




Örgüt kültüründe iş güvenliğinin çalışanların motivasyonu üzerine etkisi: Mobilya işletmeleri üzerine bir araştırma

Mehmet Ozan Cinel¹ , Devrim Karademir^{2*}  ve Hamza Kandemir³ 

¹Giresun Üniversitesi, İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Güre Yerleşkesi, Giresun, Türkiye

^{2*}Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Altınordu, 52200, Ordu, Türkiye

³Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu Isparta, Türkiye

Sorumlu Yazar: dkarademir@yandex.com

Özet

Örgüt kültürü; belli bir amaç için bir araya gelen bir birliğin iç ve dış çevreye uyumu ve bütünleşme problemlerinin ortadan kaldırılması için geliştirilen düzenli temel kuramsal düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Örgütte yer alan bireylerin sorumlulukları, tutum ve davranışları ile insan kaynaklarının niteliği güvenlik kültürünü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü içerisinde yer alan güvenlik kültürü örgüt içerisindeki her birey için farklı bir anlam taşıyabilir. Bu da örgütte güvenlik kültürü ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi ortaya koyar. İş sağlığı ve güvenliği konusu işletmelerdeki örgüt kültürüyle yakın ilişki içerisinde. Bu nedenle iş güvenliği kültürünün tüm öğeleri aynı zamanda örgüt kültürünün öğeleridir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, alınan birçok önlem ve sürekli katılaştırılan yasalara rağmen giderek artmaya devam etmektedir. Yaşanan her kaza ya da hastalık çalışanların motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik risklerini azaltmak için alınan önlemlerin çalışanın motivasyonu üzerinde nasıl bir etki bırakacağı üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu çalışmanın amacı Giresun ve Ordu illerinde yer alan KOBİ kapsamındaki Mobilya işletmelerinde iş güvenliğinin çalışanların motivasyonu üzerine olan etkisini araştırmaktır. Bu çerçevede 45 mobilya işletmesinde 97 kişiye ulaşılmış ve anket formu aracılığı ile veri toplanmıştır. Veriler, bilgisayar ortamında smartPLS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Kısmi en küçük kareler (KEKK) yaklaşımı ile yapısal eşitlik modellemesine (YEM) ilişkin yapılan analizlerde örgüt kültüründe iş güvenliği ölçeğinin boyutları ile motivasyon ölçeğinin boyutları arasında yol modelleri kurulmuştur. Analiz sonuçlarına göre örgüt kültüründe iş güvenliğinin alt boyutlarının çalışan motivasyonu alt boyutları üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Çıkan sonuçlar alanyazın ile birlikte yorumlanmış ve konu tartışmaya açılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, İş Güvenliği, Motivasyon, Mobilya İşletmeleri, Yapısal Eşitlik Modeli, Kısmi En Küçük Kareler.

The effect of occupational safety on employee motivation in organizational culture: A research on furniture enterprises

Abstract

Organizational culture; is defined as basic theoretical thoughts which are developed for harmonize internal and external environment and eliminate integration problems of a group who comes together for a specific purpose. The responsibility of people who take part in the organization, their attitude and behaviours forms with reliability for the quality of human resources. Security culture which is consisted of organizational culture may have a different meaning for each person. This also indicates the relationship between the security culture and the organizational culture. The matter of occupational health and safety is closely related to the organizational culture that exists in foundations. For this reason; all the subjects of occupational safety culture belong to the

organizational culture at the same time. Occupational accidents and professional diseases, though many measurements taken and got strict constantly, are increasing day by day. Every accidents or disease which is experienced effects considerably employee's motivation. How the measurements which are taken in order to decrease the health and security risks in workplace effect is a significant issue that should be taken into consideration. The aim of this study is to investigate the effect of work safety on the motivation of employees in the furniture enterprises within the scope of SMEs in Giresun and Ordu. In this context, 97 persons in 45 furniture enterprises were reached and data was collected via a questionnaire. The data were analysed in the computer environment via the smartPLS program. In the analyses of structural equation modelling (SEM) with the partial least squares (PLS) approach, path models were established between the dimensions of the occupational safety scale and the dimensions of the motivation scale in the organizational culture. According to the analysis results, it was seen that the sub-dimensions of occupational safety in organizational culture have significant effects on employee motivation sub-dimensions. The obtained results have been interpreted together with literature and the subject has been opened to debate.

Keywords: Organizational Culture, Occupational Safety, Motivation, Furniture Enterprises, Sturctural Equation Modelling, Partial Least Squares.

1. Giriş

Örgütler belirli bir amaç doğrultusunda o amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak bir araya gelmiş topluluklar olarak tanımlanabilir. Güçlü (2003) geniş anlamıyla örgütü; “belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır” şeklinde tanımlamıştır.

Kozlu (1986) kültürü, “bir toplumun tüm alanlarında ortak olan dini, ahlaki, estetik, teknik ve bilimsel nitelikteki tüm toplumsal olayların bir bütünü” şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Güçlü, 2003:148). Bu anlamda kültür, insanların çevreye karşı uyum sağlayabilmek için oluşturdukları maddi ve manevi unsurların bütünüdür. Güncel Türkçe sözlükte ise kültür; “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” şeklinde tanımlanmıştır (TDK,2020).

İş sözlük anlamı olarak, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2020). Bir başka deyişle ise, insanların hayatlarını devam ettirmek ve geçimlerini sağlamak için para kazanmak amacıyla yaptıkları fiziksel ve zihinsel faaliyetlerdir. Bu faaliyetler insan hayatının büyük bir kısmını kapsadığından çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan etkilenmesine neden olur. Bu nedenle, işletmeler açısından özellikle kalitede optimali yakalayabilmek için çalışanlarının performanslarını en uygun seviyeye çıkarmak ve bunu devam ettirebilmek oldukça önemli bir amaç haline gelmiştir. İşletmelerde son yıllarda yapılan Ar-Ge çalışmaları, çalışanların ruhsal durumlarına yönelmiş, iş güvenliği, iş tatmini ve motivasyon vb. kavramlar performans kriteri ile beraber anılır hale gelmiştir.

Çalışanların iş hayatlarında deneyimledikleri olumlu tecrübeler işe daha istekli sarılmalarını sağlar ve motivasyonlarını artırır. Çalışan motivasyonunu etkileyen unsurlardan biri iş sağlığı ve güvenliği konusudur. Yapılan araştırmalar iş güvenliği ile motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve çalışanların performansı ve verimliliği üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Ülkemizde çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş ve 30.06.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 28.06.2018 tarihinde güncellenmiştir. Kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı, çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik risklerini azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak için alınan önlemler şeklinde ifade edilmiştir (RG, 2012). İş güvenliğinin motivasyon üzerindeki etkisi gibi konular yönetimler tarafından sıkı bir şekilde takip edilmektedir. Bu, yöneticilerin doğru motivasyon stratejileri geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmada mobilya sektörü çalışanlarının motivasyon ve iş güvenliği faktörlerini belirlemek, iş güvenliği ve motivasyon arasındaki ilişkiyi irdelerek işletmeler bazında konunun tartışmaya açılması amaçlanmıştır.

2. Örgüt Kültürü, İş Güvenliği ve Motivasyon Kavramları

2.1. Örgüt Kültürü

Kültür insan hayatında oldukça önemli bir yer tutan ve birden çok anlam ifade eden bir kavramdır. Sözlükte kültür; “Muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi” ya da “Bireyin kazandığı bilgi” şeklinde farklı şekillerde tanımlanmıştır (TDK,2020). “Kültürün tanımı üzerinde yapılan pek çok tartışmanın sonucunda kültürün içeriğini, tarih, iklim, kişilik, sembol, dil, kurallar, duygular, paylaşılan değerler ve karizma kavramlarının oluşturduğu sonucuna varılmıştır” (Ledoux, 2005; Akt. Doğan, 2017:1).

“Özkan (2006)’ya göre kültür, toplumsal bir üründür ve toplumda yaşayan insanların bütün öğrendiklerini ve paylaştıklarını kapsayan bir kavram olup, bilimlerin incelediği hemen her şey kültür tarafından biçimlendirilmiştir. Dolayısıyla kültür doğuştan gelen kalıtsal bir özellikler değil, sonradan kazanılan öğrenilmiş özelliklerdir. Demirel (2012)’ye göre ise kültür, doğanın yarattıklarına karşılık insanoğlunun ortaya koyduğu maddi, manevi her şeydir. Bu tanım içinde örf, adet, gelenek ve göreneklerle, yemek yeme alışkanlığı, giyinme diğer bir deyişle insanla ilgili her şey kültürü oluşturmaktadır” (Akt. Doğan, 2017:1).

