



## İş Stresi ve İş Doymu Arasındaki İlişkide Güvenlik Performansının Aracılık Rolünün İncelenmesi

### *Investigation of the Mediating Role of Safety Performance in the Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction*

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZDEMİR<sup>1</sup>, Prof. Dr. Salih YILDIZ<sup>2</sup>, Öğr. Gör. Dr. Ali  
KÖROĞLU<sup>3</sup>

#### Öz

Stres, çalışanların iş doymu üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Çalışanlar maaş, terfi, çalışma ortamı ve işin niteliği gibi iş ile ilgili pek çok faktörden dolayı stres yaşayabilmekte ve bu durum onların iş doymunu düşürmektedir. İşletmeler gerçekleştirdikleri birtakım faaliyetlerle çalışanların stres düzeyini düşürerek iş doymularını yükseltmeye çalışmaktadır. Ancak alanyazında, iş stresi ile iş doymu arasındaki ilişki aracılık rolü bulunan faktörleri inceleyen çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkiyi ve güvenlik performansının bu ilişkideki aracılık rolünü incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için Sakarya ilinde bulunan bir süt ürünleri fabrikası çalışanlarından anket yoluyla veriler toplanmıştır (n=301). Analizler sonucunda iş stresi ile güvenlik uyumu, güvenlik katılımı ve iş doymu arasında negatif; güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı ile iş doymu arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş stresinin iş doymu üzerinde güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı aracılığıyla dolaylı bir etkisi bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının özellikle üretim faaliyetinde bulunan işletmeler tarafından iş yerlerinde kullanılması pratikte önemli katkılar sağlayacaktır. İşletmeler, düzenleyecekleri eğitim faaliyetleri, çalışanları karar alma sürecine katma vb. faaliyetlerle çalışanların güvenlik performansını artırarak iş stresinin iş doymu üzerindeki negatif etkisini azaltabilir. İş doymu yüksek olan çalışanların devamsızlık gibi olumsuz tutum ve davranışları azalacak, iş performansları ise artacaktır. Böylece işletme maliyetleri düşürerek karlılığını artırmış olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş stresi, güvenlik performans, güvenlik uyumu, güvenlik katılımı, iş doymu

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

Stress has a negative effect on the job satisfaction of employees. Employees may experience stress due to many work-related factors such as wage, promotion, working environment and the nature of the job, and this reduces their job satisfaction. Businesses are trying to increase their job satisfaction by reducing the stress level of their employees with some activities they carry out. However, there are not many studies in the literature examining the factors that have a mediating role in the relationship between job stress and job satisfaction. The aim of this study is to examine the relationship between job stress and job satisfaction of employees and the mediating role of safety performance in this relationship. For this purpose, data were collected from the employees of a dairy factory in Sakarya through a questionnaire. As a result of the analysis, there was a negative relationship between job stress and safety compliance, safety involvement and job satisfaction; It was concluded that there is a positive relationship between safety compliance and safety participation and job satisfaction. In addition, job stress has an indirect effect on job satisfaction through safety compliance and safety participation. The use of research results in workplaces, especially

<sup>1</sup>Bayburt Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, mozdemir@bayburt.edu.tr.

<sup>2</sup>Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, salihyildiz@yahoo.com.

<sup>3</sup>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat Meslek Yüksekokulu, alikoroglu5461@hotmail.com.

**Atf için (to cite):** Özdemir, M., Yıldız, S., Köroğlu, A. (2021). İş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide güvenlik performansının aracılık rolünün incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 105-124.

by businesses that carry out production activities, will make significant contributions in practice. Businesses can reduce the negative effect of job stress on job satisfaction by increasing the safety performance of employees through activities such as training and involving employees in the decision-making process. Negative attitudes and behaviors of employees with high job satisfaction, such as absenteeism, will decrease, and their job performance will increase. Thus, the business will increase its profitability by reducing costs.

**Keywords:** Job stress, safety performance, safety compliance, safety participation, job satisfaction

**Paper Type:** Research

## Giriş

İş güvenliği, çalışanların sağlığını, işe bağlılığını, motivasyonunu, tatminini, işin sürekliliğini, tercih edilebilirliğini, iş yerinin saygınlığını, verimliliğini ve karlılığını etkilemesi gibi nedenlerle işletmeler ve çalışanlar açısından önemli bir kavramdır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2022 yılında yayınladığı verilere göre Türkiye’de 2021 yılında 511.639 iş kazası meydana gelmiştir. 2020 yılı verileri incelendiğinde ise 384.605 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de iş kazaları bir yıl içerisinde %33 oranında artış göstermiştir. İstatistikler incelendiğinde, 2021 yılında iş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin sayısının 1394 olduğu görülmektedir. Aynı yıl içerisinde meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin sayısı 35’tir. 2020 yılında iş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin sayısı ise 1240 olarak tespit edilmiştir. Aynı yıl içerisinde 5 kişi meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir. 2021 yılında iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm sayısı bir önceki yıla göre %11 artış gösterirken, meslek hastalığı sonucu ölenlerin sayısı ise yedi kat artmıştır. Bu oranların her geçen gün ortaya çıkan yeni teknolojiler sayesinde azalması beklenirken, artış göstermesi dikkate alınması gereken bir durumdur (SGK, 2022).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, uzuv ve can kaybı gibi sonuçların yanı sıra ciddi ekonomik maliyetlere de yol açmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından açıklanan verilere göre sanayileşmiş ülkelerde meslek hastalığı ve iş kazalarının toplam maliyeti, söz konusu ülkelerin Gayri Safi Yurt İçi Hasıllarının (GSYİH) %1’i ile %3’ü arasında değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran %4’e kadar çıkabilmektedir (Ceylan, 2011, s. 19). İş kazalarının yol açtığı bu sorunlar göz önünde bulundurulduğunda iş kazalarına yönelik güvenlik önlemlerinin önemi daha da iyi anlaşılmaktadır. Heinrich (1941) iş kazalarının sadece %2’sinin önlenemez olduğunu bunun dışında %50’sinin kolaylıkla, %48’inin ise güvenlik önlemleri alınarak önlenebileceğini belirtmektedir (Panel, 2008, s. 16).

İş kazalarının önlenmesi için ilk olarak iş kazalarına yol açan faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmalar iş kazalarına yol açan faktörleri iş çevresi veya ortamı, kullanılan cihazlar, çalışma yöntemi, yönetim, insanlar, çalışanlar, örgüt yapısı, teknik ekipman, kurum, birlik ve kuruluşlar, ülke ekonomisi, eğitim, toplum, mevzuat ve teknik ilerleme şeklinde fiziksel ve çevresel faktörler olarak sıralamaktadır (Holla vd., 2017, s. 39-40). Ancak bu faktörler iş kazası üzerinde doğrudan değil genellikle strese yol açarak dolaylı bir şekilde etkili olmaktadır. Alanyazında bu faktörlerin stres üzerindeki etkisini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 458; Cleveland vd., 2007, s. 277; Gould vd., 1997, s. 361; Haydon vd., 2018, s. 105; Kai-Wen, 2009, s. 1; Karakaya ve Gürel, 2015, s. 29). Stres aynı zamanda çalışanların iş doyumunu üzerinde de etkili olmaktadır. Çalışanlar ailevi nedenler, iş ortamı, maaş, çalışanlar, yöneticiler vb. pek çok faktör nedeniyle iş yerinde stres yaşayabilmektedir. Çalışanların yaşadıkları bu stres, onların işten tatmin düzeyini etkileyerek verimliliklerini düşürebilmektedir (Karakaya ve Gökmen, 2018, s. 118). İş stresi ile çalışanların güvenlik performansı arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır (Ayyıldız ve Çam, 2020, s. 451). Stres, çalışanların iş doyumunu düşürerek çalışanların güvenlikle ilgili tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Stres altındaki çalışanlar güvenlik önlemlerine daha az dikkat edebilmektedir. Güvenlik önlemleri konusunda daha az dikkatli olan bu çalışanların iş kazası geçirme olasılığı daha fazla olmaktadır. Stres düzeyi yüksek olan ve güvenlik önlemlerini dikkate almayan bu çalışanların iş doyumunu

düzeyleri de düşük olabilmektedir. Literatür incelendiğinde iş stresinin iş doyumunu üzerindeki negatif etkisi (Karakaş ve Gökmen, 2018, s. 118; Tekingündüz vd., 2015a, s. 27) ve güvenlik performansının da iş doyumunu ile arasında pozitif ilişki olduğunu (Bayram, 2018, s. 63; Bayram vd., 2017, s. 285) gösteren çalışmalar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların stresle baş edebilmeleri ve yaptıkları işten tatmin olabilmeleri için güvenlik performanslarının yüksek olması önemli bir faktör olabilir. Özellikle süt ürünleri fabrikası gibi iş riskinin yüksek olduğu çalışma ortamlarında güvenlik performansının önemi daha da artmaktadır. Çalışanların güvenlik önlemlerine uyum sağlamaları ve katılım düzeylerinin yüksek olması işle ilgili stres düzeylerini düşürerek iş doyumlarının artmasını sağlayabilir.

