



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:46
sssjournal.com

pp.5423-5434
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 19/08/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/10/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.10.2019

İŞ KAZALARININ DOLAYLI MALİYETİ: KAZA DENEYİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ AÇISINDAN İNCELENMESİ ¹

INDIRECT COST OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS: INVESTIGATION OF ACCIDENT EXPERIENCE IN TERMS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE

Doç. Dr. Altan DOĞAN

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/TÜRKİYE
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0370-2513>

Doç. Dr. Serdar BOZKURT

Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/TÜRKİYE
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4745-9965>

Asst. Prof. Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI

Pontificia Universidad Javeriana, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Bogota / KOLOMBIYA
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2993-1135>



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.1785>

Reference : Doğan, A., Bozkurt, S. & Karaeminogulları, A. (2019). "İş Kazalarının Dolaylı Maliyeti: Kaza Deneyiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından İncelenmesi", International Social Sciences Studies Journal, 5(46): 5423-5434.

ÖZ

Çalışmada, iş kazası geçiren veya çalışma arkadaşları iş kazasına uğramış ya da işletmelerinde iş kazası olan çalışanlarla, kendisi veya çalışma arkadaşlarından herhangi birisi iş kazası yaşamamış olanların "örgüte bağlılıklarının, iş tatminlerinin ve işten ayrılma niyetlerinin" farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmaya, kamu ve özel sektörde çalışan 314 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların, iş kazası geçirmelerine bağlı olarak; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin farklılık göstermediği, ancak işletmedeki çalışma arkadaşlarından birinin iş kazası geçirmesine bağlı olarak, çalışanların sadece örgütsel bağlılıklarının farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

This study investigates whether there are differences between employees who have had a work accident or colleagues have had a work accident or who have had a work accident in their business and those who have not had any work accident in terms of their levels of organizational commitment, job satisfaction and intention to leave. 314 people working in the public and private sectors participated in the study. As a result of the research, depending on the employees having work accidents; organizational commitment, job satisfaction and intention to leave were not different, but only employee's organizational commitment was different due to work accident.

Key Words: Occupational Accidents, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention to Leave

¹ Bu makale, Second Asia Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance & Social Sciences, Da Nang, Vietnam'da sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

1. GİRİŞ

İnsanoğlu, çalışma hayatının başlaması ile birlikte birçok sorunla karşılaşmıştır. Bu sorunlardan sonuçları en kötü olanı ve insanları doğrudan etkileyeni iş kazaları ve/veya meslek hastalıklarıdır. İş kazasına uğrayan ve/veya meslek hastalığına yakalanan bir çalışan bedensel, ruhsal, sosyal açılarından zarara uğrayabilmekte, engelli hale gelebilmekte ve hatta hayatını kaybedebilmektedir. İş kazalarının olumsuz sonuçları, kazaya uğrayanların yanında, onların yakınlarında bulunanları ve ailelerini de etkilemektedir. Eşini, annesini, babasını, çocuklarını kaybedebilen aile üyeleri, en yakınlarını kaybetmenin derin acısını yaşayabilmektedir. Ayrıca sadece tek bir bireyin çalışıyor olduğu ailelerde, çalışan kişinin kazaya uğraması nedeniyle, ailenin elde ettiği gelirden büyük kayıplar olabilmektedir. Ölümle dahi sonuçlanabilen kazalar sonucunda, aile üyeleri, yakınlarını kaybetmenin üzüntüsüyle birlikte maddi sorunlarla da karşılaşabilmektedir. İş kazalarının olumsuz sonuçları, çalışanlar ve ailelerinin yanında ekonomiyi, toplumu, devleti ve işverenleri de etkilemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, dünyada 2003 senesinde 358 bin ölümle ve 337 milyon yaralanmayla sonuçlanan iş kazası meydana gelmiştir. Bu kaza ve hastalıkların meydana getirmiş olduğu ekonomik maliyet ise, dünya milli gelirinin %5'i seviyesindedir (Karadeniz, 2012: 17). Yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2007 yılındaki araştırmasına göre; dünyada günümüzde iş kazası nedeniyle her saniyede üç işçi yaralanmakta, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle her üç dakikada bir ise bir işçi yaşamını kaybetmektedir (Öçal ve Çiçek, 2017: 619). Türkiye'de de 2000-2014 yıllarını kapsayan dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistiklerine bakıldığında; her gün ortalama 3,17 kişinin meslek hastalığı ya da iş kazaları sebebiyle hayatını kaybettiği tespit edilmiştir (Doğan, 2016: 639). İstatistikler incelendiğinde, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının yol açtığı olumsuz sonuçlar çok daha net görülmektedir.

İşyerlerinde yaşanan iş kazaları, işverenler açısından da olumsuz sonuçlara neden olup işletmelerde doğrudan (direkt) ve dolaylı (indirekt - endirekt) maliyetlere yol açmaktadır. İşletmelerin, sigortalara ödemiş oldukları hastalık ve kaza sigortası primleri, tıbbi müdahaleler için yapılan harcamalar ve hastane giderleri, ilaçlar için yapılan ödemeler, malzemelerin masrafları ve sigortalılara ödenen tazminatlar doğrudan maliyetleri; işgücü kayıpları, üretim kaybı, alınan siparişlerin taahhüt edilen süre zarfında karşılanamaması sebebiyle ortaya çıkabilecek kayıplar ve devletçe yapılacak soruşturma masrafları da dolaylı maliyetleri oluşturmaktadır (Sadullah, 2018: 500).