Kültür, toplumların geçmişleri, yaşam ve üretim şekilleri ve bunlarla ilgili gelişmeleri ifade eder. Örgüt kültürü ise, bir alt kültür olarak sayılan bir kavramdır. Dolayısıyla örgüt kültürü, bir işletmenin içindeki bireylerin davranış biçimlerini şekillendiren inanç, değer, davranış ve kurallar bütünü şeklinde tanımlanabilir (Büte, 2018:7).

Dünyada insanların görünmeye başladığı ilk zamandan itibaren insanlar korunmak, yaşamak, keşif yapmak ve etrafı tanımak gibi nedenlerle çeşitli gruplar oluşturmuşlardır. Bu grup hareketi örgütlü yaşama ve dolayısıyla da örgüt kültürünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dinçer (1992) örgüt kültürünü, “bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir” şeklinde tanımlamıştır. Atay (2001) ise örgüt kültürünü “örgüt gerçeğinin görülmesine imkan veren düşünsel bir yapı yani bir değerler dizisidir. Bu değerler dizisi, kişilere kategoriler, rutin süreçler, iyi ve kötü çözüm önerileri sunar ve üyelerin örgütte nasıl davranacaklarını bilme yeteneklerini artırır” şeklinde ifade etmektedir (Güçlü, 2003:148).

Son yıllarda örgüt kültürü kavramı işletmeler açısından önemli bir rekabet avantajı olarak yerini almaya başlamıştır. Örgüt kültürü, işletme çalışanlarına örgüt kimliği kazandıran ve örgüte olan bağlılığı artıran bir iç dinamiklerdir. Tüm işletmeler amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışanlarının tam desteğini ister. Kişilerin yaşamları boyunca yaşadıkları kültürel ortam ile örgütün kendine has davranış biçimleri, gelenekleri ve kuralları ile örtüşürse o bireyin işletmeye uyum süreci oldukça kısalmaktadır.

“Örgüt kültürü, işletmenin çevrede tanınmasını, değerini, toplumsal standartlarını, dış çevresindeki rakipleri ve çalışanlarla olan ilişki biçim ve düzeylerini de yansıtır. Bu işleviyle örgütü topluma bağlayan, onun toplum içinde yerini, önemini hatta başarısını belirleyen en önemli unsurdur. Kültür çevreye ters düşmez, aksi takdirde örgüt yaşamı tehlikeye girebilir. Ayrıca çevrenin kural ve değer yargılarına uygun olduğu takdirde yeni bir kültür çevreye önemli etkilerde bulunur ve katkılar da yapabilir” (Akt. Bayter, 2008:9; Eren, 2006:87).

2.2. İş Güvenliği

Her insanın çeşitli ihtiyaçları vardır ve ihtiyaçlar doyuruldukça yeni bir ihtiyaç ortaya çıkar. İhtiyaçlar insanları amaçlarına doğru yönlendiren ve motive eden psikolojik ya da fizyolojik faktörlerdir. “Maslow’a göre bireyler yaşamlarında kendileri birtakım hedefler belirler ve bu doğrultuda yaşamlarını biçimlendirirler. İnsanın kendini gerçekleştirme şeklinde belirtilen son basamak için belli bir hiyerarşi içerisinde yaşama dair belirlenen hedeflerin ve bu hedeflere ulaşılması için gerek duyulan ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Bu bağlamda ihtiyaçlar yaşamın her aşamasında bireylerin yerine getirmesi gereken bir olgu olarak karşısına çıkmaktadır. Maslow (1943) teorisine göre; birinci basamakta en temel ihtiyaçlar fiziksel nitelikte olup bunlar yeme içme, uyuma, barınma vb. gereksinimlerdir. Bir sonraki basamak; güvenlik ihtiyacı olup bireylerin güvenli bir ortamda çatışmalardan ve karışıklıktan uzak olacak şekilde yaşama istekleri bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.” (Kula ve Çakar, 2015:194-195).

Güncel Türkçe Sözlüğe göre güvenlik, “toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” anlamına gelirken, Ruh Bilim Terimleri Sözlüğüne göre ise “bütün gerekseme ve isteklerin güven altında bulunması” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2020).

“Birçok çalışanın her yıl iş kazaları sonucu yaralanarak, sakat kalarak veya yaşamını yitirerek, birçok çalışanın da kullandıkları zararlı maddeler nedeniyle meslek hastalıklarına tutularak zarar görmesi İSG kavramının doğmasına ve gelişmesine neden olmuştur. İSG çalışmalarının amacı insan hayatını tehdit eden, genel olarak kaza ve hastalık şeklinde ortaya çıkan tehlikelerden insanları korumak, zarar verici etkileri en alt düzeye indirgeyerek insanların daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını, hayatlarını sürdürmelerini ve işgücü verimliliğini artırmayı sağlamaya yönelik önlemlerin tümünü kapsar. İSG konusuna gereken önem verilmediği takdirde çok boyutlu maliyetlerle karşılaşmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçi çalışma gücünün tümünü ya da bir bölümünü sürekli ya da belirli bir süre kaybedeceği gibi hayatını da kaybedebilir. İşçinin sakat kalması halinde iş göremezlik gelirine hak kazansa da gelir düzeyinde bir azalma olacak, çalışma gücünü tamamıyla kaybedebilecek ve hatta psikolojik ve ruhsal sorunlar ortaya çıkabilecektir” (Bıyıkçı, 2010:3-4).

İş sağlığı kavramı, işgörenler açısından çalışma ortamlarının sağlıkla ilişkisinin incelediği bir kavramdır. Çalışanların sağlığının korunması, hastalanan ve kazaya uğrayanların iyileştirilmesi gibi uygulamalar iş sağlığının ilgi alanıdır. Çalışanların sağlığını belirleyen faktörler çalışma ortamlarında bulunan gaz, toz gibi maddeler ile gürültü, titreşim ve aydınlatma gibi etmenlerdir. Bu maddelerin ya da etmenlerin varlıklarının tespiti, düzeylerinin ölçülmesi ya da gerektiğinde kontrol altında tutulması gibi uygulamalar iş sağlığı için yapılan çalışmalardır.

İş güvenliği kavramı ise işyerindeki fiziksel çevre şartları nedeniyle çalışma ortamlarında işçilerin karşılaşabilecekleri mesleki sorunlar ve tehlikelerin en aza indirgenmesi ya da tamamen ortadan kaldırılması için yapılan analizler ve çalışmaların konu edildiği bir kavramdır. İş görenlerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli bir çalışma ortamını oluşturmak için alınan tedbirlere İş Güvenliği denir. İş güvenliğinin tam olarak sağlanabilmesi için iş ortamında oluşabilecek tehlikelerin risk ve tehlike analizleri yapılarak ortadan kaldırılmaları gerekmektedir. İş kazaları, meslek hastalıkları ve iş güvenliği, gerek insani ve toplumsal açıdan, gerekse ekonomik yönden çok önemli bir problemdir.

İş güvenliğinin amacı, çalışanlara mümkün olan en sağlıklı ve güvenli ortamı tesis etmek, çalışma ortamında riskleri ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek, oluşabilecek maddi ve manevi zararların önüne geçmek ve çalışanların verimliliğini artırmaktır.

“İş sağlığı ile iş güvenliği kavramları her ne kadar farklı bilgi birikimine dayalı olarak gelişen kavramlar olsa da her iki kavramın da çalışanın ruhsal ve fiziksel bütünlüğünün korunması amacına yönelik olması nedeni ile birlikte kullanılması ve hep aynı platformda değerlendirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bir birey için sağlık, fiziksel ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması halidir ve gerek uluslararası geçerliliği olan insan hakları ilkelerinde gerekse anayasamızda kişilerin devlet güvencesinde olan temel haklardan biridir.” (Akt. Tülü, 2014:2).

İSG kavramı “bir kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (çalışanların, geçici işçilerin, alt yüklenici çalışanlarının, ziyaretçilerin, müşterilerin ve işyerindeki herhangi bir kişinin) sağlığına ve güvenliğine etki eden faktörleri ve koşulları inceleyen bilim dalı” olarak da tanımlanmaktadır (Akt. Bıyıkçı, 2010:5; Seyyar, 1997:28).

