

Araştırma Makalesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Ardahan Örneği

Nihat Emre BÖREKÇİ¹

ORCID: 0000-0002-7319-1026

DOI: 10.54752/ct.1660700

Öz: İş kazaları ve meslek hastalıkları, küresel ölçekte ciddi bir sorun teşkil etmekte olup çalışan sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması motivasyonunu doğrudan etkileyen faktörler arasındadır. Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı ölüm oranlarının Avrupa ortalamasına kıyasla daha yüksek olması iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının etkinliğinin artırılmasını gerektirmektedir.

Bu çalışma, İSG konusundaki farkındalığın çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırma, Ardahan ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanlar ve işletme sahiplerinden oluşan 384 kişilik bir örneklem üzerinde, kolayda örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve hipotezler regresyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular, İSG farkındalığının çalışanların içsel ve dışsal motivasyonları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. İSG alt boyutlarından olan “eğitim ve güvenlik farkındalığı” ile “İSG bilinç düzeyi” içsel ve dışsal motivasyonu pozitif yönlü etkilerken “kaderciliğe bırakmama” boyutu ise sadece dışsal motivasyonu etkilemektedir. Çalışmada elde edilen bulgular araştırmacılara, işletmelere ve politika yapıcılara İSG farkındalığının

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Ardahan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü. nihatemborekci@gmail.com, nihatemborekci@ardahan.edu.tr

BÖREKÇİ, N.E. (2025) “İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Ardahan Örneği”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 87, C.4, s.1671-1702

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 18.03.2025 - Makale Kabul Tarihi: 11.09.2025

önemi ve artırılmasına yönelik uygulamalar konusunda bilgi sağlayabileceği öneriler içermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon

The Impact of Occupational Health and Safety Awareness on Employee Motivation: The Case of Ardahan

Abstract: Occupational accidents and diseases constitute a significant global issue, directly affecting employee motivation by influencing workplace safety and health protection. The higher rate of fatalities due to occupational accidents and diseases in Turkey compared to the European average underscores the need to enhance the effectiveness of occupational health and safety (OHS) practices.

This study examines the impact of occupational health and safety (OHS) awareness on employee motivation. The research was conducted with a sample of 384 participants, consisting of employees and business owners from enterprises operating in various sectors in Ardahan province, using the convenience sampling method. Confirmatory factor analysis was applied to the collected data, and the hypotheses were tested through regression analysis. The findings indicate that OHS awareness has a positive effect on both intrinsic and extrinsic motivation of employees. Among the sub-dimensions of OHS, 'training and safety awareness' and 'OHS awareness level' positively influence both intrinsic and extrinsic motivation, while the dimension of 'not leaving it to fatalism' affects only extrinsic motivation. The results of the study provide insights and recommendations for researchers, businesses, and policymakers regarding the importance of OHS awareness and practices aimed at its enhancement.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Awareness, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation

Giriş

Dünyada, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl üç milyondan fazla kişi yaşamını yitirmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunun küresel düzeyde ele alınması gereken öncelikli ve kritik bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2023). İş kazaları ve meslek hastalıklarının ise iş gücü piyasası, ekonomik büyüme ve toplumsal refah üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, İSG politikalarının etkin uygulanması hem bireysel hem

de kurumsal düzeyde büyük önem arz etmektedir. Türkiye’de iş kazaları, ciddi bir halk sağlığı ve iş gücü verimliliği sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. 2023 yılı itibarıyla, 4/a kapsamında çalışanlar için bildirilen iş kazası sayısı 681.401’e ulaşmış ve bu kazalar sonucunda 1966 kişi hayatını kaybetmiştir (SGK İstatistik Yıllığı, 2023). Türkiye’de her 100.000 istihdam edilen kişi başına düşen ölüm oranı 6,22 olarak hesaplanırken, Avrupa genelinde bu oranın 1,66 olduğu rapor edilmiştir (Eurostat, 2022). Bu veriler, Türkiye’de İSG uygulamalarına yönelik farkındalığın artırılması ve etkin önlemler alınması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