İş kazaları, doğrudan maliyetlere neden olmanın yanında dolaylı maliyet olarak sayılabilen çalışanların işe yönelik tutumları üzerinde de farklılıklar oluşturabilir. Kazaya uğrayan veya çalışma arkadaşları kazaya uğramış ya da işletmelerinde kaza olan çalışanlar çeşitli sorunlar yaşayabilirler. Bu çalışanların; işletmelerine olan bağlılıkları azalabilir, iş tatminleri düşebilir ve işten ayrılma niyetleri artabilir. Bu noktadan hareketle çalışmada; iş kazasına kendisi ya da çalışma arkadaşları uğramış olan kişilerle, kendisi veya çalışma arkadaşlarından herhangi birisi iş kazası yaşamamış olanların "örgüte bağlılıklarının, iş tatminlerinin ve işten ayrılma niyetlerinin" farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma, ulusal literatürde çalışanlara yönelik çok az sayıda gerçekleştirilen görgül bir çalışma olması nedeniyle önem kazanmaktadır. İş kazaları sonucu oluşan sakatlanmaların ve ölümlerin miktarı her ne kadar konunun önemini zaten ortaya koyuyor olsa da iş kazalarının doğrudan gözlem yoluyla ortaya konamayan sonuçlarının da olduğunun araştırma sonucunda ifade edilebilecek olması çalışmanın önemini daha da artırmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma kapsamında; iş kazaları, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti olmak üzere dört değişken ele alınmıştır. Bu kavramlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.1. İş Kazası

İş kazası, her türlü işte ve sanayide işçi çalıştırma sonucu ortaya çıkan, bireysel yaralanmalara, maddi hasarlara veya üretim akışında kesintiye neden olabilen ve kişisel yaralanma yaratabilecek istenmeyen olaylar şeklinde tanımlanabilir (Sadullah, 2018: 477). Uluslararası Çalışma Örgütü de iş kazasını; bireyin yaralanmasına veya belirli bir zarara sebep olan ve beklenmedik şekilde gelişen bir olay şeklinde tanımlamıştır (Sabuncuoğlu, 2005). Kaza; hasarlarla, kayıplarla veya yaralanmalarla sonuçlanabilecek veya bunlarla sonuçlanmayacak planlanmamış bir olaydır (Taylor, vd., 2004). Diğer bir ifadeyle; kaza; ihmaller, tedbirsizlikler, dikkatsizlikler ve ehliyetsizlik sonucunda ani bir şekilde ve istenmeden oluşan ve sonucunda maddi ve/veya ruhsal bir zarara neden olan vakadır. Ancak bu tür bir vakanın iş kazası olabilmesi için,

olayın iş yerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi ve neticesinde maddi ve manevi bir zararın oluşması gerekmektedir (Güney, 1993). İş kazalarında önemli olan husus, kazaya uğrayan çalışanın hemen veya daha sonra bedensel ve/veya ruhsal bir rahatsızlıkla karşılaşmasıdır (Şimşek ve Öge, 2007). Fizyolojik, psikolojik, sosyal, teknik ve çevresel pek çok neden iş kazalarının oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışanların kullandıkları makineler, malzemeler, araç-gereçler, çalışanların bilgisizlikleri, dikkatsizlikleri ve/veya yorgunlukları, işyerindeki çalışma ortamı, koşulları, çalışma arkadaşları ve çevre koşullarının her biri iş kazalarının nedenleri arasındadır (Kılıkış, 2016: 11).

İş kazaları, hem işletmeler hem de bireyler açısından önemli bir maliyet unsuru olup, çalışanların ve örgütlerin verimliliklerini oldukça olumsuz şekilde etkilemektedir (Akpınar, 2018: 182). İş kazalarının ve meslek hastalıklarının neden olduğu maliyetler; doğrudan ve dolaylı maliyetler şeklinde iki temel grupta ifade edilebilir (Sadullah, 2018: 500; Bayır ve Ergül, 2006: 43; Yiğit, 2005: 29; Özgen ve Yalçın, 2010: 315). Doğrudan ve dolaylı maliyetler bazı incelemelerde farklı şekillerde adlandırılabilir. Bilinen (hesaplanabilen), görünür veya sigortalanan maliyet terimleri doğrudan maliyet için; bilinmeyen (hesaplanamayan), görünmez ya da gizli veya sigortalanan maliyet terimleri de dolaylı maliyet için kullanılabilir (Tan; Taşkın, 1991: 117; Balcı vd., 2013: 69).

Doğrudan maliyet; ödenen tazminatlar, tedavi ödemeleri, kayıp iş günü ücretleri, hasara uğrayan tesislerin, makinelerin veya malzemelerin yenilenme bedelleri gibi kolayca hesaplanabilen belirli para tutarlarını gösteren kaza maliyetlerini ifade etmektedir. Dolaylı maliyetler, belirli para tutarlarını ifade etmeyip, işlerin yapılması sırasında meydana gelen kazalar nedeniyle maliyetlerin yükselmesine yol açan dolaylı unsurlar manasına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle dolaylı maliyetler, uzun zaman içerisinde ortaya çıkan ve iş kazası sonucunda anında ve önceden genellikle hesaplanamayan maliyetleri belirtmektedir. Bu nedenle, doğrudan maliyetler, tam tutara yakın bir doğrulukla belirlenebilirken, dolaylı maliyetlerin hesap edilmesi zordur, sonuçları soyuttur ve tartışılabilir (Özkılıç, 2005; Tan). Doğrudan maliyetler, önceden kestirilebilen, önlemleri alınabilen ve sigortalanan; dolaylı maliyetler ise önceden belirlenemeyen - öngörülemeyen, kontrol edilemeyen ve çoğunlukla da sigorta edilemeyen maliyetlerdir (Yılmaz, 2009: 19).