2.3. Motivasyon

Motivasyon kavramının kökeni Fransızca “Motive” kelimesidir. “Motive” kelimesi ise “güdü ya da insanı harekete geçirici itici bir güç” olarak tanımlanabilir. Çalışanlar açısından ise motivasyon, “bireyin istekliliğini artırmak ve örgütsel hedefler doğrultusunda bir çaba sağlamaktır. Hizmet kalitesi, verimlilik ve öz kaynak ile çalışanların görevlerini yerine getirmesi onların istekliliğine bağlıdır” (Akt. Künarci, 2016:3).

Motivasyon kavramı sözlükte, “isteklendirme, güdüleme” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Kreitner’a göre motivasyon, “davranışlara amaç ve yön veren psikolojik bir süreçtir” (Akt. Linder, 1998:2). Koçel (2003:633) ise motivasyonu, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu

ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” şeklinde tanımlamıştır. Bu noktada motivasyon, çalışanların fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak suretiyle işi yapmak için istek uyandırmak şeklinde de tanımlanabilir.

Çalışan motivasyonu ise, çalışanları işletmelerin amaçlarına ve gereksinim duyulan performans kriterlerine konsantre eden içsel uyarıcıdır. Hizmet kalitesi, verimlilik ve eşitlik, çalışanların yaptıkları işi istekle yapmalarının sonucudur. “Çalışan performansı, düzenli çalışması, özenli çalışması, esnek ve gerekli görevleri yerine getirmesi için istekli olması çalışanın uyarıcı motivasyon seviyesine bağlıdır. Bireysel düzeyde, çalışanın bireysel amaçları, kişisel özellikleri, hayattan beklentileri ve deneyimleri birkaç önemli motivasyon düzeyi göstergelerindedir” (Akt. Künarıcı, 2016:3). Çalışanın çevresini tanıyarak, çalışanın düşüncelerini anlayarak, çevresinde gözlem yaparak kişiyi neyin motive ettiği tespit edilir. Motive olmuş çalışanların performansı artar, kişiler arası iletişimleri sağlamlaştırır. Bu şekilde çalışanlar az zamanda kaliteli ve çok iş yapmış olurlar.

3. Materyal ve Yöntem

Çalışmada smartPLS programı yardımıyla kısmi en küçük kareler (KEKK) yaklaşımı ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) metodu kullanılmıştır. Ayrıca elde edilen sonuçlara ilişkin yol analizi oluşturulmuştur.

3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma, Ordu ve Giresun illerinde faaliyet gösteren mobilya işletmelerinde çalışanların örgüt kültüründe iş güvenliği algılarının çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu açıdan çalışma değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından ilişkisel; çalışanların örgüt kültüründe iş güvenliği ve motivasyon hakkındaki görüşlerine yer verildiği için de betimsel tarama deseni özelliği taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Ordu ve Giresun illerinde faaliyet gösteren mobilya işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) resmi internet sitesinden elde edilen verilerine göre 2020 yılında mobilya işletmelerinde çalışan sayısı Giresun ili için 835 kişi, Ordu ili için 1.482 kişi, toplamda ise 2.317 kişidir (İŞKUR, 2020). Örnek büyüklüğünü belirlemek için ana kütle büyüklüğü bilinen olasılıklı örnekleme formülü kullanılmıştır (Daşdemir, 2016).

$$\min n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{(N-1) \times D^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Formülde;

n: En az görüşülmesi gereken örnek büyüklüğünü

N: Ana kütle büyüklüğü (2317)

p: Ölçülmek istenilen özelliğin ana kütle içerisinde bulunma oranı (mobilya işletmelerinde en fazla çalışan sayısına ulaşabilmek için p=0,5 alınmıştır).

q: Ölçülmek istenilen özelliğin ana kütle içerisinde bulunmama oranı (1-p) (q=0,5)

D: Kabul edilen örnekleme hata payı (D=0,10)

Z: Güven katsayısını (%95’lik güven düzeyi için Z=1,96)

göstermektedir. Buna göre olması gereken en az örnek büyüklüğü 92 olarak hesaplanmıştır.

Kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir olmasından dolayı bu grup seçilmiştir. Dolayısıyla seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemi olan basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Arlı ve Nazık, 2001:75). Araştırmaya dâhil edilen çalışanlara anketler yüz yüze uygulanmış ve gönüllülük esası ile cevaplar elde edilmeye çalışılmıştır. Anket verileri 2020 yılının Mart ayında yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Toplamda 120 çalışana ulaşılmaya çalışılmış ve 97 çalışandan geri dönüş alınabilmiştir. Anketlerin yanıtlanmaması bu çalışma için bir kısıt olarak değerlendirilmektedir.

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Çalışmada veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeği” ve “Motivasyon Ölçeği” şeklinde hazırlanan veri toplama formu yardımıyla elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Çalışanların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, meslekteki deneyimi gibi özelliklerini belirlemeye yönelik çeşitli sorulardan oluşan bir formdur.

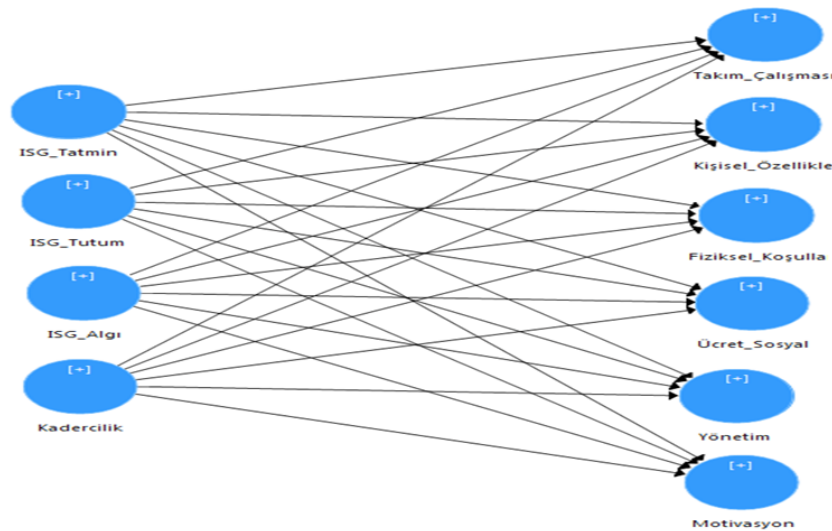
Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeği: Mörek (2013) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeği”dir. Ölçek, Havold ve Nettet (2009) tarafından ortaya konan “From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners” adlı makaleden ilham alınarak hazırlanmıştır. “Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeği” 4 faktör ve 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 1. alt boyut olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Kurallarına İlişkin Tatmin (İSG Tatmin)” boyutu ile 2. alt boyut olan “İdarenin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumu (İSG Tutum)” boyutu 17’şer maddeden oluşmaktadır. 3. alt boyut olan “Bilgi/Yeterlilik Algısı (İSG Algı)” boyutunun 8 ve 4. alt boyut olan “Kadercilik” boyutunun ise 2 maddeden oluştuğu görülmektedir.

Motivasyon Ölçeği: Aydın (2010) tarafından yüksek lisans tez çalışmasında bir tekstil işletmesinde çalışanların motivasyon düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 42 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlardan “Takım Çalışması (TÇ)”, “Kişisel Özellikler (KÖ)”, “Ücret ve Sosyal Haklar (ÜSH)” ve “Firma Yönetimi ve İletişim (FYİ)” boyutları 7 maddeden, “Fiziksel Koşullar (FK)” boyutu 8 maddeden ve “Motivasyon (MV)” boyutu ise 6 maddeden oluşmaktadır.

Anket formundaki “Örgüt Kültüründe İş Güvenliği” ve “Motivasyon” ölçeklerinde yer alan ifadelerin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5’li Likert tipi ölçek (1 = kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada kullanılan model Şekil 1’ de görülmektedir. Bu modele göre örgüt kültüründe iş güvenliğinin çalışan motivasyonu alt boyutları üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli.

