

METAL SEKTÖRÜNDE GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Ali GÜR SOY

Dr, ST Strateji ve Teknoloji Geliştirme Ltd. Şti., Ankara

E-posta: yucelaligursoy@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-8408-2415

Başvuru Tarihi: 01.10.2020

Kabul Tarihi: 17.05.2021

DOI: 10.21441/sosyalguvence.948479

ÖZ

Metal madeni çıkarma ve işleme sektörü, iş kazaları ve buna bağlı olarak yaralanma ve can kayıplarının yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. İş güvenliği riskinin yüksek olduğu örgütlerde, olumlu güvenlik iklimi, iş kazalarını ve riskli davranışları, iş tatmini ve örgütsel güven gibi çeşitli tutum ve davranışlar aracılığıyla etkilemektedir. Çalışmanın amacı güvenlik iklimiyle iş tatmini arasındaki ilişkiyi metal sektöründe çalışan bireyler üzerinde incelemektir. Bu kapsamda 2019 yılında metal işleme işletmesinde çalışan 251 çalışandan veri toplanmıştır. Veriler kolayda örneklem ve anket yöntemiyle elde edilmiştir. Yapısal model kullanılarak hipotez testi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, güvenlik iklimiyle iş tatmini arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Olumlu güvenlik iklimi algısı çalışan tatminini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik iklimi, iş tatmini, metal çalışanları

THE RELATIONSHIP BETWEEN SAFETY CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN METAL SECTOR

ABSTRACT

The metal mining and processing industry are sectors where work accidents and related injuries and deaths occur. In organizations with a high occupational safety risk, the favorable safety climate affects occupational accidents and risky behaviors through various attitudes and behaviors such as job satisfaction and organizational trust. The study aims to examine the relationship between safety climate and job satisfaction on individuals working in the metal industry. In this context, data were collected from 251 employees working in the metal processing enterprise in 2019. The data were obtained by convenience sampling and questionnaire method. Hypothesis testing was carried out with the structural model. The results show that there is a significant positive relationship between the safety climate and job satisfaction. The perception of the favorable safety climate increases the job satisfaction of the workers.

Keywords: Safety climate, job satisfaction, mining workers

GİRİŞ

Örgütler, temelde kâr elde etmek ve hissedarların değerlerini artırmak için çalışırlar. Örgütün amaçları çalışanların amaçlarıyla birleştirilemediğinde buna ulaşmak oldukça zordur. Bu nedenle çalışanların işlerine yönelik motivasyonlarının artırılması gerekmektedir. İşlerine yönelik motivasyonu artırmanın yollarından biri de işlerinden memnun olmalarını sağlamaktır. İş tatmini bir bireyin işi ve işin çeşitli yönleri hakkında nasıl hissettiği, genellikle bu hislerin ne kadar olumlu ya da olumsuz olduğu anlamında kullanılmaktadır (Rainey, 2003). Çalışanların işlerinden memnun olması ve onların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması, örgütsel değişkenler üzerinde etkilidir. Dormann ve Zapf (2001) yaptıkları meta analiz çalışmasında iş tatmininin devamsızlık, örgütsel etkinlik ve aykırı işyeri davranışı gibi örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerinin artırılması hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir.

İş yeri güvenliğinin olmasının, çalışanların kendilerini güvende hissederek, diğer bir ifadeyle yaralanma ve ölüm risklerinin azalmış bir şekilde, görevlerini yapmasının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi güvenlik uzmanları tarafından bilinen bir durumdur. Ancak örgüt yöneticilerinin güvenlik ikliminin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini net bir şekilde gördükleri söylenemez. Bunun nedenleri arasında araştırmacılar tarafından güvenlik ikliminin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin derinlemesine incelenmemesinin olduğu ifade edilebilir (Smith, 2018). Çalışanın iş tatmini, iş performansının artmasında önemli bir etken olarak örgütsel davranış alanının odak noktalarından biri olmuştur (Bowling vd., 2015). İş tatmininin güvenlik davranışları ve meslek kazaları gibi güvenlik sonuçları üzerinde de etkili olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Clarke, 2010).

