

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Nisan/April 2016 Cilt/Vol: 18/Num. :2 Sayfa/Page: 123-156

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: NİSAN 2016 / CİLT: 18 SAYI:2

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç.Dr.Hasan BOZGEYİKLİ-Öğr.Gör.Osman AMİL, Türkiye’de Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Geleceği: Delfi Analizi Çalışması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0313.X	5
2	Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL, Yard.Doç.Dr.Seda TOPGÜL, Psk.Danş.Ahmet ALTIOK, Bankacılık Sektöründe Sosyal Sermaye, Motivasyon ve Performans Yönetimi Arasındaki İlişkinin Analizi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0314.X	21
3	Dr. Mustafa KARACA, Dr. Fatma İNCE, İşyerinde Saldırganlık ve Şiddet İşten Ayrılma Niyetini Etkiler (mi?): Kamu Sektörü Örneği DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0315.X	45
4	Yard.Doç.Dr.Hülya ÖCAL, Yard.Doç.Dr.Nurgül BARIN, Örgütlerde Otantik Liderlik Davranışının İşe Yabancılaşma İle İlişkisi: Bursa İli Dericilik Sektöründe Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0316.X	67
5	Dr.Serkan KILIÇ, Assoc. Prof. Erkan ÖZDEMİR, Marketing Managers’ Attitudes Toward The Marketing Approaches in Turkey DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0317.X	99
6	Yard.Doç. Dr. Engin ÜNGÖREN, Tayfur Süleyman KOÇ, Konaklama İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0318.X	128
7	Sedat MÜLAYİM, A Common Sense Approach to Translation Public Service Translation From A Knowledge Management Perspective DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0319.X	161

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE IMPACT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES IN THE HOSPITALITY BUSINESS ON ORGANIZATIONAL TRUST

*Yrd. Doç. Dr. Engin Üngüren
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İşletme Bölümü*

*Tayfur Süleyman Koç
Akdeniz Üniversitesi, SBE*

ÖZET

Araştırmanın temel amacını, konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunun belirlenmesi oluşturmaktadır. Çalışma Antalya ili Alanya ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi temelinde, betimsel araştırma modeli, karşılaştırmalı model, ilişkisel model ve bağıntısal model yaklaşımları kullanılmıştır. Araştırmada korelasyon analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Chaid analizi sonucunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven algılarının çalışılan departman temelinde istatistiksel anlamda farklılaştığı belirlenmiştir. Çalışmanın temel amaçları doğrultusunda ortaya konan çoklu regresyon analizi sonucunda, katılımcıların örgütsel güvenleri üzerinde çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimin, çalışma arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel güven, konaklama işletmeleri

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine of the impact of occupational health and safety practices in the hospitality business on organizational trust. Research was carried out on accommodation businesses that operated in the province of Antalya Alanya district. On the basis of the quantitative method, descriptive research model, comparative model, the relational model and the relational model approaches are used. As a result of correlation analysis, it was found that there are meaningful relationships, which are in a positive way, between the occupational health and safety practices and organizational trust dimensions and job satisfaction. As a result of CHAID analysis, it was determined that occupational health and safety practices and organizational trust of employees' perceptions significant differences in statistical terms on the basis of department. As a result of multiple regression analysis that set out in accordance with the main objectives of study, it was found to be effective the colleagues' working according to occupational health and safety criteria on participants' organizational trusts, the collaboration and communication among management and employees about occupational health and safety, the colleagues' levels of awareness and consciousness about occupational health and safety, the administrative measures and precautions about occupational health and safety on participants' organizational trust.

Key Words: Occupational health and safety, occupational health and safety practices, organizational trust, accommodation businesses

1. GİRİŞ

Sağlık ve güvenlik bireyler için temel birer ihtiyaç olduğu kadar, aynı zamanda temel birer insan hakkıdır. Bireyler için son derece önemli olan sağlık ve güvenlik, çeşitli faktörler tarafından sürekli olarak tehdit altında bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de çalışma ortamı veya çalışma hayatıdır. Çalışmak, hayatın devamı için gerekli olan bir eylem olduğu için (Jahoda, 1982: 8-9) ilk insanla birlikte çalışmanın var olduğu söylenebilir. İnsanların çalışmasıyla birlikte, kişinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden tehlikeler de tarihin her aşamasında var olmuştur.

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

20. yüzyılın ortalarına kadar, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Ancak günümüzde bu uygulamaların yerine getirilmesi, işletmeler için önemli bir görev ya da sorumluluk haline gelmiştir (Kang, 2009: 47). İşletmelerin en önemli kaynağı olan insan faktörünün maruz kaldığı iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği üzerine çeşitli uygulamaların ve stratejilerin geliştirilmesine neden olmuştur. Fakat günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok gelişme olmasına rağmen, iş kazası istatistikleri halen yüksektir. Bu nedenle tüm dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine daha çok eğilmesi ve yeni stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Alli, 2008:3).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, insana verilen değer bir ürün olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunarak, onların iş tatminlerine ve verimlilikle-

rine olumlu yönde katkı sağlamayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin bir belirleyicisi haline gelmiştir. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasıyla birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı ekonomik maliyetleri en aza indirmek mümkün olabilmektedir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının toplum nezdinde meydana getirdiği manevi kayıplar, iş sağlığı ve güvenliğinin sadece ekonomik değil aynı zamanda etik bir anlayış olduğunu göstermektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 184). 2014 yılı içerisinde ülkemizde yaşanan bazı üzücü olaylardan sonra kamuoyunun göstermiş olduğu tepkiler, iş sağlığı ve güvenliğinin toplum nezdindeki önemini ortaya koymuştur. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği çalışanlara olduğu kadar topluma karşı da bir sosyal sorumluluk olarak değerlendirilmelidir.

İşletmelerin en önemli ve en değerli kaynağını oluşturan işgörenlerin, sağlıklı ve güvenli bir ortamda oldukça önemlidir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, insan kaynakları yönetiminin çalışanları koruma işlevi olarak da kabul edilebilir. Çalışanların daha verimli olabilmeleri için, fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmaları ayrıca kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir (Sadullah vd., 2013: 57).

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik işletmelerin sahip oldukları sorumluluklar, pek çok ülkede yasal mevzuatlar çerçevesinde teminat altına alınmaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği normlarına uyum sürecinde, 2003 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yasal düzenlemeler söz konusu olmuştur. Özellikle 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu, bir önceki 1475 sayılı kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha kapsamlı düzenlemelere yer vermiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu, sadece 50 ve üzeri personel çalıştıran işletmelere bir takım yükümlülükler getirmiştir. Aslında 50'den daha az personel çalıştıran işletmeler de sağlık ve güvenlik yönünden pek çok risk faktörü ile karşı karşıya kalabilmektedir. Ayrıca 4857 sayılı kanunun kapsamı, işveren ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle sınırlı kalmaktadır. Dolayısı ile 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaları, kanunun dışında kalan kamu kuruluşlarını kapsamı dışında tutmaktaydı. Ayrıca 4857 sayılı kanununda açıklanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yaptırımlardan oluşan kuralcı bir anlayışa sahiptir.

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

Araştırmada, konaklama işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları olarak 6331 sayılı kanunda ve kanun ile ilgili yönetmeliklerde açıklanan genel yükümlülükler esas alınmıştır. Bu bağlamda yasal mevzuat ekseninde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yerine getiren işletmelerde, örgütsel güvenin nasıl etkilendiğini ortaya koymak hedeflenmiştir. Araştırmada öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramına genel bir bakış açısı getirmek amacıyla çeşitli açıklamalara ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının dünya geneli ile Türkiye'ye ait sonuçlarına yer verilmiştir. Sonrasında ise örgütsel güven kavramına ve örgütsel güvenle ilgili yapılan yerli ve yabancı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel

güven üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan analizler ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Çalışmanın konusu olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kavramlardan biri sağlıktır. Sağlık kavramı tıbbi yönden, herhangi bir hastalığın ya da bozukluğun yokluğu anlamına gelmektedir (Barnett-Schuster, 2008: 2). Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tanımına göre sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tamamen iyi olma halini ifade etmektedir (Larson, 1996: 181). Sağlık kavramını sadece patolojik bulguların yokluğu olarak ifade etmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. WHO'nun tanımında görüldüğü gibi insanın psikolojik ve sosyal yönü de sağlık kavramı içerisinde değerlendirilmektedir. Sağlık, yaşamın devamı için gerekli olan en önemli unsurdur ve hukuk sistemi içerisinde korunması gereken temel haklardan biridir (Susser, 1993: 419).