Araştırmada örgüt kültüründe iş güvenliği bağımsız değişken, çalışan motivasyonu ise bağımlı değişkendir. Araştırmanın amacı, kapsamı ve modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{1.1}: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin takım çalışması alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

H_{1.2}: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin kişisel özellikler alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

- H_{1.3}:** İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin fiziksel koşullar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{1.4}:** İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin ücret ve sosyal haklar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{1.5}:** İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin firma yönetimi ve iletişim alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{1.6}:** İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin motivasyon alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2.1}:** İdarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumun takım çalışması alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2.2}:** İdarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumun kişisel özellikler alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2.3}:** İdarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumun fiziksel koşullar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2.4}:** İdarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumun ücret ve sosyal haklar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2.5}:** İdarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumun firma yönetimi ve iletişim alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2.6}:** İdarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumun motivasyon alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{3.1}:** Bilgi ve yeterlilik algısının takım çalışması alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{3.2}:** Bilgi ve yeterlilik algısının kişisel özellikler alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{3.3}:** Bilgi ve yeterlilik algısının fiziksel koşullar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{3.4}:** Bilgi ve yeterlilik algısının ücret ve sosyal haklar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{3.5}:** Bilgi ve yeterlilik algısının firma yönetimi ve iletişim alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{3.6}:** Bilgi ve yeterlilik algısının motivasyon alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{4.1}:** Kaderciliğin takım çalışması alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{4.2}:** Kaderciliğin kişisel özellikler alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{4.3}:** Kaderciliğin fiziksel koşullar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{4.4}:** Kaderciliğin ücret ve sosyal haklar alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{4.5}:** Kaderciliğin firma yönetimi ve iletişim alt boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{4.6}:** Kaderciliğin motivasyon alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

4. Bulgular

Araştırmada elde edilen anket verileri “smartPLS” istatistik paket programı ile bilgisayar ortamında analize tabi tutulmuştur.

4.1. Demografik Değişkenler ve İşletmelere Ait Genel Bilgilere İlişkin Bulgular

Elde edilen demografik değişkenlere ilişkin sonuçlar Tablo 1’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %92,7’si erkek ve %7,7’sinin ise kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanların yaş aralığı %27 ile en çok 33-39 yaş arasındayken %9’unun 19-25 yaş; %24,1’inin 26-32 yaş; %19’unun 40-46 yaş; %12,5’inin ise 47-53 yaş ve %8,4’ünün ise 53 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %1,6’sı lisansüstü; %23,5’i ise lisans mezunundan oluşmaktadır.

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde ise araştırmaya katılan işletmelerin %32,8’i Ordu ilinde, %67,2’si ise Giresun ilinde faaliyet göstermektedir. Araştırmaya katılan işletmelerin ticari unvanlarına bakıldığında ise %66,2 gibi büyük bir kısmının şahıs şirketi olduğu; %15,4’ünün limitet şirket; %6,1’inin anonim şirket ve %12,2’sinin ise diğer şirket statülerinde yer aldığı görülmektedir. Ankete katılanların çalıştığı işletmelerin kuruluş yıllarına bakıldığında %31,5 ile en yüksek paya 2001-2010 arasında kurulan işletmelerin sahip olduğu görülmektedir. Yine %21,9’unun 1980 ve öncesinde; %9’unun 1981-1990 yılları arasında; %19,9’unun 1991-2000 yılları arasında ve %17,7’sinin ise 2011 ve sonrasında kurulduğu görülmektedir.

Tablo 1. Demografik değişkenler.

		Sayı	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	10	7,7
	Erkek	87	92,3
	Toplam	97	100
Yaşı	19-25	9	9
	26-32	23	24,1
	33-39	27	27
	40-46	18	19
	47-53	12	12,5
	53+	8	8,4
	Toplam	97	100
Eğitim Düzeyi	Okuryazar	2	1,9
	İlköğretim	15	15,4
	Ortaöğretim	18	19,3
	Lise	28	27,7
	Meslek Lisesi	10	10,6
	Üniversite	22	23,5
	Lisansüstü	2	1,6
	Toplam	97	100

Tablo 2. İşletmelere ilişkin genel bilgiler.

		Sayı	Oran (%)
Ünvanı	Şahıs	30	66,2
	Anonim	3	6,1
	Limited	7	15,4
	Diğer	5	12,2
	Toplam	45	100
Kuruluş Yılı	1980-Öncesi	10	21,9
	1981-1990	4	9
	1991-2000	9	19,9
	2001-2010	14	31,5
	2011-Sonrası	8	17,7
Toplam	45	100	
Lokasyonu	Şehir içi mahalle arası	15	31,8
	Küçük Sanayi Sitesi	9	20,3
	Organize Sanayi Bölgesi	11	24,8
	Serbest Bölge	10	23,2
Toplam	45	100	
Bulunduğu İl	Ordu	15	32,8
	Giresun	30	67,2
	Toplam	45	100

Çalışma kapsamında incelen işletmelerin kuruluş lokasyonlarına bakıldığında, %31,8'inin şehir içi mahalle arasında, %24,8'inin organize sanayi bölgesinde, %23,2'sinin serbest bölgelerde ve %20,3'ünün ise küçük sanayi sitelerinde faaliyet gösterdiği belirlenmiştir.

4.2. Kısmi En Küçük Kareler (KEKK) Yaklaşımı İle Yapısal Eşitlik Modellemesine (YEM) İlişkin Analiz Bulguları

Yapısal eşitlik modellemesi yapılabilmesi için çeşitli yazılımlar kullanılmaktadır. Kandemir vd. (2019:392) küçük örneklem gruplarında yapısal eşitlik modelinin iyi sonuçlar verdiğini ifade ettiği kısmi en küçük kareler yaklaşımı ile yapısal eşitlik modellemesi yapılabilen SmartPLS yazılımı araştırmada kullanılan veri analiz yöntemidir.

Literatürde iki farklı yapısal eşitlik modeli yaklaşımı vardır. YEM kullanılan araştırmalar bir hipotezi veya teoriyi onaylamak, doğrulamak veya reddetmek için kullanılmaktadır. Bu yaklaşım önerilen modelin örnek veri kümesi için kovaryans matrisini ne kadar iyi tahmin edebileceğini belirleyerek yapmaktadır. Buna karşın kısmi en küçük kareler ile YEM araştırmacının kuram geliştirmesi için kullanılır. Süreç modeli modeli incelerken bağımlı değişkenlerin varyansını açıklamaya odaklanarak gerçekleşmektedir (Hair vd., 2016:4; Akt. Kandemir ve Özdaşlı, 2019:250).

4.2.1. Ölçek Boyutları Dış Yüklenim Katsayıları

Dış yüklenim katsayısı genel olarak 0,40 ile 0,70 aralığında olan göstergeler analize dahil edilir. Sadece göstergeleri sildiğinde birleşik eşik değerinde bir artışa yol açtığında dikkate alınmalıdır. Bunun yanında zayıf dış yüklenime sahip göstergeler bazen içerik geçerliliğine katkıları temelinde korunur. Bununla birlikte 0,40 düşük dış yüklenime sahip değerler her zaman çalışmadan çıkarılmalıdır (Hair vd., 2016:137-138). Tablo 3'te iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmin (ISG TATMİN), idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumu (ISG TUTUM), bilgi/yeterlilik algısı (ISG ALGI), takım çalışması (TÇ), kişisel özellikler (KÖ), fiziksel koşullar (FK), ücret ve sosyal haklar (ÜSH), firma yönetimi ve iletişimi (FYİ), motivasyon (MV) boyutlarına ait dış yüklenim katsayıları yer almaktadır.

Tablo 3. Dış yüklenim katsayıları^{1,2}

Maddeler	Boyutlar / Dış Yüklenim Katsayıları								
	ISG TATMİN	ISG TUTUM	ISG ALGI	TÇ	KÖ	FK	ÜSH	FYİ	MV
IG8	0.851								
IG4	0.797								
IG6	0.788								
IG14	0.773								
IG3	0.771								
IG7	0.760								
IG9	0.730								
IG1	0.719								
IG10	0.710								
IG2	0.704								
IG12	0.671								
IG15	0.666								
IG11	0.647								
IG13	0.641								
IG38		0.782							
IG27		0.775							

¹ Tabloda ölçeklerle ilgili maddeler oldukça uzun olduğu için İş Güvenliği ile ilgili maddeler "İG" şeklinde Motivasyonla ilgili maddeler ise "M" şeklinde kısaltılmıştır.

² Ölçek maddelerinin ifadeleri uzun olduğundan tabloya eklenmemiştir. Madde ifadeleri Mörek (2013)'in "Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeği" ile Aydın (2010)'ın "Motivasyon Ölçeği"nde yer almaktadır.

