

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ  
GÜVENLİK PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNDE İŞE  
BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: METRO İNŞAATI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğçe AĞIRBAŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı  
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

MART,2024



**T.C.**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ**  
**GÜVENLİK PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNDE İŞE**  
**BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: METRO İNŞAATI ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tuğçe AĞIRBAŞ**  
**(Y2113.220004)**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Feride OLCAY**

**MART,2024**

## **ONAY FORMU**

## ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ GÜVENLİK PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: METRO İNŞAATI ÖRNEĞİ” adlı çalışmanın, proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (MART, 2024)

Tuğçe AĞIRBAŞ

## ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanması sürecinde ve eğitim hayatım boyunca her zaman destek olan, maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen, her süreçte yanımda olup yol gösteren, başarılı olabilmem için sonsuz sevgilerini ve emeklerini sunan sevgili aileme ve eşime, proje çalışmamın her evresinde sorularımı bütün içtenlikle cevaplayan, ilerlediğim her adımda yol gösterici tavırlarıyla beni doğruya teşvik eden, elini ve emeğini üzerimde fazlasıyla hissettiren proje danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Feride OLCAY'a teşekkürlerimi sunarım.

MART,2024

Tuğçe AĞIRBAŞ

# **ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ GÜVENLİK PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: METRO İNŞAATI ÖRNEĞİ**

## **ÖZET**

Dünyada ve ülkemizde son yıllarda sürekli artan ve değişen rekabet şartları ile birlikte çalışanların iş ortamı ile ilgili algıları değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik yönetimden kaynaklı yetersizlikler, ihmaller, çalışma şartlarının yoğunluğu ve düzensizliği, çalışma ortamının kötü koşulları, işverenin sorumluluklarını yerine getirmemesi ve yeterli önlemlerin alınmaması, firmaların çalışanlara ve çalışma ortamına ne derece önem verdiği, yönetimin iş güvenliği bilinci ve uygulamaları gibi birçok sebepten kaynaklanmaktadır.

İş kazaları, tüm sektörler için önemli bir sorunsal olmakla beraber, özellikle inşaat sektörü bu konuda ilk sıralarda yer almaktadır. İnşaat sektörünün bir kolu olan metro inşaatlarında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) risk faktörleri çok fazla olduğundan, çalışanlar risk altında bulunmaktadır ve iş kazaları metro inşaatlarında da sıklıkla yaşanmaktadır.

Bu çalışma, metro inşaat sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ile güvenlik iklimi, iş güvenliği performansı ve işe bağlılıkları arasındaki ilişki ve katılımcıların algıladıkları güvenlik iklimi, iş güvenliği performansı ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

İstanbul'da yer alan metro şantiyelerinde mavi ve beyaz yakalı çalışanlar üzerinde uygulanan anket çalışması 394 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara uygulanan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri, ikinci bölümde iki alt boyuttan oluşan "Güvenlik performansı ölçeği", üçüncü bölümde iki alt boyuttan oluşan "Güvenlik iklimi ölçeği", son bölümde ise üç alt boyutu olan "İşe bağlılık ölçeği" yer almaktadır. Yapılan araştırmada, ölçek faktörlerinin kendi aralarında pozitif yönde ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık durumlarının birbirleri üzerinde pozitif yönde, herhangi birinin artması diğerlerinin

de artmasına sebep olduğu sonuçları elde edilmiştir. Kişilerde güvenlik performansı arttıkça, güvenlik iklimi ile işe bağlılığın da arttığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, güvenlik iklimi, güvenlik performansı, işe bağlılık



# **THE MEDIATION ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE EFFECT OF EMPLOYEES' SAFETY CLIMATE PERCEPTIONS ON SAFETY PERFORMANCE: THE EXAMPLE OF METRO CONSTRUCTION**

## **ABSTRACT**

With the ever-increasing and changing competitive environment in our country and the world in recent years, employees' perceptions of the work environment vary.

This variability is due to many reasons such as inadequacies and negligence from management, intensity and irregularity of working conditions, poor conditions of the working environment, failure of the employer to fulfill its responsibilities and failure to take adequate precautions, the extent to which companies attach importance to employees and the working environment, and management's occupational safety awareness and practices.

This study was conducted to find the reasons for the safety climate and safety performance of employees in the metro sector, to reduce the possibility of a decrease in job commitment and to take precautions to prevent it from occurring.

It is aimed to ensure that employees in the metro sector are familiar with the safety climate and safety performance they may encounter, to ensure that they are informed, and to minimize negative factors by pre-evaluating work commitment.

A survey was conducted at metro construction sites in Istanbul to measure the awareness of employees about the impact of their safety performance on the safety climate. The survey was conducted with the participation of 394 people. In the research, it was determined that the scale factors had positive relationships among themselves. Results have been obtained that Safety Performance, Safety Climate and Work Engagement have positive effects on each other, and an increase in any of them causes an increase in the others. It is seen that as the Safety Performance of individuals increases, the Safety Climate and Work Commitment also increase. It is also seen how important education and health examinations are.

**Keywords:** Safety Climate, Safety Performance, Work Commitment

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

ONUR SÖZÜ .....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
<b>I. GÜVENLİK İKLİMİ.....</b>	<b>1</b>
A. Güvenlik İklimi Kavramı.....	1
B. Güvenlik İklimi Boyutları .....	3
C. Güvenlik İklimi Faktörleri.....	5
1. Kuruma Güven.....	6
2. Lidere Güven .....	6
3. İş Arkadaşlarına Güven.....	7
4. Güven Eğilimi.....	7
5. Devlete Güven .....	7
D. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	8
<b>II. GÜVENLİK PERFORMANSI .....</b>	<b>11</b>
A. Güvenlik Performansı Kavramı.....	11
B. Güvenlik Performansı ve Kaza Kavramı .....	12
C. Bireysel ve Örgütsel Bağlamda Güvenlik Performansını Etkileyen Faktörler. 13	

D. Güvenlik Performansının Ölçümü.....	14
1. Güvenlik Performansı Ölçüm Araçları .....	14
2. Güvenlik Performansı Ölçümlerinin Raporlanması.....	15
E. Güvenlik Yönetim Sistemleri .....	16
F. Güvenlik Performansı İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	17
<b>III. İŞE BAĞLILIK.....</b>	<b>21</b>
A. İşe Bağlılık Tanımı .....	21
B. İşe Bağlılığın Boyutları.....	25
1. İşe İstek Duyma-Dinçlik(Vigor).....	25
2. İşe Adanma (Dedication).....	26
3. İşe Yoğunlaşma (Absorption).....	27
C. İşe Bağlılığın Önemi.....	27
D. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	27
1. Bireysel Faktörler.....	28
a. Demografik Özellikler .....	28
b. Psikososyal Özellikler .....	29
2. Örgütsel Faktörler .....	30
E. İşe Bağlılığın Sonuçları .....	32
F. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Performansı ile İşe Bağlılık İlişkisine Yönelik İlgili Araştırmalar.....	33
<b>IV. KAPSAM VE YÖNTEM.....</b>	<b>36</b>
A. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	36
B. Araştırmanın Modeli.....	36
C. Araştırmanın Hipotezleri .....	36
1. Normallik Testleri İçin Hipotezler:.....	36
2. Mann-Whitney U Testi İçin Hipotezler: .....	37

3. Kruskal-Wallis H Testi İçin Hipotezler .....	37
4. Korelasyon Analizi İçin Hipotezler: .....	38
D. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Analizi .....	38
1. Güvenlik Performansı Ölçeği; .....	39
2. Güvenlik İklimi Ölçeği; .....	39
3. İşe Bağlılık Ölçeği; .....	39
4. Verilerin Analizi .....	40
E. Araştırmanın Evreni.....	40
F. Araştırmanın Bulguları .....	40
1. Betimsel Analizler .....	40
a. Frekans Dağılımları ve Cross Tabs (Çapraz Tablolar).....	41
b. Normallik Varsayımı Analizleri .....	46
c. Parametrik Olmayan Karşılaştırma Analizleri.....	47
d. Açımlayıcı Faktör Analizi (Geçerlik Analizi).....	66
e. Güvenirlilik Analizi .....	69
G. Yapısal Eşitlik Aracı Etkisi .....	70
<b>V. SONUÇ VE TARTIŞMA .....</b>	<b>73</b>
<b>VI. KAYNAKÇA .....</b>	<b>78</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>93</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>98</b>

## ÇİZELGELER LİSTESİ

### Sayfa

Çizelge 1.	Demografik Özelliklerin Normallik Analizi.....	46
Çizelge 2.	Güvenlik Performansı Ölçeğine Ait Faktörlerin Normallik Analizi ....	46
Çizelge 3.	Güvenlik İklimi Ölçeğine Ait Faktörlerin Normallik Analizi .....	47
Çizelge 4.	İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Faktörlerin Normallik Analizi .....	47
Çizelge 5.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	48
Çizelge 6.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Sıra Ortalamaları.....	49
Çizelge 7.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Çocuk Sahibi Olup Olmama Arasındaki İlişki .....	50
Çizelge 8.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Çocuk Sahibi Olup Olmamaya Göre Sıra Ortalamaları.....	51
Çizelge 9.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki .....	51
Çizelge 10.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Medeni Duruma Göre Sıra Ortalamaları .....	52
Çizelge 11.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Meslek Arasındaki İlişki.....	53
Çizelge 12.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Mesleğe Göre Sıra Ortalamaları .....	54
Çizelge 13.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Yaş Arasındaki İlişki.....	55
Çizelge 14.	Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Yaşa Göre Sıra Ortalamaları.....	56

Çizelge 15. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki .....	57
Çizelge 16. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Eğitim Durumuna Göre Sıra Ortalamaları.....	58
Çizelge 17. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Gelir Arasındaki İlişki.....	59
Çizelge 18. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Gelire Göre Sıra Ortalamaları.....	60
Çizelge 19. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Meslekte Çalışma Yılı Arasındaki İlişki .....	61
Çizelge 20. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Meslekte Çalışma Yılına Göre Sıra Ortalamaları .....	62
Çizelge 21. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Firmada Çalışma Yılı Arasındaki İlişki .....	63
Çizelge 22. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Firmada Çalışma Yılına Göre Sıra Ortalamaları .....	64
Çizelge 23. Güvenlik Performansı Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Faktörleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi.....	65
Çizelge 24. Güvenlik Performansı Ölçeğinin KMO and Bartlett's Testi.....	66
Çizelge 25. Güvenlik Performansı Ölçeği'nin Toplam Varyans Etkisi.....	67
Çizelge 26. Güvenlik İklimi Ölçeğinin KMO and Bartlett's Testi.....	67
Çizelge 27. Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Toplam Varyans Etkisi.....	68
Çizelge 28. İşe Bağlılık Ölçeğinin KMO and Bartlett's Testi.....	68
Çizelge 29. İşe Bağlılık Ölçeği'nin Toplam Varyans Etkisi.....	69
Çizelge 30. Güvenlik Performansı Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi.....	69
Çizelge 31. Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi.....	69
Çizelge 32. İşe Bağlılık Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi.....	70
Çizelge 33. Hipotez Red ve Kabul Durumları .....	71

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
Şekil 1. Araştırmanın Şematik Görünümü.....	36
Şekil 2. Grafik 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı .....	41
Şekil 3. Grafik 2: Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımı.....	41
Şekil 4. Grafik 3: Araştırmaya Katılanların Eğitime Göre Dağılımı .....	42
Şekil 5. Grafik 4: Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	42
Şekil 6. Grafik 5: Araştırmaya Katılanların Çocuğu Olup Olmadığına Göre Dağılımı .....	43
Şekil 7. Grafik 6: Araştırmaya Katılanların Gelire Göre Dağılımı.....	43
Şekil 8. Grafik 7: Araştırmaya Katılanların Mesleğe Göre Dağılımı .....	44
Şekil 9. Grafik 8:Araştırmaya Katılanların Cinsiyetinin Meslekte Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımları .....	44
Şekil 10. Grafik 9:Araştırmaya Katılanların Cinsiyetinin Firmada Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımları .....	45
Şekil 11. 4.7.1 Güvenlik Performansı'nın Güvenlik İklimi Üzerinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü .....	70

# I. GÜVENLİK İKLİMİ

## A. Güvenlik İklimi Kavramı

Güvenlik kültürünün alt faktörü olan güvenlik iklimi kavramı ilk kez Zohar (1980) tarafından kullanılmıştır. Zohar'a (1980) göre güvenlik iklimi, çalışanların çalışma sahası ve şartlarına yönelik algılarıdır. Güvenlik iklimi, işveren ve çalışanların sahip oldukları değer, tutum ve davranışların işletmede oluşturduğu doğal atmosferdir. Güvenlik iklimi, bir işletmede güvenlikle ilgili emeklerin, çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğinin bir göstergesidir (Eryılmaz ark., 2019). Çalışanların çalıştıkları ortamın güvenliği, tehlikeler ve çalışma ortamı gibi konulara ilişkin genel algısı olarak da tanımlanabilir. Son 35 yılda yapılan araştırmalar, güvenlik ikliminin, kazalar ve yaralanmalar gibi güvenlik davranışlarının ve güvenlik sonuçlarının önemli bir öngörücüsü olduğunu göstermektedir (Curcuruto and Griffin, 2016).

Genel olarak, Griffin, Neal ve Guldenmund da dahil olmak üzere güvenlik iklimi üzerine çalışan birçok araştırmacı bu teorik temel üzerine inşa etmiş ve Zohar'ın ilk çalışmalarından güvenlik iklimi tanımlarını benimsemiştir. Zohar'ın orijinal tanımıyla tutarlı olarak, güvenlik ikliminin çalışanların kuruluşlarındaki güvenliğe ilişkin ortak algıları olduğu fikri çoğu güvenlik iklimi tanımında yaygındır (Shea and ark. 2021: 2). Ayrıca tanımdaki "paylaşılan güven" in odak noktası, kuruluşların güvenliğin önemine ilişkin politikaları, prosedürleri ve uygulamalarıdır (Neal and Griffin, 2006: 946).

Glennon (1982)'e göre çalışanların, tehlikeyi azaltma veya ortadan kaldırmaya yönelik davranışları üzerinde doğrudan etkisi olan kuruluşlarının birçok özelliğine ilişkin algıları ve güvenlik iklimi, özel bir tür örgütsel iklimdir.

Niskanen (1994)'e göre güvenlik iklimi, belirli iş organizasyonları hakkında algılanabilen ve bu organizasyonların çalışanlarına ve amirlerine empoze ettiği politika ve uygulamalardan kaynaklanabilecek bir dizi özelliği ifade etmektedir. Lee (1996)'e göre ise bir şirketin güvenlik anlayışı, o şirketin sağlık ile güvenlik



yönetimine (güvenlik kültürü) bağlılığı, tavrı ve o işi yapma becerisini belirleyen bireysel ve örgüt değerlerinin, tutumlarının, algılarının ya da yeterliliklerinin ürünüdür.

Güvenlik yönetiminin verimliliği doğrudan organizasyonun güvenlik iklimi/kültürüyle ilgilidir. Birleşik Krallık'taki Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (1993), şirketlerin olumlu düşünce ile bir güvenlik kültürü geliştirerek kazaları önleyebileceklerini, bununla birlikte iyi bir güvenlik siciline sahip olabileceklerini tavsiye etmektedir (Clarke, 2006). Bir organizasyonun güvenlik iklimi, organizasyon üyelerinin güvenlik konularına ilişkin sahip olduğu temel varsayımlar ve inançlarla ilgilidir; yöneticilerinin, amirlerinin ve işgücünün inançları, değerleri ve davranış normları aracılığıyla ifade edilir ve şirketin güvenlik politikası, kuralları ve prosedürlerinde açıkça görülmektedir (Clarke, 2000).

Güvenlik iklimi, yaralanma olaylarının sıklığı veya ciddiyeti gibi kurumsal güvenlik sonuçlarını ölçmek için en iyi öncü göstergelerden biri gibi görünmektedir. Kısacası güvenlik iklimi, bir kuruluşta güvenlikle ilgili çabaların, kuruluşun kilit paydaşları olan çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğinin bir göstergesidir (Eryılmaz ve ark., 2019: 1856).

Dedobbeleer ve Beland (1991), güvenlik iklimi modelini doğrulama çalışmalarında, yönetimin İSG'ye yönelik bağlılığının eylemler ve tutumlar aracılığıyla gösterilmesinin, çalışanların kendi güvenlik iklimine ilişkin algılarındaki iki önemli faktörden biri olduğunu bulmuşlardır (Holmes ark., 1998).

Basitçe ifade etmek gerekirse güvenlik iklimi, çalışanların çalıştıkları ortamın güvenliği, tehlikeler ve çalışma ortamı gibi konulara ilişkin genel algısı olarak tanımlanabilir. Güvenlik iklimi, bir kurum çalışanlarının algılarını şekillendiren ve kurum ve kuruluşun güvenliğe ilişkin oluşturduğu politikaları, yönetim kararlarını, prosedürleri, kurumsal güvenlik standartlarını, güvenlik uygulamalarını, politikalarını ve prosedürlerini içeren bir kavramdır. Yönetim tarafından yürütülen tüm uygulamalar tarafından düzenlenmektedir (Ceyhun, 2014).

## B. Güvenlik İklimi Boyutları

Güvenlik iklimi, işyerinde güvenliği yönetmek için önemli bir kavram olarak kabul edilir. Zohar (1980)'in çığır açan çalışmasından bu yana geçen yaklaşık kırk yılda yüzden fazla ölçek geliştirilmiş ve güvenlik iklimini ölçmek için kullanılmıştır (Beus and ark., 2010; Griffin and Curcuruto, 2016). Bu nedenle güvenlik ikliminin nasıl kavramsallaştırılması ve ölçülmesi gerektiği konusunda netlik ve fikir birliği eksikliği bulunmaktadır (Hofmann and ark., 2017: 380). Güvenlik iklimi tek bir anketle birden fazla boyutta ölçülebilir. Örneğin: Yönetimin güvenliğe olan bağlılığı, işyeri güvenliği eğitimi ve katılımı ve denetçilerin güvenlik rolleri. Bu nedenle araştırmacılar güvenlik iklimini çok faktörlü yapıları kullanarak incelemektedirler. Bu boyutları analiz ederek bir kuruluştaki güvenlik ortamının düzeyi belirlenebilir. Genel olarak literatürde çalışanların güvenlik algılarının niceliksel olarak ölçülmesine yönelik ortak bir yaklaşım bulunmaktadır (Glendon and Stanton, 2000: 199; Wu and ark., 2015: 1-2).

Brown ve Holmes (1986) tarafından Amerikan üretim işçileri örneği üzerinde doğrulanmış ve sekiz faktörlü bir modelden üç faktörlü bir modele indirgenmiştir. Bu üç faktörlü modelde aşağıdaki boyutlar korundu:

- Çalışanların, yönetimin kendi refahlarıyla ne kadar ilgilendiğine ilişkin algısı (Yönetim Kaygıları).
- Yönetimin bu endişeye yanıt vermede ne kadar aktif olduğuna ilişkin çalışanların algısı (Yönetim Güvenliği Faaliyetleri).
- Çalışanların fiziksel risk algısı (Çalışan Risk Algısı).

Dedobbeleer ve Beland (1991), Brown ve Holmes'un (1986) üç faktörlü güvenlik iklimi modelini Amerika Birleşik Devletleri'ndeki inşaat işçileri üzerinde test etmişler ve çalışmalarının sonuçlarına göre, bazı destekler sağlayan iki faktörlü güvenlik iklimi modelini uygulamışlardır. Brown ve Holmes'un (1986) modeli için. Bu iki ana kavramsal

Güvenlik iklimi olarak adlandırılan durumun boyutları şunlardır:

- 1.Yönetimin Güvenlik Taahhüdü
- 2.İşçilerin Güvenliğe Katılımı

Yönetim bağlılığı faktörü, çalışanların, yönetimin güvenlik uygulamalarına ve işçi güvenliğine yönelik tutumuna ilişkin algılarını, işçilerin ustabaşı davranışına ilişkin algısını ve ilk işe alım sırasında uygun ekipman ve güvenlik talimatlarının mevcudiyetini içermektedir (Dedobbeleer and Beland, 1991).

İkinci faktör, çalışanların önümüzdeki 12 ay içinde yaralanmalara yatkınlık algılarını, işyerinde risk almalarını, işyerinde kendi güvenliği üzerindeki kontrol algısını ve düzenli güvenlik toplantılarının varlığını içermektedir. Çalışanların risk algısı, çalışanların kendi güvenlikleri üzerindeki kontrol algılarını ifade eden maddelerle ilişkili olduğundan, ikinci faktör “işçilerin güvenliğe katılımı” olarak etiketlenmiştir (Dedobbeleer and Beland, 1991).

Araştırmacıların tercih ettiği boyutsal yapılarda farklılıklar olsa da birçok çalışmada boyutsal benzerlikler gözlemlenmiştir. Ancak bu boyutların çoğu, farklı örneklem ve farklı bölgelerde farklı anketler kullanılarak yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılabilir olduğundan, güvenlik ikliminin bazı genel boyutlarının ortak olduğu sonucuna varılabilir. Luo'nun (2020) çalışması aşağıda açıklanan beş faktörü göz önüne aldığında, güvenliğin altında yatan iklim boyutlarına ilişkin ortak bir anlayışın ortaya çıktığı görülmektedir.

- Yönetimin güvenlik taahhüdü
- Meslektaşlardan güvenlik desteği,
- Çalışanları güvenlikle ilgili kararlara ve faaliyetlere dahil etmek,
- İç ihtiyaçlar,
- Çalışanların güvenlik yeterlilik düzeyi (Luo, 2020: 108-109).

Wu ve ark. (2015) aşağıdaki faktörlerin birçok güvenlik iklimi çalışmasında ortak olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda güvenlik iklimine yönelik temelde şu boyutlar belirlenmiştir.

- Yönetimin güvenliğe bağlılığı: Üst düzey yönetim üyelerinin, güvenliğin organizasyonlarında bir öncelik olmasını ne kadar etkili bir şekilde sağladığı önemlidir. Güvenlik ortamının hem teorik hem de ampirik gelişiminde rol oynayan önemli bir temel faktördür (Zohar, 2008: 377).

- Denetçilerin güvenlik farkındalığı: Bu, denetçilerin günlük faaliyetlerde kurumsal güvenlik prosedürlerinin uygulanmasından birincil olarak nasıl sorumlu olduklarını yansıtır.
- Güvenlik kuralları ve prosedürleri: Çalışanların, kazaları veya olayları önlemek için kuruluşlarının güvenlik kurallarına ve prosedürlerine ne ölçüde güvendikleri ve bunlara ne ölçüde uydukları anlamına gelir.
- İletişim: Hem yönetimin hem de ön saflardaki çalışanların sağlık ve güvenlik konularında nasıl iletişim kurduğunu ve yöneticilerin sağlık ve güvenlik konularında çalışanlardan geri bildirim almak için nasıl açık bir şekilde iletişim kurduğunu ifade eder.
- Çalışan katılımı: Çalışanların yönetim tarafından güvenlik prosedürlerine katılmaya teşvik edilme ve politika oluşturma sürecine katılmaya davet edilme derecesini ifade eder.
- Eğitim: Bireylerin işlerinin bir parçası olarak aldıkları güvenlik eğitimi ve talimatlarının düzeyini ifade eder.
- Risk Alma Davranışı: Çalışanların organizasyondaki görevleri tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ederken almaya istekli oldukları risk düzeyini ifade eder.
- İş yükü: İşçilerin güvensiz bir şekilde yapmak zorunda kaldıkları iş miktarını ifade eder (Wu and ark., 2015).

Güvenlik ortamının boyutları ve çeşitli endüstrilerdeki kurumsal güvenlik ortamının tanımı üzerine yapılan kapsamlı araştırma ve analizler, güvenlik ortamının üç seviyesi olduğunu göstermektedir. Bunlar; organizasyon, birey ve çevre şeklindedir. Bu durum dikkate alındığında güvenlik iklimi, insanların güvenlik politikası ve güvenlik hizmeti organizasyonu, güvenlik yönetimi, örgütsel tutumları ve güvenlik denetimi hakkındaki tutum ve inançlarını içeren kurumsal bir ortam olarak ortaya çıkmaktadır.

### **C. Güvenlik İklimi Faktörleri**

Güvenlik iklimi tanımına bağlı olarak çalışanların algısında güvenlik durumu olarak tanımlanabilir ancak bu algıyı şekillendiren faktörler arasında

özellikle güven temelli konuların görüldüğü gözlemlenmiştir. Bu sorunlar, kurumun hukuki çerçevesini oluşturan hukuk sistemini ifade eden devlete ve kurum başta olmak üzere lidere, çalışanlara ve bireylere güven eksikliği eğilimi olarak sıralanmaktadır.

## **1. Kuruma Güven**

Güven ortamının yaratılmasında en önemli unsur kuruma duyulan güvendir. Belirli bir noktaya kadar garantör görevi gören kurum, çalışanın güven algısında önemli bir faktördür. Kurumsal güvenin kaynakları mesleki standartlar, kurumsal gelenekler, sözleşmeler, kurumsal kapasite ve ilkeler ile bunlara bağlı kurallar olduğundan, bu noktada kuruma olan güvenin onların tutumlarıyla şekillendiği söylenebilmektedir (Bissola and Carignani, 2007). Örgüte duyulan güvenin temeli, iyi tasarlanmış çalışma kültürünün yanında, çalışanların organize olduğuna duyulan güvendir. Bu güven, kuruluşun insanlara yeterlilik ve dürüstlük duygusu verme yeteneği ile şekillenir. Dolayısıyla örgüte olan güven, yalnızca örgütten ayrılma niyetini teşvik etmeyecek aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde de olumlu bir etki yaratabilecektir.

