans ölçeği ele alınmıştır. Ölçeklerin yanı sıra demografik bilgilerin yer aldığı anket formu gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Toplam 265 katılımcının dahil olduğu çalışmanın cinsiyet dağılımı %58,5’u kadın %41,5’u erkek şeklindedir. Ayrıca, katılımcıların %63,4’ü evli iken %36,6’sı bekar olduklarını beyan etmişlerdir. Buna ek olarak yaş ortalaması 37, çalışma sürelerinin ortalaması 13,8 yıl ve kurumlarındaki çalışma sürelerinin ortalaması ise 7,4 yıldır. İş Güvenliği Performansı 2 alt boyuttan oluşmaktadır: Güvenlik Uyumu ve Güvelik Katılımı. Toplamda 8 ifadeden oluşan ölçeğin ilk 4 sorusu Güvenlik uyumunu oluştururken, son 4 soru ise güvenlik katılımına ait ifadelerdir. Söz konusu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği için faktör analizi ve iç tutarlılık katsayısından yararlanılmıştır. Güvenirlilik ve geçerlilik analiz sonuçları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. İş Güvenliği Performansı Ölçeğine Ait Güvenirlilik ve Geçerlilik

	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Açıklanan Varyans	Cronbach’s Alfa
İSG1	0,871			
İSG2	0,857			
İSG3	0,827		45,320	0,949
İSG4	0,797			
İSG5		0,655		
İSG6		0,847		
İSG7		0,846	38,793	0,916
İSG8		0,766		
KMO: 0,922 Bartlett’s testi: 2148,116 (p<0,001)			84,114	0,953

Tablo 1 incelendiğinde, söz konusu değişkenlere ait faktör yüklerinin 0,655 ile 0,871 arasında değiştiği görülmektedir. Faktör yüklerinin hepsinin 0,5 üzerinde olduğundan

ifadelerin dağılımlarının uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca, KMO değerinin 0,922 olduğu ve 0,7’nin üzerinde olmasından dolayı örneklemin yeterli olduğu görülmüştür. Ek olarak, Bartlett testinin p değerinin 0,001’den düşük olması boyut indirgemenin uygun olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, 8 ifadeden 2 boyutun faktör analizi ile oluşturulmasının geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. İlave olarak ana boyut ve alt boyutların güvenilirlikleri için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach’s Alfa değerine bakılmıştır. Ana boyutun iç tutarlılık katsayısı 0,953 iken alt boyutların sırası ile 0,949 ve 0,916 olarak hesaplanmıştır. Dikkate alınan bu değer 0,6’dan yüksek olmasından dolayı ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilmektedir.

İkinci ölçek olan Örgütsel Bağlılık 3 alt boyuttan oluşmaktadır: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık. Toplamda 22 ifadeden oluşan ölçeğin ilk 7 sorusu Duygusal Bağlılık oluştururken, sonraki 8 ifade Devam Bağlılığını ifade etmektedir. Son 7 soru ise Normatif Bağlılık kavramına ait ifadelerdir. Söz konusu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği için faktör analizi ve iç tutarlılık katsayısından yararlanılmıştır. Güvenirlilik ve geçerlilik analiz sonuçları Tablo 2’de özetlenmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, faktör yüklerinin hepsinin 0,5 üzerinde olduğundan ifadelerin dağılımlarının uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca, KMO değerinin 0,917 olduğu ve 0,7’nin üzerinde olmasından dolayı örneklemin yeterli olduğu görülmüştür. Ek olarak, Bartlett testinin p değerinin 0,001’den düşük olması boyut indirgemenin uygun olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, 22 ifadeden 3 boyutun faktör analizi ile oluşturulmasının geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. İlave olarak ana boyut ve alt boyutların güvenilirlikleri için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach’s Alfa değerine bakılmıştır. Ana boyutun iç tutarlılık katsayısı 0,934 iken alt boyutların sırası ile 0,843 ile 0,963 arasında hesaplanmıştır. Dikkate alınan bu değer 0,6’dan yüksek olmasından dolayı ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmanın analizinde kullanılan ölçek ve demografik bilgilere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’te verilmiştir. Verilerde değişkenler arası ilişkileri görmek mümkündür. Korelasyon analiz sonucuna göre, İş güvenliği performansı kurumdaki çalışma süresi ile ters orantılı iken örgütsel bağlılık ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Başka bir

ifade ile iş güvenliği ile kurumdaki çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki varken, örgütsel bağlılık ile anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile kurumdaki süre arasında

istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki görülmüştür. Personelin kurumdaki çalışma süresinin artması durumunda iş güvenlik performansının ve örgüte bağlılığının düştüğü sonucuna varılmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Güvenirlilik ve Geçerlilik