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına ilişkin doğrudan ve dolaylı maliyetlerin işverenler açısından sonuçları incelirken genellikle buzdağı kavramından bahsedilir (Özgen ve Yalçın, 2010: 316; Budak, 2013: 452; İçiğen, 2016: 539-540; Ofluoğlu ve Doğru, 2011: 194; Koç ve Akbıyık, 2011: 139; Yılmaz, 2009: 20). Yani iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan dolaylı maliyetlerin tutarı, doğrudan maliyetlerin tutarından, araştırmalarda farklı oranlar ortaya korsa da, çok daha fazladır. Bu araştırmada da bunun doğrultusunda iş kazalarının dolaylı maliyetleri ele alınmaktadır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

İşletmede çalışan bireyin, üyesi olduğu kurumu ve kurumunun amaçlarını tanımlama ve işletmesindeki mevcut konumunu devam ettirme isteğinin derecesi (Robbins, 2003) veya çalışanın bir işletme ile özdeşleşmesinin ve kimlik birliğinin nisbi gücü örgütsel bağlılık şeklinde tanımlanabilir (İnce ve Gül, 2005: 3). Örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi oldukları işletme ile ne düzeyde ilgili oldukları ve işletmelerinde görev yapmaya devam etme konusunda ne derece arzu duyduklarını ifade eden bir kavramdır (Carrell vd., 1997). Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanımlama bulunsa da Porter, Mowday ve Steers tarafından yapılan ve oldukça kabul gören tanımda ise örgütsel bağlılık; çalışanların, işletmelerinin değerlerini ve amaçlarını kabul etmeleri, bu amaçları gerçekleştirmek için gayret sarf etmeleri ve işletme üyeliklerini sürdürme arzuları şeklinde ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2004: 97).

Örgütsel bağlılık, bireyin işletmesiyle değişik yönlerden bütünleşmesini ifade eder (Balay, 2000: 18). Bu bütünleşmeyi farklı açılardan ele alan Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık üç boyutta incelenebilir (Iverson ve Buttigieg, 1999; İnce ve Gül, 2005: 39-41; Yücel ve Koçak, 2016: 71-73; Doğan, 2013: 93):

- *Duygusal Bağlılık*: Çalışanın, işletmesiyle özdeşleşmesini sağlayan, duygusal ilişkiye yönelik bağlılığın derecesi olup çalışanın işletme ve işletmenin amaç ve hedefleriyle duygusal olarak özdeşleşmesi ve kurumuna kendisini daha yakın hissetmesidir.
- *Devam Bağlılığı*: Çalışanın, işletmesinden ayrılmasına neden olabilecek fırsatlara yönelik algısı ile işletmede kalmasını sağlayacak yüksek kişisel özveri arasında değerlendirme yapmasına yönelik yükümlülüğün derecesidir. Bu tür bağlılık gösteren çalışan, hali hazırda çalıştığı işletmesinden ayrılmasının kendisi için oldukça maliyetli olacağını düşündüğü için örgütüne bağlılık hissetmektedir.
- *Normatif Bağlılık*: Çalışanın, işletmesinde kalması için hissettiği yükümlülüğün derecesidir. Çalışanın; ahlaki zorunluluk, görev anlayışı ve sadakat gibi duygularıyla ve düşünceleriyle işletmesinde kalmayı

istemesisidir. Bu tür bağlılığı yüksek olan bir çalışan, işletme içinde kalması gerektiği duygusuna sahiptir.

Örgütsel bağlılık, araçsal bir değer olmaktan öte, çalışanın rollerini sadece işletmenin iyiliği için yerine getirmesi ve işletmenin amaç ve değerleriyle kişinin rollerinin ilişkili olması demektir. Bu nedenle kavram, çalışan ve işletme arasındaki ilişkinin en kilit noktalarından birisini oluşturur (Güllüoğlu, 2012: 50). Literatürde, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, işletmelerinin başarılarıyla daha yakından ilgili oldukları ve işletmelerinin amaçlarına ulaşmaları için daha fazla gayret sarfettikleri, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların ise olumlu iş davranışları sergilemekten kaçındıkları, işten ayrılma, devamsızlık ve işe geç kalma gibi davranışlar sergiledikleri ifade edilmektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012: 82).