## **2. Lidere Güven**

Lider bir bakıma çalışma ortamındaki kişilerin öncüsü statüsünü üstlenmektedir. Bu nedenle lidere hissedilen güven, organizasyona hissedilen güven ile birlikte hareket etme davranışı içindedirler. Çalışanların örgütün hedefleri doğrultusunda bir araya gelerek bu hedeflere yönelik çaba göstermelerinin yanı sıra, liderin de bu çabaların ortaya konması ve güçlendirilmesinde liderlik rolü bulunmaktadır. Dolayısıyla lider, çalışanların başarısından bir dereceye kadar sorumlu olsa da aynı zamanda sürecin düzgün işleyişini de kontrol edebilecek konumdadır. Bu noktada çalışanların yöneticiye kazandırdığı özellikler aynı zamanda örgüte dolaylı bir referans niteliğindedir. Böyle bir durumda lider, örgütte güvenin tesis edilmesinde öncü rol oynamakta ve kendisine ve örgüte duyulan güvenin düzeyini belirlemektedir (Büte, 2011). Yöneticiler, çalışanlarını sıkı ya da yumuşak bir şekilde kontrol etmek için çeşitli yöntemler kullanırken, çalışanlar da bu yöntemlere bağlı olarak gönüllü ya da zorunlu faaliyetlere katılmaktadırlar. Gönüllülüğün başarıyı yakınlaştırmasının yanı sıra girişimci bağlılığı da güçlendirdiği açıkça söylenebilmektedir. Bu

yaklaşımına göre lider, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkide, faaliyetlerinde ve davranışlarında etkin bir varlığa sahiptir.

### **3. İş Arkadaşlarına Güven**

İş arkadaşı terimi, organizasyonel unsurlardan veya yöneticilerden üstün olmayan çalışanları ifade etmektedir. Çalışanlar günün önemli bir kısmını arkadaşlarıyla geçirseler de aralarındaki iletişimin etkisi de ilgili kişiler açısından önemlidir. Üstelik bu yatay ilişkiler karşılıklı sorumluluklar gerektirir ve karşılıklı sorumluluklar çoğunlukla iş meseleleriyle ilgilidir. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi operasyonların devamlılığı açısından önemlidir ve başkalarına aşırı yüklenmenin önlenmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda birbirlerine güvenemeyen çalışanlarda sorumluluk korkusu gelişebilir ve bu korku kişilerarası çatışmalara da yansiyabilmektedir. Bu bakımdan birbirine güvenmeyen çalışanların bir araya gelerek ortak amaç ve hedefler doğrultusunda çalışacağı bir yapıyı beklemek yanlış olmaktadır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarına duyulan güvensizlik örgütsel hedeflerden sapmaya ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açmaktadır (Topaloğlu, 2010). Böyle bir durumda bir güvenlik ortamından söz etmek mümkün olmayacağı gibi, bunun gerçekleşmemesinin sağlanmasında kurumsal politikaların rol oynaması da mümkündür.

### **4. Güven Eğilimi**

Bireysel özelliklere bağlı olan örgütsel güvenlik ikliminin bir diğer unsuru olan güven eğilimi ise güvenilen bireyin yapısal özellikleriyle ilişkilidir. Bazı insanların güvene bakış açısı geniş iken bazılarının ise konuya bakış açısı çok dardır. Bireyin kişilik özelliklerinin örgütsel güven bağlamında ortaya çıktığı dikkate alındığında güven eğiliminin örgütsel güven üzerinde etkili bir faktör olduğu söylenebilmektedir. Nasıl ki kişilik özellikleri, kültürel birikim ve deneyimler güveni etkileyen faktörler arasında yer alıyorsa, bireylerin niyetleri veya beklentileri de güvene yönelik tutumlarını şekillendiren konular arasındadır (Starnes, Truhon and McCarthy, 2010).

### **5. Devlete Güven**

Devlete güven iki boyutta ortaya çıksa da bunlardan ilki, devlet kurumları çalışanlarının tabi oldukları otorite olması nedeniyle devlete duydukları güven,

ikincisi ise özel şirketlerin kurallara uyma konusunda duydukları güvendir. Her iki durumda da bireylerin devlete olan güveni, örgütsel güven algısını da şekillendirmekte ve devlet otoritesinin varlığının yanı sıra kanunlar tarafından da korunduklarını hissettiklerinde güvensizliğe yol açan algılar bir miktar azalmaktadır. Devlete güvenen vatandaşlar kanunların sağladığı korumaların bilincinde olduklarında kanun ve düzenlemelere uyma olasılıkları daha yüksek olmakta, iş ve sosyal hayatta daha güvenli faaliyet gösterebilmektedirler. Aksi takdirde tam bir anarşi ortamı hakim olabilmekte ve her bölgede huzursuzluk yaşanabilecektir (Tolbert and Mossberger, 2006). Örgütsel güvenin dolaylı bir unsuru olan devlete güven, bir bakıma birey için destekleyici bir güç olmakta ve hoş olmayan durumların garantisi olarak daha az belirsizlik korkusu yaratacaktır.

#### **D. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Literatürde güvenlik iklimi ile ilgili pek çok çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar, güvenlik ikliminin boyutsal ve kavramsal gelişimi ve güvenlik iklimini etkileyen veya ondan etkilenen kavramlarla ilişkisi üzerine temel araştırmalardır.

Clarke (2006) bir İngiliz otomobil fabrikasındaki çalışanların, yöneticilerin ve idarecilerin güvenlik tutumlarını ve bunların güvensiz davranış ve kazalarla ilişkilerini araştırmayı amaçlamıştır. Güvenlik ikliminin faktör yapısının temelde üç faktörü barındırdığı belirlenmiştir. Bunlar: Yöneticilerin güvenliğe yönelik kaygısı, çalışanların güvenliğe tepkisi ve üretim ile güvenlik arasındaki çatışma şeklinde sıralanmaktadır. Güvenlik iklimi fabrika kazalarına katılımı etkilemezken, işçilerin güvenlik ve üretim-güvenlik çatışmalarına tepkileri onların güvensiz davranışlarıyla önemli ölçüde ilişkiliydi. Çalışma ortamının algılanması, kazaların ve güvensiz davranışların önemli bir belirleyicisi olarak önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma ortamına ilişkin algıların güvenlik sonuçları üzerindeki doğrudan etkisi nedeniyle, güvenlik müdahalelerinin bireylerin çalışma ortamını algılama biçimlerinin yanı sıra güvenlik politika ve prosedürlerini de iyileştirmeyi amaçlaması gerektiği belirlenmiştir.

Kiani ve ark. (2021) bir elektrik dağıtım şirketinde güvenlik iklimi ve yapısal boyutlarını inceleyerek güvenlik iklimi ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi kurmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel

bir güç olarak yönetimin güvenlik iklimini teşvik etmede büyük bir etkiye sahip olabileceğini ve güvenlik iklimi boyutları ile olumlu ve anlayışlı bir bağ olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca tüm boyutlar ile güvenlik iklimi arasındaki bu pozitif ve anlamlı ilişkinin, güvenlik ikliminin 11 boyutu arasında da yakın ve güçlü bir ilişkiye işaret ettiği gösterilmiştir. Sonuç olarak bir boyuttaki olumlu ya da olumsuz herhangi bir değişimin güvenlik ortamının diğer boyutlarını da etkileyebileceği tespit edilmiştir. Tüm boyutlar arasında güvenlik ikliminin “yönetimin güvenliğe bağlılığı” boyutuyla en yüksek pozitif korelasyona sahip olduğu bulunmuştur.

Haslam ve ark. (2016) İSG yönetimine yönelik örgütsel yaklaşımların örgütsel performans, güvenlik iklimi, çalışanların tutumları, sağlık ve refahı üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Şirket büyüklüğü, sektör ve İSG yönetimi yaklaşımının kurumsal performans göstergeleri ve çalışan sonuçları üzerindeki etkisi, katılımcı kuruluşlardan 2067 çalışanla gerçekleştirilen kesitsel bir çalışmayla incelenmiştir. Ankette demografik özellikler, örgüt ve çalışanlar, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Güvenlik iklimi ölçeği, yönetimin güvenliğe bağlılığı, iletişim, güvenlik önceliği, güvenlik kuralları ve prosedürleri, destekleyici ortam, kişisel bağlılık, kişisel güvenlik tercihleri/ihtiyaçları, risk algısı ve fiziksel çalışma ortamı gibi boyutları içermektedir. "Çok iyi" derecelendirmesine sahip kuruluşlar, güvenlik ortamının dokuz boyutunun sekizinde güvenlik ortamına ilişkin önemli ölçüde daha olumlu algılara sahiptir. Proaktif yaklaşımı benimseyen örgütlerde çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Hahn ve Murphy (2008), bir hastane ve nükleer enerji endüstrisinden alınan çok sayıda örneği kullanarak işyeri güvenlik ortamını değerlendirmek için 6 maddelik bir ölçeği kullanmışlardır. 6 puanlık bir ölçekte 14 örneğin tümü için kabul edilebilir iç tutarlılık bulunmuştur. Çalışma, bu ölçeğin güvenlik ikliminin dört temel boyutunu kapsadığını bulmuştur. Bunlar; yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik performansı geri bildirim, çalışanların katılımı ve güvenlik davranışı normları şeklindedir. Az sayıda temel faktör ve yapıdan oluşan ölçeğinin, kuruluşların mevcut güvenlik ortamının genel düzeyini değerlendirmek için kullanabileceği kısa ama güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilmiştir. Genel



güvenlik ortamının hızlı bir değerlendirmesini sağlamak için ölçeğin mevcut çalışan duyarlılığına veya şirket iklimi araştırmalarına kolayca entegre edilebileceğini söylemiştir.

Kılıç ve Acar (2019) inşaat sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada bireylerin güvenlik iklimi algılarındaki farklılıkları demografik özelliklere göre incelemiştir. Araştırma sonucunda çalışanların güvenlik iklimi algılarının çalışanların cinsiyetine, eğitim düzeyine ve medeni durumuna göre değil, sadece çalıştıkları sektöre ve çalışma şekline göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, özel sektör çalışanlarının güvenlik iklimi algı puanlarının, amirlerin önleyici normları, güvenliğe uyum davranışları, İSG davranışlarının algılanan kontrolü ve İSG'ye yönelik tutumları açısından kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca gündüz çalışanların gece ve vardiyalı çalışanlara göre daha yüksek güvenlik iklimi algısına sahip olduklarını bulmuşlardır.

Gül (2015) sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algı düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada güvenlik ikliminin alt boyutları olarak güvenlik yönetimi, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenliğe öncelik verme, güvenliğe katılım ve algı ölçeklerini kullanmıştır. Araştırmada güvenlik iklimini oluşturan bu alt boyutların birbirlerini orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca güvenlik ikliminin cinsiyet, çalışma saati ve yaş grubu gibi demografik özelliklere göre değil, iş kazası nedenleri, eğitim düzeyi ve farklı çalışma statüsüne göre değişiklik olduğu tespit edilmiştir.

## II. GÜVENLİK PERFORMANSI

### A. Güvenlik Performansı Kavramı

Güvenlik performansı, çalışanların güvenlikle ilgili davranışlarının veya güvenlik sonuçlarının gözlemlenmesinden ortaya çıkan bir kavramdır (Christian and ark., 2009: 1104). Güvenlik performansı, "hemen hemen her işletmedeki bireylerin, çalışanların, müşterilerin, halkın ve çevrenin sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için gerçekleştirdiği eylem veya davranışlar" olarak tanımlanır. Güvenlik performansı kavramı dört faktörü içermektedir. Bunlar arasında kişisel koruyucu ekipman kullanımı, risk azaltıcı iş uygulamalarına katılım, tehlikelerin ve kazaların raporlanması ve çalışanların hak ve sorumluluklarının uygulanması yer almaktadır (Burke and ark., 2002: 432). Literatür güvenlik performansına ilişkin çeşitli kavramsal modellerin geliştirildiğini göstermektedir.

Güvenlik birçok bileşeni içermektedir. Örgütlerde çalışanların iş tutumları; performansın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Borman ve Motowidlo (1993), performansın iki odak noktası olduğunu ifade etmiş ve bu göstergeyi "görev ve bağlam performansı" olarak tanımlamıştır. Bahsedilen performans göstergelerinin her ikisi de işyerinde güvenli davranışı ayırabilmek için kullanılmaktadır. Göstergelerden birincisi performanstır. İşyerinde güvenlikle ilgili faaliyetleri ve güvenli davranışları gözlemek de dahil olmak üzere, kritik güvenlik faaliyetlerini yürütme sorumluluğunu ifade etmektedir. Bağlamsal performans olarak adlandırılan ikinci bileşen ise; çalışanların güvenlik önlemlerine katılımını ifade etmektedir. Doğrudan sorumluluğa dayanmayan bu durum, güvenlik faaliyetleri ile güvenlik topluluklarına gönülden katılıma bağlanmaktadır. Bu katılımcı süreçler aracılığıyla elde edilen ilgili performans, işyeri güvenliğine doğrudan katkı sağlamasa da örgüt içinde ve dışında güvenli bir ortam yaratılmasına yardımcı olmaktadır (McHenry ande ark., 1990).

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi gibi güvenlik performansının tanımlanması ve ölçülmesinde de bazı zorluklar bulunmaktadır. Performans

genellikle kişinin kendisi tarafından bildirilen ve/veya resmi olarak kaydedilen çarpışma verileri kullanılarak ölçülmektedir. Ancak nadir görülen kazalar, hatalı ve rutin kayıtlar, risklerin dikkate alınmaması gibi faktörler rol oynayabilmektedir. Kazaların sıklığı ve şiddeti, kazaya bağlı yaralanma ve hastalık sayısı, kazaya bağlı maliyetler, kaza sayısı gibi verileri ölçerek ve analiz ederek güvenlik performansını değerlendirmek söz konusu olmaktadır. Geleneksel yöntemler bu verileri dikkate alır ve değerlendirmektedir. Olaylar ve kazalar sonrasındaki güvenlik performansını yansıtmaktadır. Bu metodolojiyi kullanarak gecikmeli göstergelere odaklanmak tutarlılık sağlamaz ve dolayısıyla İSG yönetim sisteminin kalitesinin değerlendirilmesine yardımcı olmamaktadır (Sheehan and ark., 2016: 130)

Geleneksel güvenlik önlemleriyle ilgili bazı sınırlamaların üstesinden gelmek için davranışsal örnekleme teknikleri geliştirilmiştir. Bu yöntem, çalışan davranışının rastgele seçilmiş gözlemlerine ve gözlemlenen davranışın güvenli veya güvensiz olup olmadığına ilişkin bir değerlendirmeye dayanmaktadır. Gözlemlenen davranışlar arasında kişisel koruyucu ekipman kullanımı, makine kullanımı ve elle taşıma yer alıyordu. Kural olarak gözlemlenen davranış bir kontrol listesinde tanımlanır. Davranışsal kontrol listelerini kullanarak bir veya daha fazla denetçi, çalışanların güvenli bir şekilde çalışıp çalışmadığını sistematik olarak kontrol etmektedir. Davranışsal gözlem verilerinin kaza öncesindeki güvensiz davranışlara odaklandığı için kaza istatistiklerinden daha üstün olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca davranışsal veriler güvenlikteki değişikliklere karşı duyarlıdır ve bazı güvenlik sorunlarının anında tespit edilmesine olanak sağlamaktadır (Glendon and Litherland, 2001: 161).

## **B. Güvenlik Performansı ve Kaza Kavramı**

Güvenlik performansı; güvenliğe uyum sağlamak ve güvenli tutum ve davranışlar göstermektir (McHenry and ark., 1990). Güvenlik performansı garanti edilmezse kazalar ortaya çıkmaktadır. Heinrich ve Granniss (1959) kazayı; "kişinin yaralanmayla sonuçlanabilecek planlanmamış ve kontrolsüz olaylara maruz kalması" olarak tanımlanmaktadır. Kaza tanımı, kuruluşun çalışma ortamına ve sektörüne bağlı olarak değişiklik gösterebilir.

Araştırmacılar kazaların nedenlerini anlamaya çalışmakta ve bunlar için önlemler almaya çalışmaktadırlar. Kazaları önlemek için; “Kaza nedensellik” modelini oluşturmuşlardır (Abdelhamid and Everett, 2000). Araştırmacıların oluşturduğu başka modeller olsa da domino teorisi kullanılan birçok teori ve modelin temelini oluşturmaktadır. Domino teorisi, herhangi bir problemin birden fazla farklı süreci etkileyebileceği ve etkilenen süreçlerin felakete yol açabileceği gerçeğine dayanmaktadır. Domino teorisinde beş tane domino taşı vardır. Bu taşlar; geçmiş ve sosyal alan; insan yanlışı, güvensiz uygulamalar, mekanik ve fiziksel tehlikeler, kazalar ve yaralanmalar şeklinde tanımlanmaktadır. Domino teorisi çeşitli modellerde eleştirilmiştir. Son 30 yılda popüler hale gelen “insan davranışı” kavramının göz ardı edilmesi ve basitleştirilmesi bu modelin çok fazla eleştiriyi karşı karşıya kalmasının nedenlerinden biridir (Jazayeri and Dadi, 2017)

### **C. Bireysel ve Örgütsel Bağlamda Güvenlik Performansını Etkileyen Faktörler**

Güvenlik performansı kavramı birden fazla bileşenlidir ve birden farklı durumdan etkilenebilir. Bu değişkenlerde yaş ve iş tecrübesi büyük rol oynamaktadır. Örnek olarak; 16-20 yaş arası çalışan insanların kaza geçirme olasılığı başka çalışan insanlara oranla daha fazlayken, 28-40 yaş arasında bu risk azalmaktadır (Sawacha, Naoum and Fong, 1999).

Ekonomik faktörler güvenlik performansını etkilemektedir. Birden fazla ödül alan ve verimliliği mali açıdan tebrik edilen personellerin güvenlik performansları üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Ancak bazı durumlarda çalışanların ödül almak için önlemleri atlattığı veya kuralları göz ardı edildiği durumlar söz konusu olabilmektedir (Sawacha and ark., 1999)

Psikoloji açısından bakıldığında; çalışanların güvenliklerine değer verdikleri, bunun da iş süreçlerini daha güvenli yürütme yeteneklerini etkilediği gözlemlenmiştir. Ayrıca yöneticilerin güvenlikle ilgili yöneticilerle yapılan tartışma ve toplantılara aktif katılımı, çalışanların güvenli davranışına da katkıda bulunmaktadır (Sawacha and ark., 1999).

Güvenlik performansını etkileyen bir diğer değişken ise eğitimidir. Sadece çalışanlara uygun araç ve gereçlerin sağlanması yeterli değildir. İşçilere ayrıca

ekipmanın nasıl kullanılacağı da öğretilmelidir (Sawacha v.d., 1999). Organizasyonel faktörler söz konusu olduğunda; kuruluşun güvenlik performansına ve güvenlik prosedürlerine yönelik kültürünü ve tutumunu ifade etmektedir. Bu faktörler şunları içermektedir; kuruluşun genel operasyonlarının açık bir şekilde iletilmesi, görev ve prosedürlerin bir el kitabının oluşturulması, çalışanlar tarafından gerçekleştirilen görevlere yönetim ve sağlık ve güvenlik ekiplerinin dahil edilmesinin sağlanması, tehlikelerin tanımlanması ve bakımından kimin sorumlu olduğunun belirlenmesi şeklindedir. Araçlar, güvenlik süreçlerini etkilemenin en etkili yoludur. Örnekler arasında faktörlerin belirlenmesi ve açıklanması, çalışanlara sunulması gibi durumlar yer almaktadır (Sawacha and ark., 1999).

Son faktör de çevresel faktörlerin güvenlik performansı üzerindeki etkisidir. Çalışanların birbirleriyle ilişkileri ve çalışma mekanları güvenlik performansı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Ayrıca evden güvenlik önlemleri uygulayan işçiler ile nükleer santralde çalışan işçilerin farklı riskleri ve sorumlulukları vardır. Bu nedenle çevresel faktörlerin kontrolü paydaşların sorumluluğundadır. Ayrıca yöneticilerin, güvenlik performansı zayıf olan çalışanları ve işyerini tehlikeye sokan durumları tespit etmesi, çalışanları bu tehlikeler konusunda bilgilendiremesi ve tüm bunları üst merciiilere bildirmesi gereklidir. (Sawacha and ark., 1999).

#### **D. Güvenlik Performansının Ölçümü**

Güvenlik performansı tanımlarının ardından iş güvenliği performansının hangi nedenle ölçülmesi gerektiği durumu ortaya çıkmaktadır. Organizasyonlarda önemli bir durum olan güvenlik süreçlerinin ölçülmesi; iş kazalarının azaltılmasına ve iş süreçlerinin iyileştirilmesine olumlu sonuç sağlamaktadır. Sıklıkla; “ölçülemeyen iyileştirilemez” bakışının varlığı aynı zamanda emniyet performansının da ölçülmesi gerekliliğini ima etmektedir (Executive, 2001).

##### **1. Güvenlik Performansı Ölçüm Araçları**

Güvenlik performansını ölçmek için sıklıkla iki tür gösterge kullanılmaktadır. Bu göstergeler; “Öncül ya da uyarıcı” ve “Ardıl veya sonuç gösteren olarak iki duruma ayrılmaktadır. Öncül ya da uyarı işaretleyicileri, bir

kaza meydana gelmeden önce önleme ve uyarı amacıyla kullanılırken, işaretleyicilerden ikincisi olan ardıl veya sonuç işaretleyiciler ise kaza sonrasında çıktı sonuçlarını yorumlamak yada ölçüm yapmak için kullanılmaktadır (Jazayeri and Dadi, 2017).

Ardıl belirleyicilerin aksine öncül belirleyicilerin kullanılması farklı açıdan daha faydalı olmaktadır. Önleyici göstergeler, bir kazaya veya emniyetsiz duruma, meydana gelmeden önce tutarlı ve uygun bir tepki sağlar ve bir kuruluşun emniyet düzeyini göstermede önceki göstergelerden daha yararlı olmaktadır. Bu göstergeler ramak kala raporları, çalışan gözlem raporları ve denetimlerin çıktılarından sonra belirlenmektedir (Jazayeri and Dadi, 2017).

Birden farklı sektörde güvenlik performansı kaza ve olaylardan sonra ölçülür ve değerlendirilir. En yaygın kullanılan ölçüm meteryalleri tipik olarak kayıt altına alınan yaralanma oranları ve ölüm oranlarıdır (Hinze, Thurman and Wehle, 2013). Bu şekilde ölçüm yapılmasının nedeni; derinlemesine analize gerek olmadığı, verilerin kolayca toplanıp yorumlanabildiği, karşılaştırmaların kolayca yapılabileceği, trendlerin kolayca sunulup grafiklendirilebileceği, basit raporların hızlı bir şekilde oluşturulup oluşturulabileceği ve sorunların ortadan kaldırılabilceği anlamına gelmektedir (Lingard, Wakefield and Blismas, 2013). Kalıcı ya da sonuçsal belirteçlerin dezavantajları vardır. Küçük işletmelerde uygulama ve raporlamanın zayıf olması, büyümenin tesadüfi mi yoksa kasıtlı mı olduğunun ayırt edilememesi, güvensiz durumların çözümüne yönelik çözümler üretilmemesi, verilerin tutarlılığı ve güvenilirliğinin yüksek olmaması ve neredeyse göz ardı edilmesi gibi durumlara yer verilmiştir. Bu, olayın haberleştirilmesine izin vermemektedir (Jazayeri and Dadi, 2017).

## **2. Güvenlik Performansı Ölçümlerinin Raporlanması**

Kaza sonrası ve güvensiz durum raporlamasında kullanılan sürekli veya sonuç göstergeleri, güvenli koşulları ölçmek yerine, kaza sonrasında güvensiz koşulların varlığının ve sonuçlarının raporlanmasına olanak sağlamaktadır. Kazaların ve güvensiz durumların bildirilmesi ödül-ceza sistematığının parçası durumuna geldiğinde; çalışanlar sıfır hata ya da sıfır iş kazası gibi uygulamalarla ek gelir elde etmek için vardiya almakta veya rapor vermemektedir (Cadieux, Roy and Desmarais, 2006). Ramak kala olaylar sıklıkla yaşanabilmektedir. Amacı

ramak kala olayları önlemek ve bir kazanın olumsuz sonuçlarından kaçınmaktır. Ramak kala olaylar kaydedilip raporlandığında, tahmin veya sonuç belirteçleri haline gelirler (Manuele, 2009). Ancak önleyici bir prosedür olarak kullanıldığında yönlendirici veya kısıktıcı bir belirteç haline gelmektedir (Toellner, 2001).

## **E. Güvenlik Yönetim Sistemleri**

Bazı işletmelerde ve iş sektörlerinde güvenliğin sağlanması ve güvenli bir ortamın yaratılması yalnızca insan çabasıyla mümkün olmayabilir. Bireylerin işlerini yürütmelerine yardımcı olmak için güvenlik yönetim sistemleri adı verilen sistemler geliştirilmiştir. Bu sistemlerin iki tanımı vardır. İlk tanımda emniyet yönetim sistemlerinin, organizasyonun tamamına yayılan, riskleri etkin bir şekilde değerlendiren ve bu kararları emniyet prosedürlerine uygun olarak uygulayan karar verme sistemleri olduğu belirtilmektedir (Group, 2010). Bu sistemler havacılık, inşaat, madencilik ve tıp gibi birden fazla sektörde kullanılmaktadır. İkinci tanım ise; örgütsel iş güvenliği, görevlerin ve performansın belirlenmesi için ağ bağlantılı veya etkileşimli bir sistemi ifade etmektedir (International Labor Office, 2001).