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
ÖB1	0,835			27,824	0,963
ÖB2	0,857				
ÖB3	0,816				
ÖB4	0,866				
ÖB5	0,906				
ÖB6	0,862				
ÖB7	0,891				
ÖB8		0,663		20,975	0,898
ÖB9		0,637			
ÖB10		0,789			
ÖB11		0,799			
ÖB12		0,724			
ÖB13		0,798			
ÖB14		0,741			
ÖB15		0,574			
ÖB16			0,441	16,942	0,843
ÖB17			0,671		
ÖB18			0,660		
ÖB19			0,667		
ÖB20			0,715		
ÖB21			0,746		
ÖB22			0,705		
				65,741	0,934
KMO: 0,917 Bartlett's testi: 4547,626 ($p<0,001$)					

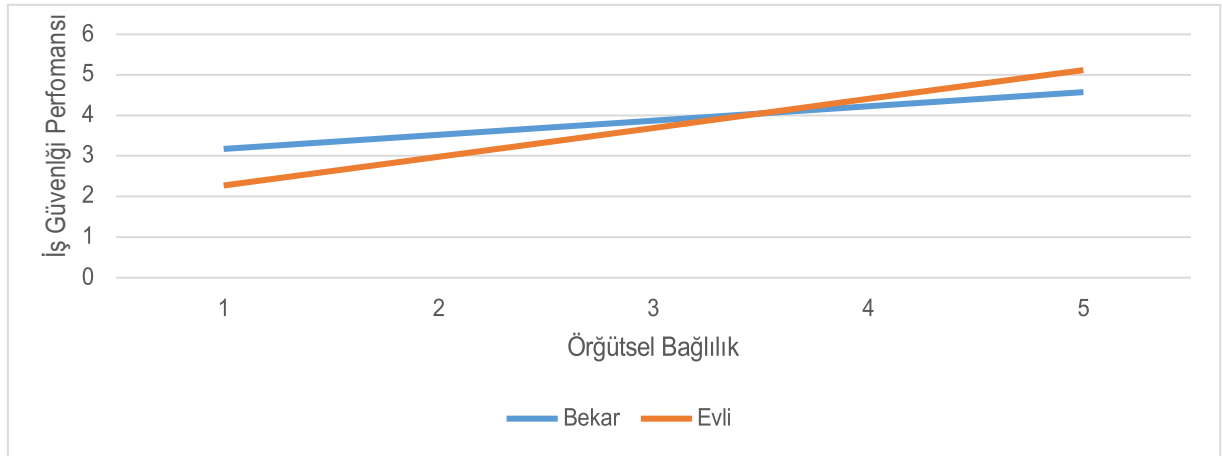
Örgütsel bağlılığın, iş güvenliği performansı üzerindeki etkisine regresyon analizi ile bakılmıştır. Regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel bağlılığın iş güvenliği performansını artırdığı gözlenmiştir ($\beta=0,614$; $p<0,001$). Ele alınan iki değişken arasındaki ilişkide, medeni durum ve cinsiyetin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda moderation analizi uygulanmış, bahsi geçen iki değişken sıra ile moderatör değişken olarak analize dahil edilmiştir. Cinsiyetin, örgütsel bağlılık ile iş güvenliği performansı üzerinde düzenleyici etkisine rastlanılmamıştır ($p>0,05$). Fakat, medeni durumun değişkenler arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi görülmüştür ($p<0,05$).

Medeni duruma ait düzenleyici analize ait analiz sonuçları Tablo 4' te yer verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, Medeni durum moderatörlüğünde evli çalışanın örgütsel bağlılığının artması güvenlik performansını artırmaktadır. Bu sonucun bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Söz konusu bulgular Şekil 1' de verilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Değişken										
Yaş	37,02	13,82	7,44	3,88	3,76	3,82	3,51	2,90	2,97	3,11
Toplam Çalışma	9,28	9,35	7,90	1,05	1,05	1,00	1,14	0,96	0,87	0,81
Kurumdaki Süre	1	0,92	0,64	-0,12	-0,02	-0,07	0,00	-0,18	0,12	-0,04
Güvenlik Uyumu		1	0,66	-0,14	-0,04	-0,10	-0,03	-0,22	0,09	-0,08
Güvenlik Katılımı			1	-0,17	-0,06	-0,13	-0,12	-0,19	-0,01	-0,14
İş Güvenliği Performansı				1	0,81	0,95	0,49	0,33	0,30	0,47
Duygusal Bağlılık					1	0,95	0,53	0,27	0,35	0,47
Devam Bağlılığı						1	0,54	0,32	0,34	0,50
Normatif Bağlılık							1	0,45	0,54	0,83
Örgütsel Bağlılık								1	0,51	0,81
									1	0,81
										1



Şekil 1. Düzenleyici Etki Analizi Grafiği

Tartışma

Çalışanın kendisini bulunduğu kurumla ve kurumun amaçlarıyla özdeşleştirmesi, kurumun bir üyesi olarak kalmak istemesi örgütsel bağlılığın önemli işaretlerindedir. Duygusal nedenlerden, minnet gibi ahlaki ve etik nedenlerden ya da çeşitli zorunluluklardan dolayı çalışanın farklı seviyelerde örgütsel bağlılığı mevcuttur. Araştırmada örgütsel bağlılığın iş güvenliği algısına etkisi incelenmek

istenmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ile iş güvenliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