İş kazalarının önlenmesi ve çalışanların sağlık koşullarının iyileştirilmesi amacıyla yürütülen İSG uygulamaları, yalnızca yasal bir zorunluluk değil aynı zamanda iş yerlerinde verimlilik ve motivasyonu artıran önemli bir stratejik unsurdur. Çalışanların bu alandaki bilgi düzeyleri, tutumları ve güvenlik kültürleri ise İSG politikalarının başarılı bir şekilde uygulanması ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların İSG konusundaki farkındalık düzeyleri, güvenlik prosedürlerine uyma eğilimlerini ve iş yerindeki risk algılarını etkilemektedir. Bu bağlamda, İSG konularında çalışanların bilinçlendirilmesi ve İSG eğitimlerinin sürekli hale getirilmesi hem bireysel hem de kurumsal düzeyde kazaların önlenmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. Çalışanların kaza risklerinden korunmuş hissetmeleri ve iş yerinde sağlıklarının güvence altına alınması görevlerini yerine getirirken daha odaklı olmalarını ve motivasyonlarının artmasını sağlamaktadır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanlarda güven duygusunu pekiştirerek stresi azaltmakta ve psikolojik iyi oluşlarını desteklemektedir (Sunarjo ve Amin, 2024:2303).

Literatür incelendiğinde, İSG farkındalığının çalışanların motivasyonları üzerindeki etkisinin içsel ve dışsal motivasyon bağlamında nasıl şekillendiğine dair çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle, Ardahan ilini esas alan bir çalışmaya rastlanmaması ise çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada Ardahan’da faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanların ve işletme sahiplerinin İSG farkındalık düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişki incelenerek, bu iki değişken arasındaki dinamikler ortaya konulmuş ve yerel iş gücü dinamikleri açısından bir çerçeve oluşturulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı, bireylerin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi ve uygun bir çevrede çalışabilmesi için gerekli olan sağlık ilkelerini içermektedir. İş güvenliği ise çalışanlar ve organizasyon açısından risk teşkil eden tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik teknik düzenlemeleri kapsamaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:183).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak komitesi iş sağlığını, tüm mesleklerde çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerinin korunması ve geliştirilmesi, çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı hale getirilmesi ile iş organizasyonlarının sağlık ve güvenliği destekleyecek biçimde düzenlenmesi süreci olarak tanımlamaktadır (ILO/WHO, 1995).

İSG, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan faaliyetlerin bütünüdür. Çalışma ortamında işin yürütülmesi sırasında ortaya çıkabilecek ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek risklerin önlenmesi, sistematik ve bilimsel çalışmalara dayanmaktadır (Durgun vd., 2015:545). İSG, yalnızca hastalıkların ve kazaların önlenmesiyle sınırlı kalmayıp çalışanların güvenli çalışma koşullarında desteklenmesini ve bu koşulların sürekli olarak iyileştirilmesini hedeflemektedir (Fuller, 2019:1-2). Ayrıca, İSG'nin yalnızca bireysel sağlık ve güvenliğe odaklanmadığı; işletmeler açısından operasyonel ve stratejik bir unsur olarak örgütsel süreçler, performans ve sürdürülebilir başarıyla doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Zanko ve Dawson, 2012:328-329). Literatürde, İSG'nin işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması, çalışanların yasal hak ve sorumluluklarının öğretilmesi ve mesleki risklere karşı bilinçlendirilmesi gibi işlevleri bulunduğu belirtilmektedir (Doğan vd., 2017:4). Bu çerçevede, çalışanın güvenli ve sağlıklı bir işyeri hakkının işverenin temel yükümlülüklerinden biri olduğu da ifade edilmektedir (Lingard ve Rowlinson, 2005:3).

Bu çerçevede, İSG kavramı ile İSG farkındalığının birbirinden farklı boyutlar taşıdığı vurgulanmalıdır. İSG; yasal düzenlemeler, teknik önlemler ve işyeri prosedürleri gibi daha çok yapısal ve teknik unsurları kapsarken, İSG farkındalığı çalışanların güvenlik kültürünü algılama biçimleri, güvenlik davranışlarını içselleştirmeleri ve iş güvenliği konularına ilişkin sosyal-psikolojik duyarlılıklarıyla ilgilidir. Dolayısıyla farkındalık, İSG'nin yalnızca teknik yönünü değil, aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren sosyal boyutunu da yansıtmaktadır.