Stres düzeyi yüksek olan çalışanlar güvenlik önlemi alma konusunda gevşek davranabilmektedir. Bu durum, iş kazaları sonucunda yaralanmalara ve can kaybına sebep olmaktadır. Bu tür kazalar sadece kazayı geçiren çalışanın değil tüm çalışanların iş doyumları üzerinde negatif etkiye sahip olabilmektedir. Çalışanların güvenlikle ilgili tedbir almalarının sağlanması halinde bu kayıpların en aza indirilmesi ve çalışanların iş doyumunun artırılması olasıdır.

Stresi etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Ancak stresin güvenlik performansı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çalışmanın varsayımı; stresin, çalışanların güvenlik performansını olumsuz etkileyerek iş doyumlarını düşürdüğü yönündedir. Çalışanların güvenlik performansı üzerinde stresin etkisi tespit edilirse hem çalışanların güvenlik performansını hem de iş doyumlarını artırmaya yönelik önlemleri almak daha kolay olacaktır. Dolayısıyla çalışmanın amacı; çalışanların yaşadıkları stresin iş doyumları üzerindeki etkisinde güvenlik performansının aracılık rolünün belirlenerek çalışanların güvenlik performansını artırmaya yönelik öneriler sunmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir süt ürünleri fabrikası çalışanlarından anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilerideki çalışmalara kaynak sağlayarak iş kazaları üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalar yapılmasını sağlayabilir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. İş Stresi

Stres Latince “estrica” sözcüğünden dilimize geçmiştir ve insanların bazı olay veya durumlara karşı sağlık ve huzurları bakımından bir uyarı veya tehlike işareti olarak kabul edilen, belirgin bir şekli olmayan fizyolojik ve/veya psikolojik birtakım tepkileri olarak ifade edilmektedir (Araujo ve Miyake, 2017, s. 156; Aruldoss vd., 2020, s. 39). İş stresi ise çalışan kişinin işini yaparken gerek işin kendine özgü yapısı ve işin yürütümünden gerekse çalışanın kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir uyumsuzluğu ve bu uyumsuzluğa karşı verdiği birtakım tepkileri ifade etmektedir (Büyükyılmaz vd., 2020, s. 108; Deveci, 2017, s. 41; Mwamwenda, 1997: 418).

Kişinin bu uyumsuzluğa verdiği tepki olumlu veya olumsuz olabilir. Diğer bir ifadeyle stresin olumsuz sonuçları olduğu gibi olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Araştırmalar stresin sonuçlarının olumlu veya olumsuz olmasının stres düzeyiyle ilgili olduğunu belirtmektedir. Düşük düzeyde yaşanan stresin motivasyonu, sevk ve idareyi artırmak, uyanıklık ve canlılığı sağlamak, yüksek enerji hissi vermek, detaylara dikkat edilmesini sağlamak, heyecan ve umut hisleri vermek, kendine güveni artırmak, amaç ve hedef duygusu sağlamak gibi sonuçları bulunmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 463; Gökler ve Işıtan, 2012, s. 164; Tortumlu ve Taş, 2019, s. 352).

Stres düzeyi yüksek kişilerde ise stres belirtisi olarak, tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı gibi fiziksel belirtilerin yanı sıra uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, sigara kullanma ve alkol kullanma gibi davranışsal belirtiler ve gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe, yetersizlik

duygusu, yersiz telaş ve düş kırıklığı gibi psikolojik belirtiler görülebilmektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 462; Can ve Can, 2011, s. 769; Çevik vd., 2016, s. 24).

Çalışan, işyerinde var olan stres kaynaklarını algılamaya başladığında iş stresi yaşamakta ve normal fonksiyonlarında sapsmalarla birlikte psikolojik veya fiziksel davranışlarında birtakım değişiklikler meydana gelmektedir. İş stresi nedeniyle görülen olumsuz değişiklikler de örgütsel verimsizliğe, kalitenin düşmesine, hastalıklar nedeniyle iş devamsızlığına, endişe düzeyinin artmasına, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maliyetlerin artmasına ve iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır (Gül, 2007, s. 321; Hwang ve vd., 2014, s. 61; Iqbal vd., 2014, s. 191). İş stresi, iş kazaları sayılarında artışa, sigara ve alkol kullanımı gibi bağımlılıklara, kalp ve hipertansiyon gibi sağlık sorunlarına ve psikolojik bazı rahatsızlıklara neden olmaktadır. Örgütlerde ise düşük iş tatmini, performans kalitesinin düşmesi ve işe olan devamsızlığın artması gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir (Tekingündüz vd., 2015b, s. 52).

## 1.2. Güvenlik Performansı

Güvenliğin tüm organizasyonlar için en önemli sorunlardan birisi olduğu ve gerek doğrudan ve dolaylı maliyetler gerekse verimlilik üzerinde oldukça büyük etkileri olduğu bilinmektedir (Karamık ve Şeker, 2015, s. 575). İşyerinin güvenliğinin sürekli olarak iyileştirilmesi başarılı sayılan her örgütün temel amaçları arasında olmuştur. Günümüzde örgütlerin güvenlik performansları bazı yöntemlerle ölçülebilmektedir.

Griffin ve Neal (2000, s. 349), performans bileşenleri, belirleyicileri ve öncülleri arasında bir ayırım yapan güvenlik performansı ile ilgili bir model önermişlerdir. Performans bileşenleri belli bir işe ait görevlerin yapılması sırasında yürütülen davranışsal boyutlardır. Bu model güvenlik performansını uyumluluk ve katılım olmak üzere iki boyut olarak ele almaktadır. Güvenlik uyumu, güvenlik standart ve kurallarına uymayı ve işin yürütümünü güvenli bir şekilde yapmayı içerirken, güvenlik katılımı ise iş arkadaşlarına yardımcı olmayı, iş yerinde bir güvenlik programı için teşvik edici olmayı, bu konuda inisiyatif almayı ve iş güvenliğinin üst seviyelere gelmesi için çaba göstermeyi gerektirmektedir (Neal vd., 2000, s. 101).

Güvenlik konusunda farkındalık sahibi çalışanların güvenlik uyumu ve katılımı daha yüksektir. Bu nedenle çalışanların güvenlik uyumu ve güvenlik katılımını artırmak için çalışanlarda güvenlikle ilgili konularda farkındalık oluşturmak gerekmektedir (Dursun ve Keser, 2014, s. 6-7). Güvenlik performansı üzerinde etkili olan diğer önemli faktör ise güvenlik kültürüdür. Güvenlik kültürü kapsamında güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı iş yerinde güvenlik performansını artıran unsurlardır (Yıldız ve Yılmaz, 2017, s. 146). Bu nedenle yöneticilerin güvenlikle ilgili politikalar üretirken bu faktörleri göz önünde bulundurması gerekmektedir.