Emniyet yönetimi sistemleri, organizasyonun birçok alanıyla etkileşim halinde olduğundan birçok bileşeni içermektedir. Ancak bu bileşenler organizasyona göre değişiklik göstermektedir. Şirketlerin güvenli bir süreç oluşturmasına ve güvenlik performansını artırmasına yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Güvenlik yönetim sistemlerinin en temel bileşenleri; yönetim planlaması, çalışanlar için güvenlik prosedürlerinin uygulanması, dokümantasyon ve veri bilgileri yönetimi, tehlike ve risk yönetimi, kaza ve tehlike raporlaması, kazaların ve güvensiz koşulların araştırılması ve analizi, güvenlik prosedürlerinin güvence altına alınması, güvenlik yönetimi için eğitim gereksinimleri, yönetimi izleme programı hazırlıklı olma ve acil duruma müdahale, sürekli iyileştirme ve performans ölçümü ile ilgilidir (Jazayeri and Dadi, 2017).

Emniyet yönetimi sistemlerini geliştirmenin ve uygulamanın temel amacı, emniyet performansını iyileştirmektir. Bottani, Monica ve Vignali (2009)'nin bulgularına göre emniyet yönetimi sistemlerinin entegre olduğu organizasyonlar

ile entegre olmayan ya da emniyet yönetimi uygulamalarına sahip olmayan organizasyonların emniyet performansı arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Güvenlik yönetim sistemleri birden fazla işyerinde bulunmaktadır. Bu işyerleri içinde havacılık, medikal, enerji, inşaat, yangınla mücadele gibi sektörler yer almaktadır. Üzerinde en fazla çalışılan sektörlerden biri olan havacılık sektöründe, emniyet performansının evrensel olarak kabul edilmiş tek tip bir ölçüsü ve ölçümü bulunmamaktadır. Örneğin klasik yönetim araçları Yalın Üretim – Altı Sigma ile birleştirilerek Kılçık Yöntemi ile desteklenmektedir. Asıl amaç; sürekli iyileştirmeyi sağlamak için istikrarlı ve kontrol edilebilir bir güvenlik yönetim sistemi oluşturarak güvenlik performansını iyileştirmek ve kazaları azaltmaktır (Panagopoulos, Atkin and Sikora, 2017).

## **F. Güvenlik Performansı İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

İşyerindeki kazaları ve yaralanmaları daha da azaltmak için şirketler, işyeri güvenliğine katkıda bulunabilecek organizasyonel faktörlere odaklanmaya başlamışlardır. Güvenlik iklimi sıklıkla yaralanmaların öncüsü olarak gösterilen organizasyonel bir faktördür. Güvenlik iklimi, çalışanların kolektif algısıyla karakterize edilir ve kuruluşta farklı zamanlarda geçerli olan güvenlik durumunun anlık görüntüsü olarak görülebilir. Güvenlik iklimi, çalışanların kuruluşun güvenlik performansının gerçek bir öncelik olduğuna inanma derecesini ifade eder ve ölçümünün potansiyel güvenlik sistemi arızalarına karşı "erken uyarı" sağladığına inanılır. Son yıllarda araştırmacılar, güvenlik ortamı, bireysel güvenlik davranışı ve güvenlik performansı arasındaki gerçek dünya ilişkilerini destekleyen ampirik kanıtlar bulmak için çalışmaktadırlar (Choudhry and ark., 2009: 891).

Griffin ve Neal (2000) güvenlik iklimi ile güvenlik performansı, bilgi ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirleyerek işyeri güvenlik algılarını ölçtü. İki örneklem grubuyla yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Birinci grupta (imalat, maden işçileri n = 1403) gerçekleştirilen çalışmada, güvenlik iklimi (liderlik değerleri, çalışanların eğitimi, güvenlik izleme, güvenlik iletişimi), güvenlik bilgisi ve güvenlik performansı (uyum, katılım) arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bir yapısal eşitlik modeli. Buna göre emniyet ikliminin emniyet performansını doğrudan etkilediği, emniyet bilgisinin ise emniyet iklimi



ve emniyet performansını kısmen etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada, örneklem grubuna (imalat çalışanları N = 381) güvenlik motivasyonu değişkenleri eklendiğinde, güvenlik motivasyonunun, güvenlik ikliminin güvenlik performansı üzerindeki etkisine aracılık ettiği bulunmuştur.

Wu ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi, güvenli liderlik ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi tartışmışlardır. Çalışma, güvenlik ikliminin güvenlik performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğunu bulmuştur. Liderlerin doğru stratejileriyle emniyet ortamını iyileştirmenin emniyet performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu söyleniyor. Bu nedenle güvenlik performansını etkileyen temel faktörün güvenlik ortamı olduğu vurgulanmaktadır.

Brondino ve arkadaşları (2012), örgütsel ve grup güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiye ilişkin bir model geliştirmeyi ve test etmeyi amaçladı. Çalışmada model olarak çok seviyeli bir güvenlik iklimi çerçevesi ele alınmıştır: örgütsel güvenlik iklimi, çalışan güvenlik iklimi ve yönetici güvenlik iklimi. Çalışan güvenliği iklimi, güvenlik performansı ile ilgili olduğundan bu modelin önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Çalışmada önerilen modeller çok düzeyli yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Araştırmaya 5 imalat firmasının 91 çalışma grubundan 991 işçi katılmıştır. Araştırmalar, yalnızca yöneticiye ilişkin grup düzeyindeki iklimin değil, aynı zamanda iş arkadaşlarına ilişkin iklimin de dikkate alınmasının önemini göstermiştir. Ayrıca, sonuçlar akran güvenlik ikliminin aracı rolünü doğruladı ve akran güvenlik ikliminin, güvenlik davranışı ve özellikle güvenlik faaliyetlerine katılım üzerinde lider güvenlik ikliminden daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Hon ve arkadaşları (2014) bina bakım ve onarım çalışanlarına yönelik bir anket gerçekleştirmiş ve 396 çalışana anket uygulamıştır. Çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek ve böylece binaların bakım ve onarım güvenliğini artırmaya yönelik önerilerde bulunmaktır. Çalışma, güvenlik iklimi ile kişinin kendisinin bildirdiği ramak kala olaylar ve yaralanmalar arasında önemli bir negatif ilişki bulurken, güvenlik iklimi ile güvenlik faaliyetlerine katılım ve güvenlik kurallarına uyum arasında anlamlı bir pozitif ilişki vardır.

Guo ve arkadaşları (2016) temel güvenlik iklimi faktörlerinin (yönetim güvenlik taahhüdü, sosyal destek ve üretim baskısı) ve bireysel faktörlerin (güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonu) çalışanların güvenlik davranışları üzerindeki etkilerini geliştirmeyi ve test etmeyi amaçlamıştır. Veriler Yeni Zelanda'daki 215 inşaat işçisi ile yapılan bir anketten toplandı. Sonuçlar, yönetimin güvenliğe olan bağlılığının sosyal destek ve üretim baskısıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu gösterdi. Üretim baskısı, emniyet motivasyonu, emniyet bilgisi, emniyet uyumu ve emniyet katılımı üzerinde doğrudan ve önemli bir etkiye sahip olan önemli bir faktör olarak belirlenmiştir. Güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonunun, güvenlik faaliyetlerine katılımı anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Sadullah ve Kantan (2009) güvenlik iklimi ile bireylerin güvenli davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Türkiye'de faaliyet gösteren bir tersanede yapılan bu çalışma, örgütsel güvenlik ikliminin dört boyutu ile çalışanların güvenli davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Kwon ve Kim (2013) güvenli bir çalışma ortamını etkileyen güvenlik iklimi faktörlerini incelemiştir. İmalat sektöründe çalışanlara toplam 500 anket uygulandı ve analiz için 131 geçerli örnek kullanıldı. Güvenlik iklimi farkındalığını etkileyen temel faktörler olarak “Güvenlik bilgisi”, “Güvenli çalışma ortamı”, “Güvenlik uyumu”, “Katılım” ve “Güvenlik motivasyonu” ölçekleri kullanılmış ve aralarındaki anlamlı ilişkiler test edilmiştir. Güvenlik düzenlemelerine uymanın ve güvenlik önlemlerine katılımın çalışma ortamının güvenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu kanıtlanmıştır. Güvenliğe katılım (gönüllü güvenlik faaliyetleri) bireylerin çalışma ortamlarını güvenli olarak algılamasına yardımcı olurken, güvenlik düzenlemelerine uyumun çalışma ortamının güvenliği üzerinde nispeten az etkisi vardır. Bu açıdan bakıldığında İSG politikasının, ilgili kanun ve yönetmeliklerin güçlendirilmesi yerine, eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerine ve çalışanların katılımını teşvik eden diğer tedbirlere odaklanması gerektiği belirtilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarının, emniyet performansı faktörlerinin anlaşılmasına dayalı olarak emniyet ortamının iyileştirilmesi ve daha fazla çalışanın emniyet faaliyetlerine katılmasının ve

emniyet kural ve düzenlemelerine uymasının teşvik edilmesi amacıyla kullanılabilceği belirtilmektedir.

Şengül (2020) çalışanların güvenlik iklimi algıları ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, güvenlik iklimi değişkenleri ile güvenlik davranışı değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve güvenlik ikliminin çalışanların güvenli davranışlarını olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Çalışma, olumlu bir işyeri güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik performansı üzerinde pozitif bir sonuca neden olduğu ve kazaları azalttığını belirtmektedir.

### III. İŞE BAĞLILIK

#### A. İşe Bağlılık Tanımı

İşe bağlılık, çalışanların işlerini olumlu ve mutlu bir şekilde yapma durumunu ifade etmektedir. Bu, insanların onun çalışmalarını kabul etme hızıdır. İş bağlılığı yüksek çalışanlar işlerinden keyif alırlar, mutlu, enerjik ve aktiftirler (İnce ve Gül, 2005).

İşe bağlılık kavramı, endüstriyel ve örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe neredeyse yarım yüzyıldır popülerlik kazanmıştır. Tüm bağlılık biçimleri arasında örgütsel biçim hâlâ en fazla ilgiyi çekmektedir (Griffin and Bateman, 1986). Bu ilgi, işe bağlılık ile onun öncülleri ve sonuçları arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışmadan açıkça görülmektedir. Bu yüksek düzeydeki ilgi, işe olan bağlılığın teoriye dayalı olması, odak noktasının geniş olması, önemli bütünleştirici potansiyel taşıması ve diğer biçimlerden daha yönetilebilir olabilmesinden kaynaklanmaktadır (Cohen, 2003). İşe bağlılığın işten ayrılmayı diğer iş tutumlarından daha iyi tahmin edebileceği algısı, kavramın araştırılmasına ilgi çeken bir diğer nedendir (Clugston, 2000). Ayrıca konsept, çalışan-organizasyon bağlantılarını keşfetme ihtiyacı nedeniyle geliştirilmiştir. Mowday (1998), kendini adanmış çalışanların artan performans, azalan iş devri ve azalan devamsızlık potansiyeli nedeniyle faydalı olacağını öne sürmektedir. Üyelerinin bağlılık düzeyi yüksek olan örgütlerin daha yüksek performans ve üretkenlik, daha düşük düzeyde devamsızlık ve gecikme gösterdiği ileri sürülmektedir (Morris and Sherman, 1981; Bateman and Strasser, 1984). Lowe ve Barnes'ın (2002) çalışması aynı zamanda yüksek düzeydeki örgütsel bağlılığın, azalan işten ayrılma düzeyleri ve işten ayrılma niyeti davranışlarıyla statik olarak ilişkili olduğunu ve daha yüksek düzeydeki bireysel, grup ve örgütsel performansla daha tutarlı olduğunu göstermiştir.

Becker'e (1960) göre bağlılık, aksini yapmanın algılanan maliyeti nedeniyle "tutarlı faaliyet alanları" ile meşgul olma eğilimidir. Davranışsal bağlılığın diğer

bir tanımı Salancik (1977) tarafından geliştirilmiş olup, bireyin eylemleriyle ve bu eylemler aracılığıyla faaliyetleri ve kendi katılımını sürdüren inançlara bağlı hale geldiği bir varoluş durumu olarak tanımlanmıştır. Becker'in (1960) yan bahis teorisi ilk bağlılık araştırmasıdır ve ilgili araştırmalarda yaygın bir kabul ve kullanıma sahiptir. Bu teori, bağlılığın tutarlı hareketler tutumu üzerine kurulduğunu ileri sürer: "Taahhütler, bir kişinin yan bahiste bulunarak dış çıkarları tutarlı bir faaliyet alanıyla ilişkilendirmesiyle ortaya çıkar".

Bağlılık ilk olarak bireysel hareketlerin bir fonksiyonudur; Kişiler zamanla eylemleri ve seçimleri yoluyla örgüte bağlı hale gelirler (Becker, 1960). Yan bahisler, çalışanın değerli olarak göreceği ya da zaman, çaba, para, emeklilik planları, iş ilişkileri ve kuruluşa özgü beceriler gibi yatırım yaptığı her şey olarak tanımlanır. Çalışan, işveren-işçi ilişkisini sonlandırdığında bu yatırımlar ortadan kaybolur. Becker'in (1960) teorisi, bağlılığı, hareketlerin durdurulmasında kayıp edilecek "yan bahislerin" birikmesi sonucunda çalışanları tutarlı bir şekilde bu davranışlara katılmaya yatkın hale getiren davranışsal bir yaklaşım olarak görmektedir (Meyer and Allen, 1984). Bu yatırımları kaybetme tehdidi ve bunların yerini alacak veya telafi edecek alternatiflerin eksikliği algısı, kişiyi örgüte bağlı kılar (Cohen, 2003). Bu görüşe göre birey, örgüte gelir ve hiyerarşik konum gibi dış etkenlerle, "işleri bilmek" ve kişilerarası ilişkiler gibi içsel etkenlerle örgüte bağlıdır (Cohen, 1993; Wallace, 1997).

1961'de Etzioni bağlılık türlerini ahlaki, hesaplayıcı ve yabancılaştırıcı olarak tanımladı ve sınıflandırdı. Etzioni (1961), çalışanların örgütsel hedeflere uyumuna kitlenen bir bağlılık modeli önermektedir. Model, kuruluşların bireyler üzerinde sahip olduğu herhangi bir fiili veya algılanan otoritenin veya gücün, kuruluştaki çalışan bağlılığının doğasından kaynaklandığı argümanına dayanmaktadır. Bu, kuruluşların daha düşük düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar üzerinde önemli ölçüde daha az yetkiye veya güce sahip olduğu anlamına gelir. Etzioni (1961), çalışanların kurumsal hedeflere bağlılık düzeyi daha yüksek olduğunda, örgütün aynı çalışanlar üzerinde daha fazla otoriteye veya güce sahip olacağı sonucuna varmıştır.

Kanter (1968), değişik bağlılık türlerinin, örgütün çalışanlara dayattığı değişik davranışsal gerekliliklerden kaynaklandığını kabul ederek farklı bir yaklaşım geliştirmiştir. Onun modeli üç farklı bağlılık biçimi önermektedir:

Devam bağıllığı, üyenin örgütün hayatta kalmasına olan bağıllığını temsil eder. Üyelerin bir şirkete katılmak ya da bir şirkette kalmak için kişisel fedakarlıklar yapmalarını gerektirmesinden kaynaklanır. Birlikte sertifikasyon/oryantasyon süreci ve önemli görev süresine sahip üyelere sahip olmak bu tür bağıllığa örnek olarak verilmiştir (Lowe and Barnes, 2002).

2 Uyum bağıllığı, bir kuruluştaki sosyal ilişkilere, önceki sosyal bağlardan kamusal olarak feragat etme veya grup uyumunu artıran törenlere katılma gibi tekniklerle sağlanan bir bağıllık olarak tanımlanmaktadır (Kanter, 1968). Bu tür bağıllığın örnekleri, üniformaların veya rozetlerin kullanılması ve yılın çalışanı gibi çalışanları ödüllendirme programları olabilir (Lowe and Barnes, 2002).

3.Kontrol bağıllığı, Kanter (1968) tarafından, bir üyenin, davranışı istenilen yönde şekillendiren örgüt normlarına bağıllığı olarak tanımlanmaktadır. Kontrol bağıllığı, çalışanlar örgütlerinin norm ve değerlerinin uygun davranış için bir model olarak hizmet ettiğine inandıklarında ortaya çıkar. Sonuç olarak bu uygun davranışlar “kurum için iyi olan benim için de iyidir” ortamının oluşmasına neden olur.

Allen ve Meyer'in (1990) modeli bağıllığın farklı yönlerinin değerlerini tanımlar ve bunları teorik bir çerçeveye entegre eder. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağıllığı üç bileşenden oluştuğunu tanımladılar:

(1) Duygusal bağıllık, çalışanın örgüte duygusal bağıllığını, özdeşleşmesini ve katılımını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, güçlü duygusal bağıllığa sahip çalışanlar istedikleri için örgütte kalırlar (Meyer and Allen, 1991).

(2) Devam bağıllığı, çalışanların örgütten ayrılmaları ile ilişkilendirdikleri maliyetlere dayanan bağıllığı ifade eder. Başka bir deyişle, devam bağıllığı güçlü olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için örgütte kalırlar (Meyer and Allen, 1991).

(3) Normatif bağıllık, çalışanların kişisel sadakat ve/veya bağıllık nedeniyle örgütte kalma zorunluluğu duygularını ifade eder. Başka bir deyişle, güçlü normatif bağıllığa sahip çalışanlar gerektiğini düşünürler (Meyer and Allen, 1991).

Bir kişinin örgüte bağıllığının net toplamı, bu ayrılabilir psikolojik durumların (duygusal bağlanma, algılanan maliyetler ve yükümlülük) her birini yansıtır (Allen and Meyer, 1990). Her bileşenin, ayırım nedeniyle nedenlerden

gelişmesi gerektiğini öne sürülmektedir. Duygusal bileşenin, çalışanın örgütteki zorluk ve rahatlık duygusunu artıran iş deneyimlerine dayalı olarak gelişmesi beklenmektedir. Devam bileşeni, çalışanların kuruluşlarında yaptıkları yatırımların sayısı ve büyüklüğünün bir fonksiyonu olarak gelişir (örneğin, emeklilik katkıları ve istihdam alternatiflerine sahip olduklarını hissetme derecesi). Son olarak, normatif bağlılığın öncüllerinin erken sosyalleşme deneyimlerini (örn. ebeveynlerin işverene sadakate vurgu yapmaları) yanı sıra örgüte girişten sonra meydana gelenleri de içerdiğini ileri sürmüşlerdir.

İş doyumunun bir sonucu olan işe bağlılık, çalışanların işle ilgili deneyimleri ve ihtiyaçlarının karşılanması nedeniyle işlerine karşı gösterdikleri olumlu tutum ve tutumdur (Demir ve Öztürk, 2013). Çalışanları motive etmede etkin rol oynayan işe bağlılık, motivasyon yoluyla işle özdeşleşmedir. İşe bağlılık aynı zamanda iş verimliliği oranları üzerindeki etkisinden dolayı çalışanların hissettiği güven olarak da tanımlanmaktadır (Sağlam ve ark 2010).

İşyerine bağlılık, çalışanların işleri hakkında olumlu hissetmeleri, işlerini anlamlı görmeleri, iyi bir iş yüküne sahip olduklarını anlamaları ve işin geleceği için umut sahibi olmaları anlamına gelir (Attridge, 2009). İşe bağlılık, çalışanların örgüte ve yaptıkları işe bağlılıklarını, işlerine gereken önemi vermelerini ve bunu örgütsel vizyonla bütünleştirmelerini ifade etmektedir (Balay, 2000). Her örgütte çalışanların tutum ve davranışları farklılık gösterse de tutum ve davranışların geliştirilmesinde ortak fikir veya görüşler oldukça önemlidir. Bu ortak düşünceler insanları benzer kalıplarda davranmaya yönlendirmektedir. Bu tür düşünme aynı zamanda mesleki bağlılığı da doğurmaktadır (Demirel, 2009).

Çalışanların işlerini farklı nedenlerle farklı şekillerde yaptıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışanların örgüte bağlılıkları her zaman örgüte karşı hissettikleri psikolojik durumdan kaynaklanmamaktadır. Örneğin işgücü piyasasında çalışanların çalışma standartlarının düşmesi ve işsizliğin artması örgütte kalma davranışları üzerinde kalıcı bir etki yaratmaktadır. Çalışanların şirket politikalarını, ekip çalışmasına ilişkin prosedürleri, örgütsel vatandaşlığı, iş sürekliliğini, saygıyı, paylaşmayı, katılımı, iş ahlakını, iletişimi ve güveni kabul etmesi onların işlerine bağlı olduklarını gösterir (Demirel, 2009). Günce'ye (2013) göre mesleki bağlılık, bireyin örgütün ilke ve hedeflerine en üst düzeyde

inanması, bunları içselleştirmesi, örgütün çıkarlarının son derece farkında olması, örgüte dahil olmak istemesi ve bunu sürdürmesi anlamına gelmektedir. Çalışanın örgütün özelliklerini, değerlerini, vizyonunu kabul etmesi ve örgütte kalma isteği önemlidir. Buna neden olan psikolojik bir durumdur. Şirketin inanç ve değerleri ile çalışanların mevcut inanç ve değerleri arasındaki uyum ne kadar fazla olursa işe bağlılıkları da o kadar fazla olur (Demirel, 2009).

Hartmann ve Bambacas (2000), iş tatmini gibi çeşitli faktörlerden oluşan örgütsel bağlılığın, örgütle özdeşleşme ve katılım olarak açıklanabileceğini öne sürmektedir. Örgüt için ekstra çaba harcama isteği, örgütsel değer ve hedeflere yönelik kesin bir inanç ve olumlu tutum, örgütte kalma konusunda güçlü bir istek anlamına gelmektedir.

## **B. İşe Bağlılığın Boyutları**

İşe bağlılık üç boyutta kavramsallaştırılmıştır. Bunlar, dinçlik, işe adanma ve işe yoğunlaşma olarak 3 boyutta ele alınır (Hakanen, Bakker and Schaufeli, 2006). Ölçeğin alt boyutları çalışmaya istekli olma, kendini işe adama ve işte konsantrasyon kavramlarını içerdiğinden bu kavramlar açıklanmıştır.

### **1. İşe İstek Duyma-Dinçlik(Vigor)**

Tutku, çalışanların örgütün çalışanları olarak örgütün başarısını artırma arzusu, örgütün misyon ve vizyonunu benimseme konusundaki isteklilikleri ve zorluklara rağmen örgütün geçimini sağlamaya olan bağlılıkları olarak tanımlanmaktadır. Rekabet avantajı ve yüksek enerji söz konusudur (Çarıkçı ve Özmen, 2015). Bu da çalışanların işlerini büyük bir enerji ve şevkle yapmaları, her türlü zorluğa katlanmaları ve işlerini gönülden kabul etmeleri anlamına gelmektedir (Turgut, 2011). Dinçlik, kendini fiziksel olarak zinde, duygusal açıdan güçlü, mücadeleye istekli, zorluklarla baş edebilen kişi olarak tanımlanmaktadır (Meydan ve Özkalp, 2015). Eğer çalışan çalışırken kendisini zinde hissediyorsa işine motive olmuş demektir. Bu motivasyonla çalışan, işiyle ilgili zorluklar ve engellerle karşılaştığında vazgeçmeden, direnmeden işine devam edebilmelidir (Çalışkan, 2014).



## 2. İşe Adanma (Dedication)

Bu durum tükenmişliğin boyutlarından biri olan ilgisizliğin tam tersidir (Ören, 2007). Adanmışlık, bir çalışanın işine duyduğu derin ilgiyi, yaptığı işin anlam ve amaç taşıdığına olan inancını, yaptığı işten duyduğu gururu ve işiyle ilgili duyduğu özel duyguyu ifade etmektedir (Bakker and Demerouti, 2008). Bağlılık, motivasyon, gurur, ilham, çalışanların sorunlarını çözme istekliliği ve coşku gibi kavramların açıklanmasıyla oluşturulmuştur (González-Romá and ark., 2006).

Aven (1988), kendini adanmış çalışanların aşağıdaki dört davranışı, bağlı olmayan çalışanlara göre daha sık ve daha tutarlı bir şekilde yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir:

1. Kendini adanmış çalışanların katılımı daha yüksektir.

2. Bağlı çalışanlar örgütte daha uzun süre kalırlar ve örgütsel hedeflere ulaşmada daha fazla katkı sağlarlar.

3. Bağlı çalışanlar işlerine daha fazla dahil olurlar.

4. Kendini adanmış çalışanlar şirket adına çok daha fazla çaba harcarlar.

İşe bağlılık, tüm kuruluşların elde etmeye çalıştığı sonuçlara olumlu bir katkıda bulunmakla ilgilidir, İnsanlar işlerinde daha fazla sorumluluk ve hesap verebilirlik alırlar, üstlerine karşı rollerine göre daha yüksek tutum ve davranış sergilerler ve daha tam katılım gösterirler (Kanten, 2016).

Çalışanların örgütsel bağlılığının oldukça arzu edilen bir psikolojik durum olduğu konusunda genel bir fikir birliği vardır (Aven, 1988). Umstot (1988) işe bağlılık kavramının içerdiği en önemli faktörlerden birinin uzun vadeli iş güvenliği ile birlikte karar alma süreçlerine katılım, yapılan işlerde özerklik ve sorumluluk sahibi olma fırsatları olduğunu belirtmektedir. McCormick ve Ilgen (1988) tarafından elde edilen ampirik veriler, yaş, görev süresi, takım çalışması, örgüt kültürü, merkezi olmayan örgüt yapısının da örgütsel bağlılığın nedenleri arasında yer aldığını ve sonuçlarının ise katılım, iş tatmini, işten ayrılma, sadakat ve performans etkinliği olduğunu göstermektedir.