İSG uygulamalarının etkinliği yalnızca teknik düzenlemelere değil, aynı zamanda çalışanların farkındalık düzeyine de bağlıdır. Farkındalık, risklerin tanınması ve güvenli davranışların benimsenmesinde belirleyici bir unsur olup bireyin kendi davranışlarını, koşullarını ve bunların sonuçlarını algılama yetisini ifade etmektedir. Çalışanların farkındalık düzeylerinin geliştirilmesinde en önemli rol eğitim faaliyetlerine ait olup; okulda edinilen bilgilerden işyerindeki eğitimlere ve medya aracılığıyla sunulan bilgilere kadar geniş bir yelpaze bu sürece katkı sağlamaktadır (Sukiennik vd., 2019:247). Ampirik bulgular, özellikle aktif eğitimlerin (ör. atölye çalışmaları, yüz yüze kurslar) pasif yöntemlere göre daha güçlü farkındalık kazandırdığını göstermektedir (Konijn vd., 2018). Benzer şekilde,

farklı araştırmalarda çalışanların farkındalık düzeyi ile uygulamaların etkinliği arasında güçlü bir ilişki olduğu (Qasim vd., 2014), bilinçlendirme çalışmalarının güvenli davranış normlarının oluşumuna katkı sağladığı (Moradhaseli vd., 2018) ve farkındalık yoluyla güvenlik uygulamalarının içselleştirilmesinin performans açısından olumlu sonuçlar doğurduğu ortaya konulmuştur (Bira vd., 2025).

Bireysel düzeyde farkındalık güvenli davranışların oluşması için gerekli koşulu sağlarken, bu farkındalığın kurumsal düzeyde sürdürülebilir hale gelmesi güvenlik kültürü ile mümkün olmaktadır. Güvenlik kültürü; işyerinde insan ve organizasyonel unsurlara odaklanan, teknolojik sistemlerdeki güvensizlikleri en aza indirmeyi ve çalışanların risklere maruz kalmasını önlemeyi amaçlayan normlar, inançlar, tutumlar ve uygulamalardan oluşmaktadır. Bu yaklaşımın temel amacı, çalışanların işyerindeki risklerin farkında olmalarını sağlamak ve bu risklere karşı önlem alacak davranış kalıplarını geliştirmektir (Vredenburg, 2002:260). Güvenlik kültürünün yerleşmesi, işyerlerinde güvenli davranışların yaygınlaşmasına ve güvensiz davranışların azaltılmasına katkıda bulunur; bu nedenle İSG farkındalığını artırmak için kritik bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, güvenlik kültürünün oluşumunda eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim etkin İSG eğitimleri sayesinde çalışanların tehlikeli davranışlarının değiştirilebildiği belirtilmekte (Kol ve Özbek, 2021:2) ve eğitim yoluyla edinilen bilgilerin uygulamaya dönüşerek davranış değişikliğine neden olduğu ifade edilmektedir. Türkiye’de de 20.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 16. maddesi, işverenler ve çalışanlar için bu eğitimi yasal bir yükümlülük haline getirmiştir (Çelikkalp vd., 2017:37).

İSG, insan kaynakları yönetiminin temel unsurlarından biri olup çalışanlar açısından çeşitli faydalar sağlamaktadır. Etkin uygulamalar, çalışanların kuruma bağlılıklarını artırmakta, motivasyon ve iş disiplinlerini güçlendirmekte ve güvenli bir çalışma ortamında iç huzur duygusunu pekiştirmektedir. Buna karşın, İSG’nin yetersizliği çalışanların refah düzeyinde düşüşe, motivasyon kaybına ve kuruma yönelik memnuniyetsizlik artışına yol açabilmektedir (Firman, 2022:366). Öte yandan, başarılı İSG uygulamaları yalnızca çalışanların korunmasını değil, aynı zamanda tazminat maliyetlerinin azaltılmasını ve örgütsel verimliliğin artırılmasını da beraberinde getirmektedir (Wertz ve Bryant, 2000:12-14). Bu etkiler ampirik araştırmalarla da desteklenmiştir. Örneğin, Nguyen ve Vu’nun (2023:630) aktardığı araştırmalarda, İSG’nin üretkenlik ve karlılık gibi örgütsel performanslar üzerinde etkili olduğu ve çalışan verimliliğini artırdığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, güvenlik açısından kötü çalışma koşullarının düşük çalışan verimliliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, eğitim ve iletişim yoluyla farkındalığın artırılmasının hem güvenlik hem de performans açısından olumlu sonuçlar doğurduğu da gösterilmiştir (Bira vd. 2025).