## 1.3. İş Doymu

İş doymu ile ilgili pek çok tanım yapılmaktadır. Ancak iş doymu genel olarak kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu ve işiyle ilgili belirli ihtiyaçların karşılanması veya tatmin edilmesi sonucu ortaya çıkan zevkli veya olumlu bir duygusal durumdur (Locke, 1976, s. 1304; Robins ve Judge, 2013, s. 720). İş doymu belirli iş faktörleri bireysel özellikler ve iş dışındaki grup ilişkisi olmak üzere üç alandaki pek çok özel tutumun sonucu oluşan genel bir tutumdur. İş doymu, işin gereklilikleri çalışanların istek ve beklentilerine uygun olduğunda ortaya çıkar. Çalışanın kendi kaderini tayin etme/özerklik, psikolojik güçlenme, işe bağlılık, iş yorgunluğu ve iş stresi, yaşı, sağlığı, mizacı, istekleri ve istek düzeyi, aile ilişkileri, sosyal statüsü, vb. iş doymu üzerinde etkili olan bireysel faktörlerdir (Aloisio, 2021, s. 1; Mishra, 2013, s. 45). İş doymu üzerinde etkili olan iş ve örgütlerle ilgili faktörler ise ücret, terfi, yöneticiler, ek imkanlar, olası ödüller, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim şeklinde sıralanmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 205; Vuong vd., 2021, s. 203).

Yüksek iş doyumunun yüksek performansa yol açtığı pek çok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Bu varsayım insan ilişkileri hareketinin değerler sitemine uygun olmasının

yanı sıra bu varsayımı destekleyen pek çok araştırma verisi bulunmaktadır. Western Electric araştırmaları kapsamında gerçekleştirilen, Röle Montaj Odası Deneyinde (Relay Assembly Test Room) elde edilen kanıtlar, çalışan performansındaki artışı iş tatminindeki artışla ilişkilendirmektedir (Lawler ve Porter, 1967, s. 20). İş doyumu çalışanların örgüte bağlılıkları üzerinde de etkili olmaktadır. İş imkanlarının oldukça sınırlı olduğu günümüzde çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmaları yeterli değildir. Çalışanlar fiziksel olarak iş yerinde bulunsalar bile psikolojik olarak örgütle bütünleşmeyebilirler. Psikolojik olarak örgütle bütünleşmeyen çalışanlar örgütün beklentilerini karşılamada yetersiz kalacaktır (Kök, 2006, s. 310). İş doyumu fiziksel olmaktan çok duygusal bir kavramdır. Bunun yanı sıra kişiye özgüdür. Bu nedenle yöneticinin çalışanlarına optimum düzeyde bir doyuma ulaşmaları için yardımcı olması gerekmektedir. İş doyumu ile ilgili araştırmalar, iş doyumunun genel olarak örgütsel davranış geliştirme konusunda etkili olan ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olduğunu belirtmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125; Platis vd., 2015, s. 480; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017, s. 88).

#### 1.4. Hipotez Geliştirme Süreci

Araştırmanın hipotezleri geliştirilmeden önce kapsamlı bir alanyazın taraması gerçekleştirilmiş ve araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Alanyazın taraması gerçekleştirirken öncelikle iş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda iş stresinin iş doyumunu negatif olarak etkilediğine yönelik çalışmalara ulaşılmıştır. Karakaş ve Gökmen (2018), kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları stresin iş doyumları üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Söyler (2018), sağlık çalışanlarının yaşadığı iş stresi ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünü incelediği araştırmada iş stresinin iş tatmini negatif etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Mansoor vd. (2011), Pakistan'da Telekom sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada iş stresinin iş doyumunu negatif etkilediğini tespit etmiştir. Ahsan vd. (2009), Malezya'daki üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları stresle iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özkaya vd. (2008), üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanların iş yerinde ve iş yeri dışında yüksek derecede stres yaşamadıkları durumda iş doyumlarının da yükseleceğini tespit etmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur;

H1: Çalışanların yaşadıkları iş stresi, iş doyumlarını negatif olarak yordamaktadır.

Alanyazın incelendiğinde güvenlik performansının bazı çalışmalarda güvenlik davranışı olarak yer aldığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle alanyazında yer alan bazı çalışmalar güvenlik davranışını ölçmek için güvenlik performansı ölçeğini kullanmaktadır. Bu nedenle alanyazın incelemesi yapılırken güvenlik davranışı ve güvenlik performansı ile ilgili çalışmalar birlikte incelenmiş ve hipotezler bu bağlamda oluşturulmuştur. Jung vd. (2016), fiziksel çevre ve güvenlik davranışı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık ve düzenleyicilik rollerini inceledikleri çalışmalarında iş stresinin fiziksel çevre ve güvenlik davranışı arasındaki ilişkide hem aracı hem de düzenleyici etkisi olduğunu tespit etmiştir. De Boeck vd. (2017), iş stresinin gıda güvenliği iklimi ve gıda güvenliği davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü inceledikleri çalışmada iş stresi ve gıda güvenliği davranışı boyutlarından güvenlik katılımı boyutu arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kim vd. (2017), iş stresinin fiziksel çevresel risk ile çalışanların güvenlik davranışları arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini inceledikleri araştırmada, iş stresinin bu ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Leung vd. (2016), iş stres faktörleri, stres, güvenlik davranışı ve kazalar arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada fiziksel stres ve güvenlik davranışı arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Rifqi ve Bangun (2022), güvenlik iklimi ve iş stresinin güvenlik performansını nasıl etkilediğini inceledikleri araştırmada iş stresinin güvenlik performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Vosughi vd. (2022), duygusal zeka ve iş stresi ile güvenlik davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada çalışanların kaygı düzeyi ile güvenlik davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki

olduğu sonucuna ulaşmıştır. Wu vd. (2018), gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresi ile güvenlik davranışı arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H2: Çalışanların yaşadıkları iş stresi, güvenlik uyumu davranışlarını negatif yordamaktadır.

H3: Çalışanların yaşadıkları iş stresi, güvenlik katılımı davranışlarını negatif yordamaktadır.

Güvenlik performansının iş doymu üzerindeki etkilerini incelemek ve bu doğrultuda hipotezleri oluşturmak için kapsamlı bir alanyazın taraması gerçekleştirilmiştir. Yapılan tarama sonucunda güvenlik performansı ve iş doymu arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit eden çalışmalara ulaşılmıştır. Chu vd. (2019), kişiliğin güvenlik performansı ve iş doymu ile arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada güvenlik performansı boyutlarından güvenlik uyumu ve güvenlik katılımının iş doymu ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Eytmiş ve Kaplan (2021), iş güvenliği farkındalığının belirlenmesi ve iş doymu, motivasyon ve işten ayrılma niyeti ile bunlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, iş güvenliğinin iş doymunu pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Ni vd. (2020), yeni nesil inşaat işçilerinin iş doymu ve güvenlik davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, iş doymu boyutları olan ücretten memnuniyet, iş arkadaşlarından memnuniyet, yöneticilerden memnuniyet, çalışma ortamından memnuniyet ve işin kendisinden memnuniyetin, güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tengilimoğlu vd. (2016), güvenlik kültürü, güvenlik performansı ve iş doymu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, iş doymu ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H4: Güvenlik uyumu, çalışanların iş doymunu pozitif olarak yordamaktadır.

H5: Güvenlik katılımı, çalışanların iş doymunu pozitif olarak yordamaktadır.