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

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

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

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

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

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

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bazı gerekçeleri bulunmaktadır. Bu gerekçeler, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. Bu gerekçeler; sosyal, ekonomik ve yasal olmak üzere üç başlık altında incelenmekte olup aşağıda kısaca bunlara değinilmiştir (Hughes ve Ferrett, 2012: 8-9; Barnett-Schuster, 2008: 3-4):

- **Sosyal Gerekçeler:** Dünya genelinde bütün işverenler, çalışanlarına ve topluma karşı sosyal sorumluluklara sahiptir. İşverenin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunması, toplum nezdinde önemli bir görev olarak algılanmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam ediyor olması ya da himayesinde çalışan kişilerin taşeron işçi olması, bu görevi başkalarına devrettiği anlamına gelmeyecektir. Ayrıca yaşanan kaza ya da facialar, toplum nezdinde büyük bir üzüntüyle karşılanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal gerekçelerinde işverenin olduğu kadar, çalışanlarında sorumluluk sahibi olduğu unutulmamalıdır.
- **Ekonomik Gerekçeler:** İş sağlığı ve güvenliği bağlamında gösterilen düşük performans, bazı olumsuz ekonomik sonuçları da beraberinde getirmektedir. Meydana gelen iş kazalarının işletmelere olan maliyetlerine, tazminat ödemeleri, para cezaları, yüksek personel devir hızı, müşteri ve imaj kaybı gibi örnekler verilebilir. İş kazalarının maliyetleri bir ülkeyi ya da ülkenin bulunduğu bölgeyi de dolaylı yünden etkilemektedir. Avrupa Birliği'nin 2000 yılında yayımladığı bir bildiriye göre birliğe üye olan ülkelerde meydana gelen iş kazalarının yıllık maliyeti 55 milyar Euro olarak tahmin edilmiştir.
- **Yasal Gerekçeler:** İş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar, pek çok ülkede yasalar tarafından zorunlu tutulmaktadır. Aksi yönde hareket eden işletmelere yasal takip süreci başlatılabilmekte, cezai yaptırımlar uygulanabilmektedir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin temeli, 1865 yılında yayımlanan Divaler Paşa Nizamnamesi ve ardından 1869'da yürürlüğe giren Maaddin Nizamnamesi'ne dayanmaktadır. İlgili düzenlemeler, kömür madencilğinde yaşanan sağlık ve güvenlik sorunlarına yönelik hazırlanmıştır. 1921 yılında ise Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde maden işçilerinin haklarına ilişkin kanun çıkarılmıştır. 1930 yılında kabul edilen "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu", en az elli işçinin bulunduğu işyerlerinde hekim bulundurma ve gerekli koşullarda tedavi sağlama yükümlülükleri getir-

miştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile devam etmiş ve 1974 yılında yapılan son değişikliklerle 2003 yılında kadar devam etmiştir. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gelişen teknolojik imkanların karşılığında yetersiz kalmıştır. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, gelişen imkanlara göre yetersiz kalan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına pek çok yenilik getirmiştir (<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157>).

4857 Sayılı Kanununun muhtelif maddeleri ile yürütülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, bu konuda müstakil bir kanuna ve bu kanuna dayalı uygulama esaslarına olan ihtiyaç doğrultusunda yerini 6331 sayılı kanuna bırakmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012:154). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiştir. İlgili kanunun 1. maddesine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. 6331 sayılı kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili pek çok yönetmelik de çıkarılmıştır. 2015 yılı Şubat ayı itibarıyla ilgili yönetmeliklerin sayısı 37'dir (<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3>).

Çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak, öncelikle yönetimin sorumluluğundadır. Yöneticilerin geliştirdiği stratejiler; üretim, pazarlama vb. konularla ilgili olduğu kadar, çalışanların güvenlik ve sağlıklarını da kapsamalıdır. Bir işletmede sağlık ve güvenlik üzerine inşa edilecek yönetim sistemi, kurumun iş kültürü ve iş süreçleri ile uyum halinde olmalıdır (Alli, 2008: 51). Günümüzün işletmelerinde iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmak ayrıca yasal mevzuata uyum sağlamak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (İSGYS) kullanılmaktadır. Bu sistemlerin temel amacı sağlık ve güvenlik ile ilgili tehlike kaynaklarının belirlenmesi, tehlikelerin risk düzeyinin ölçülmesi ve kontrol altına alınması, denetim ve kontrol mekanizmalarının yapılandırılması ve böylece olumlu bir performans elde edilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması yönünde işletmelere yardımcı olmaktır (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009: 31).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların nasıl icra edileceği ile ilgili bir model ya da rehber olarak da kabul edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin önemli bir bileşeni de performans ölçümüdür. İş sağlığı ve güvenliği performansının değerlendirilmesi, örgütün bu konudaki amaç ve hedeflerine ne ölçüde ulaştığı yönünde veri elde etmesini sağlar. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği performansının değerlendirilmesiyle, örgütün hangi birimlerinin bu konuda olumlu performans gösterdiği belirlenebilir ve mevcut sorun kaynakları bulunarak iyileştirme sağlanabilir (Lingard vd., 2011: 31).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen ILO-OSH 2001 standardı, İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin örneklerinden biridir. İlgili standarda göre bir işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği yönetimi toplamda altı adet bileşenden oluşmalıdır. Bunlar sırasıyla politika geliştirme, örgütlenme, planlama, uygulama, değerlendirme ve sürekli gelişimdir. Değerlendirme süreciyle işletmenin iş sağlığı ve güvenliği yönünde ortaya koyduğu performansın izlenmesi, ölçülmesi ve periyodik olarak gözden geçirilmesi sağlanmalıdır. Bu uygulamaların icra edilmesinde kimlerin yetkili ve sorumlu olduğu önceden belirlenmelidir. Ayrıca işletmenin büyüklüğüne, faaliyette bulunduğu alana ve iş güvenliği ile ilgili hedeflerine göre performans göstergeleri hazırlanmalıdır (ILO, 2009). Performans göstergeleri işletmenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hedeflerini gerçekleştirebilmesi için belirlenen, işletmeden işletmeye değişiklik gösteren ve başarılı bir performans değerlemesi yapabilmek için gerekli olan bileşenlerdir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının performansına yönelik ölçümlerin başarılı bir şekilde icra edilmesi de çalışanların sağlık ve güvenliklerinin güvence altında olmasına katkı sağlamaktadır (Redinger vd., 2002: 45).

Yurtdışında yapılan bazı çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının performansını ölçmeye yönelik çeşitli modeller geliştirilmiştir. Örneğin Redinger ve diğerleri (2002), işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini değerlendirebilmeleri ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının yardım alabilmesi için Evrensel Değerlendirme Ölçeğini (UAI) hazırlamışlardır. Ölçek toplamda dört adet boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine olan bağlılığı ve bu hususta yeterli kaynak ayırması ile ilgilidir. İkinci boyut yasal düzenlemelere uygun hareket etmeyi ve işletme içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini bu düzenlemelere göre yapılandırmayı kapsamaktadır. Üçüncü boyut, iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgüt üyelerinin yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi yönünde örgütün tutumunu irdelemektedir. Dördüncü boyut ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların katılımlarının sağlanması ile ilgilidir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçümüne yönelik bir başka çalışma Burke ve diğerleri (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar tarafından genel güvenlik performansı adında kapsamlı bir model ortaya konmuştur. İlgili modelde iş performansı, güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve güvenlik eğitimi ile ilgili toplamda 200 adet çalışmadan ayrıca bazı kuruluşların eğitim planlarından yola çıkılarak dört boyuttan oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Bu boyutlar kişisel koruyucu donanımların kullanımı, risk azaltıcı iş uygulamalarına katılım, sağlık ve güvenliğe yönelik bilgi iletişimi ve çalışanların hak ve sorumluluklarını yerine getirmesini kapsamaktadır (Burke vd., 2002: 432-434).

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMI

Günümüzün çağdaş yönetim anlayışında, yöneticiler ve astlar arasındaki hiyerarşik ilişkilerin çok basamaklı ve katı niteliğini kaybettiği görülmektedir. Bu bağlamda örgüt yapıları, hiyerarşik ilişkilerde basamakların daha az olduğu, katılımcılığın önem kazandığı ve ilişkilerin yatay ekseninde şekillendiği bir biçimde yeniden yapılanmaktadır. Bunun sonucu olarak da örgüt içerisindeki ilişkiler farklı bir boyut kazanmaktadır. Farklı kişisel özellikleri ve yetenekleri barındıran bireylerin ortak amaçlar etrafında bir araya gelebilmelerinde katılımcılığın ve güven olgusunun önemi büyüktür. Artık günümüzün yönetim ilişkilerinde karşılıklı güvenin var olması zorunluluk haline gelmiştir (Asunakutlu, 2002: 5). Diğer bir ifadeyle örgütlerin en önemli sermayesini oluşturan insan kaynaklarının başarılı bir biçimde yönetilmesi, çalışanların güven duyguları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda kurum içi denetim, ödüllendirme ve performans değerlendirme gibi uygulamaların adil bir şekilde ortaya konması, örgüt üyelerinin güvenini kazanmak açısından önemlidir (Creed ve Miles, 1996: 19-31).

Güven duygusu hem bireysel hem de örgütsel düzeyde oluşmaktadır ancak bireysel ve örgütsel açıdan güven, birbirlerinden farklı kavramlardır. Bireysel düzeyde güven, kişilerin sosyal ilişkilerinde karşılıklarına çıkan belirsizlikleri azaltmaya yönelik bir ihtiyaç olarak düşünülebilir. Bir başka deyişle bireyler, güvendikleri kişilerle alış veriş yapar ve onlarla çalışma ilişkileri kurarlar. Örgütsel düzeyde güven ise çalışanların güven duygularını tüm örgüte ve örgüt üyelerine genellemeleri sonucunda ortaya çıkar (Lewicki ve Bunker, 1995: 137). Zaheer ve diğerlerine (1998) göre örgütsel güven, çalışanların örgütlerine yönelik güven eğilimleri olarak tanımlanabilir. Araştırmacılara göre örgütün ve örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışların güvenilir ve adaletli olması, örgüte olan güven eğiliminin temelini oluşturmaktadır (Zaheer vd., 1998: 143).