Metal sektörü gibi riskli sektörlerde işyeri yaralanmaları ve meslek hastalıkları sıkça rastlanan bir durumdur. Sosyal güvenlik kurumunun (2018) verilerine göre metal sektöründe 1775 kişi iş kazası geçirirken, 11 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Bu rakamların azaltılabilmesi ve örgütsel etkinliğin artırabilmesi amacıyla yöneticinin iş yeri güvenliğine ilişkin uygulama ve politikaları ile çalışma arkadaşlarının güvenlik kurallarına verdiği önem algılarından oluşan güvenlik ikliminin oluşturulması önem arz etmektedir. Güvenlik iklimine ilişkin algılar çalışanların iş tatminlerini artırarak olumsuz örgütsel sonuçların azalmasını sağlarken olumlu örgütsel sonuçların artmasını sağlayabilecektir (Avram vd., 2015; Clarke, 2010; Huang vd., 2016; Smith, 2018).

Güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalarda, genelde güvenlik ikliminin güvenlik davranışı ve güvenlik performansı olarak işyeri kazalarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir.

Güvenlik ikliminin diğer örgütsel sonuçlar, çalışan tutum ve davranışları konusunda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Christian vd., 2009). Türkiye’de güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalardan Şimşek İlkım ve Derin (2018) tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı alan araştırmasında, çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunu incelemiştir. Araştırma sonucunda güvenlik ikliminin iş tatminini olumlu bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Özdemir, Erdem ve Kalkın (2016) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik ikliminin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda güvenlik ikliminin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ve güvenlik ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan yazın taramasında metal sektöründe güvenlik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu boşluğu doldurmak ve güvenlik iklimi ile örgütsel tutum ve davranışlarla ilgili yapılan alan araştırmalarına katkı sağlamak amacıyla, metal sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algılarıyla iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların güvenlik iklimi algılarını belirlemek için Choudhry ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen ölçek, iş tatminlerini tespit etmek için ise Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Metal sektörü gibi iş kazaları ve ölüm risklerinin yüksek olduğu sektörde güvenlik iklimi algılarının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin incelenmesi, yöneticilere ve konu ile ilgilenen araştırmacılara, uygulama ve teori geliştirmede yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1. GÜVENLİK İKLİMİ

Örgüt iklimi çalışanın iş ortamı hakkında yaptığı değerlendirmelerden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi kolektif bir değişken olarak ele alınabilir. İklim, çalışanların örgütsel olaylar hakkında nasıl ortak psikolojik bir anlayış geliştirdiklerini yansıtmaktadır. Çalışanlar örgütün yapısı, işleyişi ve örgütte meydana gelen olayları anlamlandırarak temsili bir yapı oluşturmaktadır. Bu yapı örgüt iklimi olarak adlandırılabilir (Parker vd., 2003). Güvenlik iklimi, örgüt iklimi tarafından şekillenmekte ve çalışan tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Clarke, 2010). Örgütün güvenlik politikaları, prosedürleri ve uygulamaları hakkındaki algılarından oluşan psikolojik güvenlik iklimi, birey, grup ve örgüt seviyesinde çalışılabilmektedir (Neal & Griffin, 2006; Zohar, 2002). Bu çalışmada bireysel seviyede çalışanların güvenlik iklimine yönelik algıları incelenmiştir.

Olumlu bir güvenlik iklimi, çalışanların daha fazla güvenlik davranışı sergilemesine,

güvenin artmasına, iş kaza ve hastalıklarının azalmasına neden olmaktadır (Christian vd., 2009; Clarke, 2010; Kath vd., 2010). Güvenlik iklimi ile ilgili yazın incelendiğinde, güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik davranışları ile güvenlik çıktıları üzerindeki etkilerin daha fazla incelendiği görülmektedir. Çalışanların güvenlik davranışları iş güvenliği konusundaki bilgi ve motivasyonunu içerirken, güvenlik çıktıları ise örgütteki yaralanmalı ve ölümlü kazaların sayısını içermektedir. Güvenlik ikliminin güvenlik davranışı ve güvenlik sonuçları üzerindeki etkisi genelde örgütsel güven ve iş tatmini aracılığıyla gerçekleştiği ifade edilmektedir (Avram vd., 2015; Clarke, 2010; Huang vd., 2016; Smith, 2018).