2.3. İş Tatmini

Çalışanların, organizasyonel ortamda işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan biri iş tatminidir. Eğer çalışanların bu tutumları olumlu yönde ise tatmin düzeylerinin yüksek, olumsuz tarafta ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu ifade edilir (Erdoğan, 2007; Özkalp, Kirel, 2001; Byars, Rue, 2008; Shrivastava, Purang, 2009; Curry, vd., 1986; Beer, 1964). Dolayısıyla iş tatmini, bireyin işiyle ilgili sahip olduğu olumlu veya olumsuz duyguların derecesi şeklinde tanımlanabilir (Schermerhorn, 2010; Bozionelos, Kostopoulos, 2010). Diğer bir deyişle, iş tatmini, çalışanların beklentileri veya arzu ettiği sonuçlarla, gerçekleşen sonuçlara bağlı olarak yaptığı karşılaştırmanın ardından işine yönelik beslediği duygusal tepki olarak ya da (Gülova, 2019: 188) bireyin, işine karşı duyduğu olumlu duygular veya memnuniyet şeklinde de ifade edilebilir (Can, Azizoğlu, Aydın, 2015: 94).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti kavramı; çalışanların, istihdam edilme koşullarına yönelik memnuniyetsizlik duyduklarında gösterdikleri aktif ve yıkıcı bir eylem olup (Çekmecelioğlu, 2005) çalışanların, işletmelerinden ayrılmaları konusundaki düşüncelerini ifade etmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Yapılan araştırmalarda da işten ayrılma niyeti kavramı; bireylerin, çalışma koşullarından memnun olmamaları durumunda gösterdikleri aktif ve yıkıcı davranışlar biçiminde tanımlanmaktadır (Onay ve Kılıç, 2011). İşten ayrılma niyetin farklı araştırmacılarca “istifa işareti” şeklinde adlandırırken Elangovan ise kavramı, “iş bırakma davranışının algısal tezahürü” olarak tanımlamaktadır (Reçica ve Doğan, 2019: 176). Her ne kadar bir çalışanın işten ayrılmaya niyetlenmesi veya işinden ayrılma fikrinde olması her zaman işten ayrılması ile sonuçlanmasa da bu niyet, çalışanın işinden ayrılması için bir sinyal olarak kabul edilebilmektedir. Bu nedenle bu niyetin biliniyor olması, henüz uygulamaya geçilmemiş olması nedeniyle, gerekli önlemlerin alınabilmesine imkan sağlamaktadır (Arı, vd., 2010). İşten ayrılma niyeti, çalışanların devamsızlıklarının ön belirtisi olabilmekte ve işletmelerin maliyetlerini ciddi miktarlarda artırabilmektedir (Gül vd., 2008). Bu nedenle yetişmiş ve yetkin çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin sağlanması, işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına mani olmak ve dolayısıyla bu çalışanların işletmede kalmalarını sağlamak, işletmelerin verimlilikleri ve etkinlikleri açısından da oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Çalışmanın temel amacı; kişinin kendisi, çalışma arkadaşları ya da işletmesinden herhangi birinin iş kazasına uğraması ve uğramaması durumları açısından, bireylerin, iş ortamındaki tutumlarının ve niyetlerinin (örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Böylelikle ülkemizdeki iş kazası ile bireysel sonuçlar arasındaki ilişki gösterilebilecektir. Ayrıca çalışma, ülkemizde iş kazası ile ilişkilendirilen az sayıdaki öncü çalışmalardan biri olarak göze çarpmaktadır. Çalışmanın bireysel sonuçlardan hareketle, organizasyonel verimlilik üzerinde ne gibi etkilerinin olabileceğine yönelik tahminler yürütülebilmesi açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H₁: Çalışanların, iş kazası geçirmesine bağlı olarak, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir.

H₂: Çalışanların, bölümlerindeki çalışma arkadaşlarından herhangi birisinin iş kazası geçirmesine bağlı olarak, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların, işletme düzeyinde çalışma arkadaşlarından herhangi birisinin iş kazası geçirmesine bağlı olarak, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir.

H₄: Çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki vardır.

H₅: Cinsiyete göre çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir.

H₆: Eğitim durumuna göre çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmaya kamu ve özel sektörde çalışan bireyler katılmıştır. Kolayda örnekleme yoluyla çalışanlara ulaşılmıştır. Anket formları, çalışanlara posta ve elektronik posta yoluyla ve elden dağıtılmış ve aynı şekilde toplanmıştır. Ayrıca anket formu, bir web sayfasında da hazırlanmış ve internet üzerinden paylaşılarak anketlerin tamamlanmaları sağlanmıştır.

3.3. Araştırmada Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanması için anket kullanılmıştır. Anket formu üç ölçme aracı ve demografik soruların birleşiminden oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında araştırma ölçekleri yer almaktadır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

- Örgütsel bağlılık ölçeği; Allen-Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş (12 ifade) ve 5'li likert tipi (1: Hiç katılmıyorum 5: Tamamen katılıyorum) ölçekle değerlendirilmiştir.
- İşten ayrılma niyeti ölçeği; Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş (3 ifade) ve 7'li likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 7: Kesinlikle Katılıyorum) ölçekle değerlendirilmiştir.
- İş tatmini ölçeği; Howekamp (1993) tarafından geliştirilmiş (12 ifade) ve 5'li likert tipi (1: Hiç memnun değilim; 5: Çok memnunum) ölçekle değerlendirilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde ise, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Ankette ayrıca yanıtlayıcılara; son 3 yıl içinde iş kazasına uğrayıp uğramadıkları, bölümlerinde çalışma arkadaşlarının iş kazasına uğrayıp uğramadıkları ve işletmelerinde iş kazasının olup olmadığı soruları yer almaktadır.

3.4. Veri Analizi

Veri analizinde SPSS for Windows 24.0 programından yararlanılmıştır. Veri analizinde; aritmetik ortalamadan, standart sapmadan, t-testi ile birlikte tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki iki ifade madde toplam korelasyonlarının düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Cronbach alpha katsayıları; örgütsel bağlılık .817, iş tatmini .868 ve işten ayrılma niyeti i.801 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalar açısından güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2005).

4- BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya, kamuda ve özel sektörde çalışan bireyler katılmıştır (n=314). Araştırmaya katılanların 261'i erkek (%83,1) ve 50'si, (%15,9) kadındır. Katılımcıların yaşları; 33 yaş ve altı grup 120 kişi (%38,2), 34-41 yaş grubu 117 kişi (%37,3) ve 42 ve üzeri yaş grubu 75 kişi (%23,8) şeklinde dağılmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; ilköğretim 76 kişi (%24,2), lise 127 kişi (%40,4) ve üniversite 52 kişi (%16,6) şeklinde devam eden bir dağılım görülmektedir. Kıdem değişkeni incelendiğinde; 11 yıl ve üzeri grupta 140 kişi (%44,6) ve 7-10 yıl arası grupta 67 kişi (%21,3) kıdemin ilk iki sırasında yer almaktadır. İş kazasına uğrayanlar 20 kişi (%6,4) ve uğramayanlar ise 293 (%93,3) kişidir. Aynı bölümde bulunan arkadaşlarından birisinin kazaya uğradığını belirten 116 kişi (%36,9) ve uğramadığını ifade eden 196 kişi (%62,4) bulunmaktadır. İşletme bünyesinde iş kazası olduğunu söyleyen 162 kişi (%51,6) ve olmadığını belirten de 150 kişi (%47,8) yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Erkek	261	83,1
	Kadın	50	15,9
	Yanıtlamayan	3	1,0
Yaş	33 ve altı	120	38,2
	34-41	117	37,3
	42 ve üzeri	75	23,8
	Yanıtlamayan	2	0,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	76	24,2
	Lise	127	40,4
	Yüksekokul	30	9,6
	Üniversite	52	16,6
	Y.lisans/doktora	23	7,3
	Yanıtlamayan	6	1,9
Kıdem	3 yıl ve aşağısı	42	13,3
	4-6 yıl	58	18,5
	7-10 yıl	67	21,3
	11 yıl ve üzeri	140	44,6
	Yanıtlamayan	7	2,2
İş kazasına uğradınız mı?	Evet	20	6,4
	Hayır	293	93,3
	Yanıtlamayan	1	0,3
Bölümünüzdeki İş kazası	Evet	116	36,9
	Hayır	196	62,4
	Yanıtlamayan	2	0,6
İşletmenizde iş kazası	Evet	162	51,6
	Hayır	150	47,8
	Yanıtlamayan	2	0,6

4.2. Tanımlayıcı İstatistik Analizler

Çalışmada, örgütsel bağlılık ölçeği için ortalama= 3.29 (ss=.72), iş tatmini ölçeği için ortalama=3,26 (ss=.76) ve işten ayrılma niyeti için ise ortalama=2.91 (ss=1.75) şeklinde hesaplanmıştır (Tablo 2). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerindeki ifadelerle katılıyorum şeklinde değerlendirme yaptıkları, işten ayrılma niyeti ölçeğindeki ifadelerle ise katılmıyorum ile kararsızım şeklindeki yanıtlara yakın yanıtlar verdikleri görülmüştür.

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler (N=314)

Ölçekler ve Boyutları	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	3.29	.72
İş Tatmini	3.26	.76
İşten ayrılma niyeti	2.91	1.75

4.3. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında, katılımcıların iş kazası geçirip geçirmemeleri ve bölüm-işletme bazında kaza yaşanıp yaşanmaması durumlarına göre; çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemeye yönelik hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir.

Çalışanların iş kazası geçirmesine bağlı olarak örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. İş kazası geçirme durumuna göre; çalışanların örgütsel bağlılıkları (t=.189; p<.05), iş tatminleri (t=-.520; p<.05) ve işten ayrılma niyetleri (t=.808; p<.05) farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. İş Kazası ile Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	İş kazası	N	Ort.	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evet	20	3.32	.90	.189	.85
	Hayır	293	3.28	.71		
İş Tatmini	Evet	20	3.15	.99	-.520	.60
	Hayır	293	3.26	.73		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	20	3.21	1.98	.808	.42
	Hayır	289	2.88	1.73		

* p<.05

Çalışanların, bölümlerindeki çalışma arkadaşlarından herhangi birisinin iş kazası geçirmesine bağlı olarak, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki farklılıkları test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çalışma arkadaşının iş kazası geçirme durumuna göre; çalışanların örgütsel bağlılıkları ($t=.313$; $p<.75$), iş tatminleri ($t=-.1.135$; $p<.05$) ve işten ayrılma niyetleri ($t=-.498$; $p<.05$) farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Bölüm Çalışma Arkadaşının İş Kazası Geçirme Durumu ile Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	İş kazası	N	Ort.	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evet	116	3.30	,759	.313	.75
	Hayır	196	3.27	,70		
İş Tatmini	Evet	116	3.19	,76	-1.135	.26
	Hayır	196	3.29	,74		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	115	2.85	1,74	-.498	.62
	Hayır	193	2.95	1,75		

* $p<.05$

Çalışanların, işletme düzeyinde çalışma arkadaşlarından herhangi birisinin iş kazası geçirmesine bağlı olarak, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki farklılıkları test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. İşletmedeki çalışma arkadaşının iş kazası geçirme durumuna göre; çalışanların örgütsel bağlılıkları ($t=2.397$; $p<.01$) farklılık göstermektedir. Ancak iş tatmini ($t=-.357$; $p<.05$) ve işten ayrılma niyetine ($t=-1.544$; $p<.12$) göre ise farklılık bulunmamıştır. Bu nedenle H_3 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 5. İşletmedeki Çalışma Arkadaşının İş Kazası Geçirme Durumu ile Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	İş kazası	N	Ort.	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evet	162	3,38	,73	2.397	.01*
	Hayır	150	3,18	,69		
İş Tatmini	Evet	162	3,24	,74	-.357	.72
	Hayır	150	3,27	,77		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	160	2,76	1,68	-1.544	.12
	Hayır	148	3,07	1,80		