McEvily ve diğerleri (2003: 92) göre örgütsel güveni, örgüt içerisindeki her türlü işlem ve süreci etkileyen "düzenleyici bir ilke" olarak ifade etmişlerdir. Bu tanımda "düzenleyici ilke" olarak ifade

edilen kavram, ilişki halindeki tarafların hangi davranışlara yönleneceğini belirleyen soyut bir faktör olarak tanımlanmaktadır.

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

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

McCauley ve Kuhnert (1992:271-273), çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar tarafından üst yönetime olan güveni etkileyen bazı örgütsel değişkenler ortaya konmuştur. Bunlar; kariyer olanakları, iş güvencesi ve adil bir şekilde icra edilen performans değerlendirme süreçleridir. Araştırmacılara göre özellikle iş güvencesi ve kariyer geliştirme olanakları, çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerinden yöneticilerine güven duymalarına kadar genişleyen bir süreci başlatabilir. Ayrıca çalışanlar, her türlü örgüt fonksiyonunun yöneticiler tarafından kontrol edildiğini kabul ederler. Bu bağlamda çalışanların örgütsel politika ve süreçlere yönelik algılarının olumlu yönde olması, üst yönetime güven duymalarının bir nedeni olacaktır.

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

Whitener ve diğerlerine (1998) göre yönetime ya da yöneticilere olan güvenin sağlandığı örgütler, bu konuda güven ortamını sağlayamayanlara göre pazarda rekabet avantajı elde edeceklerdir. Güvenin önemini önceden fark eden ve yöneticilerini güven ilişkisi sağlama konusunda teşvik eden örgütler, gelecekte iyi bir pozisyonda yer alacaklardır. Çünkü örgütsel güvenin sağlandığı örgütlerde, iş memnuniyeti, bağlılık, özveri ve katılımcılık gibi unsurlar yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Güven konusunda bazen yöneticiler yeterli ölçüde özen göstermeyip, güven ortamını sağlamanın zor olduğu-

nu düşünmektedirler. Ancak güvenin rekabet avantajı elde edebilmek için gerekli bir faktör olduğu, yöneticiler tarafından dikkate alınması gereken bir konudur (Whitener vd., 1998: 527).

Örgütsel güvenin bir diğer yönü çalışma arkadaşlarına olan güvendir. Çalışma arkadaşlarına güven; onların adil, dürüst ve ahlaki değerlere uygun olarak davrandıklarına yönelik inançtır. Çalışma arkadaşlarına güven duyan bir kişi, onların kendisini destekleyeceğine ve bir takım ekonomik çıkarlar uğruna hiçbir bilgiyi ondan saklamayacağına inanır. Çalışma arkadaşları arasındaki güven olgusu, onları söylemlerinde ve eylemlerinde adil davranmaya yönlendirir (Ferres vd., 2004: 610).

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

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

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

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

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

Tan ve Tan (2000) yöneticiye ve örgüte olan güven kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğunu ancak farklı neden ve sonuçlara yol açtığını belirtmişlerdir. Araştırmacılara göre örgüte olan güven, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütü bütün olarak etkileyen değişkenlerle ilişki

halindedir. Yöneticiye olan güven ise; kabiliyet, saygınlık ve yardımseverlik gibi kişisel değişkenlerle ilişkilidir. Bu bağlamda örgüte olan güven ile yöneticiye olan güvenin örgütsel sonuçları birbirlerinden farklıdır. Örgüte olan güven örgütsel bağlılığı arttırıp, işgücü devir hızını düşürürken; yöneticiye olan güven iş tatmini ve yenilikçi davranış sergileme eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Afşar, 2013: 77).

2.1. Örgütsel Güven Üzerine Yapılan Bazı Araştırmalar

Çalışmanın bu başlığında, yurt içinde ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalardan yola çıkılarak örgütsel güveni etkileyen bazı unsurlar ele alınmıştır. Örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulması, örgütün hem rekabet gücüne hem de gelecekte varlığını sürdürebilmesine katkı sağlayan en temel konulardan biridir (Asunakutlu, 2002: 11). Bu bağlamda örgütsel güveni etkileyen faktörleri doğru bir şekilde analiz etmek; işletmelerin gelişimi, rekabet gücü elde etmesi ve uzun bir süre boyunca varlık sürdürebilmesi için son derece önem arz etmektedir.

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

Mishra ve Morissey (1990) güven üzerine yaptıkları çalışmalarında çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven ilişkisinde dört adet unsurun önem arz ettiğini belirtmektedirler. Bunlar; iletişimde açıklık, karar alma sürecinde çalışanların katılımını sağlama, kritik bilgilerin karşılıklı paylaşımı ve duyguların doğru bir şekilde karşı tarafa yansıtılmasıdır. Bu bağlamda örgüt içerisindeki güven ortamının temelinde iletişim ve bilgi akışı yer almaktadır. İletişim ve bilgi akışının doğru bir şekilde işlemediği örgütlerde, çalışanların yöneticilerine ve diğerlerine güven duymaları mümkün olamayacağı belirtilmektedir.

Halis ve diğerlerinin (2007) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu bir araştırmada, “kararlara katılım ve olumlu geribildirim” ile “yetkilendirme” unsurlarının örgütsel güveni etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda çalışanların karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanması, kendi alanlarında yetkilendirilmesi ve ortaya koydukları iş performansını ile ilgili geri bildirim almalarının sağlanması durumunda, örgütlerine olan güven düzeyleri de artış göstermektedir.

Ülkemizde yapılan bir başka çalışmada, takım çalışması ve örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Takım çalışmasının birer alt boyutu olarak; “iletişim”, “yeniliğe açıklık” ve “katılım ve güven” kavramları ele alınmıştır. Çağrı merkezi çalışanlarının örneklem olarak yer aldığı araştırma sonuçlarına göre, takım çalışmasının tüm alt boyutlarının yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte olan güven ile olumlu yönde bir ilişki halinde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda takım çalışmasının örgütsel güveni etkileyen bir değişken olduğu ve takım çalışmasına ilişkin boyutlara yönelik alguların olumlu yönde artmasına paralel olarak hem örgütsel güven düzeylerinin hem de örgütsel güvenin birer alt boyutu olarak yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte olan güven düzeylerinin artış gös-

terdiği belirlenmiştir (Işık, 2014, s. 75-105). Gilbert ve Tang (1998) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışma takımı bağlılığının örgütsel güveni etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tan ve Lim (2009) örgütsel güveni, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven olmak üzere iki boyut etrafında ele almışlardır. Araştırmacılar bu iki boyut arasındaki ilişkiyi ve çalışma arkadaşlarına güven duymaya neden olan faktörleri de incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre çalışma arkadaşlarının yardımsever ve dürüst olduklarına yönelik algı düzeyi ile onlara duyulan güven düzeyi arasında; ayrıca çalışma arkadaşlarına olan güven ile örgüte olan güven arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Aynı çalışmada çalışma arkadaşlarına olan güven ile bazı örgütsel sonuçlar (duygusal bağlılık ve iş performansı) arasındaki ilişkide, örgüte olan güvenin aracılık rolü oynadığı saptanmıştır.

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

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

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

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

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

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

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı Ve Kapsamı

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

Bu araştırmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güvene olan etkilerinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'nin yasal mevzuatı ekseninde şekillenen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin bir şekilde icra edilmenin ya da edilmemesinin, çalışanların örgütsel güven düzeyleri üzerinde nasıl bir etki oluşturulduğunun saptanması araştırılmak istenmiştir.

Araştırmanın evrenini Alanya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı yükümlülüklerin elli (50) ve üzeri personel istihdam eden işletmeleri kapsamı nedeniyle dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri araştırma kapsamında yer almaktadır. Alanya'da dört ve beş yıldızlı (Turizm Bakanlığı İşletme Belgesi) konaklama işletmelerinin sayıları incelendiğinde; 88 tane dört yıldızlı konaklama işletmesi, 50 tane de beş yıldızlı konaklama işletmesi olduğu belirlenmiştir (ALTSO, 2013). Bu çerçevede 9 tane dört ve 14 tane beş yıldızlı otel işletmesinde çalışanlarla kolayda örneklem alma yöntemi ile görüşülmüştür. Toplamda konaklama işletmeleri çalışanlarından 1726 anket formu elde edilmiş olup 122 tanesi eksik ve hatalı