Güvenlik iklimi algısının oluşmasında yöneticilerin iş güvenliğine yönelik oluşturdukları politikalar, prosedürler ve yaptıkları uygulamalarla, diğer bir ifadeyle iş güvenliği ve işçi sağlığına verdiği önemi kararları ve davranışlarıyla göstermesinin rolü büyüktür. Güvenlik ikliminin oluşmasında etkili olan diğer bir unsur da çalışma arkadaşlarının güvenlik davranışlarıdır. Herhangi bir çalışanın iş güvenliğine aykırı davranışı, diğer çalışma arkadaşları tarafından tasvip edilmediğinde, kurallara riayet edildiğinde, örgütte güçlü ve olumlu bir güvenlik iklimi oluşabilecektir (Zohar, 1980; Naveh vd., 2005).

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini çalışanın işine gösterdiği olumlu tutumu temsil ederken, tatminsizlik ise olumsuz tutumu temsil etmektedir (Schultz & Schultz, 1994). İş tatmini, çalışanın, birey, grup ve örgüt seviyesinde, işin farklı yönlerinden oluşan duygusal tepkisidir (Judge vd., 2000). Geçmiş araştırmalar, iş tatminin örgütsel bağlılık, motivasyon, devamsızlık ve işten ayrılma gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Dormann & Zapf, 2001). Çalışanların yaptığı işi sevmesi ve işini memnun bir şekilde yapması kişisel tatmine ulaşmada da etkilidir. Adil davranılmak, işin doğası, destekleyici iş yeri koşulları ve örgüt yapısı iş tatmini etkileyen unsurlar olarak sayılabilir. İş ortamı iş doyumunun en önemli öncellerinden biridir (Malek vd., 2009).

3. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Örgütteki olumlu güvenlik ikliminde çalışanlar, örgütlerinde iş güvenliğinin örgütsel öncelikler arasında olduğunu ve yöneticilerinin iş güvenliğini sıkı bir şekilde takip ettiğini algıladıklarında, bağlılık ve tatmin gibi duygularının arttığı ifade edilmektedir. Bu durum olumlu taşma (spillover) olarak tanımlanmaktadır ve iş çevresi algıları ile çalışan tutum ve davranışları arasındaki teorik ilişkiye uygundur. Güvenlik iklimi ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılan diğer teoriler arasında iş özellikleri modeli

vardır. Modele göre iş ortamının anlamlı olması, çalışana sorumluluk vermesi, onun bilgi ve becerilerini kullanımına uygun olması çalışan tatminini ve performansını artıracakları öngörülmektedir. İşin ayarlanması (work adjustment) teorisi ise güvenli bir çalışma ortamına yönelik çalışan algılarının olumlu iş tutumlarına neden olduğunu öngörmektedir. Psikolojik sözleşme teorisi de çalışan yöneticisinin iş güvenliğine önem verdiğini ve bunu sağlamak amacıyla gerekli önlemleri aldığını ve iş risklerini düşürdüğünü algılayorsa, diğer bir ifadeyle yöneticinin yükümlülüklerini yerine getirdiğini düşünürse, bu duruma karşılık çalışanın yükümlülükleri kapsamında olumlu iş tutum ve davranışları sergileyebilir (Clarke, 2010). Güvenlik iklimi ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklayan temel teoriler olarak ise sosyal mübadele kuramı (Blau, 1986) ve karşılıklılık teorisi (Gouldner, 1960) sayılabilir. Bu iki teoride de temelde bireylerin örgütlerinden ya da yöneticilerinden elde ettiği veya gördüğü bir iyiliğin karşılığı olarak benzer bir karşılık vermeye çalıştıkları öngörülmektedir. Eğer örgütten veya yöneticiden olumsuz bir şey gelmekteyse, yine teori çerçevesinde bireyler bu durumun karşılığı olarak negatif tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir.

İş tatmini, bir bireyin işinin geneline veya işin belirli yönlerine gösterdiği tepkiyle ilgili özel bir iş tutumudur. İş tatmininin diğer örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi nedeniyle önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Judge vd., 2000). Clarke (2010) çalışanın iş güvenliğine ilişkin olumlu algısının bireyin temel ihtiyaçları arasında bulunan güvenlik ihtiyacını karşıladığını bu durumda işe karşı olumlu duygular oluşturabileceğini dolayısıyla güvenlik ikliminin doğrudan iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Meta analiz çalışmasında güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olduğunu ayrıca iş tatmini/tatminsizliğinin güvenlik iklimi ile iş kazaları arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Avram ve diğerleri (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada güvenlik iklimiyle örgütsel güven arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Huang ve diğerleri (2016) tır şoförleri üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi algısının iş tatmini, işle bütünleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Smith (2018) güvenlik ve sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada güvenlik ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Balogun, Andel ve Smith (2020) kum madeni çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada iş tatmininin güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık yaptığını bulmuşlardır. Türkiye’de ise Özdemir, Erdem ve Kalkın (2016) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi algısıyla iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Şimşek İlkım ve Derin (2018) ise tekstil

sektöründe benzer bir sonuca ulaşmıştır. Açıklanan teorilerden ve yapılan alan araştırmalarından yola çıkarak araştırmanın hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H: Çalışanların algıladıkları güvenlik iklimi, iş tatminiyle pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkilidir.