Çalışanlar kendilerini mutlu ve huzurlu hissettikleri çalışma ortamlarında yüksek motivasyonla hareket etmekte ve yaptıkları işleri sahiplenmektedirler. İş sahiplenmek beraberinde işyerindeki olası tehlikelere karşı daha dikkatli olmayı, proaktif davranmayı ve

sorumluluk almayı getirmektedir. Bu tutumlar, çalışanın iş güvenliği konusunda daha bilinçli olmasını ve daha dikkatli davranmasını sağlayacaktır. Araştırmada ayrıca örgütsel bağlılık ile kurumdaki süre arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki görülmüştür. Personelin kurumdaki çalışma süresinin artması durumunda iş güvenlik performansının ve örgüte bağlılığının düştüğü sonucuna varılmıştır.

Zaman ilerledikçe hayallerini ve hedeflerini gerçekleştiremeyen, mesleki anlamda körleşme yaşayan, kendisini ifade edemeyen veya huzursuz ortamlarda çalışmaya devam eden çalışanlar için artık örgütsel bağlılık zayıflamaya başlamakta, örgütsel bağlılık zayıfladıkça çalışanlar iş güvenliği hususunda katılım göstermemekte veya insiyatif almamaktadır. Araştırmanın incelediği parametrelerden biri olan medeni durum ise evli çalışanın örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Evli çalışanın bekar çalışana göre iş değiştirmede daha fazla parametreyi göz önünde bulundurma zorunluluğunun olması ve bu nedenle daha risksiz senaryoyu tercih etmesi gibi etmenlerle bu durum açıklanabilmektedir. Bu pozitif ilişki güvenlik performansını artırmaktadır.

Sonuç

Uzun yıllar aynı işi aynı şekilde yapmak, yöntem değişikliğine gitmemek bir anlamda kendini yenilememek çalışanların idealistliğine zarar vermekte ve oluşan bu zarar çalışanın örgütsel bağlılığını etkilemektedir. İş tatmini olmayan ve çalışanın kendini ait hissetmediği ortamlarda faaliyetler kâğıt üzerinde kalmaya mahkumdur. Bu mahkûmiyet, çalışanın iyi koşullarda iş görmesi için hayati önem taşıyan iş güvenliği alanının önemsizlenmesine sebep olmakta ve bu nedenle her yıl aslında önlenilecek iş kazaları yaşanmaktadır. Bu iş kazaları direkt ve dolaylı yollarla hem çalışana hem de çalışanla ilgili tüm paydaşları olumsuz etkilemektedir. Mevcut durumu olumlu hale getirmek için öncelikle çalışanın meziyetlerine uygun işte konumlandırılması, hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi ve kişisel gelişiminin takip edilmesi gerekmektedir. İş tatmini artan çalışanın örgütsel bağlılığının artması kaçınılmazdır. Artan örgütsel bağlılık da iş güvenliği algısına pozitif etki yaparak çalışma ortamlarının kabul edilebilir risk seviyesinde olmasını ve tüm çalışanlar için proaktif iş güvenliği yaklaşımlarını destekleyecektir.

Kaynaklar

1. Mowday, RT, Steers R M, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*,1979, 14(2), 224-247.
2. Allen, NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 1990, 63(1), 1-18.
3. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*,1996, 49, 252-276.
4. Gilbert, JA, Tang TL-P. An examination of organizational trust. *Public Personnel Management* 1998, 27(3), 321-338.
5. Paine, K. D. How to measure social media relations: the more things change, the more they remain the same. *Institute for Public Relations* 2007, 1-11.
6. Karapınar, A., Hatipoğlu, Z. Özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisi. *Yıldız Sos Bil Enstitüsü Dergisi*, 2021, 5 (1), 52-64.
7. Çekmecelioğlu, G. H., Alkaş, S. S., Balkaş, J. Yönetim desteğinin duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2021, 13 (3), 2885-2901.
8. Altaş, S. S. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2021, 13 (1), 875-891.
9. Kuweelah M.J.T. Örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımının örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*, 2021.
10. Usta Kara, I., Zeyrekli Yaş, S. Y kuşağının örgütsel bağlılık ve sadakati: siyasi partiler üzerine bir inceleme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2021, 20(4) 1951-1969.
11. Tekin, E. Örgütsel bağlılık ve iş gören performansı arasındaki ilişki. *The International New Issues in Social Sciences*, 2021, 9(2), 133-154.
12. Örucü, E., Gizlier, Ö., Onay, G.O.

- İş gören sesliliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: belediye çalışanları üzerinde bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2021, 19(2), 70-85.
13. Öztürk, Z., Şeremet, G.G. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile ilişkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2021, 20(4) 1805-1829.
14. Alhan, O., Yüksel, S., & Dinçer, H. The role of employee quality on the financial performance of the banks. *In Strategic Outlook for Innovative Work Behaviours Springer, Cham* 2020, 193-206
15. Kantas Yılmaz, F., Öztürk, M. & Kevenk, A. U. Inpatient satisfaction questionnaire: scale development and reliability-validity study. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2021, 7 (3),206-215.