### **3. İşe Yoğunlaşma (Absorption)**

Bu da işkoliklik kavramının bir başka boyutudur. İş konsantrasyonu, çalışanların tamamen işlerine odaklandıkları ve iş tamamlandığında son derece mutlu oldukları durumdur (Bakker, Demerouti and Tem Brummelhuis, 2012). Konsantrasyon düzeyi, kişinin konsantrasyon düzeyine ve işine olan bağlılığına bağlıdır. İnsanların işlerini kabul etmeleri ve işe kendilerininmiş gibi yaklaşmaları işe bağlılık odaklı bir yaklaşımı yansıtmaktadır (Salanova and Schaufeli, 2008). Denizli (2018) çalışanların yüksek başarısını işe odaklanmalarına bağlamaktadır. Zihinsel olarak işine tamamen bağlı olan çalışanların, diğer çalışanlara göre örgütün başarısına daha fazla katkıda bulunmaları beklenmektedir. Bu nedenle örgütte iş konsantrasyonunu artırıcı faaliyetlerin yürütülmesi önemlidir.

#### **C. İşe Bağlılığın Önemi**

Daha yüksek düzeyde işe bağlılık, çalışanların üretkenliğini, organizasyonel verimliliğini ve iş memnuniyetini artırır. Bunun iş kesintisi, personel değişimi, devamsızlık ve örgütsel şüphe algılarını azalttığı görülmüştür (Kıraç, 2012). Bu anlamda çalışanların örgüt içerisinde yüksek performans ve verimli çalışma ile sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için işlerinden memnun olmaları ve bağlılık duymaları gerekmektedir. Bazı çalışmalarda çalışanların işe bağlılıkları arttıkça işlerini daha isteyerek yapmaya başladıkları gözlemlenmiştir (Sönmez, 2017). Bu anlamda kuruluşların çalışan bağlılığını artıracak bazı yöntemleri uygulaması gerekmektedir.

#### **D. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Çalışanların işe bağlılıklarını etkileyen faktörler ikiye ayrılır: bireysel ve örgütsel faktörler. En önemli bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim ve eğitim düzeyidir. Örgütsel faktörler ise örgütün iş ortamından ve çevresinden kaynaklanan faktörler olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde işe bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler açıklanmaktadır.

## 1. Bireysel Faktörler

İnsanları birbirinden ayıran çeşitli fiziksel, kişisel ve biyolojik özellikler vardır. İşe bağlılık derecesi de kişisel faktörlerden etkilendiğinden, kişilerin demografik verileri de kişisel faktörler bağlamında ele alınmaktadır.

### a. Demografik Özellikler

Cinsiyet işe bağlılığı etkileyen en önemli bireysel faktörlerden biridir. Erkeklerin mi yoksa kadınların mı daha yüksek düzeyde işe bağlılığa sahip olduğu konusunda çalışmalar arasında anlaşmazlıklar vardır. Araştırmacılara göre kadınların işgücüne katılımı çeşitli nedenlerden dolayı erkeklere göre daha düşük. Bunun nedeni kadınların aile rollerine önem vermeleri ve iş hayatına katılımlarında engeller olmasıdır (Sağcan, 2013). Her iki evli çift de meslekte başarılı olsa da çoğu kadın çalışanın aileye, çocuklara ve eve karşı sorumlulukları, toplumda kadına ve erkeğe yüklenen roller nedeniyle işe bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (O'drisscol, 1996). Başka bir araştırma, erkeklerin kadınlara göre işe bağlılıklarının daha düşük olduğunu gösterdi. Bazı araştırmalara göre erkek çalışanların işine ve örgütüne bağlılığı sırasıyla %55 ve %49 iken, kadın çalışanların işine ve örgütüne bağlılığı sırasıyla %57 ve %51'dir (Süzer, 2003). Cinsiyetin yanı sıra yaş da bireysel bir faktördür. Araştırmalar yaş ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yani çalışanların yaşı arttıkça işe bağlılıkları da artıyor. Çalışanlar yaşlandıkça hem iş fırsatları hem de organizasyon içindeki ilerleme fırsatları azaldıkça işe bağlılık artar (Gümüş, 2010 ve Tayfun, 2008).

İşe bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise eğitim durumudur. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, taleplerinin karşılanmaması durumunda kolaylıkla işten ayrılabilirlerdir. Ayrıca etkili iletişimin ve kaliteli iletişimin önemi yüksek eğitimli çalışanların kuruma bağlanmasını sağlar. Şirket yapısı içerisinde çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iyi iletişim, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte iletişim yoluyla çalışanların memnuniyetini artırmakta ve işe bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır (Kıraç, 2012). İyi eğitimli çalışanların iş hayatına verdikleri önem farklılık gösterdiği gibi, iş hayatının onlara kazandırdığı statü ve prestij de farklılık göstermektedir. Örneğin bir üniversite mezunu ile ilkökul mezunu bir kişinin tutum ve beklentileri arasında farklılıklar

olacaktır. İlkokul mezunlarının hayatlarını devam ettirebilme beklentileri varken, üniversite mezunlarının terfi ve maaş beklentileri vardır (Güner, 2007).

Lodahl ve Kejner, eğitim seviyesi yüksek çalışanların işe daha bağlı olduklarını savunmaktadır. Eğitim düzeyi ile mesleki bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu savunan Ruh ve White gibi araştırmacılar da bulunmaktadır (Karacaoğlu, 2005).

Medeni durumun da işe bağlılığı etkileyen bir faktör olduğu görülmektedir. Bekar insanlarla karşılaştırıldığında evli insanlar daha fazla finansal istikrar istemektedir. Çünkü bunda birden fazla kişi sorumludur. Önceki araştırmalar evli ve çocuk sahibi kişilerin işlerine daha bağlı olacaklarını öngörmüştü. Bu yükümlülük ekonomik nedenlerden dolayı da bağlayıcı bir yükümlülük olabilmektedir (Kıraç, 2012).

Çalışan kıdemi işe bağlılığı etkileyen bir diğer faktördür. Bir kuruluştaki istihdam süresi, kişinin işe yaptığı yatırımın bir göstergesi olarak kabul edilir. Bu konuda genel kabul gören görüş, çalışanların örgütte vakit geçirdikçe örgüte yönelik yatırımlarının ve çabalarının arttığı yönündedir. Çalışma saatleri ile işe bağlılık arasında küçük de olsa pozitif bir ilişki olduğu öne sürülmektedir (Sağcan, 2013).

## **b. Psikososyal Özellikler**

Psikososyal özellikler “kontrol odağı, başarı güdüsü, motivasyon, merkezi yaşam ve çalışma değerleri” gibi değişkenler üzerinden tanımlanmaktadır. İşe bağlılık düzeyini etkileyen psikososyal özelliklerden biri de başarı motivasyonudur. Başarı motivasyonu kişiyi başarıya ve işine bağlayan önemli bir faktördür. Başarı motivasyonu, insanların işlerini herkesten daha iyi yapma, güç ve başarıya ulaşma, tüm görevlerden sorumlu olma ve diğer çalışanları kontrol etme ve etkileme ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Tortop ve ark., 2006).

Eylemlerinin sonuçlarıyla yüzleşen, bir sorunu çözme düşüncesiyle hareket eden, sorunu analiz eden, başarıya götüren alternatifleri ortaya çıkaran kişilerin başarı motivasyonu yüksektir. İşe bağlılığı yüksek çalışanların performans motivasyonlarının da yüksek olduğu ve işe bağlılık ile performans motivasyonu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu söylenmektedir. İşe bağlılık düzeyini etkileyen bir diğer psikososyal özellik ise kontrol odağıdır. Kontrol odağı,

bireylerin kararları, davranışları ve bu davranışların sonuçları ile yaşadıkları olayları nasıl kontrol edeceklerine ilişkin inançları arasında neden-sonuç ilişkisi kurup kurmadıklarına dayanan bir kavramdır (Azizoğlu, 2008).

Kontrol odağı iç ve dış olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. İç kontrol odağı, gelecekteki sonuçlar üzerinde birincil kontrole sahip olan kişi olarak tanımlanırken, dış kontrol odağı, hiçbir kontrolü olmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Dış kontrol odağına sahip bireyler, davranış ve kararlarının sonuçlarının şans, kader ya da başka nedenlerle belirlendiğine inanırlar (Çırakoğlu ve Tezer, 2010). Bazı araştırmacılar, dışsal kontrol odaklı bireylerin, içsel kontrol odaklı bireylere göre işten ayrılma niyetlerinin ve devamsızlıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (Güner, 2007). İşe bağlılık düzeyini belirleyen bir diğer özellik ise motivasyondur. Bireylerin belli bir amaca ulaşma arzusuna göre hareket etmesi ya da belli bir amaca ulaşmak için güç kazanması durumudur (Tınaz, 2009). Motivasyon kavramının başlangıçta ilham olarak tanımlandığı görülmektedir. Günümüzde hedeflere ulaşma çabalarını ve çabalarını doğuran tüm unsurları kapsayan süreçtir (Hotamışlı ve Şenol, 2011).

İşin değeri işe bağlılığı etkileyen son önemli faktördür. İş kavramı veya iş değerleri kavramı “iş rollerinin anlaşılmasına, geliştirilmesine ve uyarlanmasına eleştirel bir bakış” olarak tanımlanmıştır. Çalışma değerleri, durumların ve nesnelerin, eylemlerin, tutumların ve kararların (kuruzum) karşılaştırılmasına rehberlik eden inançlar ve standartlardır (Kuruüzüm ve ark, 2010). İşletme varlıkları iki bölüme ayrılmıştır: araçlar ve telekomünikasyon şeklindedir. Araçsal yaklaşımda kişi, hayatını devam ettirebilmek için maddi getiri elde etmek amacıyla iş yapmaktadır. Teleolojik yaklaşımda, bireysel görüşler amaçlı olarak çalışır çünkü başarının verdiği haz, kişi için finansal getirilerden daha önemlidir. Bu nedenle işine çok değer veriyor ve mesai saatleri dışında da çalışmak istiyor. Araştırmalara göre iş değerlerine sahip kişilerin işe bağlılık düzeyleri daha yüksektir (Diker, 2010).

## **2. Örgütsel Faktörler**

Ücret, çalışanların işe bağlılığını etkileyen en önemli örgütsel faktörlerden biridir. Bir çalışanın hangi işi seçerse seçsin, mevcut işine devam etmesi ve çalışırken yüksek verimli olup olmaması, bireyin aldığı maaş ve ödüllerle

doğrudan ilişkilidir. Pek çok araştırma, ücretin işten ayrılmada belirleyici bir faktör olduğunu ve çalışanların ücret dağılımındaki adalet algısının işe bağlılık düzeylerini etkilediğini ortaya koymuştur. Çalıştıkları kurumun ücret politikası ne kadar dengeli ve adil olursa işe bağlılıklarının da o kadar artacağı öne sürülmektedir (Gümüş, 2010; ve Sağcan, 2013).

Benzer işi yapan iki işçiden birinin diğerine göre daha fazla ücret alması, daha az ücret alan çalışanın işe karşı tutumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Belli, 2014). Bu da kişinin harcadığı zamanı ve üretkenliğini azaltır. Çalışanların örgüt içerisinde birlikte çalışması ve ortak kararlar alması çalışanların işe bağlılıklarını da artırmaktadır. Çalışanların kişisel karar alma süreçlerine aktif katılımının sağlanması ve meslektaşlarıyla yakın işbirliği içinde çalışması, yönetim tarafından takdirin bir göstergesi olarak görülebilir. Bu da çalışanların işe olan bağlılıklarını artırır. Grup halinde çalışmak, iş arkadaşları arasında daha dürüst ilişkiler yaratır ve arkadaşça bir ortam yaratır. Ayrıca şirket yapısı içerisinde çalışanlara yönelik terfi ve gelişim fırsatlarının şirkete duyulan güven üzerinde büyük etkisi bulunmaktadır. Çalışanlar yükselme ve yükselme fırsatlarından yararlandıklarında toplumda daha prestijli ve prestijli konumlara ulaşacaklarına inanmaktadır. Çalışanların yöneticilerin tutumlarına ilişkin algılarının da işe bağlılığı etkilediğine inanılmaktadır. Bu bağlamda açık, uyumlu, yenilikçi ve güvenilir liderlerin çalışanların performansını arttırdığı ve çalışanların işe bağlılıklarını arttırmak için gerekli psikolojik ortamın yaratılmasına önemli katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bir kuruluş kurumsal değerlere ve kurum kültürüne önem veriyorsa bu kuruluşta yenilik ve verimlilik fikirleri artacaktır. Yöneticilerin liderlik davranışları aynı zamanda çalışanların işe bağlılıklarını da olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2011)

Bazı kurum veya kuruluşlarda çalışanların mesleki rolleri tam olarak belli değildir. Çalışanların rol belirsizliği duygularının işe bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu nedenle çalışanlara işiyle ilgili sorumluluklar tam olarak anlatılmalı ve çalışanlar arasında işiyle ilgili belirsizlik olmamalıdır. Şirket kültürü de işe bağlılığı etkileyen faktörlerden biridir. Örgüt kültürü, örgüt içindeki çalışanların davranışlarını şekillendiren inançları, değerleri, normları ve tutumları ifade eder. Çalışanlar arasında ortak bir kimlik yaratılmasında örgüt

kültürünün olumlu yönleri görülmektedir. Örgüt kültürü, katılımın örgütsel amaçlara uygulanması yoluyla işe bağlılık yaratılmasını sağlar (Sağcan, 2013).

Hijyen faktörler olarak adlandırılan; çalışma koşulları söz konusu olduğunda, başlı başına motive edici olmayan ancak memnuniyetsizliğe neden olan çok yüksek veya çok düşük bir çalışma ortamı, çalışanlar üzerinde de olumsuz etki yaratabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin ortamın sıcaklığına ve serinliğine dikkat etmesi gerekir. Çalışma ortamının sıcaklığı çok yüksekse çalışanların performansı zamanla düşecektir. Ortamın aydınlatılması ve havalandırılması da aynı derecede önemlidir (Belli, 2014). Çalışma saatlerinin insan sağlığına zarar vermediği, ergonomik koşullarda, sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması çalışanların işe bağlılığını da etkilemektedir. Güvenli, sağlıklı, ergonomik ve konforlu bir çalışma ortamında çalışanların işe bağlılıkları daha yüksek olduğundan yöneticilerin uygun bir çalışma ortamı oluşturması gerekmektedir (Güner, 2007).

#### **E. İşe Bağlılığın Sonuçları**

Araştırmalar işe bağlılığın birçok açıdan olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Saks, 2006). İşe bağlılığın güvenlik, müşteri memnuniyetinin artması, kârın artması, çalışanların işine yönelik yaratıcılığının artması, müşteri sadakatinin sağlanması ve verimliliğin sağlanması gibi örgütsel performans değerlerini etkilediği açıklanmıştır (Harter and Ark, 2002). İşine son derece bağlı bir çalışandan, işten ayrılan bir çalışana kadar değerlendirilebilecek işe bağlılık ölçülebilir bir değerdir ve aynı zamanda performansla da ilişkilidir (Gupta and Sharma, 2016). Kendini işine adanmış çalışanlar ile kendini adanmış çalışanlar arasındaki fark; bağlı çalışanların daha iyi performans gösterdiği, olumlu duygular hissettiği, sağlıklı bir yapıya sahip olduğu, kendi kaynaklarını yaratabildiği ve işine olan bağlılığını paylaşabildiği söyleniyor. İnsanlara bulaşabilmektedir (Bakker, 2011). Genel olarak işe bağlılığın hem örgüt hem de birey üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna şüphe yoktur. Bağlı bir iş gücü, şirketlere hem kısa hem de uzun vadede önemli faydalar sağlamaktadır.

Çalışma hayatında ve giderek artan rekabet ortamında ayakta kalabilmek için çalışanların işlerini yaparken daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir. Bu bağlamda çalışanların performansının ve işine olan bağlılığının önemi

artmaktadır. İş bağlılığı yüksek olan çalışanlar işlerine entegre olurlar ve örgütlerinin hedeflerine ulaşmak için çaba gösterirler. Bu çalışanların işten ayrılma niyetleri de daha azdır. İş bağlılığı düşük olan çalışanlar işten ayrılmak için doğru zamanı beklerler ve önlerine çıkan her fırsattan yararlanırlar. Fırsat bulduklarında örgütten ayrılırlar. Bu çalışanlar tüm enerjilerini iş dışındaki şeylere (hobiler, aile) ayırırlar. Rekabetin arttığı bu dönemde, yöneticiler işe bağlılık ve tanınmayı yalnızca performansa dayalı olarak değerlendirmezlerse başarısız olacaklardır. İş bağlılığı düşük ve işinin düşük düzeyde takdir edildiği çalışanlar başarılı performansa ulaşabilir ancak bu sürdürülebilir değildir. Bu çalışmada elde edilen başarının diğer çalışmalarda tekrarlanacağına garanti yoktur. Bağlılığın, bağlılığın ve tanınmanın eksik olduğu bir işyerinde başarı ihmal edilebilir düzeyde olabilir. Çünkü işe bağlılığı yüksek olan çalışanların performans ve performans çıktıları giderek olumlu hale gelebilmektedir (Gupta and Sharma, 2016).

## **F. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Performansı ile İşe Bağlılık İlişkisine Yönelik İlgili Araştırmalar**

Çalışanların güvenliğinin bir öncelik olduğunu hissettiği ve yöneticilerin güvenliğe bağlı olduğu pozitif bir güvenlik ikliminin, çalışanların kuruma olan bağlılık ve memnuniyet duygularını artırarak davranışlarını etkilediği, buna "pozitif yayılma" adı verilen bir olgu söylenmektedir. Kendini güvende hisseden çalışanlar daha mutlu oluyor, daha verimli çalışıyor ve kendilerini şirketlerine bağlı hissetmektedirler (Neal and Griffin, 2006: 947).

Michael ve ark. (2005) yaptıkları çalışmada güvenliğe yönelik yönetim bağlılığının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Yönetimin güvenliğe olan bağlılığı ve çalışanların refahına gösterdiği ilgi, çalışanların farkındalığının artacağını ve dolayısıyla güvenlik performansının olumlu sonuçlar doğuracağını göstermektedir. Bu sonuçlar aynı zamanda çalışanlarla yönetim arasında çalışanları algılanan örgütsel desteğe benzer şekilde etkileyebilecek bir tür sosyal alışverişin olduğunu da göstermektedir. Kuruluşların güvenliğe yönelik güçlü bağlılığı, çalışanlardan beklenen tutum ve davranışları artırır ve aynı zamanda güvenlikle ilgili sorunları azaltır.



Tuncer (2008) yaptığı çalışmada 297 sağlık çalışanına anket yaparak çalışanların güvenlik iklimine göre örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Unvan, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, iş tecrübesi, tesiste çalışma süresi gibi çalışan demografik değişkenleri, iş birimleri ve güvenlik iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren değişkenler belirlenmiştir. Katılımcıların belirli demografik özelliklerine göre güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların güvenlik iklimi algıları ile kurumlarına bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kaynak ve arkadaşları (2016) İSG uygulamalarını beş boyutta incelemiştir: güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, iş kazalarını önleme, kurumsal güvenlik desteği, güvenlik ve sağlık düzenlemeleri, ilk yardım yardımı ve eğitim. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, bu uygulamalar sonucunda işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bir anket formu geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, kurumsal güvenlik desteği, güvenlik ve sağlık düzenlemeleri, ilk yardım ve eğitim gibi sağlık ve güvenlik uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Nahrgang ve arkadaşları (2011) çalışan bağlılığının, güvenliğe katılım, güvenlik iletişimi ve bilgi paylaşımı da dahil olmak üzere güvenlik sonuçlarıyla pozitif ilişkili olduğunu buldu. Çalışanların organizasyona katılımının, güvenlik düzenlemelerine uyma isteklerinin artmasına yardımcı olduğunu, bunun da çalışanların kurumsal karar alma süreçlerine doğrudan katılma isteklerini artırdığını ve bunun da sonuçta güvenlik davranışını iyileştirdiğini savundular.

Mengenci ve arkadaşları (2019) havacılık sektörü çalışanları arasında güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemeyi ve demografik değişkenlere dayalı olarak bu değişkenlere ilişkin farklı algı, uygulama ve anlayışları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini yüksek çalışanların güvenlik ikliminin oluşturulmasında önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Ayrıca güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık algılarının demografik değişkenlere (yaş, eğitim düzeyi, deneyim ve iş kazası vb.) bağlı olarak önemli ölçüde farklılık gösterdiği görülmüştür. Araştırmalar ayrıca deneyim eksikliği,

güvenlik motivasyonu, güvenlik taahhüdü ve güvenli çalışma ortamı algısının kaza olasılığını etkileyen faktörler arasında olduğunu belirtilmektedir.

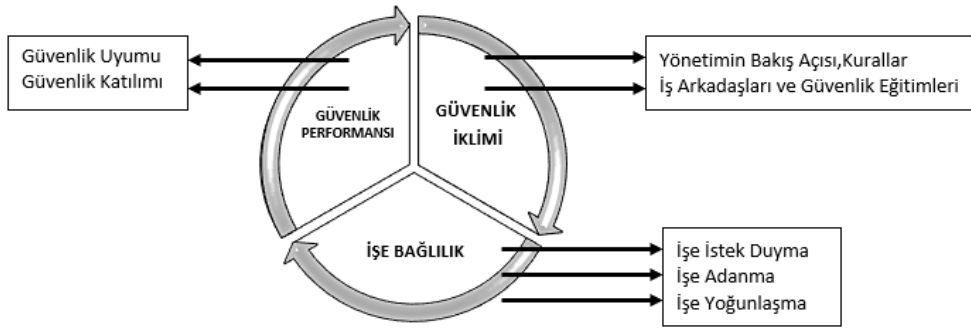
Liu ve arkadaşları (2020) güvenliğe yönelik algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve çalışanların güvenli davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için bir meta-analiz çalışması yürütmüştür. Çalışma, hem algılanan örgütsel desteğin hem de güvenliğe yönelik örgütsel bağlılığın çalışanların güvenlik davranışlarıyla pozitif ve güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

## IV. KAPSAM VE YÖNTEM

### A. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı; İstanbul'da faaliyet gösteren metro inşaatlarında çalışan 394 kişinin araştırmaya dahil edilerek katılımcıların demografik özellikleriyle güvenlik iklimi algıları, güvenlik performansı ve işe bağlılığı arasındaki ilişki ile bu değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

### B. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Şematik Görünümü

### C. Araştırmanın Hipotezleri

#### 1. Normallik Testleri İçin Hipotezler:

**$H_0A$ :** Demografik özelliklere ait veri dağılımı normaldir.

**$H_1A$ :** Demografik özelliklere ait veri dağılımı normal değildir.

**$H_0B$ :** Güvenlik performansı ölçeği faktörlerinin veri dağılımı normaldir.

**$H_1B$ :** Güvenlik performansı ölçeği faktörlerinin veri dağılımı normal değildir.

**$H_0C$ :** Güvenlik iklimi ölçeğinin veri dağılımı normaldir.

**$H_1C$ :** Güvenlik iklimi ölçeğinin veri dağılımı normal değildir.

**$H_0D$ :** İşe bağlılık ölçeğinin veri dağılımı normaldir.

**$H_1D$** : İşe bağlılık ölçeğinin veri dağılımı normal değildir.

## 2. Mann-Whitney U Testi İçin Hipotezler:

**$H_0A$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1A$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0B$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile çocuk sahibi olup olmama arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1B$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile çocuk sahibi olup olmama arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0C$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1C$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0D$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslek arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1D$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslek arasında anlamlı bir farklılık vardır.

## 3. Kruskal-Wallis H Testi İçin Hipotezler

**$H_0A$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1A$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0B$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1B$** : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0C$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile gelir arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1C$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile gelir arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0D$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1D$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**$H_0E$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile firmada çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1E$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile firmada çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

#### **4. Korelasyon Analizi İçin Hipotezler:**

**$H_{0A}$ :** Güvenlik performansı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**$H_{1A}$  :** Güvenlik performansı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**$H_{0B}$ :** Güvenlik iklimi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**$H_{2B}$  :** Güvenlik iklimi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**$H_{0C}$ :**İşe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**$H_{1C}$  :**İşe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**$H_{0D}$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**$H_{1D}$  :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

#### **D. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Analizi**

Araştırmadaki veriler, 1 -31 Mart 2023 tarih aralığında Google form aracılığıyla anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anketler gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulmuştur. Dört bölümden oluşan araştırma anketinin birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

Devamında ise güvenlik performansını, güvenlik iklimini ve işe bağlılığı ölçen üç ölçek kullanılmıştır.

### **1. Güvenlik Performansı Ölçeği;**

Güvenlik Performansı ölçeğine ait sekiz soru bulunmaktadır. Neal ark. (2000) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçe uyarlaması Sakallı ark. (2022) tarafından yapılmıştır. İki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar güvenlik uyumu ve güvenlik katılımıdır.