4. YÖNTEM

Çalışmada, güvenlik iklimiyle iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma desen olarak açıklayıcı bir çalışmadır. Araştırmanın verileri kesitsel yöntemle, 2019 yılında metal sektöründe çalışan 327 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Anketin uygulanması aşamasında insan kaynakları bölümünden destek alınmıştır. Dağıtılan anketlerden 268 form geri toplanabilmiştir. Analize uygun olmayan anket formları elendikten sonra geriye kalan 251 anketin analize uygun olduğu tespit edilmiştir. Uygulanan anket formunun birinci bölümünde demografik değişkenler ikinci bölümünde ise güvenlik iklimi ve iş tatminine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

4.1. Örneklem

Çalışmanın evrenini metal işleme tesisinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Metal sektörü iş güvenliği açısından oldukça riskli bir sektördür. Değerli madenlerin çıkarımı ve işlenmesi esnasında geçmişte yaşanan yaralanmalı ve ölümlü kazalar Türkiye gündeminde uzun bir süre yer bulmuş, iş güvenliği konusunda ilave tedbirler alınmıştır. Metal sektöründeki iş güvenliği risklerinin yüksek olmasının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olacağı değerlendirildiğinden araştırma evreni olarak bir metal işleme tesisi seçilmiştir. Tesiste görev yapan çalışanlar arasından kolayda örneklem yöntemiyle elde edilen verilerde katılımcılara yönelik demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik Değişken		Frekans	Yüzde
Eğitim durumu	İlköğretim	6	2,4
	Lise	217	86,5
	Lisans	28	11,2
Yaş	21-30	71	28,3
	31-40	123	49
	41-50	41	16,3
	51’den büyük	16	6,4
Medeni durum	Evli	185	73,7
	Bekar	66	26,3
Çalışma Süresi	En az	En Çok	Ortalama (s.s.)
	1yıl	29 yıl	7,73 (6,54)

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Güvenlik iklimi ve iş tatmini değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, standart sapma, korelasyon değerleri ve ölçeklerin iç tutarlılığına yönelik Cronbach alfa değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Katılımcıların güvenlik iklimi ve iş tatmini algıları beşli Likert ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçülmüştür. Ölçeklerden elde edilen yüksek skorlar olumlu güvenlik iklimi ile iş tatminini ifade ederken düşük skorlar iş güvensizliğine yönelik olumsuz güvenlik iklimi ile işe ilişkin tatminsizliği ifade etmektedir. Araştırmaya katılan metal çalışanlarının güvenlik iklimine yönelik algılarının ortalaması 3,14’tür (s.s.=0,50). Bu ortalama orta değer olan üçten yüksektir. Diğer bir ifade ile katılımcıların iş yerlerinde güvenlik iklimine ilişkin olumlu bir algı söz konusudur. İş tatmini değişkeninin ortalaması ise 3,44’tür (s.s.=0,89). Katılımcıların işlerine yönelik olumlu bir algıları olduğu diğer bir ifadeyle iş tatminlerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında ise anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,522$, $p<0,05$).

Tablo 2: Değişkenlere Ait Ortalama, Korelasyon ve Cronbach Alfa Değerleri

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2
1-Güvenlik iklimi	3,14	0,50	(0,919)	
2-İş tatmini	3,44	0,89	0,522*	(0,887)

* $p<0,01$, (Cronbach Alfa)

4.3. Kontrol Değişkenleri

İş özellikleri kuramına göre (Hackman & Oldham, 1975) bireyin işe karşı tutumu, bir çok faktörden etkilenebilmektedir. İş tatmini üzerinde bireysel özelliklerin psikolojik durumların ve işin temel özelliklerinin etkisi bulunmaktadır. Çalışmada algılanan güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinden, iş tatmini üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörler olarak demografik değişkenlerin etkileri kontrol altına alınmıştır.