doldurulduğu içinde değerlendirilmeye alınmamıştır. Çalışma 2015 yılı Mart–Nisan-Mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özelliklerini içeren kategorik sorulardan meydana gelmektedir. Anket forumunun ikinci bölümünde, çalışanların işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili düşüncelerini elde etmek üzere geliştirilen önermeler yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önermeler hazırlanırken 20.06.2012 tarihinde kabul edilen ve 11.09.2014 tarihinde son şeklini alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunla ilgili olan bazı yönetmelikler esas alınmıştır. İlgili yönetmelikler; 15.05.2013 tarihinde yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 18.06.2013 tarihinde yürürlüğe giren İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 02.07.2013 tarihinde yürürlüğe giren Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik ve 11.09.2013 tarihinde yürürlüğe giren Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'dir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önermeler hazırlanırken, kanun ve yönetmeliklerde ifade edilen işverenin ve çalışanların genel yükümlülükleri esas alınmıştır. İşverenin genel yükümlülükleri, işveren vekili olarak yöneticileri de kapsadığı için yönetimin yükümlülükleri şeklinde dikkate alınmış ve önermeler bu doğrultuda oluşturulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde yer alan önermeler için 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde örgütsel güven ile ilgili önermeler yer almaktadır. Örgütsel güven ile ilgili önermeler hazırlanırken, Lewicka ve Krot (2013) ile Tokgöz ve Seymen'in (2013) çalışmalarından yararlanılmıştır. Araştırmacılar örgütsel güveni yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyut etrafında incelemiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan önermeler için yine 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Öncelikli olarak araştırma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde analiziyle ortaya konmuştur. Sonrasında ise araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde, ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Daha sonra ise veriler araştırmanın amacı doğrultusunda, faktör analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizi, kümeleme ve Chaid analizleri yardımıyla analiz edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Tablo 7'de katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bilgiler frekans ve yüzde analizinden yararlanılarak verilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların büyük çoğunluğunu %70,1'lik (1097 kişi) oranla erkek katılımcılar oluştururken % 28,1'ni ise (439 kişi) kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Eğitim durumlarına göre katılımcıların %76,8'i (1201 kişi) ilköğretim ve lise düzeyinde, %21,1'i (330 kişi) ise üniversite düzeyinde yer almaktadır. Katılımcılar yaş gruplarına göre incelendiği ise genel olarak genç bir katılımcı profilinin olduğu görülmektedir. Elli ve üzeri yaş gru-

bunu oluşturan katılımcıların oranı % 3,1 (48 kişi) düzeyinde kalmaktadır. Katılımcıların yaş gruplarından dikkat çeken bir bulgu ise %12'nin (188 kişi) yaşlarını belirtmekten kaçınmaları olmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	%	Eğitim	n	%
Kadın	439	28,1	İlköğretim	574	36,7
Erkek	1097	70,1	Lise	627	40,1
Belirtmeyenler	28	1,8	Önlisans	144	9,2
Departman	n	%	Lisans	166	10,6
Yiyecek-İçecek	416	26,6	Yüksek Lisans	20	1,3
Mutfak	297	19	Belirtmeyenler	33	2,1
Kat Hizmetleri	255	16,3	Yaş	n	%
Ön Büro	162	10,4	18-25 Yaş	430	27,5
Yönetim Kademesi	118	7,5	26-33 Yaş	415	26,5
Belirtmeyenler	114	7,3	34-41 Yaş	313	20,0
Muhasebe	77	4,9	42-49 Yaş	170	10,9
Teknik Servis	35	2,2	50 ve üzeri yaş	48	3,1
İnsan Kaynakları	31	2	Yaş Belirtmeyenler	188	12,0
Diğer	59	3,8			
İşletmedeki Çalışma Süresi	n	%	Sektördeki Çalışma Süresi	n	%
1 yıldan az	439	28,1	1 yıldan az	104	6,6
1-3 yıl arası	525	33,6	1-3 yıl arası	246	15,7
4-6 yıl arası	277	17,7	4-6 yıl arası	303	19,4
7-9 yıl arası	175	11,2	7-9 yıl arası	216	13,8
10-12 yıl arası	67	4,3	10-12 yıl arası	237	15,2
13 yıl ve üzeri	62	4,0	13 yıl ve üzeri	418	26,7
Çalışma Süresi belirtmeyenler	19	1,2	Çalışma Süresi belirtmeyenler	40	2,6

Katılımcılar çalıştıkları departmanlara göre incelendiklerinde ise genel olarak tüm departmanlardan katılım sağlanmış olmasına rağmen ağırlıklı olarak katılımcıların yiyecek içecek (%26,6), mutfak (%19), kat hizmetleri (16,3), önbüro (10,7) departmanları ile çeşitli yönetim kademelerinden (%7,5) olduğu görülmektedir. Yaş grubunda olduğu gibi katılımcıların önemli bir kısmı (%7,3; 114 kişi) çalıştıkları departmanı belirtmekten kaçınmışlardır. Katılımcıların işletmedeki ve sektördeki çalışma süreleri incelendiğinde önemli bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Genel olarak katılımcıların işletmedeki çalışma süresi 3,6 yıl iken sektördeki çalışma süresi 9,1 yıldır. Tablo 7'de yer alan sonuçlara göre de katılımcıların %61,7'si 1-3 yıl arası buldukları kurumda çalışırken, %22,3'ü 1-3 arası sektörde çalışmaktadır. Buldukları kurumda 10 yıl ve üzeri çalışanların sayısı ise %8,3 iken, sektörde 10 yıl ve üzeri çalışanların sayısı %41,9'dur. Elde edilen bu sonuçlar kurumlardaki personel devir oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Faktör 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler				
Otelimizin çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.	,751			
Otelimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.	,719			
Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.	,696	13,30	%45,87	,873
Otelimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.	,668			
Otelimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.	,622			
Otelimizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.	,622			
Otelimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur.	,526			
Otelimizin olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	,419			
Faktör 2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması				
		Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	,735			
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez.	,728			
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.	,721	1,70	% 5,86	,861
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	,720			
Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	,688			
Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.	,649			
Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal otel yönetimine haber verir.	,444			
Faktör 3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri				
		Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	,773			
Çalışma arkadaşlarım, otelimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	,757			
Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	,644	1,43	%4,35	,815
Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.	,561			
Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	,552			
Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	,548			
Faktör 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları				
		Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	,781			
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.	,719			
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	,654	1,24	%4,26	,876
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	,588			
Otelimize yeni bir araç veya ekipman alınır, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	,567			
Faktör 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim				
		Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Otelimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.	,835			
Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, otel çalışanları ile paylaşılır	,787	1,00	%3,48	,804
Otelimizin çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.	,547			
Otel yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	,477			
Kaiser-Meyer-Olkin				,962
Bartlett's Test of Sphericity			28956,336; df 406; Sig. 000	
Toplam Varyansı Açıklama Oranı				% 64,00
Cronbach's Alpha				,948

Araştırmada kullanılan İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgütsel Güven ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 8'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Faktör analizi sonunu elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri (0,962) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler veya değişkenler çıkarılabileceğini gösteren Bartlett's Test of Sphericity değerinin ($\chi^2=28956,336$; $df=406$; $Sig.=000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular verilerin faktör analizine tabi tutulabileceğini göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) hesaplanmıştır. Ölçeğinin hem genel güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha $\alpha=0,948$) hem de her alt boyutun güvenilirlik katsayılarının 0,80 üzeri değerinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen güvenilirlik katsayısına göre ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin 30 madde ile varimax döndürme yöntemine göre gerçekleştirilen temel bileşenler faktör analizinde, faktör sayısı konusunda herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiş ve ölçeğin beş faktörde toplandığı gözlenmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin sayısının tespit edilmesinde öz değeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ölçeğin faktör yük değeri, açıkladığı varyans oranı ve özdeğerlerine ilişkin bilgiler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, öz değeri 1'in üzerinde olan 5 faktör görülmektedir. Faktör analizi sonucu elde edilen beş faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 64,00 düzeyinde gerçekleşmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri 13,10 ve varyansı açıklama oranı % 45,87 olarak hesaplanmıştır. Sekiz önermeden oluşan birinci faktör, "*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik Önlem ve Tedbirler*" olarak adlandırılmıştır. İkinci faktörünün öz değeri 1,70 ve varyansı açıklama oranı % 5,86 düzeyinde hesaplanmıştır. Yedi önermeden oluşan ikinci faktör "*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*" olarak isimlendirilmiştir. Altı önermeden oluşan üçüncü faktörünün öz değeri 1,43 ve varyansı açıklama oranı % 4,35 olarak hesaplanmış ve "*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*" şeklinde adlandırılmıştır. Beş önermeden oluşan dördüncü faktörün öz değeri 1,24 ve varyansı açıklama oranı % 4,26 düzeyinde hesaplanarak, "*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*" şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğin son faktörünü oluşturan beşinci faktör dört önermeden oluşmaktadır. Öz değeri 1,00 ve varyansı açıklama oranı % 3,48 olarak hesaplanan beşinci faktör "*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 9'da örgütsel güven ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Örgütsel Güven ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda öz değeri 1'in üzerinde olan üç faktör belirlenmiştir. Ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri (0,946) verilerin faktör analizi için uygun olduğu göstermektedir. Bartlett's Test of Sphericity değerinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=17708,619$; $df=153$; $Sig.=000$). Çalışmada hem tüm ölçeğe hem de elde edilen faktörlere güvenilirlik analizi uygulanmış ve her faktör için genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha) bulunmuştur.