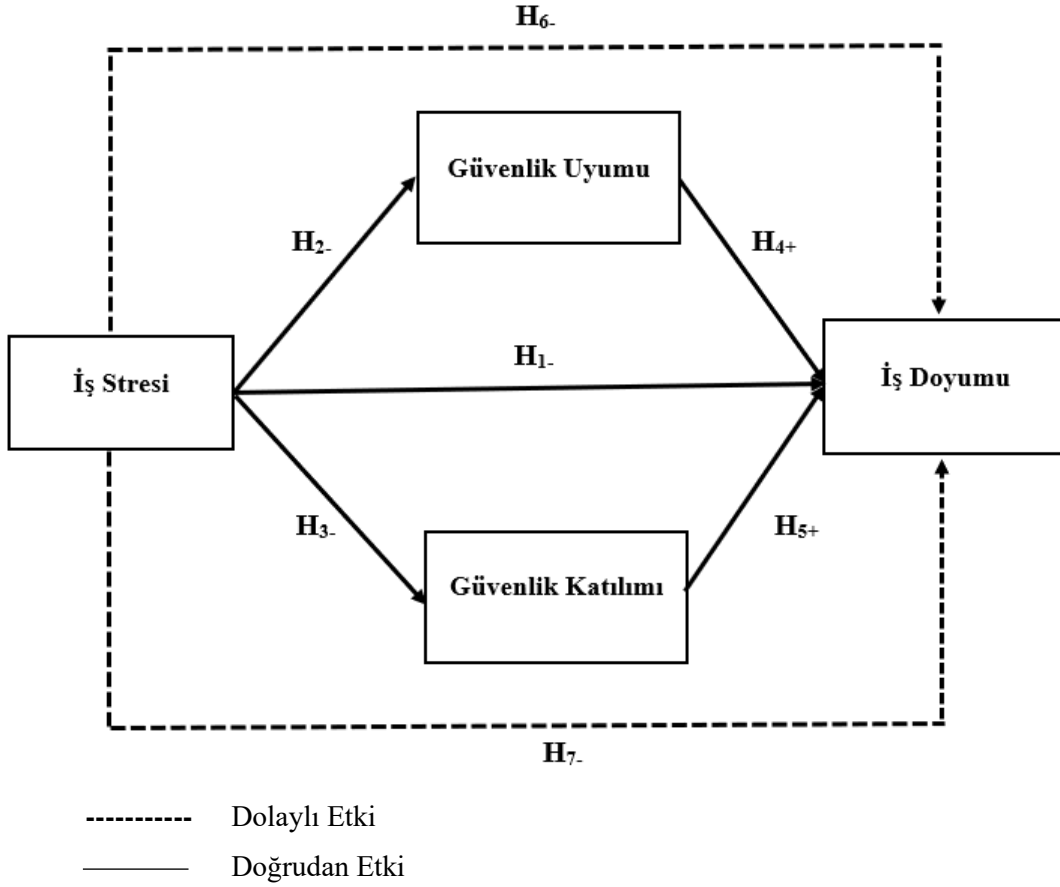
Bu çalışmada güvenlik performansının, iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği varsayılmaktadır. Bu varsayımı desteklemek amacıyla kapsamlı bir alanyazın çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan taramada, güvenlik performansının iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolünü gösteren çalışmalara ulaşılamamıştır. Fakat iş doymunun çeşitli faktörlerle arasındaki ilişkide güvenlik performansının aracı ve düzenleyici rolünü gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Rarindo ve Satata (2021), inşaat işçilerinde iş güvenliği davranışını düzenlemenin, motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkilere etkisini belirlemeyi amaçladıkları çalışmada, iş güvenliği davranışının, inşaat işçilerinin motivasyon ve iş tatmini ilişkilerini düzenlediği sonucuna ulaşmıştır. Bir başka çalışmada ise Tengilimoğlu vd. (2016), iş doymunun, güvenlik kültürü ve güvenlik performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunduğunu tespit etmiştir. Chu vd. (2019), iş doymunun, kişiliğin dört boyutu ile güvenlik uyumu ve güvenlik performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H6: Güvenlik uyumunun, iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

H7: Güvenlik katılımının, iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

Araştırmanın modeli ve oluşturulan hipotezler Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



## 2. Yöntem

### 2.1. Katılımcılar ve Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerinin toplanması için Bayburt Üniversitesi Etik Kurulundan (19.11.2020 tarih ve 2020/99 nolu karar) izin alınmıştır. Araştırmanın evrenini Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir süt ürünleri fabrikasının çalışanları oluşturmaktadır. Evren 321 çalışandan oluşmaktadır. Evreni oluşturan çalışanların 116'sı kadın 205'i ise erkektir. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinde seçilen 301 çalışandan meydana gelmektedir. Örneklem tam sayımdan yola çıkılarak belirlenmiş ve çalışanların tümü araştırmaya dahil edilmiştir. Fabrikada üç farklı bölüm bulunmakta ve bu bölümlerin vardiya sayıları da farklılık göstermektedir. Ayrıca gün içerisinde öğle yemeği molası dışında iki adet de çay molası verilmekte fakat tüm çalışanlar çay molasına aynı saatte çıkmamaktadır. Tüm çalışma koşulları göz önünde bulundurularak veri toplamak için iki adet anketör görevlendirilmiş ve bir ay içerisinde vardiya değişimleri de göz önünde bulundurularak veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılmak gönüllük esasına dayandığından anketörler çalışanlara ilk olarak araştırmaya katılmak isteyip istemediklerini sormuşlar ve araştırmaya katılmak isteyenlere anket uygulamışlardır. Bir aylık süre içerisinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan 301 katılımcı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. 20 çalışan ise araştırmaya katılmak istemediklerini belirtmişlerdir.

Örneklemin süt ürünleri fabrikasında çalışanlardan seçilmesinin sebebi, fabrikada vardiya sisteminin uygulanması ve çalışma koşulları açısından iş güvenliğinin önemli bir faktör olmasıdır. Örneklem bilgileri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Örnekleme Ait Bilgiler

<i>Değişken</i>	<i>Düzye</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	106	35
	Erkek	195	65
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul	78	26
	Lise	119	39
	Ön Lisans	47	16
	Lisans	57	19
Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	70	23
	1-5 Yıl	98	33
	6-10 Yıl	80	27
	11 Yıl ve Üzeri	53	17
Başka Yerde Çalışma	Evet	87	29
	Hayır	214	71
Toplam		301	100,0

Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir. Araştırmada, evreni oluşturan çalışanların %94’üne ulaşılmıştır. Dolayısıyla örneklemin evreni temsil etme düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden (%65) oluştuğu görülmektedir. Erkek çalışanlar araştırma evreninin de %64’ünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla elde edilen verilerin cinsiyete göre dağılımının gayet normal olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde çoğunluğun ilkokul/ortaokul (%26) veya lise (%39) mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma süresi genel olarak 10 yıl ve altındadır (%83). Söz konusu işletmenin 1964 yılında kurulduğu ve bu işletmenin çalışanların çoğunun ilk çalışma yeri olduğu (%71) düşünüldüğünde işletmede işe devam oranının çok yüksek olmadığı söylenebilir. Çalışanların yaş ortalaması ise 33 olarak tespit edilmiştir.

## 2.2. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu: Araştırmada veri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümü demografik bilgileri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mevcut iş yerinde çalışma süreleri ve daha önce başka iş yerinde çalışıp çalışmadıklarını belirlemeye yönelik sorular yöneltilmektedir.

İş Stresi Ölçeği: İş stresi kavramını ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Öztürk ve Şahverdioğlu’nun (2019) çalışmasında kullandığı iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yerinde yaşadığı psikosomatik ve psikolojik stres belirtilerini ölçmektedir. Ölçek, çalışanların iş yerinde yaşadıkları stresin düzeyini, uyku problemlerini, kafasının meşgul olma derecesini ve işin günlük hayatlarına olumsuz etkisini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan yedi ifade 5’li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. İfadelere katılım düzeyini belirlemek için ölçek, Kesinlikle Katılmıyorum-Katılmıyorum-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum-Katılıyorum-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Güvenlik Performansı Ölçeği: Çalışanların güvenlik performansını ölçmek için Yıldız ve Yılmaz’ın (2017) çalışmasında kullandığı Neal vd. (2000) tarafından geliştirilen güvenli davranış ölçeği kullanılmıştır. Altı ifadenin yer aldığı ölçek güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Her iki boyutta da üçer ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan altı ifade 5’li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. İfadelere katılım düzeyini belirlemek için ölçek, Kesinlikle Katılmıyorum-Katılmıyorum-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum-Katılıyorum-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.



İş Doyumu Ölçeği: Çalışanların iş doyumunu ölçmek için Efeoğlu'nun (2006) çalışmasında kullandığı Quinn ve Shepard (1974) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Altı ifadenin yer aldığı ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan altı ifade 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. İfadelere katılım düzeyini belirlemek için ölçek, Kesinlikle Katılmıyorum-Katılmıyorum-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum-Katılıyorum-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

### 2.3. Veri Analizi

Anket aracılığıyla toplanan verilerin analizinde, SPSS PROCESS ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Daha sonra ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçekler daha önce Türk kültüründe kullanılmış ve geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olduğundan ölçeklere açıklayıcı faktör analizi yapılmamış, sadece doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 317). Daha sonra elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için analizler gerçekleştirilmiştir. Sonraki aşamada değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS PROCESS programında regresyon ve aracılık testleri yapılmıştır.