Sonuç olarak, İSG farkındalığı çalışanların güvenli bir ortamda çalışabilmeleri için hayati öneme sahiptir. Eğitimlerin sürekliliği, içeriğinin güncellenmesi ve güvenlik kültürünün güçlendirilmesi iş kazalarının önlenmesi ve çalışan sağlığının korunması açısından kritik öneme sahiptir. Bu çerçevede, İSG alanında yapılan araştırmalar farkındalığın artırılması için atılması gereken adımlar bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışan Motivasyonu

Motivasyon, bireylerin bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla kendi istek ve arzuları ile çaba göstermesi veya bir amaca ulaşmak için bireyi harekete geçiren güç olarak tanımlanmaktadır (Uslu, 2019:59). Aynı zamanda, bireyin davranışlarını yönlendiren ve harekete geçmesini sağlayan içsel ve dışsal etmenlerin bileşimi olarak tanımlanabilir. Arzu, ihtiyaç, korku, hedef, irade ve tutku gibi unsurlar bireyin düşünce yapısını ve eylemlerini şekillendirerek onun örgütsel bağlamdaki verimliliğini etkilemektedir. Bu bağlamda motivasyon, bireyin eylemlerinin yönünü, gücünü ve önceliklerini belirleyen psikolojik ve çevresel faktörlerin etkileşimi olarak ele alınmaktadır (Şahin, 2004:524-525). Motivasyon, çalışanların işlerinde tam anlamıyla takdir görmelerine, güvenli bir çalışma ortamına sahip olmalarına, iş yerinde emniyet duygusu hissetmelerine, adil ve tatmin edici bir ücret almalarına, ilgi çekici görevlerde yer almalarına ve yöneticilerinden disiplinli ve akılcı bir yaklaşım görmelerine bağlıdır. Bu unsurlar sağlandığında, çalışanların şirketle ilgili performans memnuniyeti de artmaktadır (Djanuar vd., 2024:245).

Motivasyon, bireyin davranışlarının yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirleyen içsel ve dışsal faktörlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlamda ele alındığında motivasyon, çalışanların performansı ve iş tatmini gibi temel çıktılar üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Rusu ve Avasilcai, 2014:51-52). Bu nedenle, iş yaşamında motivasyonu açıklamak ve kavramsallaştırmak amacıyla çeşitli kuramlar geliştirilmiştir.

Bu kuramlardan ilki olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, çalışanların motivasyonunun belirli bir sıra doğrultusunda geliştiğini ileri sürmektedir. Buna göre, fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinden başlayarak sosyal, saygı ve nihayetinde kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına doğru ilerleyen bir süreç söz konusudur. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ise iş tatminini açıklarken farklı bir yaklaşım benimsemekte, motivasyonu iki boyutta ele almaktadır. Teoriye göre, hijyen faktörleri (çalışma koşulları, maaş vb.) mevcut olmadığında tatminsizlik yaratırken, güdüleyici faktörler (başarı, tanınma vb.) çalışanların iş tatminini artırmaktadır (Mangi vd., 2018:52-53).

Motivasyonu açıklayan bir diğer önemli kuram Vroom'un Beklenti Teorisi'dir. Bu kuram, bireylerin motivasyonlarının, çabalarının belirli bir

performans düzeyine ulaşacağına ve bu performansın değerli bir ödül ile karşılık bulacağına dair inançlarıyla şekillendiğini vurgular. Benzer biçimde, Adams'ın Eşitlik Teorisi de motivasyonu açıklarken adalet algısını merkeze alır. Bu teoriye göre, çalışanların motivasyonu yalnızca elde ettikleri ödülün mutlak miktarıyla değil, aynı zamanda kendi çaba-ödül oranlarını başkalarınınkiyle karşılaştırmaları sonucunda ortaya çıkan adalet algısıyla doğrudan ilişkilidir (Ramlall, 2004:55-56).

Klasik kuramların yanı sıra, güncel yaklaşımlar da motivasyon olgusunu farklı boyutlarıyla ele almaktadır. Güncel yaklaşımlardan biri olan Öz Belirleme Teorisi, motivasyonun anlaşılmasında en kapsamlı kuramsal çerçevelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu teoriye göre, çalışanların üç temel psikolojik ihtiyacı (özerklik, yeterlik ve ilişkilenme) karşılandığında içsel motivasyonları güçlenmektedir (Deci vd., 2017:19). İçsel motivasyon, bireyin yaptığı işten doğrudan tatmin almasına dayanırken; dışsal motivasyon, ödüller, cezalar veya dışsal beklentiler aracılığıyla şekillenmektedir (Ryan ve Deci, 2000:70). Dolayısıyla örgütlerin, çalışanlara özerklik tanınması, onların yeterliklerini geliştirmesi ve sosyal bağlarını güçlendirmesi, daha yüksek düzeyde içsel motivasyonu desteklemektedir (Deci vd., 2017:23).