Tablo 9: Örgütsel Güven Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

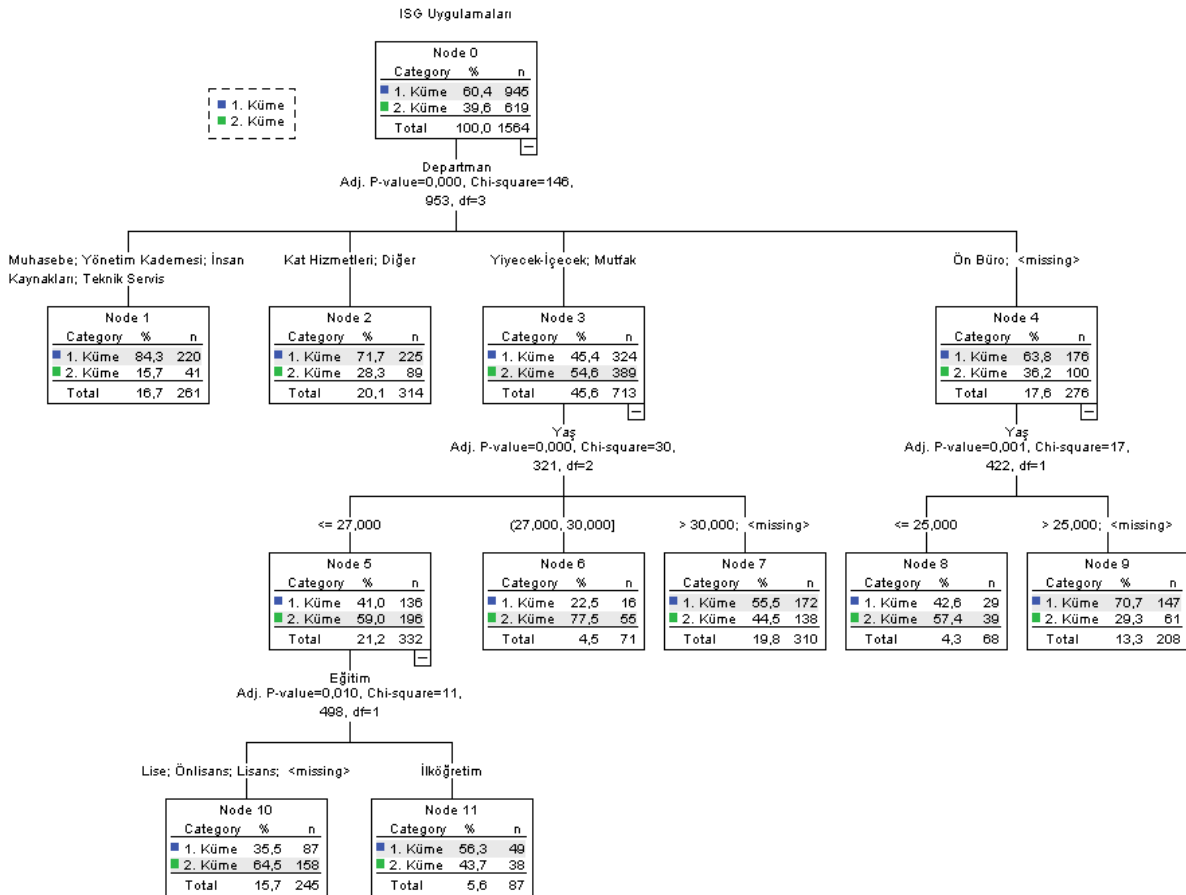
Faktör 1: Çalışılan Kuruma Güven	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Otelimiz, çalışanların sorunlarına karşı duyarlıdır.	,754			
Otelimiz her zaman çalışanlarının yanındadır.	,724			
Otelimizde alınan kararlar, çalışanlar ile şeffaf bir şekilde paylaşılır.	,715	8,74	48,57	,884
Otelimiz çalışanların istekleri ile yakından ilgilenir.	,693			
Otelimizde personel alımları, objektif bir şekilde yapılır.	,667			
Otelimizde çalışanlara hak ettikleri ücret verilmektedir.	,641			
Otelimizde hiçbir çalışan, sebepsiz yere işinden atılmaz.	,636			
Maaşlarımız tam zamanında ödenir.	,523			
Faktör 2: Yöneticiye Güven	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Departman yöneticimiz her zaman çalışanların yanındadır	,809			
Departman yöneticimiz bütün çalışanlara adil davranır.	,790	1,40	7,77	,820
Departman yöneticimiz çalışanların her konudaki görüş ve eleştirilerine açıktır.	,777			
Departman yöneticimiz her zaman doğru kararlar alır.	,772			
Departman yöneticimiz verdiği sözü tutar.	,733			
Departman yöneticimiz çalışanların sorunlarına karşı her zaman duyarlıdır	,483			
Faktör 3: Çalışma Arkadaşlarına Güven	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyansı Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha
Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açık sözlüdür.	,801			
Çalışma arkadaşlarım yardımseverdir.	,796	1,25	6,95	,811
Çalışma arkadaşlarım, her konuda diğer çalışanlarla işbirliği halindedir.	,681			
Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.	,675			
Kaiser-Meyer-Olkin				,946
Bartlett's Test of Sphericity	17708,619			; df 153; Sig. 000
Toplam Varyansı Açıklama Oranı				% 63,30
Cronbach's Alpha				,918

Tablo 9'da yer alan güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğu göstermektedir. Faktör analizi sonucu elde edilen üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 63,30 düzeyinde gerçekleşmiştir. Sekiz önermeden oluşan birinci faktör, "Çalışılan Kuruma Güven" olarak adlandırılmıştır. Altı önermeden oluşan ikinci faktör "Yöneticiye Güven" olarak isimlendirilmiştir. "Çalışma Arkadaşlarına Güven" olarak adlandırılan üçüncü faktör ise dört önermeden oluşmaktadır.

Tablo10: İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Kümeleme Analizi

	Faktörler						
	n	%	İSG1	İSG2	İSG3	İSG4	İSG5
			\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
1. Küme	945	60,4	4,58	4,48	4,30	4,73	4,53
2. Küme	619	39,6	3,31	3,10	2,94	3,48	3,38
İSG1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler							
İSG2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması							
İSG3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri							
İSG4: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları							
İSG5: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim							

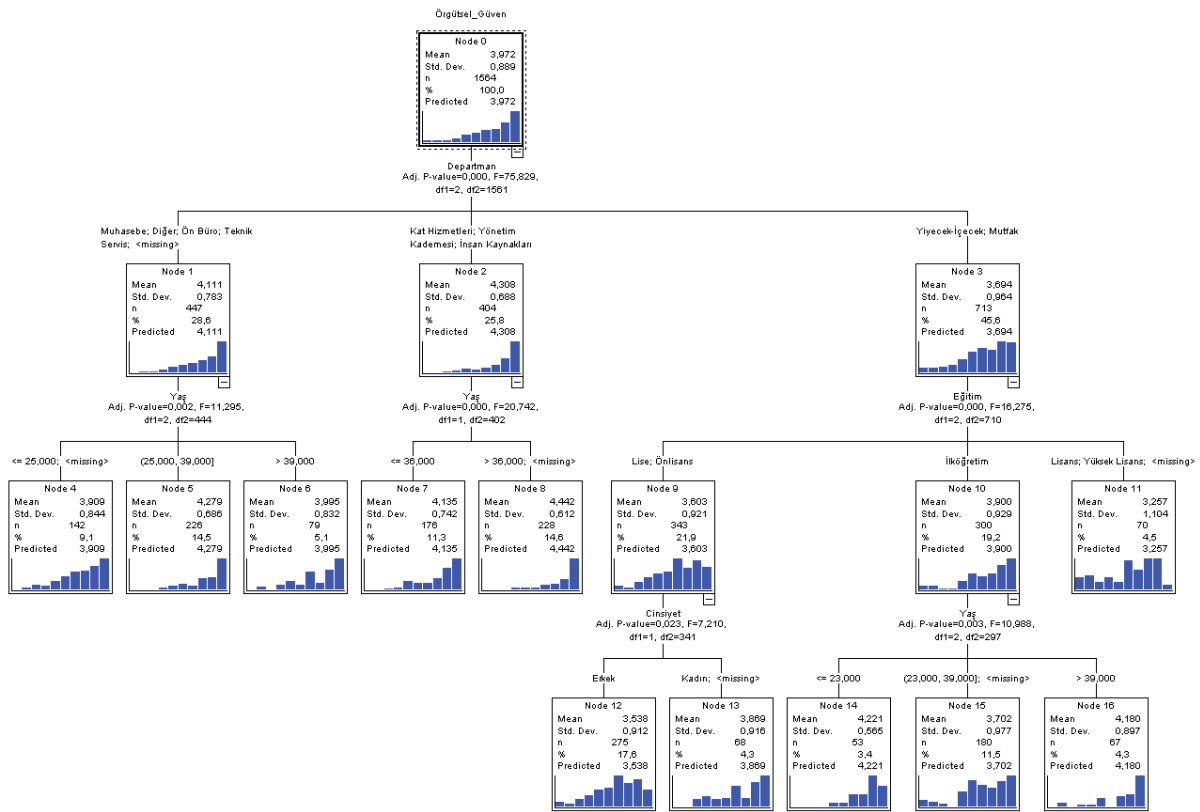
Çalışanların demografik özelliklerine göre, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığının daha net ve kolay anlaşılması için verilere kümeleme analizi ile Chaid analizleri uygulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan faktörlere uygulanan kümeleme analizi sonrasında iki farklı küme elde edilmiştir. Birinci küme katılımcıların %60,4 (945 kişi) oluştururken, ikinci küme ise %39,6'sını (619 kişi) oluşturmaktadır. Birinci küme altında yer alan katılımcıların genel özelliği, çalıştıkları kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlerin alındığını, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalıştıklarını ve bu konuda bilinçli olduklarını, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini aldıklarını ve yönetim ve çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği konularında işbirliği olduğunu belirtmişlerdir. İkinci küme altında yer alan katılımcıların ise genel özelliği çalıştıkları kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda kısmen de olsa yetersizliklerin olduğunu belirtmeleridir. Özellikle ikinci kümede toplanan çalışanlar, çalıştıkları kurumda çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması ile çalışanların bu konuda bilinç ve farkındalık düzeylerinin diğer iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına göre daha yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.