4.4. Ölçüm Araçları

Güvenlik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çalışan algıları ölçeklerle tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi algılarını tespit etmek maksadıyla Türen ve diğerleri (2014) tarafından Türkçe’ye çevrilen güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek Choudhry ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 14 ifadesi ve iki boyutu vardır. İlk boyut, yönetimin bakış açısı ve kuralları içeren 10 ifadeyi, ikinci boyut ise iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine yönelik dört ifadeyi içermektedir. Türkçeye

uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlılığı iki farklı örneklem üzerinde birinci örneklem için 0,932, ikinci örneklem için 0,915 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise 0,919 Cronbach Alfa değerine ulaşılmıştır. Güvenlik iklimi ölçeğinin araştırma örnekleme için de içsel tutarlılığa sahip olduğu ifade edilebilir. İş tatminini ölçmek için ise Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen beş ifade ve tek boyuttan oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Basım ve Şeşen (2009) ölçeğin iç tutarlılığını 0,79 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı 0,887 Cronbach alfa olarak hesaplanmıştır. Araştırmadaki ölçeklerin Cronbach alfa değerlerine göre ölçeklerin güvenilirliğinin yeterli seviyede olduğu değerlendirilmiştir (Durmuş vd., 2013).

4.5. Ölçüm Modeli

Araştırmanın desen olarak açıklayıcı bir çalışma olması nedeniyle, veriler kesitsel olarak ve öz değerlendirme ölçekleriyle toplanmıştır. Öz değerlendirme yöntemiyle yapılan kesitsel çalışmalarda, değişkenlere ait verilerin tek bir anket formunda aynı zamanda toplanması, ortak yöntem varyans problemine neden olabilmektedir. Çalışma bulgularının ortak yöntem varyans problemi içerip içermediğini kontrol etmek amacıyla geliştirilen farklı teknikler söz konusudur. Bu yöntemlerden biri de ortak gizil faktör oluşturularak yapılan sıfıra sabitli test (Zero Constraints Test) yöntemidir. Yönteme göre sınırlandırılmamış ölçüm modeli ile sıfıra sabitlenmiş ölçüm modeli arasındaki ki-kare farkının anlamlılığı test edilerek ortak yöntem varyans problemi değerlendirilmektedir. Analiz sonucunda sınırlandırılmamış model ile sıfıra sabitlenmiş modelin ki-kare arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (sırasıyla $\chi^2=315$, $sd=674$, $\chi^2=416$, $sd=293$, $\Delta\chi^2=101$, $sd=381$, $p>0,05$). Dolayısıyla ortak yöntem varyansının bu çalışma için problem oluşturmadığı değerlendirilmiştir (Podsakoff vd., 2003).

Güvenlik iklimi ve iş tatmini ölçeklerine bileşim ve ayrışım geçerliliği testleri yapılarak geçerlilikleri kontrol edilmiştir. Güvenlik iklimi ve iş tatmini ölçeklerinin maddelerinin faktör yükleri Şekil 1’de verilmiştir. Güvenlik ikliminin faktör yükleri .67 ile .88 arasında değişmektedir. İş tatmini ölçeğinin faktör yükleri ise .61 ile .90 arasında değişmektedir. Faktör yükü .70’den düşük olan maddelerin sayısı ve değeri incelendiğinde, bu değerlerin .50’den yüksek olması ve sayısının az olması nedeniyle sonraki analizlere geçilmiştir. Güvenlik iklimi ölçeğinin açıklanan ortalama varyans değeri 0.55, bileşim güvenilirliği 0,71, iş tatmini değişkeniyle ortaklaşa paylaştığı varyans ise 0,31’dir. İş tatmini ölçeğinin açıklanan ortalama varyansı 0,60 ve bileşim güvenilirliği, 0,88’dir. Bu sonuçlar