Sonuç olarak; Çeşitli motivasyon kuramları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlarda özerklik, yeterlik ve güvenlik algılarını destekleyerek içsel motivasyonu güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum yalnızca güvenli bir iş ortamının oluşturulmasına katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda üretken davranışları teşvik ederek bireysel performansın yanı sıra örgütsel verimlilik ve sürdürülebilirliği de artırmaktadır. Dolayısıyla çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ve adil bir çalışma ortamının sürekliliğinin sağlanmasının, örgütler açısından stratejik bir öncelik olması gerektiği düşünülmektedir.

İSG ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki

Motivasyonu artıran önemli faktörlerden biri, fiziki ortamın iş güvenliği prosedürlerine uygun olarak dizayn edilmesidir. Bunun temel nedeni, çalışanların zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmeleri ve işyerlerinin fiziki koşulları ile güvenliğinin onların motivasyonunu, iş tatminlerini ve performanslarını doğrudan etkileyebilmesidir (Eryiğit, 2019:21). Nitekim, motivasyon seviyesi düşük olan çalışanların hata yapma olasılığı daha yüksektir (Kılıç ve Keklik, 2012:147).

Bu noktada, motivasyonun kuramsal temellerine bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan motivasyonunun oluşumunda belirleyici bir rol üstlenebildiği görülmektedir. Özellikle Öz-Belirleme Teorisi, bu ilişkinin anlaşılmasında kuramsal açıdan güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, motivasyonu yalnızca içsel (işten keyif alma) ve dışsal (ödül-ceza sistemi) olarak sınıflandırmakla kalmaz; aynı zamanda bir görevin kişisel olarak önemli

bulunmasıyla şekillenen “tanımlanmış motivasyon” gibi farklı güdülenme biçimlerini de kapsamaktadır (Schwatka vd., 2020: 351). Konuyla ilgili güncel bir araştırma; hem bireyin kendi içsel değerlerinden kaynaklanan motivasyon türlerinin (içsel ve tanımlanmış motivasyon) hem de dışsal motivasyonun, çalışanların sağlık ve güvenlik programlarına katılımını teşvik etmede aracı bir mekanizma işlevi gördüğünü ortaya koymuştur (Schwatka vd., 2020). Benzer şekilde, Herzberg’in iki faktör kuramında hijyen unsurları arasında yer alan güvenlik koşullarının iyileştirilmesi, tatminsizlik riskini azaltarak çalışanların işlerine daha fazla odaklanmalarına katkı sağlamaktadır. Bu bakış açısı, İSG uygulamalarının yalnızca çalışanların korunmasına hizmet etmediğini, aynı zamanda motivasyon düzeylerinin yükselmesine de önemli ölçüde katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

Kuramsal çerçeveden hareketle, literatürdeki güncel araştırmalar da bu ilişkiyi desteklemektedir. Bruhn ve arkadaşları (2023), çalışan motivasyonu ile işyerinde İSG iyileştirme uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde, Nkrumah ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmada, İSG uygulamalarının çalışanların motivasyonları üzerinde pozitif yönlü bir etki yarattığı rapor edilmiştir. Annisa ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan çalışmada ise İSG ile çalışan motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve çalışan motivasyonunun iş verimliliğini artırdığı belirlenmiştir. Türkiye bağlamında yapılan araştırmalar da benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Eyitmiş ve Kaplan (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, İSG uygulamalarının çalışanların motivasyonlarına, iş doyumlarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İSG farkındalığı, çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.

H1a: İSG farkındalığı alt boyutu olan “eğitim ve güvenlik farkındalığı”, çalışan motivasyonu alt boyutu olan “içsel motivasyonu” olumlu yönde etkilemektedir.

H1b: İSG farkındalığı alt boyutu olan “eğitim ve güvenlik farkındalığı”, çalışan motivasyonu alt boyutu olan “dışsal motivasyonu” olumlu yönde etkilemektedir.

H1c: İSG farkındalığı alt boyutu olan “İSG’de bilinç düzeyi”, çalışan motivasyonu alt boyutu olan “içsel motivasyonu” olumlu yönde etkilemektedir.