IG37	0.775	
IG34	0.742	
IG35	0.741	
IG26	0.727	
IG18	0.725	
IG33	0.676	
IG19	0.656	
IG43	0.646	
IG30	0.634	
IG36	0.608	
IG42	0.595	
IG24	0.588	
IG29	0.780	
IG28	0.765	
IG23	0.739	
IG39	0.730	
IG25	0.657	
IG40	0.608	
M5	0.874	
M4	0.866	
M3	0.814	
M2	0.804	
M1	0.756	
M6	0.682	
M7	0.523	
M10	0.889	
M9	0.846	
M12	0.842	
M11	0.821	
M13	0.794	
M8	0.786	
M14	0.647	
M21	0.829	
M16	0.795	
M18	0.790	
M22	0.784	
M15	0.682	
M17	0.674	
M19	0.556	
M20	0.509	
M26	0.782	
M24	0.722	
M28	0.694	
M27	0.647	
M23	0.636	
M29	0.590	
M25	0.545	
M30	0.804	
M32	0.800	

M33	0.764
M35	0.736
M36	0.689
M34	0.678
M31	0.571
M42	0.851
M41	0.831
M40	0.747
M37	0.616
M39	0.555

Tablo 3'te görüldüğü gibi örgüt kültüründe iş güvenli ölçeğinden “5., 16., 17., 20., 21., 22., 31., 32., 41.” maddeler, motivasyon ölçeğinden ise “38.” madde faktör yükleri 0.60 dan düşük olduğundan analizden çıkarılmıştır.

4.2.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Araştırmaya katılan mobilya işletmeleri çalışanlarının örgüt kültüründe iş güvenliği ölçeğinin alt boyutları; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmin, idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumu ile ilgili algı, bilgi/yeterlilik ile çalışan motivasyonu ölçeğinin alt boyutları; takım çalışması, kişisel özellikler, fiziksel koşullar, ücret ve sosyal haklar, firma yönetimi ve iletişimi, motivasyona ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Cronbach Alfa değeri likert tipi ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach Alfa değerlerinin kabul sınırları aşağıdaki gibidir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19).

- “ $0 < \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirlikte,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,
- $0,80 < \alpha < 1,00$ ise yüksek güvenilirlikte” olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 4: Cronbach's alpha değerleri.

Boyutlar	Cronbach's Alpha Değerleri
ISG TATMİN	0,933
ISG TUTUM	0,917
ISG ALGI	0,808
TÇ	0,880
KÖ	0,909
FK	0,856
ÜSH	0,798
FYİ	0,846
MV	0,772

Tablo 4'te yer alan güvenilirlik katsayıları, faktör yüklenimleri 0,60 değerinin altında olan maddeler analizden çıkarılması sonucu elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre alt boyutların tamamının “ $0,80 < \alpha < 1,00$ ” ve “ $0,60 < \alpha < 0,80$ ” aralığında yer aldığı ve bu nedenle ölçeklerin yapıyı ölçmede güvenilir olduğu görülmektedir. Bu değerler; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmin için $0,80 < 0,933 < 1,00$, idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumu ile ilgili algı için $0,80 < 0,917 < 1,00$, bilgi/yeterlilik için $0,80 < 0,808 < 1,00$, takım çalışması için $0,80 < 0,880 < 1,00$, kişisel özellikler için $0,80 < 0,909 < 1,00$, fiziksel koşullar için $0,80 < 0,856 < 1,00$, firma yönetimi ve iletişimi için $0,80 < 0,846 < 1,00$ aralığında yer aldığından yüksek güvenilirlikte oldukları belirlenmiştir. Diğer yandan ücret ve sosyal haklar için $0,60 < 0,798 < 0,80$, motivasyon için $0,60 < 0,772 < 0,80$ olarak belirlendiğinden bu alt boyutların da oldukça güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

4.2.3. Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE), Kompozit (Birleşik) Güvenilirlik (CR) ve R² (R Squared) Değerleri

Yakınsak geçerlilik teorileri (AVE), faktöre ilişkin madde yüklerinin karelerinin madde sayısına bölünmesi ile bulunmaktadır. Burada tüm faktörler için ayrı ayrı değerlendirme yapılır. AVE değeri, gizli bir yapının teorik olarak ilişkili olduğu değişkenlerde açıklayabildiği ortalama değişim miktarını gösterir (Farrell, 2010:324). Cinel ve Kandemir (2020:195) AVE değerini “aynı zamanda kommunalite değeri olarak da bilinmekte olup gizli değişkenin kendi gözlenen değişkenindeki değişimi ne oranda açıkladığını ortaya koymaktadır” şeklinde ifade etmektedir.

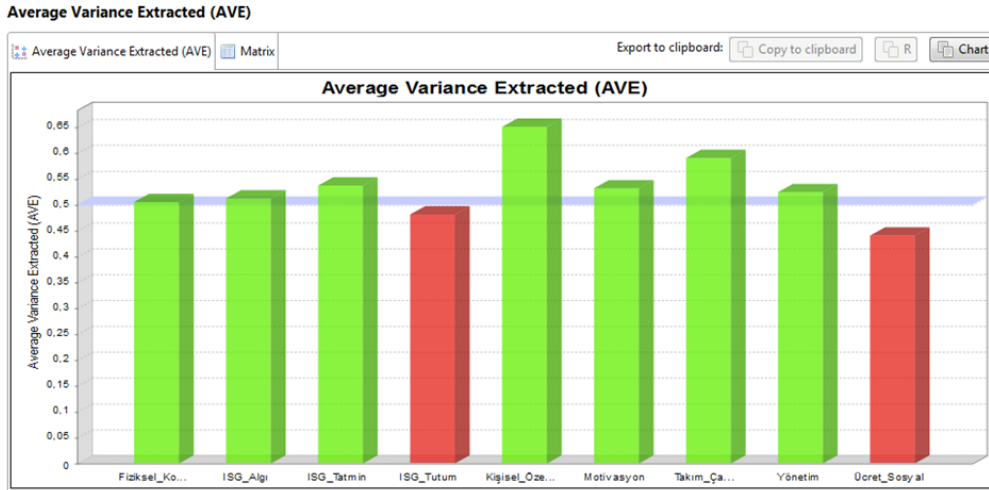
Yakınsak geçerlilik elde edilebilmesi için ortalama varyans (AVE) değerinin 0,50'nin üzerinde ve bileşik güvenilirlik değerinin ise (CR) 0,70 üzerinde olması gerekir (Fornell ve Lacker,1981).

R² (R Squared) değeri, modeli değerlendirmek için kullanılan en yaygın ölçü belirleme katsayısıdır (Hair vd., 2016, s.209). R² değerinin 0 ile 1 aralığında bir değer alması beklenir. R² değeri 1' e yaklaştıkça güçlü bir etki, R² değeri 0' a yaklaştıkça ise düşük bir etki görülmektedir (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015:104). R² değeri dışsal değişkenin içsel değişken üzerindeki toplam etkiyi temsil etmektedir (Hair vd., 2014:113; Akt. Bakırtaş ve Kandemir, 2017:314).

Aşağıda Tablo 5'te görüldüğü gibi yapıya göre modelin kabul edilebilir değerlere ulaşabilmesi için faktör yükleri 0,40 altındaki değerler modelden çıkarılmıştır ve analiz tekrar edilmiştir. Bu durumda mobilya işletmeleri çalışanları (Giresun- Ordu) ile ilişkili olarak kurulmuş olan modelde, modelin en önemli değeri olan AVE değerleri; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmin (0,537), bilgi/yeterlilik algısı (0,513), takım çalışması (0,591), kişisel özellikler (0,651), fiziksel koşullar (0,506), firma yönetimi ve iletişimi (0,525) ve motivasyon (0,532) alt boyutları için kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Burada sadece idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumu (0,481) alt boyutu ile ücret ve sosyal haklar (0,441) alt boyutları için sınır değerinin altında olmasına rağmen yine de sınır değere çok yakın olması dolayısıyla modele dâhil edilmiştir.

Tablo 5. Çıkarılan ortalama varyans (ave), kompozit (birleşik) güvenilirlik (cr) ve r² (r squared) değerler tablosu.