* $p<.05$

Değişkenler arası ilişkiler pearson korelasyon testi ile belirlenmiştir. Bu analizin sonucunda, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde ($p<.05$, $r=.57$), örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ($p<.05$, $r=-.31$) ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında yine negatif yönde ($p<.05$, $r=-.31$) ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler		(1)	(2)	(3)
Örgütsel Bağlılık (1)	r	1		
İş Tatmini (2)	r	.574**	1	
	p	.000		
İşten Ayrılma Niyeti (3)	r	-.310**	-.312**	1
	p	.000	.000	

** $p<.01$

Cinsiyete göre çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerine yönelik farklılıklar t-testi ile analiz edilmiştir. Bu testin sonucunda örgütsel bağlılık ($t=3.832$; $p<.05$) ve iş tatmini ($t=2.105$; $p<.05$) değişkenleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Ancak işten ayrılma niyeti cinsiyete göre farklılık göstermemektedir ($t=-.896$; $p<.05$). Bu doğrultuda H_5 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyet ile Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	261	3.34	.73	3.832	.00*
	Kadın	50	2.98	.57		
İş Tatmini	Erkek	261	3.29	.75	2.105	.03*
	Kadın	50	3.05	.76		
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	257	2.85	1.75	-.896	.37
	Kadın	50	3.10	1.65		

* $p<.05$

Eğitim durumuna göre çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin nasıl değiştiğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Çalışanların rgtsel bağlılıkları, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri eğitim değişkenine göre farklılaşmaktadır ($p<.05$).

Tablo 8. Eğitim Durumu ile Değişkenler Arasındaki İlişki

		Kareler toplamı	df	Ort. kare	F	p
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	27.981	4	6.995	16.159	.00**
	Grup içi	131.166	303	.433		
	Toplam	159.147	307			
İş Tatmini	Gruplar arası	14.138	4	3.534	6.655	.00**
	Grup içi	160.920	303	.531		
	Toplam	175.057	307			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arası	35.166	4	8.791	2.961	.02*
	Grup içi	887.827	299	2.969		
	Toplam	922.993	303			

** $p<.01$, * $p<.05$

Tek yönlü varyans analizi sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri farklılık gösterdiğinden dolayı, bu farklılıkların yönünün tespiti gerekmektedir. Bu doğrultuda Tukey testinden yararlanılmıştır. Bu test sonucunda;

- Örgütsel bağlılık değişkeni için ilköğretim mezunu çalışanlar ile lise, yksekkul, niversite ve lisansüstü mezunları arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Yine lise mezuniyetine sahip çalışanlar ile yksekkul, niversite ve lisansüstü mezunu çalışanlar arasında farklılıklar mevcuttur.
- İş tatmini değişkeni ile eğitim durumu arasındaki ilişkiler de örgütsel bağlılıktaki sonuçlara benzemektedir. İlköğretim mezunu çalışanlar ile yksekkul ve niversite mezunları arasında farklar bulunurken, aynı zamanda lise mezunu ile yksekkul mezunu çalışanlar arasında da farklılıklar bulunmaktadır.
- Eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise, sadece ilköğretim mezunları ile lisansüstü mezuniyete sahip olanlar arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 9. Eğitim Durumu ile Değişkenler Arasındaki İlişki - Tukey testi

Değişken	(I) eğitim	(J) eğitim	Ort. farkı (I-J)	Std. hata	p
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	Lise	.23	.09	.09
		Yksekkul	.73*	.14	.00
		niversite	.71*	.11	.00
		Yüksek lisans/ doktora	.86*	.15	.00
	Lise	İlköğretim	-.23	.09	.09
		Yksekkul	.49*	.13	.00
		niversite	.47*	.10	.00
		Yüksek lisans/ doktora	.62*	.14	.00
İş Tatmini	İlköğretim	Lise	.22	.10	.21
		Yksekkul	.77*	.15	.00
		niversite	.36*	.13	.04
		Yüksek lisans/ doktora	.35	.17	.23
	Lise	İlköğretim	-.22	.10	.21
		Yksekkul	.55*	.14	.00
		niversite	.13	.11	.78
		Yüksek lisans/ doktora	.13	.16	.92
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	Lise	-.10	.25	.99
		Yksekkul	-.78	.37	.21
		niversite	-.41	.31	.68
		Yüksek lisans/ doktora	-1.13*	.41	.04

** $p<.01$

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, meslek hastalıkları ve iş kazalarının ekonomik maliyeti dünya gayri safi yurt içi hasılasının %3,9'u kadardır (Yaşar, 2018: 20). Bu oranın %1 ile %4 arasında değişebileceği (Sevinç, Bozkurt, Sevinç, 2016: 2) ve gelişmekte olan ülkelerde oranın %4 olacağı (Aydın, Karaca, Özgüler, Karaca, 2013: 37) belirtilmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının; kaza sırasında işyerinde bulunan çalışanların kazaya uğrayanlara yardım etmeleri yüzünden kaybedilen zamanlar, kazanın diğer çalışma arkadaşları üzerinde oluşturduğu verim düşüklüğü, kaza nedeniyle gereken fazla ve ek çalışmalar, yeni çalışanların seçilmeleri ve eğitilmeleri, hukuksal konular için kaybedilen zamanlar, kaza sırasında hasara uğrayan makinelerin ve ekipmanların tamirata, siparişlerin yetişmemesinden kaynaklanacak itibar ve pazar kayıpları gibi (Kılıkış, 2016: 27) dolaylı maliyetleri de hesaba katıldığında karşılaşılan tablo çok daha da kötü olmaktadır. Çünkü dolaylı maliyetlerin, doğrudan maliyetlerden oranı değişmekle birlikte daha fazla olduğu çeşitli kaynaklarda ifade edilmektedir.