## 3. Bulgular

### 3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığını ve değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan analizin sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Değişkenler arası ilişkiler ve tanımlayıcı istatistikler

	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	1.İş Stresi	2.Güvenlik Uyumu	3.Güvenlik Katılımı	4.İş Doyumu
1. İş Stresi	2,14	0,05	1,375	1,382	1			
2.Güvenlik Uyumu	3,87	0,05	-1,408	1,822	-0,43**	1		
3.Güvenlik Katılımı	4,03	0,05	-1,127	0,819	-0,56**	0,59**	1	
4.İş Doyumu	3,84	0,05	-1,320	1,380	-0,57**	0,54**	0,73**	1

\*\*p<0,01

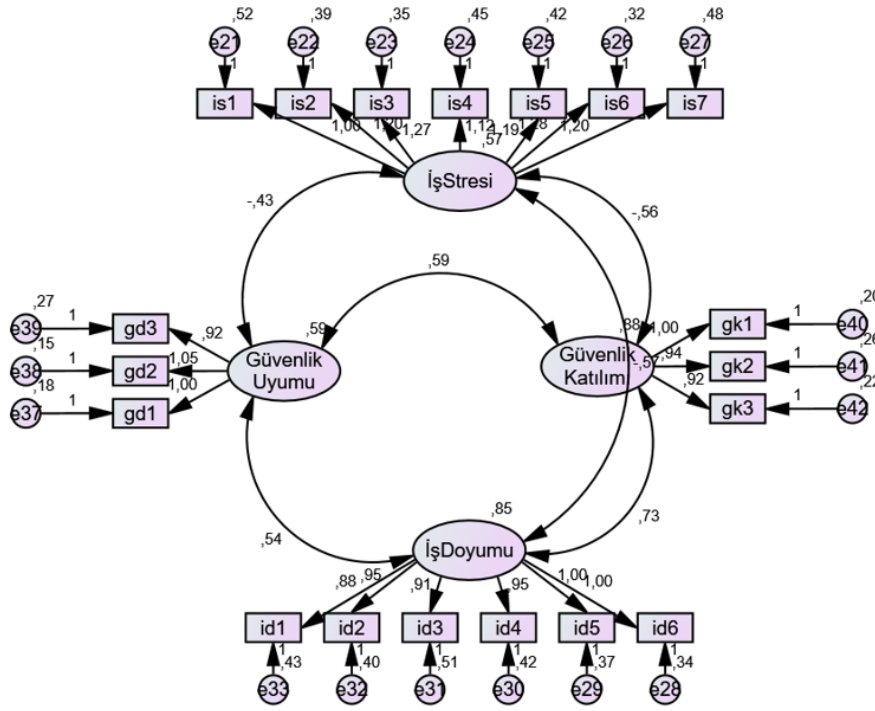
Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların iş stresi düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Buna karşılık güvenlik uyumu, güvenlik katılımı ve iş doyum düzeyleri orta-üst seviyededir. Araştırmada yapılacak testlerin parametrik mi nonparametrik mi olması gerektiğine karar vermek için verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için hipotez testlerinden (Shapiro Wilk, Kolmogorov Smirnov vb.), grafiklerden (histogram, kutu grafiği, normal Q-Q grafiği vb.) ve betimsel istatistiklerden (çarpıklık ve basıklık değerleri vb.) yararlanılmaktadır (Pituch ve Stevens, 2016, s. 228). Uysal ve Kılıç (2022, s. 233) bu yöntemleri karşılaştırdıkları araştırmada çarpıklık ve basıklık katsayısı yönteminin 1. tip hata açısından tüm koşullarda kabul edilebilir sonuçlara sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Demir vd. (2016, s. 144) çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi betimsel istatistiklere dayalı yöntemlerin sosyal bilimler araştırmalarında normallığı belirlemek için en sık kullanılan yöntem olduğunu belirtmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada verilerin normal dağılımını incelemek için ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri temel alınmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ve +1 değerleri arasında olması mükemmel bir değeri göstermektedir. Değerlerin -2 ve +2 aralığında olması ise kabul edilebilir sınırlardır (George ve Mallery, 2010, s. 114-115). Tablo 2 incelendiğinde ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuç verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde iş stresi ile güvenlik uyumu, güvenlik katılımı ve iş doyum arasında orta düzey negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Güvenlik uyumunun,

güvenlik katılımı ve iş doymu ile arasında orta düzey pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde güvenlik katılımı ile iş doymu arasında da orta düzey pozitif bir ilişki vardır (Karagöz, 2019, s. 808).

### 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce Türkçeye uyarlanmış ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş olduğundan sadece doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. DFA modeli



Değişkenler arasındaki kovaryanslar Şekil 2’de gösterilmektedir. Ölçüm modelini test etmek için gerçekleştirilen DFA sonucunda tüm ölçeklerde yer alan ifadeler için faktör yüklerinin 0,30’un üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler alanyazında yer alan kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Yaşlıoğlu, 2017, s. 78). Analiz sonucunda elde edilen uyum değerleri de ( $\chi^2/sd=1.818$ ; RMSEA= 0.05, GFI: 0.92, CFI: 0.98, RFI: 0.94, NFI: 0.95, IFI: 0.98, TLI: 0.97) iyi uyum sınırları içerisinde (Şimşek, 2007, s. 48).

### 3.3. Araştırma Modeli

Ölçüm modeli test edildikten sonra araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS paket programında PROCESS eklentisi kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisini belirlemek için Hayes (2018, s. 585) tarafından önerilen Model 4 kullanılmıştır. Aracılık analizlerinde en çok kullanılan yöntemlerden biri olan Baron ve Kenny (1986) yöntemi son yıllarda sık olarak eleştirilmektedir. Bu yöntemin yerine, yeni geliştirilen yaklaşımların kullanılması tavsiye edilmektedir. Yeni yaklaşım, aracılık modellerinde dolaylı etkiyi hesaplayarak bundan çıkarımlar yapılmasına dayanmaktadır. Yeni yaklaşım, gerçekleştirilen analizler sonucunda bağımsız değişkenin aracı değişken aracılığıyla bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması durumunda aracılık rolünün bulunduğunu kabul etmekte ve başka kanıtı ihtiyaç duymamaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021, s. 6; Preacher ve Hayes, 2008, s. 886). Bu

çalışmada da aracılık modelini test etmek için yeni yaklaşım kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Hipotez testi sonuçları

Hipotezler	Doğrudan Etki	S.H	t	Dolaylı Etki	p	%95 GA		Hipotez Test Sonuçları
						AL	ÜL	
IS → GU	-,60	,04	-16,1586		,000*	-,6691	-,5238	Desteklendi
IS → GK	-,73	,04	-18,0598		,000*	-,8143	-,6543	Desteklendi
IS → ID	-,76	,04	-20,5786		,000*	-,8301	-,6852	Desteklendi
GU → ID	,17	,06	3,0507		,000*	,0614	,2847	Desteklendi
GK → ID	,37	,05	7,0932		,000*	,2639	,4666	Desteklendi
IS → GU → ID		,20		-,10	,000*	-,1858	-,0352	Desteklendi
IS → GK → ID		,20		-,27	,000*	-,3575	-,1750	Desteklendi

\*p < .01 (IS: İş Stresi; ID: İş Doymu; GU: Güvenlik Uyumu, GK: Güvenlik Katılımı)

Tablo 3 incelendiğinde iş stresinin güvenlik uyumu ( $\beta=-,60$ ), güvenlik katılımı ( $\beta=-,73$ ) ve iş doymu ( $\beta=-,76$ ) üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Güvenlik uyumu ( $B=,17$ ) ve güvenlik katılımının ( $B=,37$ ) iş doymu üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Aracılık testi sonuçları incelendiğinde ise iş stresinin iş doymu üzerinde güvenlik uyumu ( $B=-,10$ ) ve güvenlik katılımı ( $B=-,27$ ) aracılığıyla dolaylı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bootstrap güven aralığı değerleri incelendiğinde güven aralıklarının sıfırı kapsamadığı görülmektedir. Bu sonuçlar aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Reutter ve Bigatti, 2014, s. 15).