### **2. Güvenlik İklimi Ölçeği;**

Choudhry ark. (2009) tarafından geliştirilmiş ve Türen ark. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış Güvenlik İklimi Ölçeği yer almaktadır. Ölçek yönetimin bakış açısı ve kuralları ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri olarak adlandırılan iki alt boyut ve 14 maddeden meydana gelmektedir. Ölçek beş dereceli Likert tipindedir (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliği belirlenmiş ve AFA analizi neticesinde ölçeğin orijinaline uygun bir şekilde iki faktörlü olduğu görülmüştür.

### **3. İşe Bağlılık Ölçeği;**

İşe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olarak üç alt boyuttan oluşan İşe bağlılık ölçeği Schaufeli ark. (2002) tarafından çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için geliştirilmiştir Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 17 maddelik, özbildirim tarzı bir ölçme aracıdır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır: İşe istek duyma alt boyutu (6 madde), işe adanma alt boyutu (5 madde) ve işe yoğunlaşma alt boyutu (6 madde) şeklindedir. Ölçek 5’li likert ölçeği şeklinde 1- Uygun değil den 5-Tamamen uyguna kadar puanlanmaktadır. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır.

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliği belirlenmiş ve AFA analizi neticesinde ölçeğin orijinaline uygun bir şekilde üç faktörlü olduğu görülmüştür.

#### **4. Verilerin Analizi**

Verilerin analizi için SPSS 23 ve AMOS programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans dağılımları yapılmıştır. Veri dağılımının normal bir dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan normallik testlerinden sonra dağılımın parametrik olmayan bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ardından demografik değişkenler ile ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik parametrik dağılım göstermeyen veriler için Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H Testi Analizi yapılmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişki ve ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Spearman Korelasyon Katsayısı Analizi uygulanmıştır. Tüm ölçekler için geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Son olarak ise, güvenlik performansının güvenlik iklimi üzerinde işe bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesi için yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

#### **E. Araştırmanın Evreni**

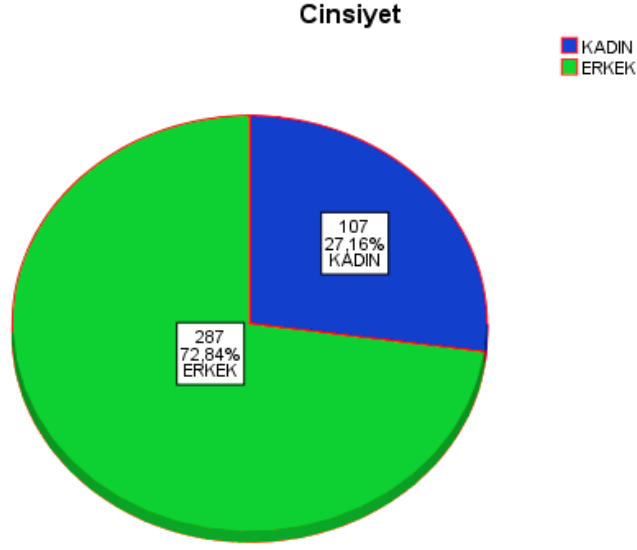
Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren metro şantiyesindeki firmalar oluşturmaktadır. Evren içerisinden 394 kişi örneklem olarak seçilerek %5 hata payı ve %95 güvenirlik düzeyi ile örnekleme uygun bulunmuştur.

#### **F. Araştırmanın Bulguları**

##### **1. Betimsel Analizler**

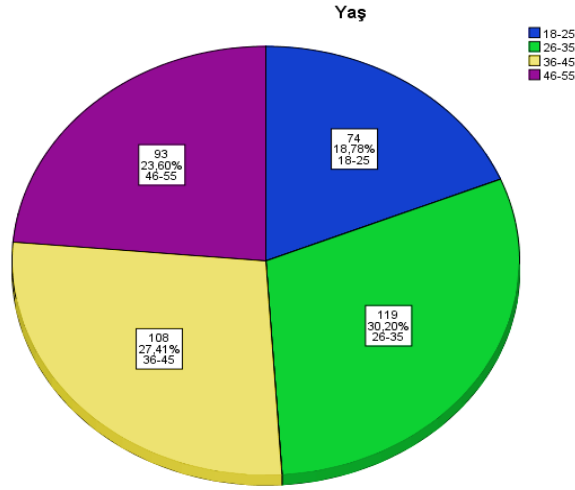
Araştırmada kullanılan üç farklı ölçek 394 kişiye uygulanmış olup, demografik özelliklere göre elde edilen frekans dağılımları aşağıdaki gibidir;

## a. Frekans Dağılımları ve Cross Tabs (Çapraz Tablolar)



Şekil 2. Grafik 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

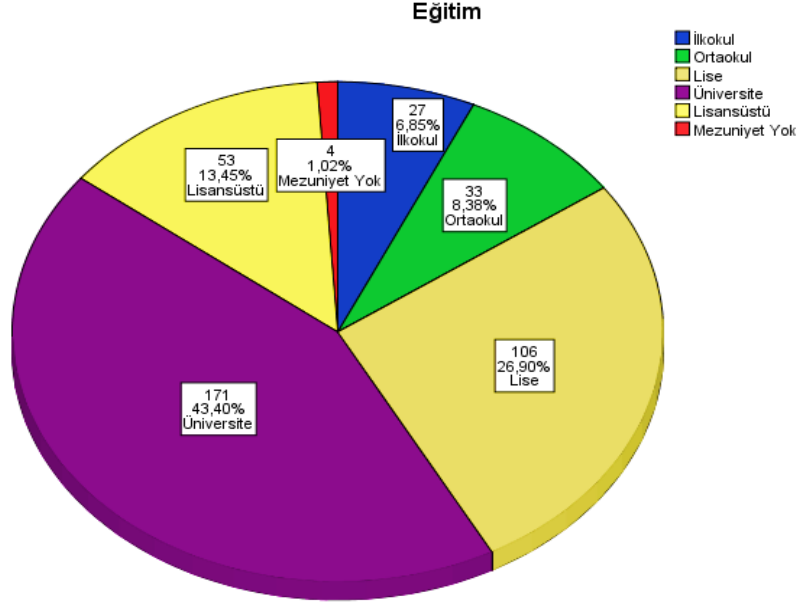
Araştırmaya katılan 394 kişinin %72,84'ü (287 kişi) erkek, %27,16'sı (107 kişi) ise kadındır.



Şekil 3. Grafik 2: Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımı

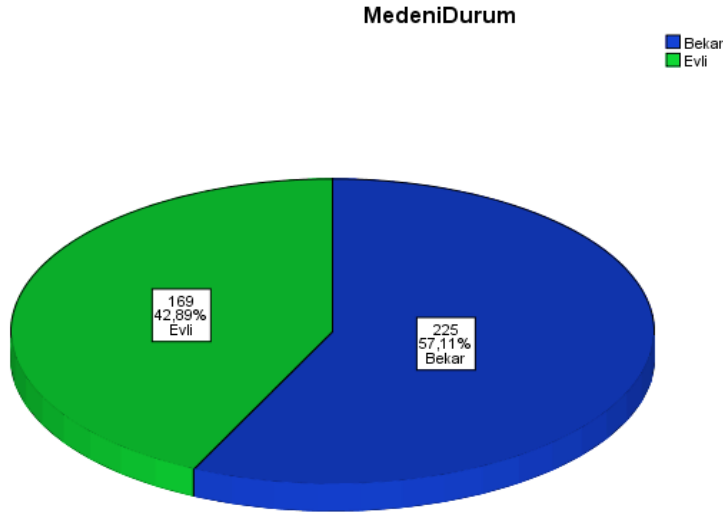
Araştırmaya katılan 394 kişinin %23,60'ı (93 kişi) 46-55 yaş arasında, %18,78'i (74 kişi) 18-25 yaş arasında, %27,41'i (108 kişi) 36-45 yaş arasında ve %30,20'si (119 kişi) 26-35 yaş arasındadır.





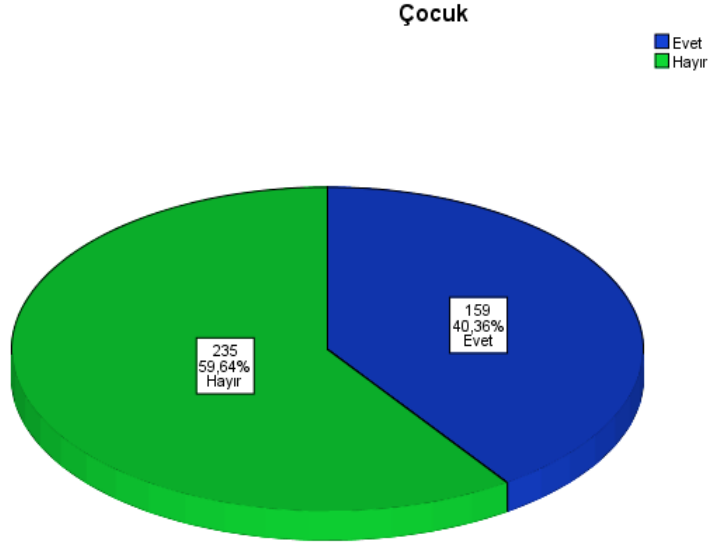
Şekil 4. Grafik 3: Araştırmaya Katılanların Eğitime Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 394 kişinin %6,85'i (27 kişi) ilkökul, %8,38'i (33 kişi) ortaokul, %26,90'ı (106 kişi) lise, %43,40'ı (171 kişi) üniversite, %13,45'i (53 kişi) lisansüstü mezunudur. Katılımcıların %1,02'sinin ise (4 kişi) mezuniyeti yoktur.



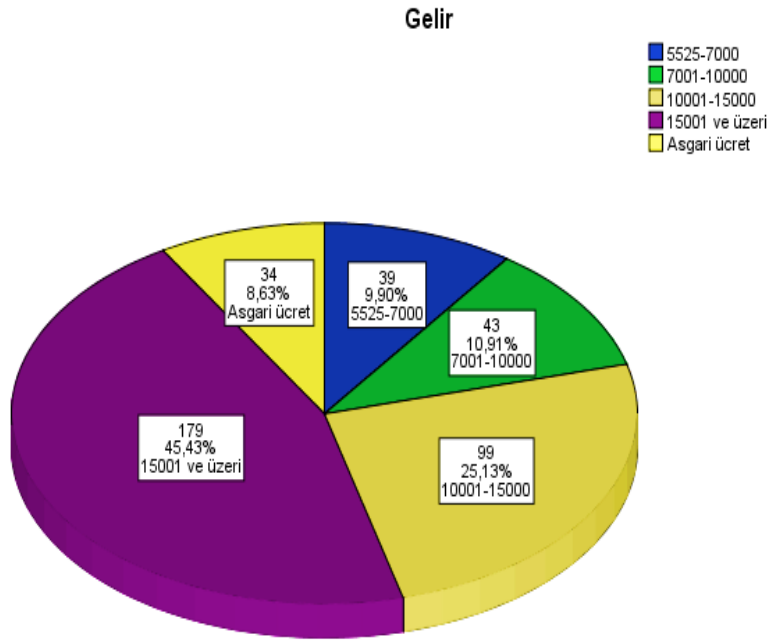
Şekil 5. Grafik 4: Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 394 kişinin %57,1'i (225 kişi) bekar, %42,89'u (169 kişi) ise evlidir.



Şekil 6. Grafik 5: Araştırmaya Katılanların Çocuğu Olup Olmadığına Göre Dağılımı

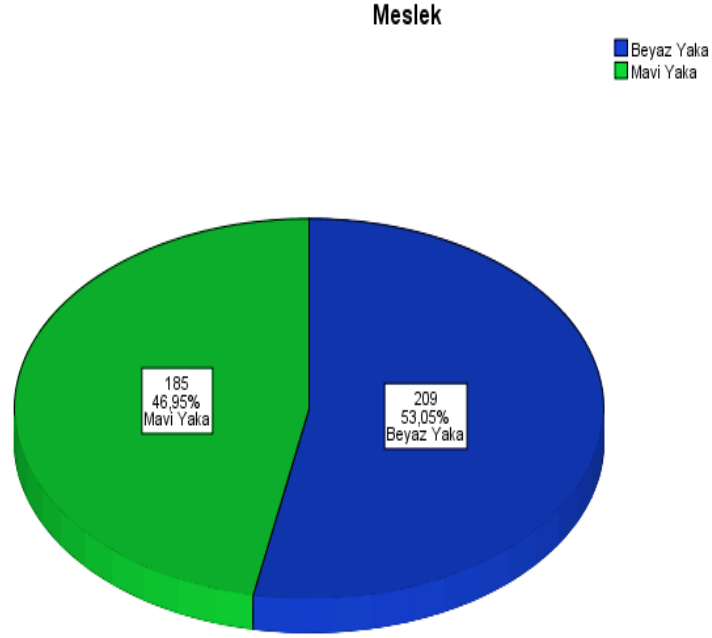
Araştırmaya katılan 394 kişinin %59,64'ünün (235 kişi) çocuğu yok, %40,36'sının (159 kişi) ise çocuğu vardır.



Şekil 7. Grafik 6: Araştırmaya Katılanların Gelire Göre Dağılımı

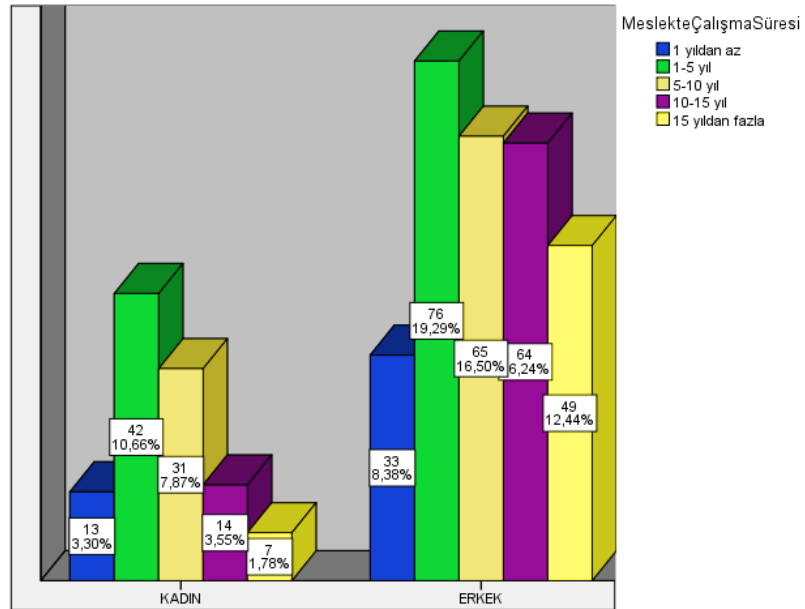
Araştırmaya katılan 394 kişinin %8,63'ünün (34 kişi) asgari ücret, %9,90'ı (39 kişi) 5525-7000TL arası, %10,91'i (43 kişi) 7001-10000TL arası, %25,13'ü

(99 kişi) 10001-15000TL arası ve %45,43'ü (179 kişi) 15001 TL ve üzeri gelire sahiptir.



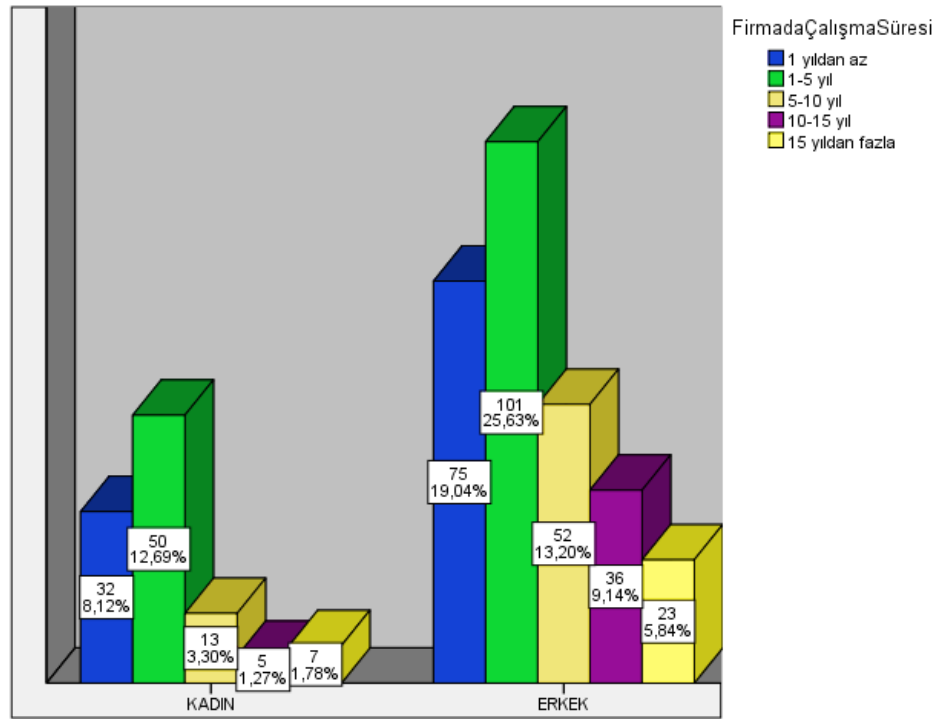
Şekil 8. Grafik 7: Araştırmaya Katılanların Mesleğe Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 394 kişinin %53,05'i (209 kişi) beyaz yaka, %46,95'i (185 kişi) mavi yaka çalışandır.



Şekil 9. Grafik 8:Araştırmaya Katılanların Cinsiyetinin Meslekte Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılanların meslekte çalışma sürelerine bakıldığında; 107 kadın katılımcının %3,30'u (13 kişi) 1 yıldan az, %10,66'sı (42 kişi) 1-5 yıl arasında, %7,87'si (31 kişi) 5-10 yıl arasında, %3,55'i (14 kişi) 10-15 yıl arasında ve %1,78'i (7 kişi) ise 15 yıldan fazla meslekte çalışmakta olup; 287 erkek katılımcıların ise %8,38'i (33 kişi) 1 yıldan az, %19,29'u (76 kişi) 1-5 yıl arasında, %16,24'ü (64 kişi) 10-15 yıl arasında ve %12,44'ü (49 kişi) ise 15 yıldan fazla meslekte çalışmaktadırlar.



Şekil 10. Grafik 9:Araştırmaya Katılanların Cinsiyetinin Firmada Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılanların firmada çalışma sürelerine bakıldığında; 107 kadın katılımcının %8,12'si (32 kişi) 1 yıldan az, %12,69'u (50 kişi) 1-5 yıl arasında, %3,30'u (13 kişi) 5-10 yıl arasında, %1,27'si (5 kişi) 10-15 yıl arasında ve %1,78'i (7 kişi) ise 15 yıldan fazla meslekte çalışmakta olup; 287 erkek katılımcıların ise %19,04'ü (75 kişi) 1 yıldan az, %25,63'ü (101 kişi) 1-5 yıl arasında, %13,20'si (52 kişi) 5-10 yıl arasında, %9,14'ü (36 kişi) 10-15 yıl arasında ve %5,84'ü (23 kişi) ise 15 yıldan fazla firmada çalışmaktadırlar.

## b. Normallik Varsayımı Analizleri

### i. Normallik Testleri

$H_0$ : Demografik özelliklere ait veri dağılımı normaldir.

$H_1$ : Demografik özelliklere ait veri dağılımı normal değildir.

Çizelge 1. Demografik Özelliklerin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Cinsiyet	,457	394	,000	,556	394	,000
Yaş	,193	394	,000	,871	394	,000
Eğitim	,253	394	,000	,886	394	,000
Medeni Durum	,378	394	,000	,629	394	,000
Çocuk	,391	394	,000	,623	394	,000
Gelir	,273	394	,000	,857	394	,000
Meslek	,357	394	,000	,635	394	,000
Meslekte Çalışma Süresi	,195	394	,000	,906	394	,000
Firmada Çalışma Süresi	,263	394	,000	,855	394	,000
İşe Yoğunlaşma	,142	394	,000	,947	394	,000

Araştırmaya katılan kişi sayısının 394 olması,  $n > 50$  olduğundan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna Tablo 1’de baktığımızda  $p=,00$  ve  $p<0,05$  olduğundan demografik özelliklere ait değişkenlerin veri dağılımları ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Bu durumda  $H_0$  reddedilir ve  $H_1$  kabul edilir.

$H_0B$ : Güvenlik performansı ölçeği faktörlerinin veri dağılımı normaldir.

$H_1B$ : Güvenlik performansı ölçeği faktörlerinin veri dağılımı normal değildir.

Çizelge 2. Güvenlik Performansı Ölçeğine Ait Faktörlerin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Güvenlik Katılımı	,201	394	,000	,838	394	,000
Güvenlik Uyumunu	,230	394	,000	,785	394	,000

Güvenlik performansı ölçeği faktörlerinin veri dağılımının Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna Tablo 2’de baktığımızda  $p < 0,05$  olduğundan faktörlerin veri dağılımları ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Bu durumda  $H_0B$  reddedilir ve  $H_1B$  kabul edilir.

**$H_0C$ :** Güvenlik iklimi ölçeğinin veri dağılımı normaldir.

**$H_1C$ :** Güvenlik iklimi ölçeğinin veri dağılımı normal değildir.

Çizelge 3. Güvenlik İklimi Ölçeğine Ait Faktörlerin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Yönetimin Bakış Açısı	,167	394	,000	,903	394	,000
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,193	394	,000	,887	394	,000

Güvenlik iklimi ölçeği faktörlerinin veri dağılımının Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna Tablo 3’te baktığımızda  $p < 0,05$  olduğundan faktörlerin veri dağılımları ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Bu durumda  $H_0C$  reddedilir ve  $H_1C$  kabul edilir.

**$H_0D$ :** İşe bağlılık ölçeğinin veri dağılımı normaldir.

**$H_1D$ :** İşe bağlılık ölçeğinin veri dağılımı normal değildir.

Çizelge 4. İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Faktörlerin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşe İstek Duyma	,122	394	,000	,946	394	,000
İşe Adanma	,170	394	,000	,899	394	,000
İşe Yoğunlaşma	,142	394	,000	,947	394	,000

İşe bağlılık ölçeği faktörlerinin veri dağılımının Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna Tablo 4’te baktığımızda  $p < 0,05$  olduğundan faktörlerin veri dağılımları ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Bu durumda  $H_0D$  reddedilir ve  $H_1D$  kabul edilir.

### c. Parametrik Olmayan Karşılaştırma Analizleri PARA

#### i. Mann-Whitney U testi

**$H_0A$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1A</sub>:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.H

Çizelge 5. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

	Güvenlik Katılımı	Güvenlik Uyumumu	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
<b>Mann-Whitney U</b>	12471,000	13107,000	13900,500	13283,000	14770,500	15123,500	14117,500
<b>Wilcoxon W</b>	18249,000	18885,000	19678,500	19061,000	20548,500	20901,500	19895,500
<b>Z</b>	-2,919	-2,313	-1,455	-2,093	-,583	-,232	-1,237
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	,004	,021	,146	,036	,560	,817	,216

Tablo 5'te görüldüğü gibi Güvenlik performansı faktörlerinden güvenlik katılımı ve güvenlik uyumunun cinsiyet ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Güvenlik iklimi faktörlerinden iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi bu faktör için kabul edilirken, yönetimin bakış açısı faktörü ile ise cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup  $p < ,05$  olduğundan bu ilişki için  $H_0$  hipotezi reddedilerek,  $H_1$  hipotezi kabul edilir. Bu durumda yönetimin bakış açısı, kurallar cinsiyete göre değişmektedir. İşe bağlılık faktörlerinden işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma faktörlerinin cinsiyet ile arasında anlamlı bir farklılık tespit edilerek,  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi bu faktörler için kabul edilir. Bu durumda, işe bağlılık cinsiyete göre değişmektedir.

*Güvenlik Performansı (Güvenlik Katılımı)* : Mann-Whitney  
 $U=12471,000; z=-2,919; p=,004$

*Güvenlik Performansı (Güvenlik Uyumumu)* : Mann-Whitney  $U=13107,000;$   
 $z=-2,313; p=,021$

*Güvenlik İklimi (YBA)* : Mann-Whitney  $U=13900,500;$   
 $z=-1,455; p=,146$

*Güvenlik İklimi (İAGE)* : Mann-Whitney  $U=13283,000;$   
 $z=-2,093; p=,036$

*İşe Bağlılık (İşe İstek Duyma)* : Mann-Whitney  $U=14770,500;$   
 $z=-,583; p=,560$

İşe Bağlılık (İşe Adanma) : Mann-Whitney U=15123,500;  
z=-,232; p=,817

İşe Bağlılık (İşe Yoğunlaşma) : Mann-Whitney U=14117,500;  
z=-1,237; p=,216

Çizelge 6. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Sıra Ortalamaları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Güvenlik Uyumu	KADIN	107	176,50	18885,00
	ERKEK	287	<b>205,33</b>	58930,00
	Total	394		
Güvenlik Katılımı	KADIN	107	170,55	18249,00
	ERKEK	287	<b>207,55</b>	59566,00
	Total	394		
Yönetimin Bakış Açısı	KADIN	107	183,91	19678,50
	ERKEK	287	<b>202,57</b>	58136,50
	Total	394		
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	KADIN	107	178,14	19061,00
	ERKEK	287	<b>204,72</b>	58754,00
	Total	394		
İşe İstek Duyma	KADIN	107	192,04	20548,50
	ERKEK	287	<b>199,53</b>	57266,50
	Total	394		
İşe Adanma	KADIN	107	195,34	20901,50
	ERKEK	287	<b>198,30</b>	56913,50
	Total	394		
İşe Yoğunlaşma	KADIN	107	185,94	19895,50
	ERKEK	287	<b>201,81</b>	57919,50
	Total	394		

Tablo 6'ya bakıldığında işe bağlılık alt boyutlarından işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma düzeyi erkek çalışanlarda kadınlara göre daha yüksektir.