Şekil 1: İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Chaid Analizi Sonuçları

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların demografik değişkenlerine göre nasıl bir farklılık oluşturduğunu belirlemek için chaid analizi uygulanmıştır. Chaid analizi sonucu iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının üç farklı değişken altında istatistiksel anlamda farklılaştığı belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının farklılaşmasında etkili olan değişkenler arasında ilk sırada ça-

lışılan departman yer almaktadır. Şekil 1'de yer alan chaid analizi sonuçlarına göre muhasebe, yönetim kademesi, insan kaynakları ve teknik servis departmanı çalışanlarının %84,3'ü kat hizmetleri departmanı çalışanlarının %71,7'si, önbüro departmanı çalışanlarının ise %63,8'i iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine tam uygun şekilde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yiyecek içecek ile mutfak departmanı çalışanlarının yarısından fazlasını oluşturan %54,6'sı çalıştıkları kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda kısmen de olsa yetersizlikler olduğunu belirtmişlerdir. Yiyecek&içecek ve mutfak departmanında çalışanların çalıştıkları kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda yaş gruplarına göre istatistiksel anlamda farklılaştığını belirlenmiştir. Buna göre yiyecek&içecek ile mutfak departmanında 30 yaş ve altında çalışanların kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını 30 yaş üstü çalışanlara göre daha fazla yetersiz gördükleri anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni, yiyecek içecek ile mutfak departmanında 27 yaş ve altında çalışanların kurumlarındaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını istatistiksel anlamda farklılaştırdığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuca göre ilköğretim düzeyi üzerinde mezuniyet derecesine sahip olan yiyecek içecek ile mutfak departmanı 27 yaş ve altında çalışanların, kurumlarındaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ilköğretim düzeyi çalışanlarına göre daha yetersiz görmektedir.



Şekil 1: Örgütsel Güven Chaid Analizi

Demografik değişkenlerin örgütsel güven üzerinde nasıl bir farklılık oluşturduğunu belirlemek için chaid analizi uygulanmıştır. Örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak farklılık oluşturan demografik değişkenler arasında ilk sırada çalışılan departman yer almaktadır. Şekil 2'de yer alan chaid analizi sonuçlarına göre örgütsel güven düzeyleri oldukça yüksek olan çalışanların ($\bar{x}=4,30$) kat hizmetleri ve insan kaynakları departmanları ile yönetim kademelerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Bu departmanlarda çalışanların örgütsel güven düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel anlamda farklılaş-

maktadır. Kat hizmetleri ve insan kaynakları departmanları ile yönetim kademelerinde 36 yaş üstündeki çalışanların ($\bar{x}=4,42$) örgütsel güven ortalamalarının, 36 yaş ve altındaki çalışanlara ($\bar{x}=4,13$) göre istatistiksel anlamda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Önbüro, muhasebe ve teknik servis departmanı çalışanları toplam katılımcıların %28,6'sını oluşturmakta olup, örgütsel güven düzeylerinin ($\bar{x}=4,11$) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Chaid analizi sonucunda bu departmanlarda çalışanlarında örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel anlamda farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel güven düzeyleri genel olarak iyi ($\bar{x}=3,69$) fakat araştırma kapsamında yer alan departmanlar arasında düşük olan çalışanların yiyecek&içecek ile mutfak departmanlarında ağırlıklı olarak yoğunlaştığı belirlenmiştir. Bu departmanlarda çalışanların örgütsel güven düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Yiyecek&içecek ve mutfak departmanlarında çalışan ilköğretim mezunlarının örgütsel güven düzeyleri ortalaması $\bar{x}=3,90$, lise ve ön lisans mezunlarının ortalaması $\bar{x}=3,60$ ve lisans ve yüksek lisans mezunlarının ortalaması ise $\bar{x}=3,25$ olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre yiyecek&içecek ve mutfak departmanlarında çalışanlarının eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel güven düzeyleri manidar bir şekilde düşüş gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde yiyecek&içecek ve mutfak departmanlarında çalışanların örgütsel güven düzeylerinin kritik bir noktada yer aldığı ifade edilebilir. İlköğretim mezunun yiyecek&içecek ve mutfak departmanı çalışanların yaşlarına göre de örgütsel güven düzeyleri istatistiksel anlamda farklılaşmaktadır. Chaid analizi sonuçlarına göre, ilköğretim mezunu yiyecek&içecek ve mutfak departmanında 23 yaş ve altında çalışanların örgütsel güven düzeyleri yüksek bir düzeyde ($\bar{x}=4,22$) yer alırken, 23-39 yaş grubu çalışanlarında örgütsel güven düzeyi ($\bar{x}=3,70$) düşüş göstermekte ve 39 yaş üzeri çalışanlarında örgütsel güven düzeyi ($\bar{x}=4,18$) yeniden yükselmektedir. Lise ve önlisans mezunu yiyecek&içecek ve mutfak departmanında çalışanların örgütsel güven düzeylerinin cinsiyetlerinde göre de istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuca göre, lise ve önlisans mezunu yiyecek&içecek ve mutfak departmanında kadın çalışanların örgütsel güven düzeylerinin ($\bar{x}=3,86$), erkek çalışanlara göre ($\bar{x}=3,53$) istatistiksel anlamda daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10: Korelasyon Analizi Sonuçları

İSG1	1								
İSG2	,691**	1							
İSG3	,680**	,692**	1						
İSG4	,742**	,710**	,652**	1					
İSG5	,830**	,647**	,662**	,699**	1				
Kuruma Güven	,720**	,651**	,655**	,639**	,725**	1			
Yöneticiye Güven	,581**	,571**	,558**	,502**	,573**	,707**	1		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,548**	,584**	,524**	,492**	,504**	,618**	,648**	1	
Genel Örgütsel Güven	,699**	,684**	,657**	,617**	,681**	,877**	,899**	,859**	1

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

İSG1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler

İSG2: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması

İSG3: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri

İSG4: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları

İSG5: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim

Tablo 10'da korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tüm boyutları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak

anlamli ve güçlü ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Daha detaylı bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler arttıkkça, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması ($r=0,691$; $p=0,000<0,01$); çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ($r=0,680$; $p=0,000<0,01$); iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının yapılması ($r=0,742$; $p=0,000<0,01$) ve yönetim ve çalışanlar arasındaki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki işbirliği ve iletişimleri ($r=0,830$; $p=0,000<0,01$) pozitif yönlü artmaktadır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun bir şekilde çalıştıkkça, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerini ($r=0,692$; $p=0,000<0,01$); iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ($r=0,710$; $p=0,000<0,01$); yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişimleri ($r=0,647$; $p=0,000<0,01$) pozitif yönlü artırmaktadır. Benzer şekilde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerini arttıkkça, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ($r=0,652$; $p=0,000<0,01$) ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimleri ($r=0,662$; $p=0,000<0,01$) de olumlu yönde artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları düzenlendikçe yönetim ve çalışanlar arasındaki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki işbirliği ve iletişimleri ($r=0,699$; $p=0,000<0,01$) pozitif yönlü artmaktadır. Örgütsel güvenin üç alt boyutunun aritmetik ortalaması alınarak genel örgütsel güven düzeyi belirlenmiştir. Tablo 10'da yer alan korelasyon analizine göre örgütsel güvenin kendi boyutları arasında pozitif yönlü güçlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven arasında ise pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları gerçekleştirildikçe çalışanların çalıştıkkları kuruma, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve genel olarak örgütsel güven düzeyleri de artış göstermektedir.

İş Sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların örgütsel güven düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizlerinde bağımsız değişkenleri İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaların boyutları oluşturmaktadır.

Tablo 11: Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	p
,771	,599	,597	1,70	464,729	,000
Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		p
	β	Std. Hata	β	t	
Sabit Değer	,398	,079		5,047	,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetsel Önlem ve Tedbirler	,229	,034	,216	6,654	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması	,299	,028	,276	10,659	,000
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	,180	,024	,188	7,603	,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları	-,003	,027	-,003	-,094	,925
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim	,191	,029	,200	6,669	,000
Bağımlı Değişken: Çalışılan Kuruma Güven					