## Sonuç ve Öneriler

İş stresinin çalışanların iş doymu üzerindeki etkisinde güvenlik performansının aracılık rolünü incelemeyi amaçlayan bu çalışmada öncelikle iş stresinin iş doymu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, iş stresinin, çalışanların iş doymunu negatif olarak yordadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgular H1 hipotezini desteklemektedir. Alanyazın incelendiğinde benzer bulguları elde eden çalışmalar olduğu görülmektedir. Karakaş ve Gökmen (2018), Söyler (2018), Mansoor vd. (2011), Ahsan vd. (2009) çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları stresin iş doymularıyla negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların aile ilişkilerinde yaşadıkları sıkıntılar, çalışma ortamı, yöneticilerin tutumu, iş arkadaşları, maaşlarının azlığı vb. pek çok faktör çalışanlarda strese yol açabilmektedir (Cleveland vd., 2007, s. 277). Çalışanlar iş yerleri ile ilgili bazı beklentilere sahiptir. Bu beklentileri karşılanmadığında stres yaşamakta ve bu stres iş doymularını da etkilemektedir. Örneğin üniversite mezunu bir çalışan, yaptığı işin uzmanlık alanı ile ilgili olmasını arzu etmektedir. Ayrıca maaş konusunda da beklentisi yüksek olabilmektedir. Basit bir işte çalıştırıldığında ve düşük maaş aldığına bu durum yaşadığı stresi artırmaktadır. İş yerindeki koşulların sağlıklı olmaması, yöneticilerin katı kontrol yöntemleri kullanması, çalışanların fikirlerinin önemsenmemesi ve işle ilgili sorumlulukların fazla olması da çalışanlarda strese yol açabilmektedir. İşle ilgili beklentisi karşılanmayan çalışanların iş doymu da yaşadıkları strese bağlı olarak düşmektedir.

Yapılan analizler sonucunda iş stresinin güvenlik performansı boyutlarını (güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı) negatif olarak yordadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgular H2 ve H3 hipotezlerini desteklemektedir. Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara ulaşan çalışmalar olduğu görülmektedir. De Boeck vd. (2017), Leung vd. (2016), Rifqi ve Bangun (2022), Wu vd. (2018) çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları stresin güvenlik performanslarıyla negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların yaşadıkları stres düzeyi, onların algı, tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Çalışanların yaşadıkları stres düzeyinin yüksek olması onların işleriyle veya iş yerleriyle ilgili ayrıntılara dikkat etmemesine neden olabilmektedir. Güvenlikle ilgili hususlar da bu kapsamda değerlendirilebilir. Stres düzeyi yüksek çalışanlar iş yerinde güvenlikle ilgili alınan önlemlere uyma konusunda daha gevşek davranabilmektedir. İş yeri tarafında kendisine sağlanan

güvenlik ekipmanlarını kullanmamakta veya güvenlikle ilgili prosedürlere uymayabilmektedir. Ayrıca stres düzeyi yüksek çalışanlar motive olmakta zorlanabilmekte ve iş esnasında diğer sorunlarını düşündükleri için dalgın olabilmektedir. Bu durum onların güvenlikle ilgili tedbirleri almalarını da engelleyebilmektedir. Bunun yanı sıra stres düzeyi yüksek çalışanlar, genel olarak güvenlikle ilgili yapılacak çalışmalarda fazladan çaba harcamamakta veya bu çalışmalara gönüllü olarak katılmamaktadır. Kendilerinde strese yol açan faktörlerin iş yerindeki güvenlikle ilgili çalışmalardan daha önemli olduğunu düşünebilmektedirler. Bunun yanı sıra stres düzeyi yüksek çalışanların iş yerine bağlılıkları da düşük olacağından iş yerinde gerçekleşen güvenlik faaliyetleri de dahil herhangi bir faaliyete gönüllü olarak katılma ihtimalleri de düşük olacaktır.

Yapılan analizler sonucunda güvenlik performansı boyutlarının (güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı) iş doyumunu pozitif olarak yordadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgular H4 ve H5 hipotezlerini desteklemektedir. Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara ulaşan çalışmalar olduğu görülmektedir. Chu vd. (2019), Ni vd. (2020), Tengilimoğlu vd. (2016) çalışanların güvenlik performanslarının yaşadıkları iş doymu ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. İşletmenin çalışanların güvenliğini sağlamaya yönelik önlemler alması çalışanlarda işletmenin kendilerini önemseydiğine yönelik bir algı oluşturacaktır. İşletme tarafından önemsendiğini hisseden çalışanların işletmeye bağlılıkları artacak ve işlerini severek yapacaklardır. Başka bir ifadeyle yaptıkları iş, çalışanları tatmin edecektir. Ancak çalışanlar işletmenin kendilerine yönelik aldıkları güvenlik önlemlerinin farkında olmayabilir. Bu durumda alınan güvenlik önlemleri tek başına iş doyumunu artırmayacaktır. Çalışanların bu önlemlerin farkında olması sağlanmalıdır. Çalışanların güvenlik önlemlerine yönelik farkındalığının sağlanması ise çalışanların güvenlik uygulamalarına katılımının sağlanması ile mümkün olacaktır. Alınan güvenlik uygulamalarını benimseyen, bu uygulamaları yerine getiren ve diğer çalışanların da bu önlemlere uyması için çaba gösteren çalışanlar işlerini daha fazla benimsemekte ve iş doymu düzeyleri daha yüksek olmaktadır.

Son olarak güvenlik performansı boyutlarının (güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı), iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutlarının, iş stresi ve iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş stresi, iş doyumunu, güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir. Bu bulgular H6 ve H7 hipotezini desteklemektedir. Alanyazın incelendiğinde iş stresi, güvenlik performansı ve iş doymu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin yanı sıra dolaylı ilişkileri de incelemektedir (Chu vd., 2019; Jung vd., 2016; Rarindo ve Satata, 2021; Tengilimoğlu vd., 2016). Çalışanlar üzerinde etkili olan pek çok stres faktörü bulunmaktadır. Bunların bir kısmı işletme ve çevresinden kaynaklı olabilirken bir kısmı çalışanın ailesi veya özel hayatıyla ilgili olabilir. Yöneticiler işletmeyle ilgili olan stres kaynaklarını tespit ederek bunları ortadan kaldırabilir veya etkisini en aza indirebilir. Ancak çalışanın ailesi veya özel hayatıyla ilgili olan stres kaynaklarını tespit etmek veya etkilerini azaltmak zordur. Dolayısıyla işletmelerin bu stres kaynaklarına karşı önlemler alması da kolay değildir. İşletmeler bu stres kaynaklarını tespit edemese bile çalışanlara yönelik gerçekleştirecekleri faaliyetlerle bu stres kaynaklarının etkisini azaltabilir. Stres kaynaklarının etkisini azaltmanın yollarından biri de çalışanların iş güvenliğinin sağlanmasıdır. Özellikle risk içeren işlerde çalışanlar, işletmenin onların güvenliğine önem verdiğini hissederse, kendilerinde strese yol açan işletme dışı faktörleri en azından çalışma ortamında unutmaya eğiliminde olacaktır. Bu durum onların işlerini daha dikkatli yapmasını sağlayacaktır.