**H<sub>0B</sub>:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile çocuk sahibi olup olmama arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1B</sub>:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile çocuk sahibi olup olmama arasında anlamlı bir farklılık vardır.



Çizelge 7. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Çocuk Sahibi Olup Olmama Arasındaki İlişki

	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Yönetim Bakış Açısı	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
<b>Mann-Whitney U</b>	18161,500	17001,500	17838,500	17884,500	17261,000	18428,000	18313,000
<b>Wilcoxon W</b>	45891,500	44731,500	45568,500	45614,500	29981,000	31148,000	31033,000
<b>Z</b>	-,486	-1,543	-,766	-,731	-1,287	-,232	-,335
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>,627</b>	<b>,123</b>	<b>,444</b>	<b>,465</b>	<b>,198</b>	<b>,817</b>	<b>,738</b>

Tablo 7’de görüldüğü gibi güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri kişilerin çocuğu olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilir.

Güvenlik Performansı (Güvenlik Katılımı) : Mann-Whitney U=17001,500; z=-1,543; p=,123

Güvenlik Performansı (Güvenlik Uyumu) : Mann-Whitney U=18161,500; z=-,486; p=,627

Güvenlik İklimi (YBA) : Mann-Whitney U=17838,500; z=-,766; p=,444

Güvenlik İklimi (İAGE) : Mann-Whitney U=17884,500; z=-,731; p=,465

İşe Bağlılık (İşe İstek Duyma) : Mann-Whitney U=17261,000; z=-1,287; p=,198

İşe Bağlılık (İşe Adanma) : Mann-Whitney U=18428,000; z=-,232; p=,817

İşe Bağlılık (İşe Yoğunlaşma) : Mann-Whitney U=18313,000; z=-,335; p=,738

Çizelge 8. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Çocuk Sahibi Olup Olmamaya Göre Sıra Ortalamaları

	Çocuğunuz var mı?	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Güvenlik Uyumu	Çocuğu Var	159	<b>200,78</b>	31923,50
	Çocuğu Yok	235	195,28	45891,50
	Total	394		
Güvenlik Katılımı	Çocuğu Var	159	<b>208,07</b>	33083,50
	Çocuğu Yok	235	190,35	44731,50
	Total	394		
Yönetimin Bakış Açısı	Çocuğu Var	159	<b>202,81</b>	32246,50
	Çocuğu Yok	235	193,91	45568,50
	Total	394		
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	Çocuğu Var	159	<b>202,52</b>	32200,50
	Çocuğu Yok	235	194,10	45614,50
	Total	394		
İşe İstek Duyma	Çocuğu Var	159	188,56	29981,00
	Çocuğu Yok	235	<b>203,55</b>	47834,00
	Total	394		
İşe Adanma	Çocuğu Var	159	195,90	31148,00
	Çocuğu Yok	235	<b>198,58</b>	46667,00
	Total	394		
İşe Yoğunlaşma	Çocuğu Var	159	195,18	31033,00
	Çocuğu Yok	235	<b>199,07</b>	46782,00
	Total	394		

Tablo 8’de görüldüğü gibi çocuğu olan ve olmayan çalışanlarda sıra ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**H<sub>0</sub>C:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>C:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 9. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
Mann-Whitney U	18971,500	17684,500	17824,500	17327,000	18721,000	18941,000	18871,500
Wilcoxon W	33336,500	43109,500	43249,500	42752,000	44146,000	33306,000	44296,500
Z	-,038	-1,208	-1,068	-1,531	-,262	-,064	-,127
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,970</b>	<b>,227</b>	<b>,285</b>	<b>,126</b>	<b>,794</b>	<b>,949</b>	<b>,899</b>

Tablo 9’da görüldüğü gibi Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık faktörleri ile kişilerin medeni durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilir.

Güvenlik Performansı (Güvenlik Katılımı) : Mann-Whitney  
 $U=17684,500$ ;  $z=-1,208$ ;  $p=,227$

Güvenlik Performansı (Güvenlik Uyumu) : Mann-Whitney U=18971,500;  
z=-,038; p=,970

Güvenlik İklimi (YBA) : Mann-Whitney U=17824,500;  
z=-1,068; p=,285

Güvenlik İklimi (İAGE ) : Mann-Whitney U=17327,000;  
z=-1,531; p=,126

İşe Bağlılık (İşe İstek Duyma) : Mann-Whitney U=18721,000;  
z=-,262; p=,794

İşe Bağlılık (İşe Adanma) : Mann-Whitney U=18941,000;  
z=-,064; p=,949

İşe Bağlılık (İşe Yoğunlaşma) : Mann-Whitney U=18871,500;  
z=-,127; p=,899

Çizelge 10. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Medeni Duruma Göre Sıra Ortalamaları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Güvenlik Uyumu	Bekar	225	197,68	44478,50
	Evli	169	197,26	33336,50
	Total	394		
Güvenlik Katılımı	Bekar	225	191,60	43109,50
	Evli	169	205,36	34705,50
	Total	394		
Yönetimin Bakış Açısı	Bekar	225	192,22	43249,50
	Evli	169	204,53	34565,50
	Total	394		
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	Bekar	225	190,01	42752,00
	Evli	169	207,47	35063,00
	Total	394		
İşe İstek Duyma	Bekar	225	196,20	44146,00
	Evli	169	199,22	33669,00
	Total	394		
İşe Adanma	Bekar	225	197,82	44509,00
	Evli	169	197,08	33306,00
	Total	394		
İşe Yoğunlaşma	Bekar	225	196,87	44296,50
	Evli	169	198,33	33518,50
	Total	394		

Tablo 10'a göre medeni duruma göre bakıldığında çalışanlarda sıra ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**H<sub>0</sub>D:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslek arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1D</sub>:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslek arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 11. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Meslek Arasındaki İlişki

	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
<b>Mann-Whitney U</b>	13155,500	13589,000	16556,000	16816,500	18631,500	14225,500	17186,500
<b>Wilcoxon W</b>	35100,500	35534,000	38501,000	38761,500	40576,500	36170,500	39131,500
<b>Z</b>	-5,664	-5,181	-2,476	-2,266	-,624	-4,568	-1,912
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,013	,023	,533	,000	,056

Tablo 11’de görüldüğü gibi Güvenlik Performansı ve Güvenlik İklimi faktörleri ile kişilerin beyaz yaka ve mavi yaka olarak çalışması arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. İşe Bağlılık faktörlerinden İşe İstek Duyma ile İşe Yoğunlaşmanın kişilerin mavi ve beyaz yaka olarak çalışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu faktörler için  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir fakat İşe Adanma faktörü ile meslek arasında anlamlı bir farklılık olmadığından ( $p < 0,05$ ) bu faktör içinse  $H_0$  hipotezi kabul edilir.

*Güvenlik Performansı (Güvenlik Katılımı)* : Mann-Whitney  $U=13589,000$ ;  $z=-5,181$ ;  $p=,000$

*Güvenlik Performansı (Güvenlik Uyumu)* : Mann-Whitney  $U=13155,500$ ;  $z=-5,664$ ;  $p=,000$

*Güvenlik İklimi (YBA)* : Mann-Whitney  $U=16556,500$ ;  $z=-2,476$ ;  $p=,013$

*Güvenlik İklimi (İAGE)* : Mann-Whitney  $U=16816,000$ ;  $z=-2,266$ ;  $p=,023$

*İşe Bağlılık (İşe İstek Duyma)* : Mann-Whitney  $U=18631,500$ ;  $z=-,624$ ;  $p=,533$

*İşe Bağlılık (İşe Adanma)* : Mann-Whitney  $U=17186,500$ ;  $z=-1,912$ ;  $p=,056$

Çizelge 12. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Mesleğe Göre Sıra Ortalamaları

	Meslek	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Güvenlik Uyumu	Beyaz Yaka	209	167,94	35100,50
	Mavi Yaka	185	<b>230,89</b>	42714,50
	Total	394		
Güvenlik Katılımı	Beyaz Yaka	209	170,02	35534,00
	Mavi Yaka	185	<b>228,55</b>	42281,00
	Total	394		
Yönetimin Bakış Açısı	Beyaz Yaka	209	184,22	38501,00
	Mavi Yaka	185	<b>212,51</b>	39314,00
	Total	394		
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	Beyaz Yaka	209	185,46	38761,50
	Mavi Yaka	185	<b>211,10</b>	39053,50
	Total	394		
İşe İstek Duyma	Beyaz Yaka	209	194,15	40576,50
	Mavi Yaka	185	<b>201,29</b>	37238,50
	Total	394		
İşe Adanma	Beyaz Yaka	209	173,06	36170,50
	Mavi Yaka	185	<b>225,11</b>	41644,50
	Total	394		
İşe Yoğunlaşma	Beyaz Yaka	209	187,23	39131,50
	Mavi Yaka	185	<b>209,10</b>	38683,50
	Total	394		

Tablo 12’de görüldüğü üzere işe adanma mavi yakalılarda beyaz yakalılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

## ii. Kruskal-Wallis H Testi Analizi

**H<sub>0A</sub>**: Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1A</sub>**: Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 13. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Yaş Arasındaki İlişki

	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
Chi-Square	25,669	26,342	20,311	14,986	8,540	6,881	4,389
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,002	,036	,076	,222

Tablo 13’de görüldüğü gibi Güvenlik Performansı ve Güvenlik İklimi faktörleri ile kişilerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. İşe Bağlılık faktörlerinden İşe Adanma ile İşe Yoğunlaşmanın kişilerin yaşları ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu faktörler için  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir fakat İşe İstek Duyma faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığından ( $p < ,05$ ) bu faktör içinse  $H_0$  hipotezi kabul edilir.

*Güvenlik Uyumu* :  $x^2(3, n = 394) = 25,669; p = ,000$

*Güvenlik Katılımı* :  $x^2(3, n = 394) = 26,342; p = ,000$

*Yönetimin Bakış Açısı* :  $x^2(3, n = 394) = 20,311; p = ,000$

*İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri*:  $x^2(2, n = 245) = 14,986; p = ,002$

*İşe İstek Duyma* :  $x^2(3, n = 394) = 8,540; p = ,036$

*İşe Adanma* :  $x^2(3, n = 394) = 6,881; p = ,076$

*İşe Yoğunlaşma* :  $x^2(3, n = 394) = 4,389; p = ,222$

Çizelge 14. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Yaşa Göre Sıra Ortalamaları

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
Güvenlik Uyumu	18-25	74	174,15
	26-35	119	175,44
	36-45	108	196,63
	46-55	93	245,32
	Total	394	
Güvenlik Katılımı	18-25	74	165,32
	26-35	119	177,09
	36-45	108	201,95
	46-55	93	244,05
	Total	394	
Yönetimin Bakış Açısı	18-25	74	148,32
	26-35	119	197,93
	36-45	108	206,74
	46-55	93	225,34
	Total	394	
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	18-25	74	160,43
	26-35	119	191,90
	36-45	108	204,12
	46-55	93	226,48
	Total	394	
İşe İstek Duyma	18-25	74	164,30
	26-35	119	209,00
	36-45	108	208,26
	46-55	93	196,71
	Total	394	
İşe Adanma	18-25	74	174,45
	26-35	119	188,50
	36-45	108	210,12
	46-55	93	212,70
	Total	394	
İşe Yoğunlaşma	18-25	74	172,91
	26-35	119	200,63
	36-45	108	205,00
	46-55	93	204,35
	Total	394	

Tablo 14'e göre işe adanma en fazla 46-55 yaş arasında olduğu görülmektedir.

**$H_0B$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**$H_1B$ :** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 15. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

	Güvenli k Uyumu	Güvenli k Katılımı	Yönetimi n Bakış Açısı	İş Arkadaşla r Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaş ma
Chi-Square	19,090	16,820	10,689	8,997	8,669	10,300	2,867
df	5	5	5	5	5	5	5
Asym p. Sig.	,002	,005	,058	,109	,123	,067	,720

Tablo 15’de görüldüğü gibi Güvenlik Performansı faktörleri ile kişilerin eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık faktörleri ile kişilerin eğitim durumu arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu faktörler için  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir.

*Güvenlik Uyumu* :  $x^2(5, n = 394) = 19,090; p = ,002$

*Güvenlik Katılımı* :  $x^2(5, n = 394) = 16,820; p = ,005$

*Yönetimin Bakış Açısı* :  $x^2(5, n = 394) = 10,689; p = ,058$

*İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri*:  $x^2(5, n = 245) = 8,997; p = ,109$

*İşe İstek Duyma* :  $x^2(5, n = 394) = 8,669; p = ,123$

*İşe Adanma* :  $x^2(5, n = 394) = 10,300; p = ,067$

*İşe Yoğunlaşma* :  $x^2(5, n = 394) = 2,867; p = ,720$



Çizelge 16. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Eğitim Durumuna Göre Sıra Ortalamaları

	Eğitim durumunuz	N	Sıra Ortalaması
<b>Güvenlik Uyumu</b>	<b>İlkokul</b>	27	199,57
	<b>Ortaokul</b>	33	<b>247,06</b>
	<b>Lise</b>	106	216,40
	<b>Üniversite</b>	171	177,59
	<b>Lisansüstü</b>	53	177,31
	Total	390	
<b>Güvenlik Katılımı</b>	<b>İlkokul</b>	27	218,39
	<b>Ortaokul</b>	33	<b>238,53</b>
	<b>Lise</b>	106	216,22
	<b>Üniversite</b>	171	174,40
	<b>Lisansüstü</b>	53	183,67
	Total	390	
<b>Yönetimin Bakış Açısı</b>	<b>İlkokul</b>	27	182,72
	<b>Ortaokul</b>	33	202,82
	<b>Lise</b>	106	212,73
	<b>Üniversite</b>	171	177,76
	<b>Lisansüstü</b>	53	<b>220,22</b>
	Total	390	
<b>İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri</b>	<b>İlkokul</b>	27	170,74
	<b>Ortaokul</b>	33	212,98
	<b>Lise</b>	106	205,37
	<b>Üniversite</b>	171	184,46
	<b>Lisansüstü</b>	53	<b>213,11</b>
	Total	390	
<b>İşe İstek Duyma</b>	<b>İlkokul</b>	27	193,43
	<b>Ortaokul</b>	33	204,45
	<b>Lise</b>	106	174,68
	<b>Üniversite</b>	171	199,71
	<b>Lisansüstü</b>	<b>53</b>	<b>219,02</b>
	Total	390	
<b>İşe Adanma</b>	<b>İlkokul</b>	27	<b>230,26</b>
	<b>Ortaokul</b>	33	227,08
	<b>Lise</b>	106	192,84
	<b>Üniversite</b>	171	185,66
	<b>Lisansüstü</b>	53	195,19
	Total	390	
<b>İşe Yoğunlaşma</b>	<b>İlkokul</b>	27	193,41
	<b>Ortaokul</b>	33	207,45
	<b>Lise</b>	106	184,29
	<b>Üniversite</b>	171	196,10
	<b>Lisansüstü</b>	53	<b>209,60</b>
	Total	390	

Tablo 16'ya göre eğitim durumunda ortaokul mezuniyeti olanların güvenlik performansları en fazladır.

**H<sub>0</sub>C:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile gelir arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>C:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile gelir arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 17. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Gelir Arasındaki İlişki

	Güvenli k Uyumu	Güvenli k Katılımı	Yönetimi n Bakış Açısı	İş Arkadaşla rı Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaş ma
Chi-Square	5,648	2,713	5,913	3,849	19,531	16,447	19,805
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,227	,607	,206	,427	,001	,002	,001

Tablo 17’de görüldüğü gibi Güvenlik Performansı ve Güvenlik İklimi faktörleri ile kişilerin gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu faktörler için  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. İşe Bağlılık faktörleri ile kişilerin gelirleri arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İşe Bağlılık faktörleri için  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir.

$$\underline{\text{Güvenlik Uyumu}} : \chi^2(4, n = 394) = 5,648; p = ,227$$

$$\underline{\text{Güvenlik Katılımı}} : \chi^2(4, n = 394) = 2,713; p = ,607$$

$$\underline{\text{Yönetimin Bakış Açısı}} : \chi^2(4, n = 394) = 5,913; p = ,206$$

$$\underline{\text{İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri}} : \chi^2(4, n = 245) = 3,849; p = ,427$$

$$\text{İşe İstek Duyma} : \chi^2(4, n = 394) = 19,531 ; p = ,001$$

$$\text{İşe Adanma} : \chi^2(4, n = 394) = 16,447; p = ,002$$

$$\text{İşe Yoğunlaşma} : \chi^2(4, n = 394) = 19,805; p = ,001$$

Çizelge 18. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Gelire Göre Sıra Ortalamaları

	Gelir	N	Sıra Ortalaması
<b>Güvenlik Uyumu</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	170,44
	<b>7001-10000TL</b>	43	152,28
	<b>10001-15000TL</b>	99	<b>186,34</b>
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	186,24
	Total	360	
<b>Güvenlik Katılımı</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	<b>189,99</b>
	<b>7001-10000TL</b>	43	161,34
	<b>10001-15000TL</b>	99	175,98
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	185,53
	Total	360	
<b>Yönetimin Bakış Açısı</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	<b>205,44</b>
	<b>7001-10000TL</b>	43	150,57
	<b>10001-15000TL</b>	99	181,00
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	181,98
	Total	360	
<b>İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	<b>196,77</b>
	<b>7001-10000TL</b>	43	155,72
	<b>10001-15000TL</b>	99	180,32
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	183,01
	Total	360	
<b>İşe İstek Duyma</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	171,17
	<b>7001-10000TL</b>	43	139,09
	<b>10001-15000TL</b>	99	<b>215,82</b>
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	172,95
	Total	360	
<b>İşe Adanma</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	161,17
	<b>7001-10000TL</b>	43	159,99
	<b>10001-15000TL</b>	99	<b>214,79</b>
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	170,67
	Total	360	
<b>İşe Yoğunlaşma</b>	<b>5525-7000TL</b>	39	188,24
	<b>7001-10000TL</b>	43	139,55
	<b>10001-15000TL</b>	99	<b>214,37</b>
	<b>15001 ve üzeri</b>	179	169,92
	Total	360	

Tablo 18'e göre gelir düzeyinde maaş durumuna göre gelir durumlarına göre arasındaki ilişkide sadece işe bağlılık ölçeği farklılık göstermektedir. Maaşları 10001-15000 arası olanların işe bağlılıkları daha fazla görülmüştür.

**H<sub>0</sub>D:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>D:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 19. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık ile Meslekte Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Güvenlik Uyumumu	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
<b>Chi-Square</b>	157,259	267,779	77,377	63,641	43,918	79,857	34,018
<b>df</b>	4	4	4	4	4	4	4
<b>Asymp. Sig.</b>	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 19’de görüldüğü gibi güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri ile kişilerin meslekte çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu faktörler için  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir.

*Güvenlik Uyumumu* :  $x^2(4, n = 394) = 157,259; p = ,000$

*Güvenlik Katılımı* :  $x^2(4, n = 394) = 267,779; p = ,000$

*Yönetimin Bakış Açısı* :  $x^2(4, n = 394) = 77,377; p = ,000$

*İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri*:  $x^2(4, n = 245) = 63,641; p = ,000$

*İşe İstek Duyma* :  $x^2(4, n = 394) = 43,918; p = ,000$

*İşe Adanma* :  $x^2(4, n = 394) = 79,857; p = ,000$

*İşe Yoğunlaşma* :  $x^2(4, n = 394) = 34,018; p = ,000$

Çizelge 20. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi, ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Meslekte Çalışma Yılına Göre Sıra Ortalamaları

	Meslekte Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması
<b>Güvenlik Uyumu</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	184,14
	<b>1-5 yıl</b>	118	186,32
	<b>5-10 yıl</b>	96	205,51
	<b>10-15 yıl</b>	78	<b>221,61</b>
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	184,71
	Total	394	
<b>Güvenlik Katılımı</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	176,26
	<b>1-5 yıl</b>	118	198,44
	<b>5-10 yıl</b>	96	196,33
	<b>10-15 yıl</b>	78	<b>213,77</b>
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	192,31
	Total	394	
<b>Yönetimin Bakış Açısı</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	170,27
	<b>1-5 yıl</b>	118	203,97
	<b>5-10 yıl</b>	96	199,73
	<b>10-15 yıl</b>	78	<b>208,96</b>
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	186,46
	Total	394	
<b>İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	172,83
	<b>1-5 yıl</b>	118	196,66
	<b>5-10 yıl</b>	96	203,47
	<b>10-15 yıl</b>	78	<b>217,01</b>
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	182,13
	Total	394	
<b>İşe İstek Duyma</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	<b>221,00</b>
	<b>1-5 yıl</b>	118	206,23
	<b>5-10 yıl</b>	96	189,33
	<b>10-15 yıl</b>	78	200,68
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	169,38
	Total	394	
<b>İşe Adanma</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	<b>221,67</b>
	<b>1-5 yıl</b>	118	203,50
	<b>5-10 yıl</b>	96	185,18
	<b>10-15 yıl</b>	78	209,76
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	169,05
	Total	394	
<b>İşe Yoğunlaşma</b>	<b>1 yıldan az</b>	46	<b>232,67</b>
	<b>1-5 yıl</b>	118	205,39
	<b>5-10 yıl</b>	96	184,67
	<b>10-15 yıl</b>	78	197,42
	<b>15 yıldan fazla</b>	56	174,11
	Total	394	

Tablo 20’de kıdem arttıkça güvenlik performansı ve güvenlik iklimi de artmaktadır. İşe bağlılık en çok ilk yıllarda görülmektedir.

**H<sub>0E</sub>:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile firmada çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**H<sub>1E</sub>:** Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ile firmada çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 21. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi, ve İşe Bağlılık ile Firmada Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Güvenlik Uyumunu	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
Chi-Square	10,260	7,777	2,518	2,417	2,478	2,238	10,209
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,036	,100	,641	,660	,649	,692	,037

Tablo 21’de görüldüğü gibi Güvenlik Performansı faktörlerinden Güvenlik Uyumunun firmada çalışma süresi ile arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu faktör için  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir fakat Güvenlik Performansı faktörlerinden Güvenlik Katılımının kişilerin firmada çalışma süreleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu faktör için ise  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Güvenlik İklimi faktörleri ile kişilerin firmada çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir farklılık vardır. Bu faktörler için  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilir. İşe Bağlılık faktörlerinden İşe İstek Duyma ile İşe Adanma faktörlerinin kişilerin firmada çalışma süreleri ile arasında ise anlamlı bir farklılık vardır. Bu faktörler için  $p > ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi reddedilir fakat İşe Bağlılık faktörlerinden İşe Yoğunlaşma ile kişilerin firmada çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığından bu faktör için ise  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir.

*Güvenlik Uyumunu* :  $x^2(4, n = 394) = 10,260; p = ,036$

*Güvenlik Katılımı* :  $x^2(4, n = 394) = 7,777; p = ,100$

*Yönetimin Bakış Açısı* :  $x^2(4, n = 394) = 2,518; p = ,641$

*İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri*:  $x^2(4, n = 245) = 2,417; p = ,660$

*İşe İstek Duyma* :  $x^2(4, n = 394) = 2,478; p = ,649$

*İşe Adanma* :  $x^2(4, n = 394) = 2,238; p = ,692$

Çizelge 22. Güvenlik Performansı, Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Ölçeklerinin Firmada Çalışma Yılına Göre Sıra Ortalamaları

	Firmada Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalamaları
Güvenlik Uyumu	1 yıldan az	107	181,47
	1-5 yıl	151	189,73
	5-10 yıl	65	<b>226,88</b>
	10-15 yıl	41	224,95
	15 yıldan fazla	30	192,63
	Total	394	
Güvenlik Katılımı	1 yıldan az	107	181,30
	1-5 yıl	151	196,43
	5-10 yıl	65	<b>222,01</b>
	10-15 yıl	41	218,99
	15 yıldan fazla	30	178,22
	Total	394	
Yönetimin Bakış Açısı	1 yıldan az	107	195,59
	1-5 yıl	151	202,23
	5-10 yıl	65	182,15
	10-15 yıl	41	<b>214,44</b>
	15 yıldan fazla	30	190,60
	Total	394	
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	1 yıldan az	107	203,01
	1-5 yıl	151	192,34
	5-10 yıl	65	205,29
	10-15 yıl	41	<b>206,56</b>
	15 yıldan fazla	30	174,57
	Total	394	
İşe İstek Duyuma	1 yıldan az	107	211,20
	1-5 yıl	<b>151</b>	193,72
	5-10 yıl	65	194,43
	10-15 yıl	41	192,50
	15 yıldan fazla	30	181,15
	Total	394	
İşe Adanma	1 yıldan az	107	204,79
	1-5 yıl	<b>151</b>	195,44
	5-10 yıl	65	184,65
	10-15 yıl	41	212,57
	15 yıldan fazla	30	189,10
	Total	394	
İşe Yoğunlaşma	1 yıldan az	107	224,23
	1-5 yıl	<b>151</b>	191,16
	5-10 yıl	65	178,28
	10-15 yıl	41	202,11
	15 yıldan fazla	30	169,40
	Total	394	

Tablo 22'ye göre firmada çalışma yılı arasındaki ilişkide işe yoğunlaşma ve güvenlik uyumu farklılık göstermektedir. Güvenlik uyumunda en çok 5-10 yıl arası, işe yoğunlaşmada ise en çok 1 yıldan az çalışanlar olduğu görülmektedir.