Boyutlar	AVE Değerleri	CR Değerleri	R ² Değerleri
ISG TATMİN	0.537	0.942	-
ISG TUTUM	0.481	0.928	-
ISG ALGI	0.513	0.862	-
TÇ	0.591	0.908	0.340
KÖ	0.651	0.928	0.400
FK	0.506	0.889	0.453
ÜSH	0.441	0.845	0.401
FYİ	0.525	0.884	0.582
MV	0.532	0.847	0.466

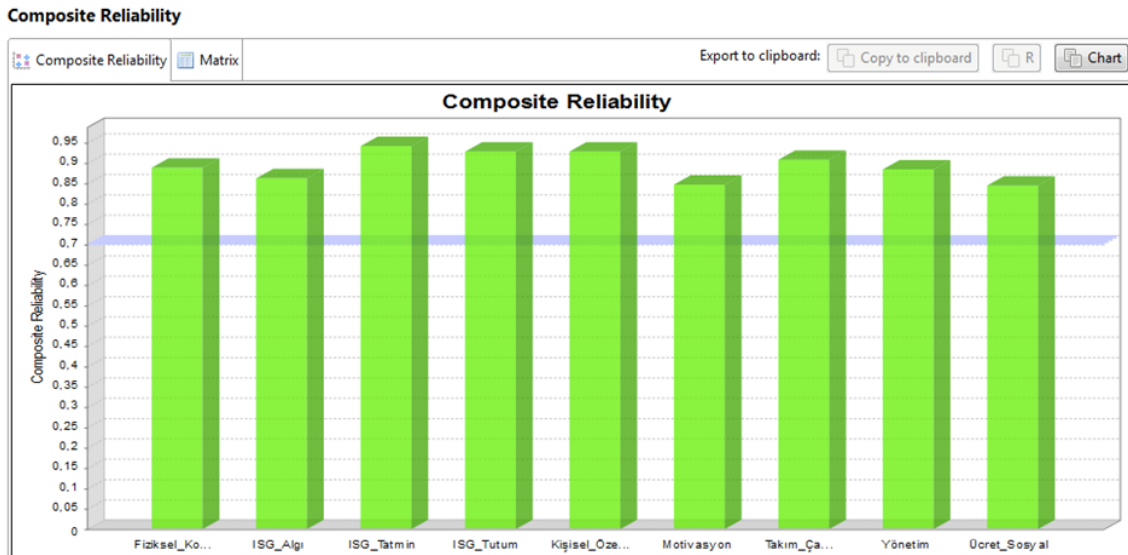


Grafik 1. Çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri grafiği.

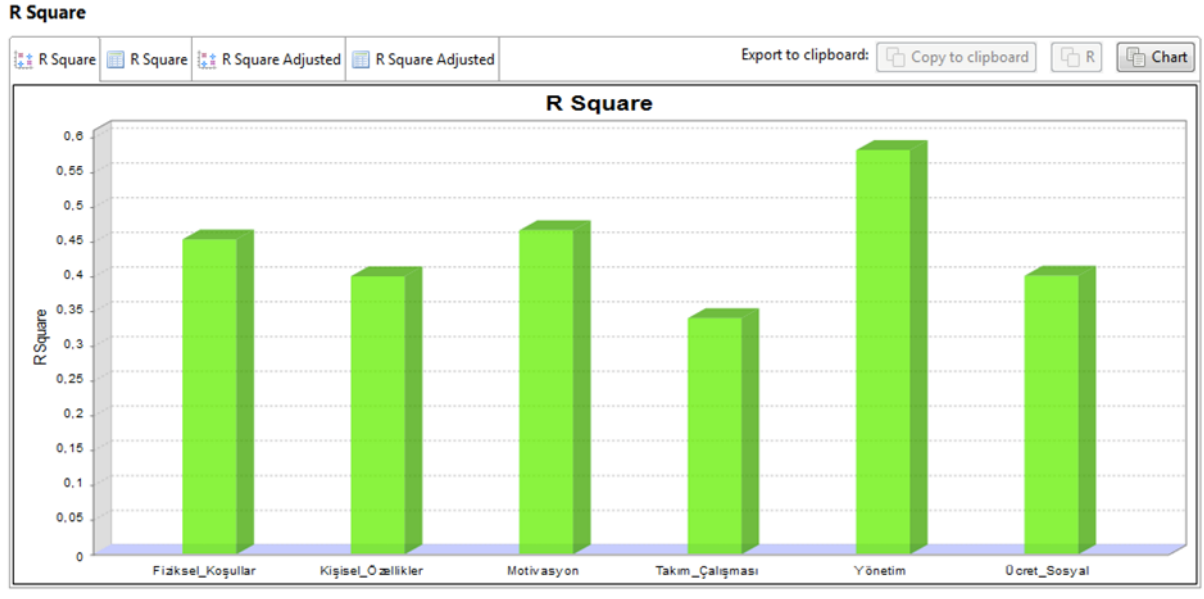
AVE değerlerinin grafiksel gösterimi yukarıdaki gibidir. Toplam dokuz alt boyuttan Grafik 1’ de kırmızı ile gösterilen iki alt boyut 0,50 değerinin altında kalmıştır. Bu iki değer daha öncede belirtildiği gibi eşik değere çok yakın olması nedeniyle yapıyı bozmayacağı düşünüldüğünden yapıdan çıkarılmamıştır.

Yine Tablo 5’e bakıldığında birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmin (0,942), idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumu ile ilgili algı (0,928), bilgi/yeterlilik (0,862), takım çalışması (0,908), kişisel özellikler (0,928), fiziksel koşullar (0,889), ücret ve sosyal haklar (0,845), firma yönetimi ve iletişimi (0,884) ve motivasyon (0,847) alt boyutları için tamamı kabul edilebilir düzeydedir.

Grafik 2’ de görüldüğü gibi birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin tamamı ($CR > 0.80$), yeşil sütunlar ile gösterildiği gibi eşik değerin oldukça üzerinde yer almaktadır.



Grafik 2. Birleşik güvenilirlik (CR) değerleri grafiği.

Grafik 3. R² Değerleri grafiği.

Tablo 5 incelendiğinde R² değerleri; takım çalışması (0,340), kişisel özellikler (0,400), fiziksel koşullar (0,453), ücret ve sosyal haklar (0,401) ve motivasyon (0,466) alt boyutları için 0' a daha yakındır. Bu nedenle zayıf bir etkinin söz konusu olduğu söylenebilir. Ancak firma yönetimi ve iletişimi (0,582) alt boyutu için R² değeri 1' e daha yakındır. Bu alt boyut için güçlü bir etkinin söz konusu olduğu ifade edilebilir.

R² değerlerinin grafiksel görünümü yukarıdaki gibidir ve yeşil renkte oldukları görülmektedir. Bu da R² değerlerin tamamı kabul edilebilir sınırlar ($0 < R^2 < 1$) içerisinde yer aldığı sonucunu göstermektedir (Grafik 3).

4.2.4. YEM Yol Katsayıları ve Yol Katsayılarının Anlamlılık Sonuçları

Mobilya işletmelerinde çalışanların örgüt kültüründe iş güvenliği algılarının motivasyonlarına etkisi incelenmiş ve aşağıdaki yol analizi sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 6' da araştırma modelinde hipotezlere ilişkin T ve p değerleri analiz sonuçları yer almaktadır. P değerinin 0,10 alınması halinde kabul edilen hipotezler yine aynı tablodan izlenebilmektedir. Elde edilen analiz sonuçları normal dağılımın dışında olan anketlerin veri setinden çıkarılması, faktör yükü düşük olan gözlenen değerlerin analizden çıkarılması ve p değeri bakımından ($p > 0,10$) anlamsız olanların çıkarılması ile elde edilmiştir (Hair vd., 2016:172). Bu nedenle p değeri eşik değerin üzerinde olan ($p > 0,10$) ve motivasyon üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenen örgüt kültüründe iş güvenliği ölçeğinin kadercilik alt boyutu analizden çıkarılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre yol analizinin görseli aşağıdaki şekilde görülmektedir.