Tablo 11’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının örgütsel güven düzeyi üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=464,729$; $p=0,000<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,597 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda çalışanların örgütsel güven düzeyi üzerindeki değişimin %59,7’i, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları değişkeni ile açıklanmaktadır. Daha kapsamlı bir ifadeyle çalışanların örgütsel güvenleri üzerindeki değişimin % 59,7’i; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasına, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerine, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişime yönelik düşünceleri açıklanmaktadır. Durbin-Watson katsayısının (1,700) 2’ye yakın olması, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 11’deki katsayı tablosu, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. Elde edilen bulgulara göre “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler*”, “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*”, “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” ve “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” boyutları örgütsel güven üzerinde istatistiksel anlamda bir etki oluşturduğu ($p<0,05$). “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*” boyutunun ise örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etki ($p>0,05$) oluşturmadığı belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler içerisindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre örgütsel güveni etkileyen en önemli değişkenlerin sırayla “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*” ($\beta=0,276$; $t=10,659$), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler*” ($\beta=0,216$; $t=6,654$), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*” ($\beta=0,200$; $t=6,669$) ve “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*” ($\beta=0,188$; $t=7,603$) olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Her geçen gün daha da önem kazanan ve ülkelerin kalkınma düzeylerinin bir belirleyicisi haline gelen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven üzerindeki etkisinin belirlenmesi, bu çalışmanın ana temasını oluşturmuştur. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak için yapılan sistemli çalışmalardır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 184). İş sağlığı ve güvenliği bilimi, insana verilen değerlerin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle sanayi devriminden sonra ortaya çıkan yeni üretim teknikleri, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerini daha belirgin hale getirmiştir. Sanayi devriminden günümüze kadar gelişen süreçte iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, artarak devam etmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ülkeler açısından da son derece önemli olan bir konudur. Örneğin dünyanın pek çok ülkesinden müşteri ağırlayan bir konaklama işletmesinde meydana gelebilecek bir facia, işletmeye verdiği zarardan çok daha büyük ölçüde ülkeye zarar verebilecektir. Bu bağlamda meydana gelen bir kaza ya da facianın işletmeye verdiği maddi ve manevi zararlar dışında, bu kaza sonucunda yabancı uyruklu kişilerin de zarar görmesi durumunda ilgili ülkenin uluslararası camiada nasıl itibar kaybedeceğini ve dış baskılar altında kalacağını tahmin etmek zor değildir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işletmelerin yapacağı maddi ve manevi yatırımlar, aynı zamanda ilgili ülkenin gelişmişliğine ve küresel yöndeki itibarına önemli birer katkı sağlayacaktır. 6331 sayılı kanunla ülkemizde başlayan süreç, işletmeler için pek çok yükümlülük getirmiştir ancak bu yükümlülükler sadece yasal yaptırımlar olarak değil, topluma ve ülkeye karşı sosyal sorumluluklar olarak da düşünülmelidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sadece yasal yükümlülükler çerçevesinde değerlendiren işletmeler, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik koşullarını sağlayabilmek açısından başarısız olacaklardır.

Bu çalışmanın ana amacını, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven üzerindeki etkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırma Alanya bölgesinde faaliyet göstermekte olan konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi sonrasında öncelikli olarak genel bir profil oluşturmak amacıyla katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri incelenmiştir. Buna göre genel olarak konaklama işletmelerinin tüm departmanlardan katılım sağlanmış olmasına rağmen ağırlıklı olarak yiyecek içecek, mutfak, kat hizmetleri, önbüro departmanları ile çeşitli yönetim kademelerinden katılım sağlanmıştır. Araştırmada katılımcıların çalıştıkları işletmedeki ve sektördeki çalışma süreleri arasındaki farklılığın fazla olması araştırmada öne çıkan bulgulardan bir

tanesidir. Genel olarak katılımcıların işletmedeki çalışma süresi 3,6 yıl iken sektördeki çalışma süresi 9,1 yıl olması konaklama işletmelerindeki personel devir oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin beş faktörde toplandığı belirlenmiştir. Belirlenen bu faktörler "*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*" "*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*" "*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*" "*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*" ve "*İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*" olarak adlandırılmıştır. Aynı şekilde örgütsel güven ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda da üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörler "Kuruma Güven", "Yöneticiye Güven" ve "Çalışma Arkadaşlarına Güven" şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen bu üç faktörün aritmetik ortalaması alınarak da Genel Örgütsel Güven düzeyi belirlenmiştir.

Çalışanların demografik özelliklerine göre, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığının daha net ve kolay anlaşılması için verilere kümeleme analizi ile Chaid analizleri uygulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan faktörlere uygulanan kümeleme analizi sonrasında iki farklı küme elde edilmiştir. Katılımcıların %60,4 (945 kişi) oluşturan birinci küme, kurumların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun bir şekilde çalıştıklarını göstermektedir. Katılımcıların %39,6'sını (619 kişi) oluşturan ikinci küme ise, kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda kısmen de olsa yetersizliklerin olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar araştırma kapsamında yer alan işletmelerin azımsanmayacak bir oranında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersizliklerin ve aksaklıkların yaşandığını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koyan bazı gerekçeler bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik gerekçeleri, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı maliyetler ile ilgilidir. Yasa ve yönetmeliklerde yer alan talimatlara aykırı hareket etme sonucunda ortaya çıkan cezai yaptırımlar ise iş sağlığı ve güvenliğinin yasal gerekçelerini yansıtmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik ve yasal gerekçeleri dışında, çok daha önemli olan sosyal gerekçeleri bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği her şeyden önce, işletmeler açısından sosyal bir sorumluluk olarak ele alınmalıdır. Çünkü işletmelerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmaları, toplum nezdinde önemli bir görev olarak algılanmaktadır. Toplum, yaşanan kaza ya da faciaları büyük bir üzüntüyle karşılamaktadır (Hughes ve Ferrett, 2012: 8-9; Barnett-Schuster, 2008: 3-4). 2014 yılında yaşanan bazı üzücü olaylardan sonra Türk kamuoyunun göstermiş olduğu tepkiler, iş sağlığı ve güvenliğinin toplumsal ya da sosyal açıdan ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda yaşanan bir iş kazası veya meslek hastalığından sonra ortaya çıkan ekonomik maliyetler ve cezai yaptırımlar, sosyo-psikolojik maliyetlere göre çok daha küçük bir paya sahiptirler. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarını ekonomik yönden değil, sosyal yönden bir bakış açısıyla değerlendirmek gereklidir.

Chaid analizi sonucu iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının farklılaşmasında etkili olan değişkenler arasında ilk sırada çalışılan departman yer almaktadır. Muhasebe, yönetim kademesi, insan kaynakları ve teknik servis departmanı çalışanlarının %84,3'ü kat hizmetleri departmanı çalışanlarının %71,7'si, önbüro departmanı çalışanlarının ise %63,8'i iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine tam uygun şekilde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yiyecek içecek ile mutfak departmanı çalışanlarının yarısından fazlasını oluşturan %54,6'sı çalıştıkları kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda kısmen de olsa yetersizlikler olduğunu belirtmişlerdir. Yiyecek&içecek ile mutfak departmanında 30 yaş

ve atında çalışanların kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını 30 yaş üstü çalışanlara göre daha fazla yetersiz gördükleri saptanmıştır. Aynı zamanda yiyecek içecek ile mutfak departmanında 27 yaş ve altında çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını daha çok yetersiz gördükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuç çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların bilgi düzeylerinin arttığı ve bu konularda farkındalık kazandıklarını göstermektedir.

Az Tehlikeli Risk grubuna giren konaklama işletmelerinde özellikle mutfak departmanındaki tehlike riski diğer departmanlara göre daha yüksektir. Haliyle bu departmanda uyulması gerek kural ve uygulamalar diğer departmanlara göre farklılaşmaktadır. Konunun önemini ortaya daha net koyabilmek için 2008 - 2013 yılına ait iş kazası istatistikleri konaklama sektörü kapsamında incelenmiştir. 2008 yılından önceki istatistik yıllıklarında, faaliyet alanları ile ilgili herhangi bir ayırım yapılmadığı için yer verilememiştir. Toplam altı yıllık süreç içerisinde en yüksek kaza oranı 2013 yılına aittir. 2013 yılında Türkiye’de meydana gelen toplam iş kazası 191.389 iken o yıl konaklama işletmelerinde meydana gelen kaza sayısı ise 4.183 (% 2,19) olarak ifade edilmiştir. Bir başka deyişle 2013 yılında iş kazasına maruz kalanların % 2,19’u konaklama sektöründe çalışmıştır. Bir yıl öncesi olan 2012 yılında Türkiye genelinde 74.871 iş kazası yaşanırken, konaklama işletmelerinde 894 (%1,19) iş kazası yaşanmıştır. Toplam altı yıllık süreç boyunca Türkiye’nin yatak kapasitesi % 32 oranında artmıştır. Buna karşılık konaklama sektöründeki iş kazası oranı % 0,85’ten % 2,19’a yükselmiştir (SGK 2008-2013 İstatistik Yıllıkları; 2014 Kültür ve Turizm Bakanlığı İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis İstatistikleri)

Chaid analizi sonucuna göre örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak farklılık oluşturan demografik değişkenler arasında da ilk sırada çalışılan departmanın belirlenmiştir. Örgütsel güven düzeyleri oldukça yüksek olan çalışanların kat hizmetleri, insan kaynakları, muhasebe ve teknik servis departmanları ile yönetim kademelerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Kat hizmetleri ve insan kaynakları ile yönetim kademelerinde departmanlarda çalışanların örgütsel güven düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel anlamda farklılaşmaktadır. Kat hizmetleri ve insan kaynakları departmanları ile yönetim kademelerinde çalışanların 36 yaşından sonra örgütsel güven düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yükselmektedir. Örgütsel güven düzeyleri araştırma kapsamında yer alan departmanlar arasında düşük olan çalışanların yiyecek&içecek ile mutfak departmanlarında ağırlıklı olarak yoğunlaştığı belirlenmiştir. Yiyecek&içecek ve mutfak departmanlarında çalışanlarının eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel güven düzeyleri manidar bir şekilde düşüş gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Yiyecek&içecek ve mutfak departmanlarında örgütsel güven düzeyi yüksek olan çalışanları ilköğretim mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi lisans ve lisans sonrasına doğru yükseldikçe örgütsel güven düzeyleri önemli oranda düşüş göstermektedir. Aynı zamanda yiyecek&içecek ve mutfak departmanında 23 yaş ve altında çalışanların örgütsel güven düzeyleri yüksek bir düzeyde olduğu, 23-39 yaş grubu çalışanlarında örgütsel güven düzeyinin düşüş gösterdiği ve 39 yaş üzeri çalışanların tekrardan örgütsel güvenin yükseldiği saptanmıştır. Lise ve önlisans mezunu yiyecek&içecek ve mutfak departmanında kadın çalışanların örgütsel güven düzeylerinin erkek çalışanlara göre istatistiksel anlamda daha yüksek olduğu bir başka sonuç olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel güven arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları gerçekleştirildikçe çalışanların çalıştıkları kuruma, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile genel olarak örgütsel güven düzeyleri artış göstermektedir. Regresyon analizi sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların örgütsel güven düzeyini %59,7 düzeyinde etkilediği