Heinrich (1959) iş kazalarının dolaylı maliyetlerinin doğrudan maliyetlerinin 4 katı olduğunu söylerken (Çetinkaya, 2012: 30); Kılıkış (2016) ve Yılmaz (1999) dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlerden 4 ile 10 kat arasında fazla olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların verimlilikleri arasında ilişki olduğunu, sağlıklı ve güvenli olan işyerlerinde verimliliğin arttığını uluslararası kuruluşların yapmış oldukları araştırmalar ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle iş kazalarının önlenmesi ve çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasının sağlanması işyerlerinde verimliliğin ve üretimin artmasını sağlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu araştırmalarda da üretim sürecinde kullanılan makine ve tezgâhlarda koruma sistemlerinin geliştirilmesinin ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının sonucunda önemli miktarlarda üretim artışı sağlandığı saptanmıştır (Aydın, Karaca, Özgüler, Karaca, 2013: 36).

Çalışanların işe yönelik niyet ve tutumlarından olan ve iş kazalarının dolaylı maliyetleri olarak görülebilecek; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile iş kazası deneyimi arasındaki ilişkiler araştırmada incelenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin nispeten yüksek olduğu ve çalışanların işlerinden çok fazla ayrılma niyetinde olmadıkları söylenebilir.

Araştırmada, çalışanların, iş kazası geçirmelerine bağlı olarak işe yönelik tutumlarının ve niyetlerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlardan 20 tanesi daha önceki 3 yıl içerisinde iş kazası geçirmiştir. İş kazasına uğrayan kişilere ulaşmanın güç olması katılımcı sayısının az olmasına yol açmıştır. Gelecekteki araştırmalarda daha fazla sayıda kazaya uğrayan kişi üzerinde çalışmalar yapılması daha doğru sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır. Çalışanların, bölümlerindeki çalışma arkadaşlarından herhangi birisinin iş kazası geçirmesine bağlı olarak, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında da herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. İşletme düzeyinde çalışma arkadaşının iş kazası geçirmesi halinde çalışanların sadece örgütsel bağlılık değişkeninde farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca arkadaşları iş kazası geçiren çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, arkadaşları iş kazası geçirmeyenlerden daha yüksektir.

Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkilere de bakılmıştır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar; örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu (Loi, Hang-yue, Foley, 2006; Erdoğan ve Sökmen, 2019; Karataş, 2016; Sabuncuoğlu, 2007; Zincirkıran vd., 2015; Yüce ve Kavak, 2017; Labatmediene, Endriulaitiene ve Gustainiene, 2007); örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu (Kim, Leong ve Lee, 2005; Varol, 2017; Erdoğan ve Sökmen, 2019; Günlük, Özer ve Özcan, 2013; Zincirkıran vd., 2015) ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koyan daha önceki yerli ve yabancı araştırmalarla (Reçica ve Doğan, 2019; Zincirkıran vd., 2015; Günlük, Özer ve Özcan, 2013; Yüksel ve Yüksel, 2014; Yücel ve Demirel, 2013) benzerlik göstermektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği de araştırma sonucunda elde edilmiştir. Buna göre erkeklerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri kadınlardan daha fazladır. Eğitim durumu değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

İş kazalarının hem doğrudan hem de dolaylı maliyetlerinin etkilerini açıkça gösterebilmek açısından gelecekteki çalışmalarda, iş kazasına uğramış ya da yakın arkadaşlarının uğradığı yaralanmalı veya ölümlü iş kazalarına şahit olmuş kişilerle derinlemesine mülakatların yapıldığı nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, T. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Arı, G. S.; Bal, H. & Bal, E. Ç. (2010). "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 143-166.
- Aydın, U., Karaca, N. G., Özgüler, V. C., Karaca, E., Yücesoy, Y. & Demir, M. (2013). "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önlemesindeki Rolü", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27(4): 24-45.
- Balay, R. (2000). Örgüte Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balcı, B.; Taçkın, E.; Balcı, E. Ö. & Yerden, A. (2013). "İş Kazalarında Mali Kayıplar", *İstanbul Journal Of Social Sciences*, 6, 66-83.
- Bayır, M. & Ergül, M. (2006). İŞ GÜVENLİĞİ ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Bursa.
- Beer, M. (1964). "Organizational Size and Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 7(1): 34-44.
- Bozionelos, N. & Kostopoulos, K. (2010). "What Accounts for Job Satisfaction Differences Across Countries?", *Academy of Management Perspectives*, 24(1): 82-84.
- Budak, G. (2013). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Byars, L. L. & Leslie, W. R. (2008). Human Resource Management, Ninth Edition, McGraw-Hill International Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Can, H.; Azizoğlu, Ö. A. & Aydın, E. M. (2015). Örgütsel Davranış, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carrell, M. R.; Jennings, D. F. & Heavrin, C. (1997). Fundamentals of Organizational Behavior: International Edition, Prentice Hall International, New Jersey.
- Curry, J. P.; Douglas S. W.; Price, J. L. & Mueller, C. W. (1986). "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, 29(4): 847-858.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Çetinkaya, U. (2012). "Ege Bölgesi'ndeki İnşaat İş Kazalarının ve Maliyetinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Doğan, A. (2016). "Ülkemizdeki İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistiklerinin İncelenmesi", *International Congress of Management Economy and Policy*, İstanbul, 1, 748-772.
- Doğan, E. Ş. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (2007). İşletmelerde Davranış, MİAD Yönetim Yayınları Dizisi 1, İstanbul.
- Erdoğan, F. B. & Sökmen, A. (2019). "Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1): 244-264.
- Gül, H.; Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış Dergisi*, 15.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
- Gülova, A. A. (2013). "Davranış ve Tutum". (Ed. Edip Örucü ve Engin Üngüren), *Örgütsel Davranış*, ss175-218, Lisans Yayıncılık, İstanbul.