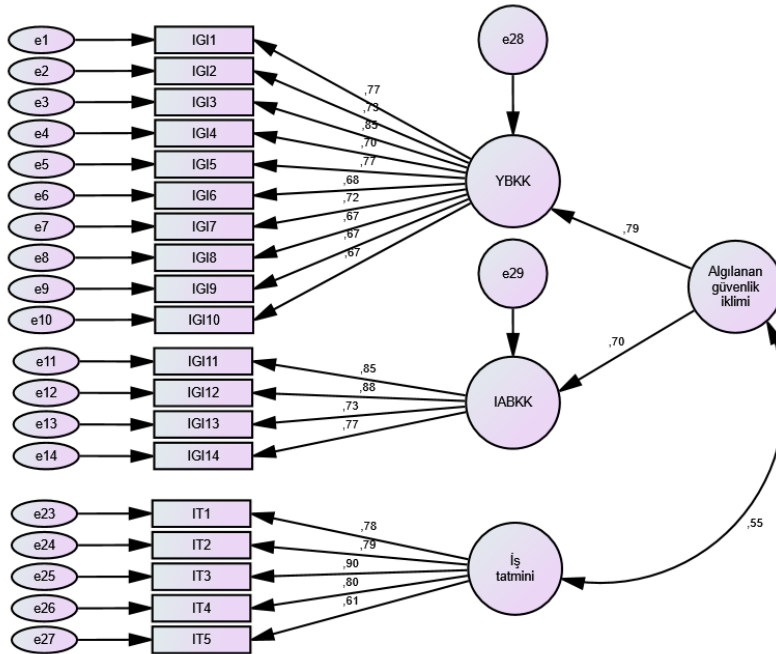
incelendiğinde açıklanan varyans oranlarının kritik değer olan .50'nin üzerinde olduğu; bileşim güvenilirliklerinin ise 0.70'ten yüksek olduğu ve açıklanan varyans oranlarının ortaklaşa paylaşılan varyanstan büyük olduğu görülmektedir. Ölçeklerin bileşim ve ayrışım geçerliliklerinin olduğu görülmüştür. Şekil 1'de gösterilen ölçüm modelinin uyum değerleri de kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2=271,32$, $sd=149$, $\chi^2/sd=1,82$, $CFI=0,94$, $SRMR=0,05$, $RMSEA=0,06$, $PClose=0,02$). Ölçeğin model uyum değerleri, bileşim ve ayrışım geçerliliği ileri seviye analizlere izin vermektedir (Hair vd., 2010).

4.6. Yapısal Model Analizi

Güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapısal model analizi kullanılmıştır. Oluşturulan yapısal model Şekil 2'de sunulmuştur. Hipotezin testi öncesinde oluşturulan yapısal modele, çalışanların eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durumu ve yaşları kontrol değişkeni olarak eklenmiştir.

Öncelikle oluşturulan yapısal modelin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Oluşturulan yapısal model mükemmel uyum değerlerine sahiptir (Hu & Bentler, 1999).

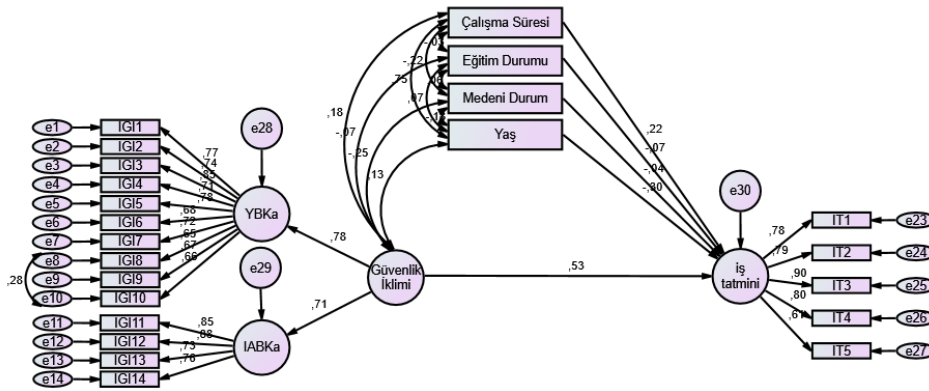
Şekil 1: Ölçüm Modeli



Tablo 3: Yapısal Modelin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüm	Referans Değerleri			Analiz Sonucu	Yorum
	Kötü	Kabul Edilebilir	Mükemmel		
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1	1,483	Mükemmel
CFI	<0.90	<0.95	>0.95	0,954	Mükemmel
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08	0,054	Mükemmel
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06	0,050	Mükemmel
PClose	<0.01	<0.05	>0.05	0,473	Mükemmel

Yapısal model analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 4), güvenlik ikliminin iş tatminini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre araştırmanın hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerden çalışma süresi ve yaşın tatmin üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşı arttıkça iş tatminin anlamlı bir şekilde azalırken, çalışma süresinin artması ise iş tatminini pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Şekil 2: Araştırmanın Yapısal Modeli**Tablo 4:** Yapısal Model Analiz Sonuçları