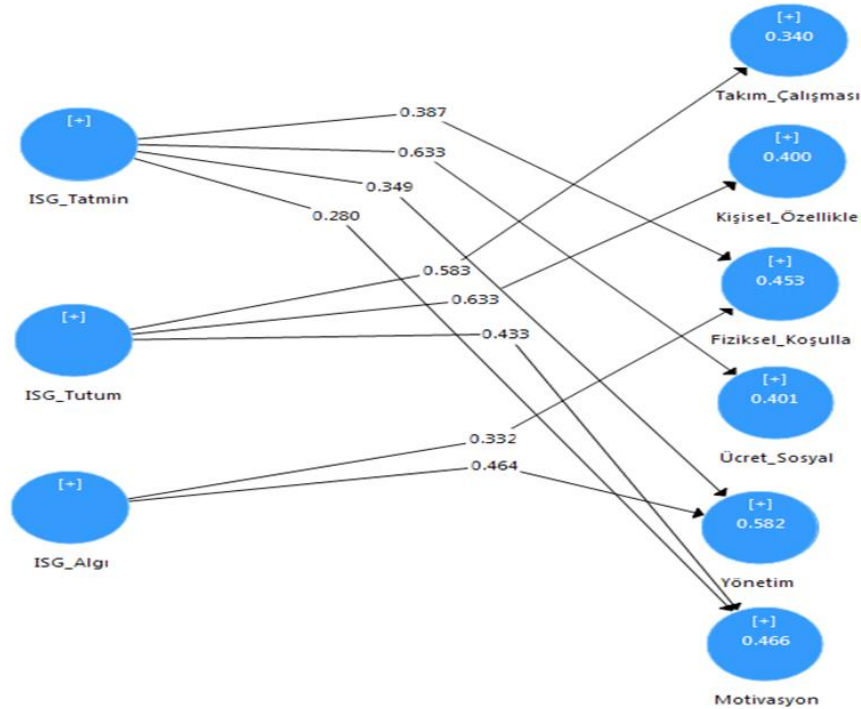
Tablo 6. YEM yol katsayıları ve yol katsayılarının anlamlılık sonuçları.

Yol	Yol Katsayısı	T Değeri	p Değeri
ISG Tatmin-FK	0.387	2.563	0.000
ISG Tatmin-ÜSH	0.633	11.616	0.000
ISG Tatmin-FYİ	0.349	3.186	0.002
ISG Tatmin-MV	0.280	1.876	0.061
ISG Tutum-TÇ	0.583	8.607	0.000
ISG Tutum-KÖ	0.633	8.891	0.000
ISG Tutum-MV	0.433	2.891	0.004
ISG Algı-FK	0.332	2.564	0.011

ISG Algı-FYİ	0.464	4.115	0.000
--------------	-------	-------	-------

Şekil 2’de mobilya işletmelerinde çalışanların örgüt kültüründe iş güvenliği algılarının motivasyonlarına etkisinin yol analizine bakıldığında; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminlerinde bir birimlik bir artışın; fiziksel koşullar üzerinde 0,38 artışa, ücret ve sosyal haklar üzerinde 0,63 artışa, firma yönetimi ve iletişim üzerinde 0,35 artışa ve motivasyon üzerinde ise 0,28 birimlik bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Yine çalışanların idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumlarındaki bir birimlik bir artışın; takım çalışmasında 0,58 birimlik bir artışa, kişisel özelliklerde 0,63 birimlik bir artışa ve motivasyon üzerinde ise 0,43 birimlik bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Son olarak çalışanların bilgi/yeterlilik algılarındaki bir birimlik bir artışın; fiziksel koşullar üzerinde 0,33 birimlik artışa ve firma yönetimi ve iletişim üzerinde 0.46 birimlik bir artışa sebep olduğu görülmektedir.

Tablo 6’daki analiz sonuçlarına bakıldığında; “H_{1.3}” hipotezi için yol katsayısı 0.387, T değeri 2.563 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.000$), “H_{1.4}” hipotezi için yol katsayısı 0.4633, T değeri 11.616 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.000$), “H_{1.5}” hipotezi için yol katsayısı 0.349, T değeri 3.186 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.002$), “H_{1.6}” hipotezi için yol katsayısı 0.280, T değeri 1.876 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.061$) sonucu elde edilmiştir.



Şekil 2. Mobilya işletmelerinde çalışanların örgüt kültüründe iş güvenliği algılarının motivasyonlarına etkisinin yol analizi

Yine analiz sonuçlarından, “H_{2.1}” hipotezi için yol katsayısı 0.583 T değeri 8.607 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.000$), “H_{2.2}” hipotezi için yol katsayısı 0.633, T değeri 8.891 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.000$), “H_{2.6}” hipotezi için yol katsayısı 0.433, T değeri 2.891 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.004$) sonucu elde edilmiştir.

Son olarak sonuçlar incelendiğinde; “H_{3.3}” hipotezi için yol katsayısı 0.332, T değeri 2.564 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.011$), “H_{3.5}” hipotezi için yol katsayısı 0.464, T değeri 4.115 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.000$) sonucu elde edilmiştir.

Tablo 6’da yer alan etki yolları istatistiksel yaklaşım bakımından anlamlı ve geçerlidir. Bu sonuçlara göre toplam yirmi dört hipotezden dokuzu (H_{1.3}, H_{1.4}, H_{1.5}, H_{1.6}, H_{2.1}, H_{2.2}, H_{2.6}, H_{3.3}, H_{3.5}) kabul edilmiş, on beşi ise reddedilmiştir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Örgüt kültürü ve güvenlik kültürü arasında bir ilişki vardır. Anthony (1989)'e göre işletmelerin başarılı olmasının güçlü bir kültüre sahip olmalarından geçmektedir. İşletmede çalışan bireyleri farklı şekillerde etkileyen etmenlerden biri de kültürdür. İşletmedeki çalışanlar, hangi kültür güçlüyse daha çok onun etkisinde kalmaktadır.

“Sharon Clarke’a göre, güvenlik kültürü örgüt kültürünün bir alt kültürüdür” (Hurst, 1997). İşletme içinde güçlü bir kültüre sahip olabilmek için, işletmeler faaliyet alanları doğrultusunda çalışmalarını ve ilgili kültür alanını geliştirmeleri gerekmektedir. Bir işletmede, örgüt kültürü iş güvenliği ile bağlantılıdır ve güçlü bir örgüt kültürü iş kazaları ile sonuçlanabilen tehlikelerin daha az önemsenmesine neden olabilir (Naevestad, 2008).

Velipaşalar (2007)'a göre motivasyon, “iş görenleri çalışmaya isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir”. Bu anlamda motivasyon, kişileri belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçiren güçtür.

Örgüt kültüründe iş güvenliğini ön planda tutan ve bu konuda gelişme sağlayan işletmeler çalışanlarının motivasyonlarını arttırmaktadır. Çünkü birey ancak kendini güvenli ve değerli hissettiği ortamda işine sıkı sıkıya sarılacak ve verilen görevleri etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilecektir. Bu da ancak çalışanların motivasyonlarının artırılmasıyla mümkün olacaktır.

Son dönemlerde Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamalar hızlanmaktadır. Bu doğrultuda 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile çalışanların hakları korunmaktadır.

Bu araştırma çalışanların örgüt kültüründe iş güvenliği algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgüt kültüründe iş güvenliği algısının yüksek olması çalışanların motivasyonlarını pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla araştırmanın hipotezleri kabul görmektedir. İlgili alanyazında da benzer sonuçların bu hipotezleri desteklediği görülmektedir. Bileget (2012) yaptığı çalışmada örgüt kültürünün, çalışanların motive olmalarında belirli bir rol oynadığı sonucuna varmıştır. Ayrıca örgüt kültürü ile motivasyon arasında bir ilişkinin var olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğunu tespit etmiştir. Çiftçi (2016) ise Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünü genellikle olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine Sözer (2006) çalışmada örgüt kültürü ile çalışan motivasyonu arasında çeşitli boyutlarda anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Karaboyacı vd. (2019:8518) çalışmada işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında yönetim ve çalışanlar arasında iş birliğinin geliştirmesini önermektedir. Bu durum yönetimin işçi motivasyonunu artırıcı etkilerinin yapılması ile birlikte iş güvenliği sürecinde olumlu sonuçları ortaya çıkaracağı beklentisini oluşturmaktadır. Alkış ve Öztürk (2009) iş güvenliği ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

KEKK yaklaşımı ile oluşan YEM için SmartPLS paket programında analizlerin kabul edilebilir eşik değerleri tüm değişkenler ile analiz edildiğinde yakalanamamıştır. Bu nedenle eşik değerlerin üzerinde bir model oluşturabilmek için bazı ifadeler ve yol etkileri analizden çıkarılarak model son halini almıştır. Modelin son hali üzerinden ulaşılan etki durumlarına göre sonuçların değerlendirilmesi şu şekildedir:

- Araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin fiziksel koşullar boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,387, $p < 0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmindeki 1 birimlik bir artışın fiziksel koşullarda %38 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin ücret ve sosyal haklar boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,633, $p < 0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmindeki 1 birimlik bir artışın fiziksel koşullarda %63 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin firma yönetimi ve iletişim boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,349, $p < 0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmindeki 1 birimlik bir artışın firma yönetimi ve iletişim üzerinde %35 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.