- Gümüş, S. & Sezgin, B. (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi, Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Güney, S. (1993). "1980-1990 Döneminde Türkiye'de Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Bir Değerlendirmesi", Verimlilik Dergisi, 1993/ 2.
- Günlük, M.; Özer, G. & Özcan, M. (2013). "İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9(20): 57-76.
- Gürbüz, S. & Bekmezci, M. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2): 189-213.
- İçigen, E. T. (2016). "İş Güvenliği, Çalışanların Sağlığı ve Refahı", (Ed. Muharrem Tuna), İnsan Kaynakları Yönetimi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Iverson, R. D. & Buttigieg, D. D. (1999). "Affective, Normative and Cotinuanance Commitment: Can the "Right Kind" of Commitment be Managaed?", Journal of Management Studies, 36(3): 307-333.
- Karadeniz, O. (2012). "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", Çalışma ve Toplum, 3: 15-72.
- Kalaycı, Ş. vd. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karataş, A. (2016). "Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma (korum değiştirme) Niyeti İlişkisi (Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma)", Akademik Bakış Dergisi, 53: 71-83.
- Kılış, İ. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. Baskı, Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa.
- Kim, W. G.; Leong, J. K. & Lee, Y. K. (2005). "Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant", International Journal of Hospitality Management, 24(2): 171-193.
- Koç, M. & Akbıyık, N. (2011). "Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri", Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2 (2), 129-175.
- Kuru, O. (1998). "Türkiye'de İşçi Sağlığı, İş Güvenliği: Teftiş ve Öneriler", Türk Endüstri İlişkileri Derneği 3. Endüstri İlişkileri Kongresi, 14-16 Ekim.
- Labatmediene, L.; Endriulaitiene, A. & Gustainiene, L. (2007). "Individual Correlates of Organizational Commitment and Intention to Leave the Organization", Baltic Journal of Management, 2(2): 196-212.
- Loi, R.; Hang-yue, N. & Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79: 101-120.
- Ofluoğlu, G. & Doğru, T. (2011). "Türkiye'de İnşaat İşkolundaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları", Kamu-İş, 11 (4), 183-218.
- Onay, M. & Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2): 363-372.
- Öçal, M. & Çiçek, Ö. (2017). "Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi", HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6 (16): 616-637.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım, Nobel Kitabevi, Adana.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2004). Örgütsel Davranış, 2. Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1468, Eskişehir.

- Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 246, Ajans-Türk Basın ve Basım A.Ş., Ankara.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2): 143-164.
- Reçica L. F. & Doğan, A. (2019). "The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Trust and Intention to leave the Job: A Comparative Study Between Kosovo and Turkey", Acta Universitatis Danubius. (Economica), (15): 173-189,
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, II. Baskı, Furkan Ofset, Bursa.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Ege Akademik Bakış, 7(2): 613-628.
- Sadullah, Ö. (2018). İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi. A. O. Özçelik vd., İnsan Kaynakları Yönetimi, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Basım A. Ş., İstanbul.
- Schermerhorn, J. R. Jr.. (2010). Introduction to Management, 10th Edition, International Student Version, John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd., Asia.
- Sevinç, H.; Bozkurt, E. & Sevinç, D. E. (2016). "Ekonomik Gelişmişlik Göstergesi Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma", Social Sciences Research Journal, 5(4): 1-11.
- Shrivastava, A. & Purang, P. (2009). "Employee Perceptions of Job Satisfaction: Comparative Study On Indian Banks", Asian Academy of Management Journal, 14(2): 65-78.
- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2007). Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tan, O., Şantiyelerde Oluşan İş Kazalarının İşverene Maliyeti ve Hesaplama Yöntemleri.
- Taşkın, M. (1991). İş Güvenliği, Ankara.
- Taylor, G.; Easter, K., & Hegney, R. (2004). Enhancing Occupational Safety and Health, Elsevier-Butterworth-Heinemann, Oxford.
- Varol, F. (2017). "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 38: 200-208.
- Yaşar, G. Y. (2018). "Meslek Hastalıkları ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri", Çalışma Ortamı, 156: 19-22.
- Yılmaz, F. (2009)." Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, G. (1999). "İş Kazalarının Maliyeti", Çalışma Ortamı, 43:11-12.
- Yiğit, A. (2005). İş Güvenliği ve İş Sağlığı, Alfa Akademi Ltd. Şti.
- Yüce, A. & Kavak, O. (2017)." İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 3(3): 79-96.
- Yücel, İ. & Koçak, D. (2016). Örgüt Kültürü, Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
- Yücel, İ. & Demirel, Y. (2013). "Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi:"Başka Bir Yol Daha Olmalı!"", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2): 159-177.
- Yüksel, H. & Yüksel, M. (2014). "İş Doyumu İle İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(32): 559-572.
- Zincirkıran, M.; Çelik, G. M.; Ceylan, A. K. & Emhan, A. (2015). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 52(600): 59-71.