H1d: İSG farkındalığı alt boyutu olan “İSG’de bilinç düzeyi”, çalışan motivasyonu alt boyutu olan “dışsal motivasyonu” olumlu yönde etkilemektedir.

H1e: İSG farkındalığı alt boyutu olan “kaderciliğe bırakmama”, çalışan motivasyonu alt boyutu olan “içsel motivasyonu” olumlu yönde etkilemektedir.

H1f: İSG farkındalığı alt boyutu olan “kaderciliğe bırakmama”, çalışan motivasyonu alt boyutu olan “dışsal motivasyonu” olumlu yönde etkilemektedir.

Yöntem

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini, Ardahan ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Ardahan ili sonuç raporuna (Türkiye İş Kurumu, 2023) göre ilde toplam 9.084 çalışan bulunmaktadır. %95 güven düzeyi ve %5 hata payı esas alınarak yapılan örneklem büyüklüğü hesaplamasına göre gerekli minimum örneklem sayısı 369'dur (SurveyMonkey, 2024). Bu kapsamda 400 anket uygulanmış; uç değerler ve eksik doldurulan formlar çıkarıldıktan sonra 384 geçerli anket analize dahil edilmiştir.

Elde edilen örneklem büyüklüğü hem evreni temsil gücü açısından hem de yapısal eşitlik modellemesi için literatürde belirtilen minimum örneklem büyüklüğünü karşılaması bakımından yeterlidir (Kline, 2023:15). Katılımcıların demografik özellikleri ve sektörel dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur. Çalışmanın temel amacı farklı sektörler arasında karşılaştırma yapmak değil; genel olarak çalışanların İSG farkındalık düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bununla birlikte, örneklem seçiminde tehlike sınıfları ve sektörler açısından mümkün olan en dengeli ve heterojen dağılımın sağlanmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmış ve uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde; katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan firma sektörü, çalışanın işletmedeki pozisyonu, yöneticilik görevinin olup olmaması, iş yerinde kaza geçirme durumu ve işletmenin tehlike sınıfı ile ilgili bilgileri yer almaktadır. Anketin ikinci kısmında ise katılımcıların İSG farkındalık düzeylerini ölçmek amacıyla 20 sorudan oluşan “İSG Farkındalığı Ölçeği” kullanılmıştır. Pehlivan (2016) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bulunan “Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı” boyutuna ait 4 ve 17. ifadeler ters kodlanmış olup toplam 9 ifadeden oluşmaktadır (4, 5, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17). İkinci boyut olan “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyi” ise 7 ifadeden (1, 2, 9, 10, 13, 19, 20) meydana gelmektedir. Son boyut olan “Kaderciliğe Bırakmama” ise tamamı ters ifadeden oluşan 4 soru (3, 6, 11, 18) barındırmaktadır. Ölçek, farklı araştırmacılar tarafından da kullanılmış ve güvenilirliği test edilmiştir (Ergezer, 2019; Kolat Topuz, 2022). Anketin üçüncü bölümünde, katılımcıların motivasyon düzeylerini ölçmek amacıyla Mottaz (1985), Brislin ve arkadaşları (2005) ve Mahaney ve Lederer (2006) tarafından kullanılan ölçekler temel alınarak Dünder ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Motivasyon Ölçeği uygulanmıştır. Yirmi dört sorudan oluşan ölçek, içsel (9 ifade) ve dışsal (15 ifade)

olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Türkiye’de bazı araştırmacılar tarafından da kullanılmıştır (Yusein, 2013; Ertan, 2008). Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde yer alan sorular, 5’li Likert ölçeği (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum) esas alınarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın Etik Boyutu