### iii. Spearman Korelasyon Katsayısı Analizi

Korelasyon için araştırmaya konu olan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_{0A}$ : Güvenlik performansı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H_{1A}$  : Güvenlik performansı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_{0B}$ :Güvenlik iklimi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H_{1B}$  : Güvenlik iklimi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_{0C}$ :İşe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H_{1C}$  :İşe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_{0D}$ :Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H_{1D}$  : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 23. Güvenlik Performansı Güvenlik İklimi ve İşe Bağlılık Faktörleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

		Güvenlik Uyum	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bakış Açısı	İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
Güvenlik Uyum	Correlation Coefficient	1,000	,647**	,478**	,416**	,222**	,407**	,231**
	Sig. (2-tailed)	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	394	394	394	394	394	394	394
Güvenlik Katılımı	Correlation Coefficient	,647**	1,000	,514**	,480**	,332**	,456**	,328**
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	394	394	394	394	394	394	394
Yönetimin Bakış Açısı	Correlation Coefficient	,478**	,514**	1,000	,728**	,499**	,456**	,478**
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	394	394	394	394	394	394	394
İş Arkadaşları Güvenlik Eğitimleri	Correlation Coefficient	,416**	,480**	,728**	1,000	,493**	,468**	,466**
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	394	394	394	394	394	394	394
İşe İstek Duyma	Correlation Coefficient	,222**	,332**	,499**	,493**	1,000	,759**	,834**
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	394	394	394	394	394	394	394
İşe Adanma	Correlation Coefficient	,407**	,456**	,456**	,468**	,759**	1,000	,707**
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	.	<b>,000</b>
	N	394	394	394	394	394	394	394
İşe Yoğunlaşma	Correlation Coefficient	,231**	,328**	,478**	,466**	,834**	,707**	1,000
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	.
	N	394	394	394	394	394	394	394

Tablo 23'te görüldüğü üzere güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. bu durumda tüm bu faktörler için  $p < ,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezleri reddedilir ve  $H_1$  hipotezleri



kabul edilir. Üç ölçeğin de faktörleri arasında bulunan pozitif yöndeki korelasyon ilişkileri incelendiğinde en güçlü pozitif ilişkiler şöyle özetlenebilir;

Güvenlik performansı faktörlerinin kendi aralarında ( $r=647$ ;  $p=,000$ ) pozitif yönde ve kuvvetli ilişkileri olduğu, bu durumda kişilerde güvenlik uyumunun arttıkça güvenlik katılımının da artacağı tespit edilmektedir.

Güvenlik iklimi faktörlerinin de kendi aralarında ( $r=728$ ;  $p=,000$ ) pozitif yönde ve kuvvetli ilişkileri olduğu, bu durumda da yönetimin bakış açısı arttıkça iş arkadaşları güvenlik eğitimlerinin de artacağı tespit edilmektedir.

İşe bağlılık faktörlerinin ise yine kendi aralarında pozitif yönde ve kuvvetli ilişkileri olduğu, bu durumda kişilerde işe istek duyma arttıkça işe adanmanın da artacağı ( $r=759$ ;  $p=,000$ ) yine kişilerde işe istek duyma arttıkça işe yoğunlaşmanın da kuvvetli olarak artacağı ( $r=834$ ;  $p=,000$ ) bununla birlikte, kişilerde işe adanma arttıkça da işe yoğunlaşmanın da güçlü yönde artacağı ( $r=707$ ;  $p=,000$ ) tespit edilmektedir.

Bununla birlikte, kişilerde güvenlik performansı arttıkça güvenlik iklimi ve işe bağlılığın da pozitif yönde artacağı yine güvenlik ikliminin artması sonucunda da İşe Bağlılığın da artacağı sonucuna varılmaktadır.

#### **d. Açımlayıcı Faktör Analizi (Geçerlik Analizi)**

##### **i. Güvenlik Performansı Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi**

Çizelge 24. Güvenlik Performansı Ölçeğinin KMO and Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>,927</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2086,104
	df	28
	Sig.	<b>,000</b>

Tablo 24'te  $KMO=,927$  olup  $KMO>60$  şartını sağlamaktadır ve örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

KMO değeri  $KMO>60$  Bartlett testinin anlamlı çıktığı anlamına gelmektedir. Literatürde KMO katsayısı ve Bartlett testi anlamlılık değerinin anlamlı olması için gerekli olduğu sonucuna değinilmiştir. (Çetinkaya, Şimşek, ve Çalışkan, 2013)

Bartlett's test of sphericity (küresellik testi) sonucu da anlamlı düzeydedir ( $p<,001$ ). Bu durum korelasyon matrisindeki maddeler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu ve faktör analizine devam edilebileceğini göstermektedir.

Çizelge 25. Güvenlik Performansı Ölçeği'nin Toplam Varyans Etkisi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,184	64,795	64,795	5,184	64,795	64,795
2	,718	8,975	73,769	,718	8,975	<b>73,769</b>
3	,611	7,636	81,406			
4	,400	4,998	86,404			
5	,321	4,012	90,415			
6	,306	3,821	94,236			
7	,245	3,068	97,304			
8	,216	2,696	100,000			

Tablo 25'de incelenen ölçme aracının 8 maddelik hali için Kaiser ölçütü (Faktör sayısı =Özdeğer>1 durum sayısı) ile 2 faktörlü bir yapı önerilmektedir. Ölçekteki bu 8 soru toplam varyansın %73,769'unu açıklamaktadır.

## ii. .Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi

Çizelge 26. Güvenlik İklimi Ölçeğinin KMO and Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>,954</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3766,627
	df	91
	Sig.	<b>,000</b>

Tablo 26'da KMO=,954 olup KMO>60 şartını sağlamaktadır ve örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bartlett's test of sphericity (küresellik testi) sonucu da anlamlı düzeydedir ( $p<,001$ ). Bu durum korelasyon matrisindeki maddeler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu ve faktör analizine devam edilebileceğini göstermektedir.

Çizelge 27. Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Toplam Varyans Etkisi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,274	59,101	59,101	8,274	59,101	59,101
2	,964	6,888	65,989	,964	6,888	<b>65,989</b>
3	,677	4,838	70,827			
4	,587	4,191	75,018			
5	,535	3,822	78,840			
6	,492	3,516	82,356			
7	,387	2,764	85,120			
8	,373	2,663	87,782			
9	,348	2,488	90,271			
10	,337	2,405	92,675			
11	,290	2,072	94,748			
12	,259	1,847	96,594			
13	,251	1,795	98,389			
14	,225	1,611	100,000			

Tablo 27'de incelenen ölçme aracının 14 maddelik hali için Kaiser ölçütü (Faktör sayısı =Özdeğer>1 durum sayısı) ile 2 faktörlü bir yapı önerilmektedir. Ölçekteki bu 14 soru toplam varyansın %65,989'unu açıklamaktadır.

### iii. İşe Bağlılık Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi

Çizelge 28. İşe Bağlılık Ölçeğinin KMO and Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>,956</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4812,501
	df	136

Tablo 28'de KMO=,956 olup KMO>60 şartını sağlamaktadır ve örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bartlett's test of sphericity (küresellik testi) sonucu da anlamlı düzeydedir ( $p<,001$ ). Bu durum korelasyon matrisindeki maddeler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu ve faktör analizine devam edilebileceğini göstermektedir.

Çizelge 29. İşe Bağlılık Ölçeği'nin Toplam Varyans Etkisi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,704	57,085	57,085	9,704	57,085	57,085
2	1,340	7,881	64,966	1,340	7,881	64,966
3	,742	4,364	69,330	,742	4,364	<b>69,330</b>
4	,640	3,765	73,095			
5	,550	3,237	76,332			
6	,498	2,930	79,262			
7	,491	2,889	82,150			
8	,439	2,581	84,731			
9	,405	2,385	87,116			
10	,363	2,135	89,251			
11	,343	2,018	91,268			
12	,307	1,807	93,075			
13	,279	1,638	94,714			
14	,261	1,535	96,248			
15	,229	1,347	97,595			
16	,218	1,281	98,876			
17	,191	1,124	100,000			

Tablo 29'de incelenen ölçme aracının 17 maddelik hali için Kaiser ölçütü (Faktör sayısı = Özdeğer > 1 durum sayısı) ile 3 faktörlü bir yapı önerilmektedir. Ölçekteki bu 17 soru toplam varyansın %69,330'unu açıklamaktadır.

#### e. Güvenirlik Analizi

##### i. Güvenlik Performansı Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Çizelge 30. Güvenlik Performansı Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,918</b>	8

Tablo 30'da maddelerin tümüne ait hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı ,918 verilmiştir. Güvenirlik katsayısı ( $\alpha = ,918$ ) ,70'den büyük olduğu için güvenirlik katsayısının yeterli düzeyde olduğu yani bu maddelerden elde edilen puanların güvenilir olduğu kararına varılmaktadır.

##### ii. Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Çizelge 31. Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,946</b>	14

Tablo 31’de maddelerin tümüne ait hesaplanan Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı ,946 verilmiştir. Güvenirlik katsayısı ( $\alpha = ,946$ ) ,70’den büyük olduğu için güvenilirlik katsayısının yeterli düzeyde olduğu yani bu maddelerden elde edilen puanların güvenilir olduğu kararna varılmaktadır.

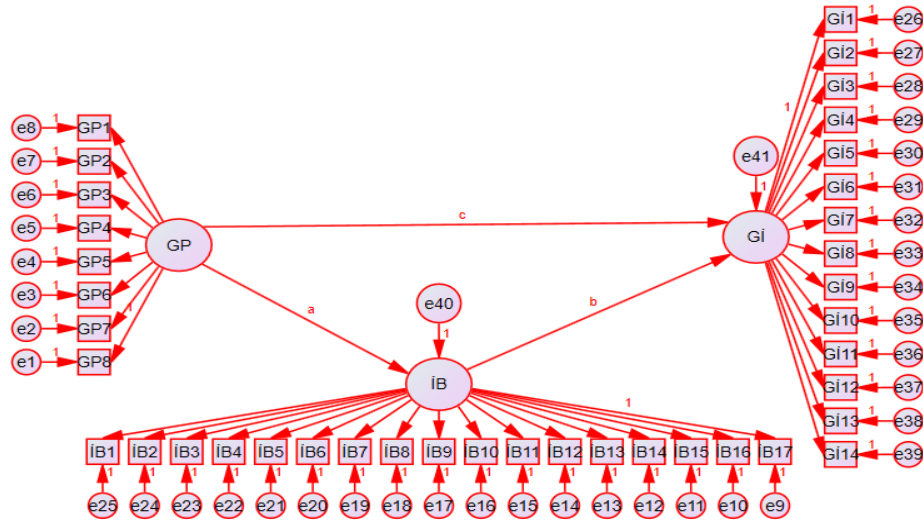
### iii.İşe Bağlılık Ölçeği’nin Güvenirlik Analizi

Çizelge 32. İşe Bağlılık Ölçeği’nin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,951</b>	17

Tablo 32’de maddelerin tümüne ait hesaplanan Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı ,951 verilmiştir. Güvenirlik katsayısı ( $\alpha = ,951$ ) ,70’den büyük olduğu için güvenilirlik katsayısının yeterli düzeyde olduğu yani bu maddelerden elde edilen puanların güvenilir olduğu kararna varılmaktadır.

### G. Yapısal Eşitlik Aracı Etkisi



Şekil 11.4.7.1 Güvenlik Performansı’nın Güvenlik İklimi Üzerinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü

	SONUÇ DEĞİŞKENLERİ			
	İŞE BAĞLILIK		GÜVENLİK İKLİMİ	
	$\beta$ *	SH	$\beta$ *	SH
GÜVENLİK PERFORMANSI (c yolu)			0,433*	0,049
$R^2$			0,532	
GÜVENLİK PERFORMANSI (a yolu)	0,435*	0,053		
	0,224			

$R^2$		
İŞE BAĞLILIK (b yolu) $R^2$		0,408* 0,054 0,456
DOLAYLI ETKİ	177*(0,103-0,261)	

\* $<0,001$  Güvenlik performansı'nın güvenlik iklimi üzerinde toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $\beta=0,433$  ;  $P<0,001$ ) güvenlik performansı ile işe bağlılık arasında pozitif bir yol katsayısı regresyon katsayısı elde edilmiştir. ( $\beta=0,435$  ;  $P<0,001$ ). işe bağlılık ve güvenlik iklimi arasında ise pozitif yol katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0,408$ ;  $P<0,001$ ). güvenlik performansının güvenlik iklimi üzerinde dolaylı etki 0,177 ve %95 güven aralığı 0,103-0,261 olarak elde edilmiş ve bu aralık dolaylı etki için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan hipotezlerin red ve kabul durumları aşağıdaki gibidir:

### Çizelge 33. Hipotez Red ve Kabul Durumları

Normallik Testleri İçin Hipotezler:	$H_1$
$H_{1A}$ : Demografik özelliklere ait veri dağılımı normal değildir.	Kabul
$H_{1B}$ : Güvenlik performansı ölçeği faktörlerinin veri dağılımı normal değildir.	Kabul
$H_{1C}$ : Güvenlik iklimi ölçeğinin veri dağılımı normal değildir.	Kabul
$H_{1D}$ : İşe bağlılık ölçeğinin veri dağılımı normal değildir.	Kabul
Mann-Whitney U Testi İçin Hipotezler:	$H_1$
$H_{1A}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	GP için Red Gİ tek faktör için Red İB için Kabul
$H_{1B}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile çocuk sahibi olup olmama arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
$H_{1C}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
$H_{1D}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile meslek arasında anlamlı bir farklılık vardır.	GP için Red Gİ için Red İB iki faktör için Kabul

Çizelge 33. (devamı) Hipotez Red ve Kabul Durumları

Normallik Testleri İçin Hipotezler:	$H_1$
Kruskal-Wallis H Testi İçin Hipotezler:	$H_1$
$H_{1A}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	GP için Red Gİ için Red İB iki faktör için Kabul
$H_{1B}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.	GP için Red Gİ için Kabul İB için Kabul
$H_{1C}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile gelir arasında anlamlı bir farklılık vardır.	GP için Kabul Gİ için Kabul İB için Red
$H_{1D}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
$H_{1E}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi, ve işe bağlılık ile firmada çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	
Korelasyon Analizi İçin Hipotezler:	$H_1$
$H_{1A}$ : Güvenlik performansı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2B}$ : Güvenlik iklimi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{3C}$ :İşe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{4D}$ : Güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

## V.SONUÇ VE TARTIŞMA

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun çıkması sonrasında ülkemizde çok önemli bir yere sahip olan güvenli çalışmanın, çalışanların çalışma yaşamındaki tavır, tutum ve davranışlarına ayna olması amaçlanmaktadır. Güvenlik kültürü ile güvenlik ikliminin pozitif bir şekilde uygulandığı işyerlerinde, çalışanların güvenlik farkındalığının oluştuğu ve bu sayede iş kazalarının azaldığı ve verimliliğin arttığı gözlenmiştir. (Yıldız, Yılmaz, ve Bakış)

Kişilerin çalışma şartları, ücret beklentileri, denetim şekilleri, ceza ve ödüllendirme sistemleri, yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı gibi durumların net olması ve bu durumların iyileştirilmesi sonucunda çalışanların da işe bağlılığı artmaktadır. Bununla birlikte güvenlik performansı ve güvenlik iklimi de olumlu yönde etkilenmektedir. (Kurt, 218)

Araştırmada metro şantiyelerinde çalışan kişilerin demografik özellikleriyle güvenlik iklimi algıları, güvenlik performansı ve işe bağlılığı arasındaki ilişki ile bu değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiler ve güvenlik performansının güvenlik iklimi üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir.

Çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren metro şantiyelerinde 394 kişinin ankete dahil edilmesiyle yapılmıştır. Anketler Google anket aracılığıyla elektronik ortamda toplanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ankette güvenlik performansı ölçeği güvenlik uyumu ve güvenlik katılımını, güvenlik iklimi ölçeği yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri durumlarını, işe bağlılık ölçeği işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma faktörlerini ölçmektedir.

Araştırmanın anketleri için normallik testleri yapılmıştır. Verilen cevaplarda katılımcıların demografik özellikleri, güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ölçeklerinin normallik testlerine bakıldığında normal dağılım



göstermediği sonucuna varılmıştır. Normal dağılım göstermemesinin sebebi çalışanların her biri farklı eğitim düzeylerine, farklı mesleklere, farklı çalışma yaşantılarına, farklı kıdemlere ve farklı algılara sahiptir. Literatür incelendiğinde demografik özelliklerin normallik testlerinde normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. (Cevher, 2020) Normal dağılım göstermeyen testler için paramedik olmayan analizler ile araştırmaya devam edilmiştir.

Araştırmanın frekans dağılımlarına bakıldığında araştırmaya katılan 394 kişinin çoğunluğunun cinsiyeti erkek, yaşı orta yaş üzeri, mezuniyet durumu üniversite mezunu, medeni hali bekar, çocuk durumu çocuğu yok, maaşı 15.000 TL üzeri, mesleği yaklaşık olarak mavi yaka ile beyaz yaka durumu birbirine çok yakın sonuçlarına varılmıştır. Cinsiyetlerin mesleğe ve firmaya göre dağılımlara baktığımızda kadın ve erkeklerde çalışma süresinin 1-5 yıl arası en fazla olduğu görülmektedir.

Kullanılan ölçeklerinin cinsiyete göre arasındaki ilişkiye bakıldığında güvenlik katılımı, güvenlik uyumu ve iş arkadaşları güvenlik eğitimi durumları cinsiyete göre değişkenlik göstermektedir. Sektördeki erkek çalışan sayısının kadın çalışanlara göre fazla olmasının nedeni sektörün inşaat olarak çok tehlikeli sınıfta yer alması, çalışma şartlarının ağır olması gibi etkenler gösterilebilir. Literatür incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre inşaat sektöründe daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. (Kahraman ve Kahraman, 2016) Erkeklerin işe adanma işe istek duyma ve işe yoğunlaşması kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun sebebi kadınların erkeklere oranla sorumluluklarının daha fazla olması, kafalarının daha yoğun olması ve ilgilenmeleri gereken farklı konuların olmasından kaynaklı olarak olduğu söylenebilir. Konu ile ilgili bir araştırmada ise farklı sonuç olarak kadın ve erkeklerin eşit sorumluluklarının olduğu dile getirilmiştir. (Gökdemir, 2020)

Ölçekler kişilerin çocuk sahibi olup olmaması ve medeni durumuna göre arasındaki ilişki incelendiğinde hiçbir şekilde değişkenlik göstermediği, çocuğu olan ve olmayan çalışanlarda, evli olan ve evli olmayan çalışanlarda sıra ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Ölçekler kişilerin mesleğine göre arasındaki ilişki incelendiğinde güvenlik uyumu, güvenlik katılımı, yönetimin bakış açısı, iş arkadaşları güvenlik eğitimleri

ve işe adanma durumları değişkenlik göstermektedir. İşe adanma mavi yakalılarda beyaz yakalılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Mavi yakaların eğitim düzeylerine göre iş kaybedince tekrardan bulma korkusu, yaşamını idame ettiremeyecek duruma gelme korkusu olması durumundan dolayı değişkenlik gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde Yurttagül mavi yaka ile beyaz yaka çalışanlarının çalışma hayatından beklentilerinin farklı olduğu, mavi yakaların işten çok para kazanma ve ev geçindirme sorunu olduğunu dile getirmiştir. (Yurttagül, 2016)

Araştırmada Kruskal-Wallis H Testi Analizi yaş, eğitim durumu, gelir, meslekte çalışma yılı üzerinde yapılmıştır.

Ölçeklerin katılımcıların yaşlarına göre arasındaki ilişkide işe yoğunlaşma ve işe adanma hiçbir farklılık göstermezken, güvenlik performansı ve güvenlik iklimi alt boyutlarında ve işe adanma da farklılık göstermektedir. En fazla 46-55 yaş arasında orta yaş grubunda farklılık olmasında kişilerin uzmanlaşmasıyla birlikte güvenlik performansı ve güvenlik iklimi de birbirine paralel olarak arttığı durumu ve o yaş gurubu insanların iş kaybetme korkusu da işe adanmaları için bir sebep olduğu söylenebilir. Literatür araştırmasında da konu ile ilgili benzerlik gösterdiği kişilerin uzmanlaşmasının güvenlik performansı ile arttığı söylenmektedir. (Bayraktaroğlu, Aras, ve Atay, 2018)

Ölçeklerin katılımcıların eğitim durumlarına göre arasındaki ilişkide sadece güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı farklılık göstermektedir. Eğitim durumunda ortaokul mezuniyeti olanların güvenlik performansları en fazladır. Mezuniyeti en az ilkokul seviyesinden yüksek olan kişilerde bilincinde yüksek olmasından dolayı güvenlik performansı algısının da yüksek olması durumu gösterilebilir. Bir literatürde benzer şekilde eğitim düzeyi artan kişilerin işyeri içindeki almış oldukları sorumluluklar ve risk düzeyi bilinci de arttığı gösterilmiştir. (Gümüştekin ve Gültekin)

Ölçeklerin katılımcıların gelir durumlarına göre arasındaki ilişkide sadece işe bağlılık ölçeği farklılık göstermektedir. Maaşları 10001-15000 arası olanların işe bağlılıkları daha fazla görülmüştür. Sektördeki ağır çalışma şartlarının artmasıyla maaş, maaşın artmasıyla da kişilerde işe bağlılığında arttığı söylenebilir. Benzer şekilde literatürde kişilerin maaşlarının artmasıyla,

ödüllendirme sistemlerinin oluşturulmasıyla, iş doyumu yükseldiği ve işe bağlılığın arttığı görülmüştür. (Budak, Arpacı, ve Tolay, 2017)

Ölçeklerin her birinin meslekte çalışma yılı arasında farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Benzer olarak literatürde iş görenlerin duygusal-tutumsal, davranışsal olarak işe bağlılığı kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Kıdem arttıkça güvenlik performansı ve güvenlik iklimi de artmaktadır. Farklı olarak literatürde fazla iş tecrübesine sahip olanlarda mesleki körlüğü veya dikkatsizliği nedeniyle iş güvenliği önlemlerini görmezden gelmeye başlayabildiği, yeni işe başlayanların ise daha fazla önem verdiği gösterilmiştir (Tezcan ve Aktaş, 2022) İşe bağlılık ise en çok ilk çalışma hayatına başlayan kişilerde görülür. Literatürde öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin bağlılık düzeylerinin başlangıçta yüksek olduğu, kıdemleri arttıkça bağlılık düzeylerinde azalmaların olduğu görülmektedir. (Olgungül, 2017)

Ölçeklerin firmada çalışma yılı arasındaki ilişkide işe yoğunlaşma ve güvenlik uyumu farklılık göstermektedir. Güvenlik uyumu firmada çalışma yılının artmasıyla arttığı, fakat işe yoğunlaşmanın firmada ilk yıllarda olduğu görülmektedir. Çalışanların firmada kıdemi arttıkça firmaya güven duygusu geliştikçe ve firmada iş doyumu sağlandıkça güvenlik uyumu da artmaktadır. Benzer olarak literatürde çalışma süresi arttıkça sorumluluk bilincinin artmasıyla birlikte İSG farkındalığı artmaktadır. (Bayraktaroğlu, Aras, ve Atay, 2018) İşe yoğunlaşmanın ilk yıllarda fazla olması ile ilgili yapılan literatür araştırmasında işe yeni başlayan genç hemşirelerin çalışmalarının ilk altı ayını kapsayan geçiş süreçlerinde kıdemli meslektaş ilişkileri ile ilgili deneyimlerinin, düşüncelerinin ve duygularının özünü anlamaktır. Bu sebeple de işe yoğunlaşması ilk yıllarda en fazladır. (İleri, Çamveren, ve Kocaman, 2022)

Korelasyon analizinde bakıldığında en yüksek korelasyon güvenlik uyumu ile güvenlik katılımı arasında, yönetimin bakış açısı ile güvenlik eğitimleri arasında, işe istek duyma ile işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında pozitif ilişki vardır. Kişilerde güvenlik uyumu arttıkça güvenlik katılımı da artmaktadır. Yönetimin bakış açısı arttıkça güvenlik eğitimleri de artmaktadır. İşe istek duyma arttıkça işe adanma ve işe yoğunlaşma da artmaktadır. İşe istek duyma işe yoğunlaşma en büyük korelasyon olarak görülmektedir. Kişiler işe istek duydukça işe daha fazla yoğunlaşmaktadır. Literatürde güvenlik yönetimin

güvenlik ile ilgili tutum ve davranışları arttıkça, çalışanların işyerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı arttığı görülmüştür. (Kayaoğlu ve Dalbay, 2023) Başka bir araştırmada işe istek duyma ve işe yoğunlaşma arasında güçlü düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit edilmiştir. İşe yoğunlaşma arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeylerinde azalma görülmüştür. (Değirmenci, 2022)

Ölçeklerin faktör analizinde her bir ölçeğin uygun olduğu, ölçeklerdeki soruların ölçmek istenen durumu ölçebileceği görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirliklerine bakıldığında güvenlik performansı, güvenlik iklimi ve işe bağlılık ölçeklerinin güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Yapısal eşitlik analizinde güvenlik performansının güvenlik iklimi üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü çok az da olsa var olduğu görülmektedir. Güvenlik performansına katılanlar güvenliğe uyum sağlayanlar, iş güvenliğine önem veren insanların çok olduğu yerlerde güvenlik iklimi de arttığından ortamdaki iş sağlığı ve güvenliği kültürü algısı da artmaktadır. Bunun artmasıyla birlikte insanların işe bağlı olmaları işyerinde daha fazla güvenlik kültürü oluşmasında etkilidir. Literatürde yapılan çalışmalarda yapısal eşitlik modeli kullanarak güvenlik iklimi boyutlarının güvenlik performansı algısı incelenmiş, güvenli davranışlar yönetimi ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesi güvenlik performansını da doğrudan etkilediği ortaya çıkmaktadır. (Shang and Lu, 2009)

Araştırmada ölçeklerin durumlarının birbirleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, herhangi birinin artması diğerlerinin de artmasına sebep olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

## VI. KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- BALAY, R., (2000), **Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GLENDON, A. I. AND STANTON, N. A. (2000). “**Perspectives on safety culture**”, Safety Science, 34(1-3), 193-214.
- GLENNON, D. P. (1982a). **Measuring Organizational Safety Climate**. Australian Safety News, January/February, 23-28.
- GROUP, S. (2010). **Safety Management System Principle**.,2010.
- HOTAMIŞLI, M., VE ŞENOL, F. (2011). **İş Güvencesinin Motivasyon Açısından Önemi**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- INTERNATIONAL LABOR OFFİCE. **Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems**.,2001.
- İNCE, M., & GÜL, H. (2005). **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**. Konya: Çizgi Kitabevi, 77.
- SALANCIK, G. R. (1977). “**Commitment is Too Easy!**”, Organizational Dynamics, 6(1), 62-80.
- TINAZ, P. (2009). **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- TOELLNER, J. (2001). **Improving safety ve health performance**: Identifying ve measuring leading indicators. Professional Safety, 46(9), 42.
- TORTOP, N. (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayınları.
- TUNCER, D., AYHAN, D. Y., & VAROĞLU, D. B. (2008). **Genel işletmecilik bilgileri**.
- UMSTOT, D. D. (1988). **Understanding Organizational Behavior** (2nd Ed.). St. Paul: **West Group**.