- d) Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatminin motivasyon boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,280, $p<0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kurallarına ilişkin tatmindeki 1 birimlik bir artışın motivasyon üzerinde %28 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- e) Araştırmada idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumunun takım çalışması boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,583, $p<0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumundaki 1 birimlik bir artışın takım çalışması üzerinde %58 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- f) Araştırmada idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumunun kişisel özellikler boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,633, $p<0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumundaki 1 birimlik bir artışın kişisel özellikler üzerinde %63 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- g) Araştırmada idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumunun motivasyon boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,433, $p<0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda idarenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumundaki 1 birimlik bir artışın motivasyon üzerinde %43 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- h) Araştırmada bilgi/yeterlilik algısının fiziksel koşullar boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,332, $p<0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda çalışanların bilgi/yeterlilik algılarındaki 1 birimlik bir artışın fiziksel koşullar üzerinde %33 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.
- i) Araştırmada bilgi/yeterlilik algısının firma yönetimi ve iletişim boyutunu etkilediği (yol katsayısı: 0,464, $p<0,10$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda çalışanların bilgi/yeterlilik algılarındaki 1 birimlik bir artışın firma yönetimi ve iletişim üzerinde %46 olumlu bir etkiye neden olduğu ifade edilebilir.

Mobilya sektöründe yer alan işletmeler ağırlıklı olarak kesici ve yontucu aletlerin kullanıldığı, tozun ve gürültünün yoğun olduğu riskli ve çok riskli kategorisinde yer alan işletmelerdir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği konusu işletmeler açısından oldukça önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların iş ortamlarının daha sağlıklı ve güvenli olmasını sağlamaktadır. Bu da çalışanın çalışma isteğini, işe olan bağlılığını ve dolayısıyla motivasyonunu artırmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar da çalışanlar açısından iş güvenliğinin motivasyonlarına etkisinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Dolayısıyla işletmelerde, tüm paydaşların (işveren, yönetici ve çalışanlar) katılımının sağlanarak özellikle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincini, aidiyet duygusunu artırmak, iş tatmini ve motivasyonunu da yükseltecek kararların alınması ve uygulanması yerinde olacaktır. Çalışanların güvenli davranışlarını artırıcı ödüllendirme ve ücret politikalarının uygulanması motivasyonu artırıcı bir etki yaratacaktır. Sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde örgüt kültüründe iş güvenliğinin motivasyon üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynaklar

Alkış, H., Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.8, S.28, s. 212-236.

Anthony, P.D. (1989). The Paradox of the Management of Culture or He Who Leads is Lost, Personnel Review, Vol. 19, Issue: 4, p. 3-8, <https://doi.org/10.1108/00483489010143131>, [Erişim Tarihi:01.02.2021].

Arlı, M., Nazik, H. (2001). Bilimsel Araştırmaya Giriş, Gazi Kitabevi, Ankara.

Atay, K. (2001). "Okul kültürü", Kuramdan Uygulamaya Eğitim Yönetimi, 23, 179-191.

Aydın, B. (2010). Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. OGU Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Bakırtaş, F. M., Kandemir, H. (2017). A Field Research on the Relationship Between the Reason for Joining the Union and Organizational Justice. Emek ve Toplum Dergisi, 7(15), 303-318.

Bayter, M . (2008). Kütüphanelerin Örgütsel Davranışının Gelişimi. Türk Kütüphaneciliği, 22 (1) , 3-24. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tk/issue/48935/624235> , [Erişim Tarihi:16.01.2021].

- Bıyıkçı, E.T. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Basılmamış Y. Lisans Tezi, Bursa.
- Bilegt, E. (2012). Örgüt Kültürü İle Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Büte, M. (2018). Örgüt Kültürü. İstanbul Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İşletme Lisans Programı Ders Notu, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/isletme_au/orgutkulturu.pdf, [Erişim Tarihi: 03.11.2020]
- Cinel, M. O., Kandemir H. (2020). Müsamahacı ve Kısıtlayıcı Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi: Perakende Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Politik Ekonomik Kuram, 4(2), 187-199.
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, s. 13-40.
- Demirel, Ö. (2012). Öğretim ilke ve yöntemleri, Öğretme Sanatı. 19. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, ISBN: 978-975-6802-06-9 Ankara.
- Dinçer, O. (1992). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul.
- Doğan, S. (2017). Okul Kültürü ve İklimi, Okul Yönetimi Kitap Bölümü (Ed. Celal Teyyar Uğurlu), s. 91-119, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Eren, E. (2006). Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi. 7. Baskı, Beta yayınları, İstanbul.
- Farrell, A. M. (2010). Insufficient Discriminant Validity: A Comment on Bove, Pervan, Beatty and Shiu. Journal of Business Research, 63(3), 324-327, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.05.003>, [Erişim Tarihi:01.02.2021].
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 147- 159.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research. European Business Review, 26 (2), 106-121.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle C. M., Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). 2nd Edition, 384 p., Sage Publications, ISBN: 1452217440, London.
- Havord, J. İ., Nessel, E. (2009). From Safety Culture to Safety Orientation: Validation and Simplification of a Safety Orientation Scale Using a Sample of Seafarers Working for Norwegian Ship Owners. Safety Science, Volume 47, Issue 3, p. 305-326.
- Hurst, N. (1997). From Research to Practical, From Research to Practical Tools-Developing Assessment Tools for Safety Management and Safety Culture, Journal of Loss Prevention in the Process Industries, Vol. 10, No:1, p. 63-66.
- Daşdemir, İ., (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık Tic. Ltd . Şti., Y.No: 1536, ISBN: 978-605-320-442-8, 201 s., Ankara.
- İŞKUR (2020). İstatistikler, Kayıtlı işgücünün iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, [Erişim Tarihi:01.02.2021].
- Kandemir H., Kala E., Özdaşlı, K., Seval, H. F. (2019). The Effects Of Leadership Style On Organizational Justice Perception: A Research On The Employees Of Pristina International Airport. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 23(2), 389-400.
- Kandemir, H., Özdaşlı K. (2019). Olumlu İnfornel İletişimin Personel Güçlendirme Aracılığı İle İş Yeri Mutluluğuna Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(18), 242-258.
- Karaboyacı, M., Kandemir, H., Uysal, E. (2019). Measurement Of Work Safety And Occupational Health Perceptions Of Chemical Sector Employees. Fresenius Environmental Bulletin, 28(11 A), 8511-8519.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Kula, S., Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Yıl: 2015 Cilt: 6 Sayı: 12, s. 191-210.

- Künarcı, Z. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği ABD., Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Ledoux, M. W. (2005). School Culture in Action. *Journal of Education for Teaching* 31(3), 237–239.
- Lindner, J.R. (1998). Understanding Employee Motivation. *Journal of Extantion*, 26(3), Ohio, USA.
- Mörek, U. (2013). Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği, Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Naevestad, T.O. (2008). Safety Cultural Preconditions for Organizational Learning in High-Risk Organizations. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Volume 16, Issue 3, p. 154-163.
- Özdevecioğlu, M., Karaca M. (2015). Girişimcilik ve Girişimci Kişilik Kavramı ve Uygulamaları. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Özkan, H. H. (2006). Popüler kültür ve eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 29-38.
- RG (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmi Gazete, Kanun No: 6331, Sayı: 28339, Cilt: 52, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, [Erişim Tarihi: 03.11.2020]
- Seyyar, A. (1997). Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Yayınları, s. 28, İstanbul.
- Sözer, Z. (2006). Örgüt Kültürünün İşgören Motivasyonu İle İlişkisi ve Bir Uygulama. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TDK (2020). Güncel Türkçe Sözlük. Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr/>, [Erişim Tarihi:03.11.2020].
- Tülü, M. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Velipaşalar, S. (2007). Motivasyon Kavramı ve Motivasyon Teorileri. <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1602-motivasyon-kavrami-ve-motivasyon-teorileri.html>, [Erişim Tarihi:04.02.2021].
- Yıldız, D., Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 1, s. 14-28.

Dergiye başvuru tarihi: 05.02.2021 Yayınlanmaya kabul edilme tarihi: 26.02.2021