Yol	Standartize Regresyon Katsayısı	Standart Hata	p
İş tatmini ← Güvenlik iklimi	0,530	0,182	0,000
İş tatmini ← Çalışma süresi	0,223	0,015	0,036
İş tatmini ← Eğitim	-0,071	0,098	0,308
İş tatmini ← Medeni durum	-0,042	0,147	0,565
İş tatmini ← Yaş	-0,304	0,116	0,004

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Değerli metallere çıkarıldığı ve işlendiği metal sektörü, iş yaralanmaları ve ölümlerinin görece fazla görüldüğü sektörlerdendir. İş güvenliğinin riskli olduğu bu tarz sektörlerde çalışanların iş güvenliğine yönelik uygulanan politika, prosedür ve kontrollerin

güvenlik ikliminin oluşmasında önemi büyüktür. Çalışanlar açısından olumlu güvenlik iklimi, iş risklerinin azalması ve daha az iş kazası anlamına gelmektedir.

Güvenlik iklimi ile ilgili yaygın olarak yapılan çalışmalar olumlu güvenlik iklimi algısının güvenlik performansı olarak iş kazalarını azalttığı ve çalışanların daha az riskli davranışlar sergilediğini göstermektedir (Clarke, 2006; Huang vd., 2016; Zohar, 1980, 2002). Olumlu güvenlik iklimi algısı, çalışanların güvenlik davranışı dışındaki tutum ve davranışları ile de ilgili olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir. Bu değişkenlerden biri de iş tatminidir (Avram vd., 2015; Balogun vd., 2020; Huang vd., 2016; Özdemir vd., 2016; Şimşek İlkım & Derin, 2018; Smith, 2018). Çalışmanın amacı metal sektöründe çalışan bireylerin güvenlik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı güçlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre metal sektöründe çalışan katılımcıların güvenlik iklimi algılarındaki bir birimlik artış iş tatmininde 0,530 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Bunun sebebi olarak çalışanların örgütlerinin iş güvenliğine önem verdiğini algılamaları, diğer bir ifadeyle kendilerini güvende hissetmeleri, temel insan ihtiyaçlarından olan güvenlik ihtiyacının karşılanması anlamına gelmesi olarak değerlendirilmektedir. Örgütünün çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla yeterli donanım bulundurması, yönetimin işçi sağlığına ve güvenliğine önem verdiğini samimi olarak göstermesi, gerekli kontrolleri yapması, kurallara uymayanların takibini yapması ve bunu işletmenin kârının önünde bulundurması olumlu bir güvenlik iklimi algısı yaratmaktadır. Bu yaratılan olumlu algının karşılığı olarak, işe karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir. Yine aynı şekilde olumlu güvenlik ikliminin örgütte yaygın olması sonucunda, diğer çalışma arkadaşlarının iş güvenliğine yönelik kurallara uyması, uymayanları dışlaması da bireyin sosyal kimlik kazanma süreci kapsamında, bireyi güvenlik kurallarına uymaya zorlayacak, kurallara riayet eden biri olarak grupta kabul görmek, çalışanın temel ihtiyaçları arasında yer alan tanınma, saygınlık ihtiyaçlarını karşılayarak bireyin iş tatminini arttırabilecektir.

Araştırmada demografik değişkenlerden yaş ve çalışma süresinin de iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin yaşları arttıkça işten duyulan tatmin azalmaktadır. Metal sektörü gibi fiziksel gücün fazlasıyla kullanıldığı bir sektörde, çalışanın yaşının ilerlemesine bağlı olarak fiziksel enerjisinin azalması, çalışanın zorlanması ve işe ayırmak zorunda olduğu fiziksel gücün yeterli olmayışı nedeniyle bu durumun ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. İşçinin çalıştığı yıl arttıkça iş tatmininin anlamlı bir şekilde arttığı da tespit edilmiştir. Çalışan işine yönelik deneyim kazandıkça, işine