YILDIZ, S., YILMAZ, M., & BAKIŞ, A. (tarih yok). **Türk İnşaat Sektöründe Güvenlik Kültürü-İş Güvenliği İlişkisi**. Ankara: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı.

## **DERGİLER**

ABDELHAMİD, T. S., VE EVERETT, J. G. Identifying root causes of construction accidents. **Journal of Construction Engineering and Management**, 126(1), 52–60.,2000.

ALLEN, N. J. AND MEYER, J. P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”, **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.

ALRUQI, W. M., HALLOWELL, M. R., AND TECHERA, U. (2018). “Safety Climate Dimensions and Their Relationship to Construction Safety Performance: A Meta-Analytic **Review**”, **Safety Science**, 109, 165-173.

ARIKÇI, H., VE ÖZMEN, M. (2015). Mağaza çalışanlarının duygusal zekâ, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği. **Journal of International Social Research**, 8(41).

ATTRIDGE, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. **Journal of workplace behavioral health**, 24(4), 383-398.

AVEN, F.F. VE PARKER, B. VE MCEVOY, G.M., (1993), Gender and attitudinal commitment to organizations. a meta-analysis. **The Journal of Business Research**. 20: 62-73.

AZİZOĞLU, Ö., ERENLER TEKMEK, E. S. R. A., SEVİM, L., VE ÖZYER, K. (2008). **Etik algı ve kontrol odağı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bir çalışma**.

BAKKER, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. **Current directions in psychological science**, 20(4), 265-269.

- BAKKER, A. B., AND DEMEROUTÍ, E. (2008). Towards a model of work engagement. **Career development international**, 13(3), 209-223.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTÍ, E., & TEN BRUMMELHUIS, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. **Journal of vocational behavior**, 80(2), 555-564.
- BATEMAN, T., & STRASSER, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. **Academy of Management Journal**, 21, 95-112.
- BAYRAKTAROĞLU, S., ARAS, M., & ATAY, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. **Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Dergipark**.
- BECKER, H.S., (1960), Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, 66 (1), 32-40.
- BEUS, J. M., PAYNE, S. C., BERGMAN, M. E., AND ARTHUR JR, W. (2010). "Safety Climate and Injuries: An Examination of Theoretical and Empirical Relationships", **Journal of Applied Psychology**, 95(4), 713-727.
- BİSSOLA, R., & CARIGNANÌ, A. (2007). The role of trust in approaching e-government services: A comprehensive theoretical framework. In **IADIS International Conference e-Commerce 2007** (pp. 43-50). PT.
- BORMAN, WALTER C. AND MOTOWIDLO, S. M. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance (1993). **Psychology Faculty Publications**. 71 - 98.,1993.
- BOTTANÌ, E., MONÌCA, L., VE VİGNALÌ, G. Safety management systems: Performance differences between adopters and non-adopters. **Safety Science**, 47(2), 155–162.,2009.
- BRONDINO, M., SILVA, S. A., AND PASINI, M. (2012). "Multilevel Approach to Organizational and Group Safety Climate and Safety Performance: CoWorkers as The Missing Link", **Safety Science**, 50(9), 1847-1856.
- BUDAK, G., ARPACI, S. Ç., & TOLAY, E. (2017, 10). Performansa ve Yetkinliğe Dayalı Ücret ve Ödül Yönetimi Arasındaki Bağlantılar.

**Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Dergisi . Dergipark.**

- BURKE, M. J., SARPY, S. A., TESLUK, P. E., AND SMITH-CROWE, K. (2002). “General Safety Performance: A Test of A Grounded Theoretical Model”, **Personnel Psychology**, 55(2), 429-457.
- BÜTE, M. (2011), Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25 (1), 171-192.
- CADIEUX, J., ROY, M., VE DESMARAIS, L. A preliminary validation of a new measure of occupational health and safety. **Journal of Safety Research**, 37(4), 413–419.,2006.
- CEYHUN, G. Ç. (2014), Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 2014, s.93.
- CEVHER, M. F. (2020). Sosyal Medyada Satın Alma Niyetinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. **Beykent Üniversite Sosyal Bilimler Dergisi**. Dergi Park.
- CHOUDHRY, R. M., FANG, D., AND LINGARD, H. (2009). “Measuring Safety Climate of A Construction Company”, **Journal of Construction Engineering and Management**, 135(9), 890-899.
- CHRISTIAN, M. S., BRADLEY, J. C., WALLACE, J. C., AND BURKE, M. J. (2009). “Workplace Safety: A Meta-Analysis of The Roles of Person and Situation Factors”, **Journal of Applied Psychology**, 94(5), 1103-1127.
- CLARKE, S. (2000). “Safety Culture: Under-Specified and Overrated?”, **International Journal of Management Reviews**, 2(1), 65-90.
- CLARKE, S. (2006a). “Safety Climate in An Automobile Manufacturing Plant: The Effects of Work Environment, Job Communication and Safety Attitudes on Accidents and Unsafe Behaviour”, **Personnel Review**, 35(4), 413-430.



- Clugston, M. (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. **Journal of Organizational Behavior**, 21, 4, 477-86.
- COHEN, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: a Meta-Analysis. **Academy of Management Journal**, 36 (5), 1140-57.
- COHEN, A. (2003). Multiple Commitments in the Workplace: an Integrative Approach. **Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.**
- ÇALIŞKAN, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine B. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(3), 363-382.
- ÇETİNKAYA, E. K., ŞİMŞEK, C. L., & ÇALIŞKAN, H. (2013). Bilim ve Sözde-Bilim Ayrımı İçin Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** .
- ÇIRAKOĞLU, O. C., & TEZER, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü. **Türk Psikoloji Yazıları**, 13(26), 29-41.
- DEDOBBELEER, N., & BELAND, F. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites. **Journal of Safety Research**, 22, 97-103.
- DEĞİRMENCİ, B. (2022). Çalışanların Etik Sorumluluk Algılarının İşe Yoğunlaşma Etkisinin İncelenmesi: İşe İstek Duymanın Aracılık Rolü. **Beykoz Akademi Dergisi**.
- DEMİR, C., VE ÖZTÜRK, U. C. (2013). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26(1).
- DEMİREL, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**.

- ERYILMAZ, İ., DİRİK, D., VE ODABAŞOĞLU, Ş. (2019). “Güvenlik İklimi Algısı ve İş Performansı İlişkisinde Genel Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü: Helikopter Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8(2), 1854-1870.
- ETZİONİ, A. (1961). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates. **New York: Free Press of Glencoe.**
- EXECUTİVE. A Guide to Measuring Health and Safety **Performance.**,2001.
- GLENDON, A. I. AND LITHERLAND, D. K. (2001). “Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction”, **Safety Science**, 39(3), 157-188.,
- GONZÁLEZ-ROMÁ, V., SCHAUFELİ, W. B., BAKKER, A. B., & LLORET, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. **Journal of vocational behavior**, 68(1), 165-174.
- GÖKDEMİR, B. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle İş Ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği. Ankara: **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.**
- GÜMÜŞTEKİN, G. E., & GÜLTEKİN, F. (Tarih Yok). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri . **Dergipark.**
- GRIFFIN, M. A. AND CURCUTO, M. (2016). “Safety Climate in Organizations”, **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 3, 191-212.
- GRIFFİN, R. W., & BATEMAN, T. S. (1986). Job Satisfaction and Organizational Commitment. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 1986, 157-88.
- GUO, B. H., YIU, T. W., AND GONZÁLEZ, V. A. (2016). “Predicting Safety Behavior in The Construction Industry: Development and Test of An Integrative Model”, **Safety Science**, 84, 1-11.
- GUPTA, N., AND SHARMA, V. (2016). Exploring employee engagement—A way to better business performance. **Global Business Review**, 17(3\_suppl), 45S-63S.

- GÜMÜŞ, E. (2010). İnşaat sektöründe örgütsel bağlılık: bir örnek olay çalışması (Doctoral dissertation, **Sakarya Üniversitesi** (Turkey)).
- GÜNER, İ. (2007). **Çatışma çözme becerilerini geliştirmeye yönelik grup rehberliğinin lise öğrencilerinin saldırganlık ve problem çözme becerileri üzerine etkisi.**
- HAHN, S. E. AND MURPHY, L. R. (2008). “A Short Scale for Measuring Safety Climate”, *Safety Science*, 46(7), 1047-1066.
- HAKANEN, J. J., BAKKER, A. B., AND SCHAUFELİ, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. **Journal of school psychology**, 43(6), 495-513.
- HARTER, J. K., SCHMİDT, F. L., AND HAYES, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. **Journal of applied psychology**, 87(2), 268.
- HARTMANN, L. C., & BAMBACAS, M. (2000). Organizational Commitment: a Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. **The International Journal of Organizational Analysis**, 8, 89-108.
- HASLAM, C., O’HARA, J., KAZI, A., TWUMASI, R., AND HASLAM, R. (2016). “Proactive Occupational Safety and Health Management: Promoting Good Health and Good Business”, **Safety Science**, 81, 99-108.
- HEALTH AND SAFETY COMMISSION (1993). Third Report: Organizing for Safety, **ACSNI Study Group on Human Factors. London: HMSO.**
- HEINRICH, H. W., VE GRANNİSS, E. (1959). Industrial Accident Prevention...[By] HW Heinrich... Assisted by ER Granniss... **McGraw-Hill** Book Company.
- HİNZE, J., THURMAN, S., VE WEHLE, A. (2013). Leading indicators of construction safety performance. **Safety Science**, 51(1), 23–28.
- HOFMANN, D. A., BURKE, M. J., AND ZOHAR, D. (2017). “100 Years of Occupational Safety Research: From Basic Protections and Work

- analysis to A Multilevel View of Workplace Safety and Risk”, **Journal of Applied Psychology**, 102(3), 375.
- HOLMES, N., GIFFORD, S. M., & TRIGGS, T. J. (1998). Meanings of Risk Control in Occupational Health and Safety **Among Employers and Employees. Safety Science**, 28 (3), 141-154.
- HON, C. K., CHAN, A. P., AND YAM, M. C. (2014). “Relationships Between Safety Climate and Safety Performance of Building Repair, Maintenance, Minor Alteration, and Addition (RMAA) Works”, **Safety Science**, 65, 10-19.
- İLERİ, S., ÇAMVEREN, H., & KOCAMAN, G. (2022). İşe Yeni Başlayan Genç Hemşirelerin Kıdemli Meslektaşları ile İlişkileri: Fenomenolojik Bir Çalışma. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi** .
- JAZAYERİ, E., VE DADI, G. B. Construction safety management systems and methods of safety performance measurement: A review. **Journal of Safety Engineering**, 6(2), 15–28.,2017.
- KAHRAMAN, F., & KAHRAMAN, A. B. (2016, 08). Mevsimlik İstihdamın Eğitimli Gençleri: İnşaatlarda Çalışan Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. **Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**.
- KANTEN, P., VE KANTEN, S. (Eds.). (2016). **Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü**. Nobel Akademik Yayıncılık.
- KANTER, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: a Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. **American Sociological Review**, 33, 499-517.
- KARACAOĞLU, K. (2005). **Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama**.
- KAYAOĞLU, S., & DALBAY, N. (2023). Güvenlik Kültürü Boyutlarının Güvenli Davranış Algıları Üzerine Etkilerinin İlaç Sanayinde Bir Araştırması. **Journal of Advanced Research in Natural and Applied Sciences**. Dergipark.

- KAYNAK, R., TOKLU, A. T., ELCİ, M., AND TOKLU, I. T. (2016). “Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using The PLS-SEM Approach”, **International Journal of Business and Management**, 11(5), 146-166.
- KIANI, M., ASGARI, M., GOHARI, F. A., AND REZVANI, Z. (2021). “Safety Climate Assessment: A Survey in An Electric Power Distribution Company”, **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 28(2), 709-715.
- KILIÇ, A. VE ACAR, P. (2019). “Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 18(71), 1066-1088.
- KURUÜZÜM, A., IRMAK, S., VE ÇETİN, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. **Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, 53(2010), 183-198.
- KURT, G. G. (218). İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Mühendislerin İş Kazalarının Önlenmesindeki Etkileri. Tarsus: **Tarsus Üniversitesi**.
- KWON, O. J. AND KIM, Y. S. (2013). “An Analysis of Safeness of Work Environment in Korean Manufacturing: The “Safety Climate” Perspective”, *Safety Science*, 53, 233-239.
- LEE, T. R. (1996). Perceptions, Attitudes, and Behaviour: the Vital Elements of a Safety Culture. **Health and Safety, October**, 1-15.
- LIU, S., YANG, X., AND MEI, Q. (2020). “The Effect of Perceived Organizational Support for Safety and Organizational Commitment on Employee Safety Behavior: A Meta-Analysis”, **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 27(4), 1154-1165.
- LİNGARD, H., WAKEFIELD, R., VE BLİSMAS, N. If you cannot measure it, you cannot improve it: Measuring health and safety performance in the construction industry. The 19th Triennial CIB World Building

Congress, **Queensland University of Technology,, Brisbane, Queensland, Australia.,2013.**

- LOWE, W. C., & BARNES, F. B. (2002). An Examination of the Relationship Between Leadership Practices and Organizational Commitment in the Fire Service. **Journal of Applied and Entrepreneurship**, 7, 30-56.
- LUO, T. (2020). "Safety Climate: Current Status of The Research and Future Prospects", **Journal of Safety Science and Resilience**, 1(2), 106-119.
- MANUELE, F. A. (2009). **Leading and lagging indicators**. Professional Safety, 54(12), 28.
- MCCORMICK, E. J., & ILGEN, D. R. (1988). Industrial and Organizational Psychology (4th Ed.). London, UK: **Allen & Unwin**.
- MCHENRY, J. J., HOUGH, L. M., TOQUAM, J. L., HANSON, M. A., VE ASHWORTH, S. (1990). Project A validity results: The relationship between predictor and criterion domains. **Personnel Psychology**, 43(2), 335–354.
- MENGENCİ, C., GÖKÇE, S. G., KUTANİS, R. Ö., VE EMHAN, A. (2019). "İş Güvenliğinin Geliştirilmesi ve Yerleştirilmesinde İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılığın Önemi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama", **Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 6(11), 85-102.
- MEYER, J. P. AND ALLEN, N. J. (1984). "Testing The "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372.
- MEYER, J. P. AND ALLEN, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.
- MICHAEL, J. H., EVANS, D. D., JANSEN, K. J., AND HAIGHT, J. M. (2005). "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationships with Non-Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees", **Journal of Safety Research**, 36(2), 171-179.

- MORRIS, J. H., & SHERMAN, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. **Academy of Management Journal**, 24, 3, 512-26.
- MOWDAY, R. T. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, 4, 387-401.
- NAHRGANG, J. D., MORGESON, F. P., AND HOFMANN, D. A. (2011). "Safety At Work: A Meta-Analytic Investigation of The Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes", **Journal of Applied Psychology**, 96(1), 71-94.
- NEAL, A. AND GRIFFIN, M. A. (2006). "A Study of The Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at The Individual and Group Levels", **Journal of Applied Psychology**, 91(4), 946-953.
- NISKANEN, T. (1994). Safety Climate in the Road Administration. **Safety Science**, 17, 237-55.
- OLGUNGÜL, F. K. (2017, 01). Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği. **Gazi Üniversitesi**.
- ÖREN, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. **Kamu-İş**, 9(1), 71-90.
- ÖZKALP, E., VE MEYDAN, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. ISGUC The **Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 17(3), 1-19.
- PANAGOPOULOS, I., ATKİN, C., VE SİKORA, I. (2017). Developing a performance indicators lean-sigma framework for measuring aviation system's safety performance. **Transportation Research Procedia**, 22, 35-44.

- SADULLAH, Ö. AND KANTEN, S. (2009). "A Research on The Effect of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors", **Ege Academic Review**, 9(3), 923-932.
- SAGLAM, M., ARİKAN, H., SAVCI, S., INAL-INCE, D., Bosnak-Guclu, M., Karabulut, E., & Tokgozoglu, L. (2010). International physical activity questionnaire: reliability and validity of the **Turkish version. Perceptual and motor skills**, 111(1), 278-284.
- SAGÇAN, A. (2013). Özel dershanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşim ile ilgili bir araştırma. **Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Uşak.
- SAKS, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of managerial psychology**, 21(7), 600-619.
- SAWACHA, E., NAOUM, S., VE FONG, D. (1999). Factors affecting safety performance on construction sites. **International Journal of Project Management**, 17(5), 309–315.
- SCHAUFELİ, W. B., & SALANOVA, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. **The individual in the changing working life**, 380.
- SHANG, K.-C., & LU, C. S. (2009). Effects of Safety Climate on Perceptions of Safety Performance in Container Terminal Operations. **Transport Reviews**.
- SHEA, T., DE CIERI, H., VU, T., AND PETTIT, T. (2021). "How is safety climate measured? A review and evaluation", **Safety Science**, 143, 105413.
- SHEEHAN, C., DONOHUE, R., SHEA, T., COOPER, B., AND DE CIERI, H. (2016). "Leading and Lagging Indicators of Occupational Health and Safety: The Moderating Role of Safety Leadership", **Accident Analysis & Prevention**, 92, 130-138.
- STARNES B J, TRUHON S A, MACCARTHY V. 2010. Organizational Trust: Employee-**Employer Relationships**.  
b.llp://rube.aso.org/hdl/20\_:10/96/a-primer-onorganizational-trust.pd



- ŞENGÜL, B. (2020). “Çalışanların İş Güvenliği İklimi Algısı ve Güvenlik Performansı İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Karadeniz Teknik Üniversitesi**, Trabzon.
- TAYFUN, A., PALAVAR, K., VE YAZICIOĞLU, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. **Kamu-İş Dergisi**, 9(4), 1-22.
- TEZCAN, M. C., & AKTAŞ, B. B. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirmesi: Uçak Bakım Organizasyonu Üzerine Bir Araştırma. **İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi**.
- TOLBERT, C. J., & MOSSBERGER, K. (2006). The effects of e-government on trust and confidence in government. **Public administration review**, 66(3), 354-369.
- TURGUT, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(3-4), 155-179.
- UĞURLU, C.T. VE ÜSTÜNER, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 41, 434-448.
- WALLACE, J. E. (1997). Becker's Side-Bet Theory of Commitment Revisited: Is It Time for a Moratorium or a Resurrection? **Human Relations**, 50 (6), 727-49.
- WU, C., SONG, X., WANG, T., AND FANG, D. (2015). “Core Dimensions of The Construction Safety Climate For A Standardized Safety-Climate Measurement” **Journal of Construction Engineering and Management**, 141(8), 04015018.
- WU, T. C., CHEN, C. H., AND LI, C. C. (2008). “A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance”, *Journal of Loss Prevention in The Process Industries*, 21(3), 307-318.

YURTTAGÜL, Z. (2016, 02). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: **Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama. Çankaya Üniversitesi.**

ZOHAR, D. (1980). "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", **Journal of Applied Psychology**, 65(1), 96.

ZOHAR, D. (2008). "Safety Climate and Beyond: A Multi-Level Multi-Climate Framework", **Safety Science**, 46(3), 376-387.

## **TEZLER**

BELLİ, E. (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing düzeylerinin araştırılması ve Örgütsel Bağlılık yönünden değerlendirilmesi (Doctoral dissertation).

DENİZLİ, A. A. (2018). İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin, Çalışanların İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.

DİKER, O., VE KARACAOĞLU, K. (2010). İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).

TOPALOĞLU, G.I. (2010), İş görenin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi.

GÜNCE, S. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi/Relationship between organizational justice and organizational commitment in primary schools (Doctoral dissertation).

GÜL, A. (2015). "Sağlık Çalışanlarında Örgüt Güvenlik İklimi ve Çalışan Güvenliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Çalışması", (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atılım Üniversitesi, Ankara.

SÖNMEZ, M. (2017). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine bir araştırma ve iller bankası aş' de bir uygulama (Uzmanlık Tezi).

KIRAÇ, E. (2012). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma (Master's thesis).

## **EKLER**

**Ek 1** : Anket

**Ek 2** : Etik Kurul Kararı

## Ek 1 : Anket

Demografik Özellikler						
1	Cinsiyetiniz Nedir	Kadın	Erkek			
2	Yaşınız	18-25	26-35	36-45	46-55	56 ve üzeri
3	Medeni durumunuz	Evli	Bekar			
4	Çocuğunuz var mı?	Evet	Hayır			
5	Eğitim Durumunuz	Mezuniyet yok	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite
6	Mesleğiniz	Beyaz yaka (Yönetici-mimar -mühendis-uzman)	Mavi yaka (Formen- düz işçi-demirci- kalıpcı vb.			Lisans üstü
7	Geliriniz	Asgari ücret	5525-7000	7001-10000	10001-15000	15001 ve üzeri
8	Bu meslekte toplam çalışma süreniz	1 yıldan az	1-5 yıl	5-10 yıl	10-15 yıl	15 yıldan fazla
9	Bu firmada toplam çalışma süreniz	1 yıldan az	1-5 yıl	5-10 yıl	10-15 yıl	15 yıldan fazla

İşe Bağlılık Ölçeği						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	1	2	3	4	5
4	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
5	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
6	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
7	İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
8	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
9	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
10	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	1	2	3	4	5
12	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
13	İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
14	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
15	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.	1	2	3	4	5

1 6	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	1	2	3	4	5
1 7	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5

**Güvenlik İklimi Ölçeği**

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır	1	2	3	4	5
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir	1	2	3	4	5
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır	1	2	3	4	5
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır	1	2	3	4	5
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir	1	2	3	4	5
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar	1	2	3	4	5
7	Bu iş yerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır	1	2	3	4	5
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır	1	2	3	4	5
9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	1	2	3	4	5
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	1	2	3	4	5
11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekli	1	2	3	4	5
12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	1	2	3	4	5
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin	1	2	3	4	5

	önemini benimsemiş kimselerdir.					
1 4	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımın iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5

Güvenlik Performansı Ölçeği						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşyerindeki iş güvenliği uygulamalarını desteklerim.	1	2	3	4	5
2	İşyerindeki güvenliği artırmak için fazla çaba sarf ederim.	1	2	3	4	5
3	Çalışma arkadaşlarıma riskli veya tehlikeli koşullarda çalışırken yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4	İşyerindeki güvenliği artırmaya yardımcı olan görevleri veya faaliyetleri gönüllü olarak yerine getiririm.	1	2	3	4	5
5	İşimi güvenli bir şekilde yaparım.	1	2	3	4	5
6	İşimi yapmak için gerekli tüm güvenlik ekipmanlarını kullanırım	1	2	3	4	5
7	İşimi yaparken uygun iş güvenliği kurallarını uygulayırım	1	2	3	4	5
8	İşimi yaparken iş güvenliğinin en üst seviyede olduğundan emin olurum	1	2	3	4	5

## Ek 2 : Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.03.2023-80975



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-80975  
Konu : Etik Onayı Hk.

13.03.2023

Sayın Tuğçe AĞIRBAŞ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 02.03.2023 tarihli ve 2023/02 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRGIN  
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSA4C9LJB2 Pin Kodu : 42152

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : [iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr](mailto:iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr)

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002





## ÖZGEÇMİŞ

**Ad- Soyad:** Tuğçe AĞIRBAŞ

### ÖĞRENİM DURUMU

Ön Lisans: 2016, İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bilimleri Meslek Yüksek Okulu, İş Sağlığı ve Güvenliği

Lisans: 2020, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İşletme

Yüksek Lisans: 2021, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği

### MESLEKİ DENEYİM

Artaş, Avrupa Konutları (Ağustos 2016 – Şubat 2017)

Eroğlu, Skayland (Şubat 2017 – Ekim 2017)

Türkerler, Çiftçi Towers (Ekim 2017 – Nisan 2018)

Diyalog Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (Nisan 2018 – Mayıs 2019)

Cengiz İçtaş Belen, T-26 Hızlı Tren (Eylül 2019 – Temmuz 2021)

İçtaş İnşaat, Mahmutbey-Bahçeşehir-Esenyurt Metro (Temmuz 2021– Halen)