Güvenlik konusunda karar alma sürecine çalışanların da katılımının sağlanması, çalışanların güvenlik performansını artırabilir. Çalışanlar karar alma sürecine katıldıkları faaliyetleri uygulama konusunda daha istekli olacaktır. Aynı zamanda bu uygulamaların tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için gönüllü olarak çaba gösterecektir. Bu nedenle işletmelerin güvenlik konusunda karar alma sürecine çalışanları da dahil etmesi önerilmektedir. Çalışanların yaşadıkları stres onların güvenlik performansı ve iş doymu üzerinde olumsuz bir

etkiye sahiptir. Düşük maaş, çalışanın yetenekleri dışında bir işte çalıştırılması, çalışan üzerinde baskı kurulması vb. strese yol açan faktörler işletmeden kaynaklı stres faktörleridir. İşletmelerin, çalışanlarda hangi faktörlerin strese yol açtığını tespit ederek bunların etkilerini en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için çalışmalar yapması gerekmektedir. Çalışan üzerinde etkili olan stres kaynakları sadece işletmeyle ilgili değildir. İşletmenin işletmeyle ilgili olmayan bu stres kaynaklarının etkisini de en aza indirmesi gerekmektedir. Çalışanların iş güvenliğini sağlamak için önlemlerin alınması, stres kaynaklarının etkisini azaltma yollarından biridir. Ancak işletme her türlü güvenlik önlemini aldığı halde çalışanlar alınan bu önlemleri algılayamayabilir. Bu nedenle çalışanlara iş güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesi ve iş güvenliği ile ilgili karar alma sürecine çalışanların da dahil edilmesi tavsiye edilmektedir. Verilen iş güvenliği eğitimleri ve çalışanların karar alma sürecine katılması, çalışanların güvenlik performansını da artıracaktır (Tengilimoğlu vd., 2016, s. 9). Ayrıca işletmede çalışanlardan bir güvenlik komisyonu kurularak çalışanlara iş güvenliği ile ilgili sorumluluk vermek çalışanların motivasyonunu artıracak ve çalışanların iş güvenliği ile ilgili gerçekleştirilen faaliyetleri daha iyi algılamalarını sağlayacaktır.

İş kazalarına sebep olan faktörlerden biri de çalışanların dikkatsizliği veya güvenlik önlemlerini önemsememesidir. Başka bir ifadeyle iş kazalarının önemli bir kısmı çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar bazen tehlikeli olduğunu bildikleri halde daha kolay olması nedeniyle yapmamaları gereken davranışlar gerçekleştirebilmektedir. Örneğin süt ürünleri fabrikasında peynir dilimleme makinasında dilimlenen peynir, makinanın bıçaklarına yapışıp kalmakta ve makina düzgün çalışmamaktadır. Makinanın bıçaklarına yapışan bu peynir parçalarının elle temizlenmesi gerekmektedir. Bunun için de öncelikle makinanın durdurulması gerekmektedir. Ancak çalışanlar makinayı durdurmadan, elleriyle peynir parçalarını temizlemeye çalışabilmektedir. Bu durum makinanın bıçaklarının çalışanların ellerini kesmesine neden olmaktadır. Bir diğer iş kazası örneği de kaşar peyniri yapmak için kullanılan kuru haşlama makinasında gerçekleşmektedir. Bu makinanın içine buhar verilerek kaşar peyniri pişirilmektedir. Makinanın işi bitince buharın dışarıya salınması ve makinanın kapağının daha sonra açılması gerekmektedir. Ancak çalışanlar daha hızlı olmak ve işlerini daha çabuk bitirmek amacıyla makinanın buharı dışarıya salınmadan makinanın kapağını açmaya çalışabilmektedir. Bu durumda makinanın içinde sıkışan buhar patlayarak yakındaki çalışanların yanmasına sebep olmaktadır. Tüm bu iş kazaları çalışan kaynaklıdır ve çalışanların güvenlik performansının düşük olması sebebiyle gerçekleşmektedir. Süt ürünleri işletmeleri bu tür kazaların önüne geçmek için çalışanlarını iş kazaları konusunda eğitmelidir. Bu eğitimler sırasında geçmişte yaşanan kazalarla ilgili örnekler verilerek ve tecrübeler paylaşılarak çalışanlar bilinçlendirilmelidir.

Araştırma bulguları stresin tatminsizliğe yol açan önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Literatür incelendiğinde her ne kadar düşük düzeyde stresin olumlu sonuçları olduğunu gösteren çalışmalar olsa da (Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 463; Gökler ve Işıtan, 2012, s. 164) stres yöneticilerin dikkate alması gereken önemli bir konudur. Dolayısıyla stres önlenmekten ziyade kontrol altında tutulması gereken bir kavramdır. Çalışanlar strese karşı önlem alırken stresi ortadan kaldırmak değil kontrol altında tutmak için önlem almalıdır. Alınacak önlemlerin çalışanları gevşek, umursamaz veya dikkatsiz davranmaya sevk edecek düzeyde olmamasına dikkat edilmelidir. Dolayısıyla işletme yöneticilerinin stresi ortadan kaldırmanın değil çalışanların tatmin düzeyini artırmak suretiyle verimliliği sağlamak için çalışanların stres düzeyini azaltmanın yollarını bulması gerekmektedir. Bu doğrultuda yöneticilere ilk olarak çalışan sağlığını önemsemeleri önerilmektedir. Özellikle risk düzeyi yüksek işlerde çalışanlar sağlıklarının önemsendiğini hissettiklerinde daha istekli olabilirler. Bunun için yöneticilerin çalışanların sağlık güvencesi, çalışma koşullarının sağlıklı olması, iş yerinin sağlığı olumsuz etkileyecek unsurlardan arındırılması gibi konularda önlem alması gerekmektedir. Bir diğer öneri çalışanların sosyalleşebileceği imkanların oluşturulmasıdır. Çalışanların iş yerinde sosyalleşebilmesine imkan sağlayan mekanların bulunması ve çalışanların işle ilgili olmayan konularla ilgilenbilmesi de stres düzeylerini düşürecektir. Tabi ki çalışanların sosyalleşebileceği mekanlar tek başına yeterli olmayacaktır. Çalışanların bu mekanlardan faydalanabilmesi için yeterli boş zamana da ihtiyaçları bulunmaktadır. Örneğin araştırmanın gerçekleştirildiği süt

ürünleri fabrikasında öğle yemeği molası dışında öğleden önce ve öğleden sonra 15-20 dakika civarında iki adet çay molası uygulanmaktadır. Bu mola vakitlerinin biraz daha artırılarak, çalışanların bu vakitleri çalıştıkları bölüm dışında onları işlerinden uzaklaştıracak bir mekanda geçirmeleri stres düzeylerini de azaltabilir.

Araştırmada elde edilen önemli bir diğer bulgu da güvenlik performansının çalışanların iş doyumları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu yönündedir. Bir işletmenin en önemli amaçlarından biri karlılığı ve verimliliği artırmaktır. Verimlilik üzerinde etkili olan önemli faktörlerden biri de iş doyumudur. Dolayısıyla işletmenin güvenlik performansını artıracak önlemler alması aynı zamanda çalışanların iş doyumunu artırarak işletmenin karlılığına da olumlu yansıtacaktır. Bu nedenle işletmelerin çalışanların güvenlik performansını artıracak önlemler alması gerekmektedir. Güvenlik performansını artırmak için alınabilecek en temel önlem çalışılan mekanın güvenli bir şekilde tasarlanmasıdır. Bunun dışında çalışanların iş esnasında kullanacakları güvenlik ekipmanlarının temin edilerek çalışanların bunları kullanması sağlanmalıdır. Bazı iş yerlerinde bulunan cihazların koruyucu donanımları çeşitli gerekçelerle sökülebilmekte ve bu cihazlar çalışanlar için tehlike oluşturmaktadır. Bu nedenle cihazların koruyucu donanımlarının sökülmemesi ve bu konuda denetimin sağlanması gerekmektedir. Güvenlik performansını artırmak için alınabilecek en önemli tedbirlerden biri de personel eğitimidir. Çalışanlara işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından periyodik eğitimler verilerek iş güvenliği konusunda çalışanlarda farkındalık oluşturulmalıdır. Özellikle üniversite bulunan şehirlerde üniversite ile iş birliği içerisinde eğitimler verilebilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında uzman akademisyenler tarafından çalışanlara eğitimler verilmesi çalışanların farkındalığını daha fazla artırabilir.

İş kazaları ve bu kazalara alınacak önlemler iş sektörüne göre değişmektedir. Örneğin inşaat işlerinde yaşanabilecek iş kazaları ile fabrika ortamında yaşanabilecek iş kazaları genel olarak farklıdır. Farklı üretim işleri yapan fabrikalarda yaşanabilecek kazalar da genel olarak farklı olmaktadır. Dolayısıyla bu kazaları engellemek için alınacak önlemler de farklı olacaktır. Bu çalışma süt ürünleri üreten bir fabrikada yapılmıştır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları aynı sektörde yer alan işletmeler için genellenebilir.