belirlenmiştir. Örgütsel güveni etkileyen en önemli iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sırayla "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması", "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler", "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim" ve "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri" olduğu saptanmıştır. Örgütsel güven üzerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmasının en yüksek düzeyde etkili olması, çalışma arkadaşlarının ortaya koyduğu davranışların örgütsel güven açısından önemini vurgulamaktadır. Genel güven üzerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki katılımcılık ve iletişimin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetsel tedbirlerin de etkili olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda, ileride yapılacak olan çalışmalara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir. Çalışmada kullanılan İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlik Ölçeği, bir işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yasa ve yönetmelikler çerçevesinde değerlendiren bir ölçme aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Yasa ve yönetmeliklerde yapılacak değişiklikler doğrultusunda, ölçekte yer alan önermeler yeniden düzenlenebilir ve böylece güncel yasal mevzuata uygun hale getirilebilir. İleride yapılacak olan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının farklı örgütsel sonuçlara olan yansımalarının incelenmesi, önemli sonuçlar ortaya koyabilir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların işletme ve çalışan performansına ya da verimliliğe olan etkisi incelenebilir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin bir şekilde icra edilmesine neden olan yönetici ya da lider davranışları, bir başka çalışmanın konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2003), “Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alli, B. O. (2008),” Fundamental Principles of Occupational Health and Safety”, International Labor Office, Geneva.
- ALTSO (2014). *2013 Alanya Ekonomik Rapor*. Alanya Ticaret ve Sanayi Odası, Günizi Tasarım Basım Tanıtım Ltd. Şti., Alanya.
- Arslan, M., “Perceptions of Technical and Industrial Vocational High School Teachers About Organizational Trust”, *Journal of Theory and Practice in Education*, Vol. 5, No. 2, (2009), 274-288.
- Asunakutlu, T. (2002), “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 1, No. 9, 1-13.
- Barnett-Schuster, P. C. (2008), “Fundamentals of International Occupational Health and Safety Law”, Aberdeen University Press.
- Bohle, P. ve Quinlan, M. (2000), “Managing Occupational Health and Safety: A Multidisciplinary Approach”, Macmillan Education AU.
- Burke, M. J., Sarpy, S.A.; Tesluk, P.E. ve Smith-Crowe, K. (2002), “General Safety Performance: A Test of a Grounded Theoretical Model”, *Personnel Psychology*, Vol. 55, No. 2, 429-457.
- Büte, M. (2011), “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 25, No. 1, 171-192.
- Chowdhury, S. (2005), “The Role of Affect- and Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17, No. 3, 310-326.
- Creed, D. ve Miles, R. (1996), “A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies and the Opportunity Costs of Controls”, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, der. Kramer, R. ve Tyler, T., 16-38, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Demirbilek, T. (2005), “İş Güvenliği Kültürü”, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Develioğlu, K. ve Çimen, M. (2012), “Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Vol. 4, No. 2, 141-149.
- Durdu, A. (2006), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, 51-59.
- Erickson, P. (1996), “Practical Guide to Occupational Health and Safety”, Academic Press, San Diego.

- Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A. (2004), "Co-worker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 6, 608-622.
- Gilbert, J. ve Tang, T. P. (1998), "An Examination of Organizational Trust Antecedents", *Public Personnel Management*, Vol. 27, No. 3, 321-338.
- Halis, M., Gökğöz, G. ve Yaşar, Ö. (2007), "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Sosyal Bilimler Dergisi*, No. 17, 187-205.
- Harms-Ringdahl, L. (2005), "Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety", CRC Press, New York.
- Hubbell, A. ve Chory-Assad, R. (2005), "Motivating Factors: Perceptions of Justice and Their Relationship with Managerial and Organizational Trust", *Communication Studies*, Vol. 56, No. 1, 47-70.
- Huff, L. ve Kelley L. (2003), "Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study", *Organization Science*, Vol. 14, No. 1, 81-90.
- Hughes, P. ve Ferrett, E. (2012), "Introduction to International Health and Safety at Work", Routledge Press, New York.
- ILO (2009), "Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001" (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf) Erişim Tarihi: 20.04.2015
- Işık, M. (2014), "Çağrı Merkezlerinde Takım Çalışması ve Örgütsel Güven İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- İşcan, Ö. ve Sayın, U. (2010), "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 24, No. 4, 195-216.
- Jahoda, M. (1982), "Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis", Press Syndicate of the University of Cambridge, Cambridge.
- Jones, G. ve George, J. (1998), "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3, 531-546.
- Kang, S. K. (2009), "Seoul Declaration on Safety and Health at Work", *Industrial Health*, Vol. 47, No. 1, 1-3.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012), "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, No. 26, 153-167.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis İstatistikleri, <http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html> (25.01.2015)
- Larson, J. (1996), "The World Health Organization's Definition of Health: Social versus Spiritual Health", *Social Indicators Research*, No. 38, 181-192.
- Lewicki, R. ve Bunker, B. (1995), "Trust in Relationships: A Model of Development and Decline", *Conflict, Cooperation, and Justice: Essays Inspired by the Work of Morton Deutsch*, der. Bunker, B. ve Rubin J., 133-173, Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco.
- Lingard, H., Wakefield, R. ve Cashin, P. (2011), "The Development and Testing of a Hierarchical Measure of Project OHS Performance", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 18, No. 1, 30-49.
- Maurice, P., Lavoie, M., Laflamme, L., Svanström, L., Romer, C. ve Anderson, R. (2001), "Safety and Safety Promotion: Definitions for Operational Developments", *Injury Control and Safety Promotion*, Vol. 8, No. 4, 237-240.
- McCauley, D. ve Kuhnert, K. (1992), "A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust in Management", *Public Administration Quarterly*, Vol. 16, No. 2, 265-284.
- McEvily, B., Perrone, V. ve Zaheer, A. (2003), "Trust as an Organizing Principle", *Organization Science*, Vol. 14, No. 1, 91-103.
- Mishra, J. ve Morissey, M. (1990), "Trust in Employee / Employer Relationship: A Survey of West Michigan Managers", *Public Personnel Management*, Vol. 19, No. 4, 443-486.
- Ofluoğlu, G. ve Cihan, F. (2001), "İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği", *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Vol. 6, No. 2, 29-48.
- Özdemir, Ş. ve Topçuoğlu, H. (2009), "İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ölçümü ve İzleme", Mü-

- hendis ve Makine Dergisi, Cilt. 50, Sayı. 592, 30-33.
- Pillai, R., Schriesheim, C. ve Williams, E. (1999), "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study" *Journal of Management*, Vol. 25, No. 6, 897-933.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. ve Bommer, W. (1996), "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, Vol. 22, No. 2, 259-298.
- Polat, S. ve Hezer, T. (2011), "Relation Between Organizational Image and Organizational Trust in Educational Organizations", *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, Vol. 3, No. 9, 151-153.
- Poon, J. (2006), "Trust-in-Supervisor and Helping Coworkers: Moderating Effect of Perceived Politics", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 6, 518-532.
- Redinger, C.F., Levine, S.P., Blotzer, M.J. ve Majewski, M.P. (2002), "Evaluation of an Occupational Health and Safety Management System Performance Measurement Tool—III: Measurement of Initiation Elements", *AIHA Journal*, No. 63, 41-46.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A., Özçelik, A., Dündar, G., Ataay, İ. D., Adal, Z. ve Tüzüner, L. (2013), "İnsan Kaynakları Yönetimi", Beta Basım Yayım, İstanbul.
- SGK 2008-2013 İstatistik Yıllıkları, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari\(18.01.2015\)](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari(18.01.2015))
- Susser, M. (1993), "Health as a Human Right: An Epidemiologist's Perspective on the Public Health", *American Journal of Public Health*, Vol. 83, No. 3, 418-426.
- Tan, H. ve Lim, A. (2009), "Trust in Coworkers and Trust in Organizations", *The Journal of Psychology*, Vol. 143, No. 1, 45-66.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011), "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 30, No. 1, 181-209.
- Whitener, E., Brodt, S., Korsgaard, M. ve Werner, J. (1998), "Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior", *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3, 513-530.
- WHO, (2001). "Occupational Health: A Manual for Primary Health Care Workers", www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf?ua=1 (20.04.2015).
- Yazgan, T. (1992), "İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları", Türk Dünyası Araş. Vakfı, İstanbul.
- Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V. (1998), "Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance", *Organization Science*, Vol. 9, No. 2, 141-159.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 16.06.2003 Tarihli ve 25134 Sayılı Resmi Gazete.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 Tarihli ve 28339 Sayılı Resmi Gazete.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 18.01.2013 Tarihli ve 28532 Sayılı Resmi Gazete
- <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3> (03.04.2015)
- <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> (30.03.2015)