daha çok hâkim olabilmekte ve beceri çeşitliliği, görev kimliği, özerklik ve geri bildirim gibi işin temel özelliklerine yönelik kazanımları nedeniyle iş tatminin arttığı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın sonucunda, araştırmanın yapıldığı metal sektöründeki katılımcıların güvenlik iklimi algılarının orta seviyenin biraz altında olduğu tespit edilmiştir. Ancak yönetimin iş kazası veya meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik bakış açısı ve güvenlik kurallarına yönelik yüksek seviyede olumlu algısı söz konusudur. Araştırmanın yapıldığı kurumda yöneticilerin güvenlik ikliminin oluşmasında başarılı olduğu ifade edilebilir. Çalışma arkadaşlarının güvenlik kurallarına uymasına ve güvenlik eğitimlerine yönelik olumlu çalışan algıları da yüksektir. Aynı şekilde araştırmaya katılan çalışanların örgütlerine güven duydukları da ifade edilebilir. Çalışanların risk alma davranışından kaçındıklarına yönelik algıları da mevcuttur.

Araştırma sonuçları, kuramsal çerçeve kısmında ele alınan güvenlik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Bu sonuçlar araştırmanın yapıldığı örneklem kapsamında değerlendirilecek olursa, metal sektörü iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde yaralanma ve ölümlerin çokça yaşandığı sektörler arasındadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanun kapsamında çıkartılan yönetmeliklerle belirlenen hususlar hali hazırda iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ve tedbirlerini kapsıyor olsa da bu sektördeki işletmelerin bu kuralların sıkı takipçisi olması gerekmektedir. Çalışanların iş güvenliğine yönelik olumlu algısının güvenlik performansı ve güvenlik davranışı olarak daha az sayıda kaza anlamına gelmektedir. Bunun dışında olumlu güvenlik iklimi bireyin işinden duyduğu memnuniyeti artırarak, örgütsel verimliliğin, çalışan bağlılığının artması anlamına gelirken, iş devamsızlığı, aykırı işyeri davranışı ve işten ayrılma gibi olumsuz iş sonuçlarının da azalması anlamındadır. Bu nedenle bundan sonraki yapılacak çalışmalarda güvenlik ikliminin diğer örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi incelenirken, iş tatminin aracılık rolü araştırılabilir.

Kolayda örnekleme, diğer örneklem tekniklerinin çoğuna kıyasla yapılması daha kolay, ucuz ve hızlıdır. Bu örneklem tekniği ile elde edilen örneklemin araştırma evrenini temsil etme gücü zayıftır (Gürbüz ve Şahin, 2016) ve araştırma bulgularının genellenememesine neden olmaktadır. Ayrıca araştırma verileri tek bir kaynaktan ve öz değerlendirme yöntemiyle elde edildiğinden, değişkenlere yönelik olumlu yüksek ortalama ve korelasyonlar, sosyal beğenilirlik ve ortak yöntem varyans nedeniyle yanıltıcı olabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C. L. (2015). Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187(May 2015), 679–684. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.126>
- Balogun, A. O., Anel, S. A., & Smith, T. D. (2020). “Digging Deeper” into the Relationship Between Safety Climate and Turnover Intention Among Stone, Sand and Gravel Mine Workers: Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17061925>
- Basım, N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 806–812.
- Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89–104. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9340-7>
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of a Construction Company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890–899. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000063](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000063)
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & 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. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578. <https://doi.org/10.1348/096317909X452122>
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483–504. <https://doi.org/10.1002/job.98>
- Durmuş, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. Beta.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal*

of Applied Psychology, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7. baskı, C. 7th). Pearson Prentice Hall.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248–257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction : The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.237>

Kath, L. M., Magley, V. J., & Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1488–1497. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.010>

Malek, M. D. A., Fahrudin, A., & Kamil, I. S. M. (2009). Occupational Stress and Psychological Well-Being in Emergency Services. *Asian Social Work and Policy Review*, 3, 143–154. <https://doi.org/10.1111/j.1753-1411.2009.00030.x>

Naveh, E., Katz-Navon, T., & Stern, Z. (2005). Treatment Errors in Healthcare: A Safety Climate Approach. *Management Science*, 51(6), 948–960. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1050.0372>

Neal, A., & 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>

Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(23672), 59–69. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.252106>

Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Rainey, H. G. (2003). *Understanding & Managing Public Organizations*. İçinde *Nonprofit and Public Management Series*.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An Introduction to*

industrial and organizational psychology. Macmillan Publishing Company.

Şimşek İlkım, N., & Derin, N. (2018). Güvenlik iklimi ve iş tatmini ilişkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 231–245.

Smith, T. D. (2018). An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the USA. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(1), 27–34. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1268446>

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2018). SGK 2018 Yıllığı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(14), 171–190.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156–163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.156>