## Kaynakça

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., ve Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
- Aksoy, A. ve Kutluca, M. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 49, 457-486.
- Aloisio, L. D., Coughlin, M., ve Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123, 104073.
- Araujo, E., ve Miyake, M. A. M. (2017). Stress and sleep disorders in medical practitioners. Rossi, A. M., Meurs, J. A. ve Perrewe, P. L. (Ed.), *Stress and quality of working life* içinde (ss. 155-171). Charlotte, N. C., Information Age Publishing.

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B. ve Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Ayyıldız, F., ve Çam, D. İ. (2020). İş stresi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkide güvenlik ikliminin düzenleyici rolü: Sağlık sektöründe bir inceleme. *Psikoloji Çalışmaları*, 40(2), 451-475.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A., (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayram, M. (2018). The management commitment to OHS, employee satisfaction and safety performance: An empirical study. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 3(07), 63-71.
- Bayram, M., Üngan, M. C., ve Ardiç, K. (2017). The relationships between OHS prevention costs, safety performance, employee satisfaction and accident costs. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(2), 285-296.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H., ve Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi: Kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 61, 105-124.
- Can, S. ve Can, Ş. (2011). Kamu Personeli Seçme Sınavı öncesinde öğretmen adaylarının stres düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(3), 765-778.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye’deki iş kazalarının genel görünümü ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 18-24.
- Chu, F., Fu, Y., ve Liu, S. (2019). Organization is also a “life form”: Organizational-level personality, job satisfaction, and safety performance of high-speed rail operators. *Accident Analysis & Prevention*, 125, 217-223.
- Cleveland, J. N., O’Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C. ve Drago, R. (2007). Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers, and spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275-298.
- Çevik, M., Çevik, Y., Tengilimoğlu, D., ve Daş, M. (2016). İş yerinde oluşan stresin çalışanlar üzerindeki etkileri; acil servis hizmetleri kapsamında bir uygulama. *Akademik Araştırma Tıp Dergisi*, 1(1), 24-34.
- De Boeck, E., Mortier, A. V., Jacxsens, L., Dequidt, L., ve Vlerick, P. (2017). Towards an extended food safety culture model: Studying the moderating role of burnout and jobstress, the mediating role of food safety knowledge and motivation in the relation between food safety climate and food safety behavior. *Trends in Food Science & Technology*, 62, 202-214.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., ve İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.

- Deveci, B. (2017). İş stresi ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 39-53.
- Dursun, S., ve Keser, A. (2014). İş güvenliği farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılması: uygulamalı bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 1-9.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Eyitmiş, A. M., ve Kaplan, S. (2021). İş güvenliği ile motivasyon, iş doyumu ve işten ayrılma ilişkilerinin uluslararası lojistik firması çalışanları üzerin etkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 74-93.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update*, 10. Baskı, Boston: Pearson.
- Gould, D., Bridges, D., Udry, E. ve Beck, L. (1997). Stress sources encountered when rehabilitating from season-ending ski injuries. *The Sport Psychologist*, 11(4), 361-378.
- Gökler, R. ve Işıtan, İ. (2016). Modern çağın hastalığı; Stres ve etkileri. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 154-168.
- Griffin, M. A., ve Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 318-332.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(88), 1-14.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haydon, T., Leko, M. M. ve Stevens, D. (2018). Teacher stress: Sources, effects, and protective factors. *Journal of Special Education Leadership*, 31(2), 99-107.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Heinrich, W. H. (1931). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hola, B., Nowobilski, T. Szer, I. ve Szer, J. (2017). Identification of factors affecting the accident rate in the construction industry. *Procedia Engineering*, 208, 35-42.
- House, R. J., ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behaviour. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 7, 467-505.



- Hwang, J., Lee, J. J., Park, S., Chang, H., ve Kim, S. S. (2014). The impact of occupational stress on employee's turnover intention in the luxury hotel segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(1), 60-77.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., ve Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 119-136.
- Jung, S. Y., Kim, B. J., ve Go, D. W. (2016). A effect of physical environment on safety behavior: Mediation of job stress, and moderation of safety climate. *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 18(1), 89-97.
- Kai-Wen, C. (2009). A study of stress sources among college students in Taiwan. *Journal of Academic and Business Ethics*, 2, 1-8.
- Karakaş, A., ve Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.
- Karakaya, A. ve Gürel, S. (2015). Kardemir AŞ çalışanlarının stres faktörleri algılarına yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 17-31.
- Karamık, S., ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde iş güvenliğinin verimlilik üzerine etkilerinin değerlendirilmesi. *Gazi University Journal of Science Part C: Design and Technology*, 3(4), 575-584.
- Kim, B. J., Ji, W. K., ve Jeon, S. G. (2017). A mediating effect of job stress between physical environmental risk and safety behavior, and moderating effect of perceived control. *Journal of the Korean Society of Safety*, 32(2), 105-111.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Lawler III, E. E., ve Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Leung, M. Y., Liang, Q., ve Olomolaiye, P. (2016). Impact of job stressors and stress on the safety behavior and accidents of construction workers. *Journal of Management in Engineering*, 32(1), 04015019, 1-10.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 1297–1343). Chicago: Rand McNally.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., ve Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50-56.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational stress among secretarial personnel at the University of Transkei. *Psychological Reports*, 81(2), 418-418.

- Neal, A., Griffin, M. A., ve Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Ni, G., Zhu, Y., Zhang, Z., Qiao, Y., Li, H., Xu, N., Deng, Y., Yuan, Z. ve Wang, W. (2020). Influencing mechanism of job satisfaction on safety behavior of new generation of construction workers based on Chinese context: The mediating roles of work engagement and safety knowledge sharing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8361, 1-24.
- Özkaya, M. O., Yakın, V., ve Ekinçi, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doymu üzerine etkisi celal bayar üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Öztürk, M., ve Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 679-702.
- Quinn, R.P. ve Shepard, L.G. (1974) *The 1972-1973 Quality of employment survey*. An Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Platis, C., Reklitis, P., ve Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Rarindo, H., ve Satata, D. B. M. (2021). Perilaku keselamatan kerja sebagai moderator hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja konstruksi. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 12(1), 52-63.
- Reutter, K. K., ve Bigatti, S. M. (2014). Religiosity and spirituality as resiliency resources: Moderation, mediation, or moderated mediation? *Journal For The Scientific Study of Religion*, 53(1), 56-72.
- Rifqi, M. ve Bangun, M. Y. R. (2022). Influence of job stress and safety climate on safety performance in Indonesia rock mining company. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 6(1), 77-89.
- Robins S. P., ve Judge T. A. (2013). *Organizational behavior*. 15th ed. Boston: Pearson.
- SGK (2021). *SGK istatistik yıllıkları*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi 05.12.2022).
- Söyler, S. (2018). Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doymu ilişkisinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 190-205.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinox.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., ve Öksüz, S. (2015a). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.

- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015b). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tengilimoğlu, D., Celik, E., ve Guzel, A. (2014). The effect of safety culture on safety performance: Intermediary role of job satisfaction. *Methodology*, 15(3), 1-12.
- Tersanelerde ve Sanayide İş Sağlığı ve Güvenliği Paneli (2008). İş kazalarının yüzde 98'i önlenir. *Mühendis ve Makine*, 49(580), 16-17.
- Tortumlu, M., ve Taş, M. A. (2019). Örgüt İklimi, İş Stresi ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367.
- Türkoğlu, T., ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.
- Uysal, İ., ve Kılıç, A. F. (2022). Normal distribution dilemma. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248.
- Vuong, B. N, Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N., ve Giao, H. N. K. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212.
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., ve Yin, W. (2018). Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2409, 1-12.
- Vosughi, S., Davari, M., Ebrahimi, H., Abolghasemi, J., ve Talebi, M. (2022). The relationship between emotional intelligence and job stress with safety behavior among work permit issuers in one of the oil industries. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 9(1), 29-36.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, S., ve Yılmaz, M. (2017). Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi. *Politeknik Dergisi*, 20(1), 137-149.

#### ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu

Tarih: 19.11.2020

No: 2020/99

#### ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %33

2. yazar katkı oranı : %33

3. yazar katkı oranı : %34