Bu araştırma, Ardahan Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Yayın ve Etik Kurulu’nun 16.06.2023 tarihli ve 2300016634 sayılı kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur. Araştırma süreci, kurumsal ve ulusal araştırma komitelerinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki Bildirgesi’ne (ve sonrasındaki revizyonlarına) uygun olarak yürütülmüştür. Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmış ve gönüllülük esasına göre katılım sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında demografik veriler, ortalama ve standart sapmayı içeren tanımlayıcı istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçek verilerini analiz etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve ardından regresyon analizi kullanılmıştır. Modelin güvenilirliği ve geçerliliği için farklı yaklaşımlar kullanılmıştır. Bu kapsamda, ölçülebilir maddelerin ölçmeleri gereken yapıyı ne ölçüde temsil ettiğini değerlendirmek için Bileşik Güvenirlilik (CR), yapı güvenilirliğini değerlendirmek için ise Cronbach Alfa ve bir yapının göstergeleri tarafından açıklanan toplam varyansın oranının tespiti amacıyla Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) kullanılmıştır. Bu yaklaşımların minimum değerleri için Hair ve arkadaşlarının (2022:119-120) önerdiği minimum değerler ($AVE \geq 0,5$; $CR \geq 0,7$; $Cronbach\ Alfa \geq 0,7$) dikkate alınmış olup tüm analizler Jamovi 2.4 programı ve SEMlj eklenti paketi kullanılarak gerçekleştirilmiştir (Gallucci ve Jentschke, 2021; Jamovi, 2023).

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; betimleyici (frekans) istatistikler, güvenilirlik analizleri, ölçeklerin yapı geçerlilikleri, hipotezlerin sınanmasına yönelik korelasyon ve regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan bireylerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir. Katılımcıların %54,9’u erkek, %45,1’i kadındır. Medeni durum açısından %53,6’sı evli, %46,4’ü bekârdır. Yaş dağılımında en büyük oran %39,1 ile 26–33 yaş aralığıdır. Eğitim düzeyinde katılımcıların çoğunluğu (%46,4) ön lisans mezunudur. Pozisyon olarak %53,4’ü mavi yaka çalışanlardan, %18,5’i beyaz yaka

çalışanlardan, %15,1'i yöneticilerden ve %13'ü işletme sahiplerinden oluşmaktadır. Katılımcıların %47,9'u 1–5 yıl, %36,7'si ise 6–10 yıl arasında aynı organizasyonda çalışmaktadır. Çalışanların %86,2'si tam zamanlı çalışmaktadır. Ayrıca %46,1'i az tehlikeli, %34,1'i tehlikeli, %15,9'u çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev yapmakta, %3,9'u ise bu sınıflamayı bilmediğini ifade etmiştir. Sektörel dağılımda en yüksek oran %33,1 ile toptan ve perakende ticarettir; bunu %20,6 ile diğer hizmet faaliyetleri ve %11,5 ile eğitim sektörü izlemektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Özellik	Katılımcı Sayısı	%
Cinsiyet	Erkek	211	54,9
	Kadın	173	45,1
Medeni Durum	Evli	206	53,6
	Bekar	178	46,4
Yaş	18-25	103	26,8
	26-33	150	39,1
	34-41	97	25,3
	42+	34	8,8
Eğitim Düzeyi	İlköğretim-Lise	116	30,2
	Ön lisans	178	46,4
	Lisans	75	19,5
	Lisansüstü	15	3,9
Pozisyon	Mavi yaka	205	53,4
	Beyaz yaka	71	18,5
	Yönetici	58	15,1
	İşletme sahibi	50	13
Organizasyonda Çalışma Süresi	1-5 yıl	184	47,9
	6-10 yıl	141	36,7
	11-15 yıl	47	12,2
	16 yıl ve üzeri	12	3,2
Çalışma türü	Tam zamanlı	331	86,2
	Yarı zamanlı	53	13,8
Kaza geçirdiniz mi?	Evet	49	12,8
	Hayır	335	87,2
Çalıştığınız organizasyonun tehlike sınıfı	Az tehlikeli	177	46,1
	Tehlikeli	131	34,1
	Çok tehlikeli	61	15,9
	Bilmiyorum	15	3,9

Çalışılan sektör	Toptan ve Perakende Ticaret	127	33,1
	Diğer Hizmet faaliyetleri	79	20,6
	Eğitim	44	11,5
	İmalat	39	10,2
	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	34	8,9
	Konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri	24	6,3
	İnşaat	15	3,9
	Tarım	15	3,9
	Diğer	7	1,8

Ölçüm modeli

Ölçüm modelini değerlendirmek, ölçüm öğeleri ile faktörler arasındaki ilişkileri ve faktörler arasındaki bağlantıları test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Modelin güvenilirlik ve geçerliliğini belirlemek için Cronbach Alfa, yapı güvenilirlik değerleri ve faktör yükleri değerlendirilmiştir. Verilerin normallik testi için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiş (Kline, 2023:60) ve Tablo 2’de görüldüğü gibi verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. İSG farkındalığı ($3,51 \pm 0,90$) ile çalışan motivasyonu ($3,68 \pm 0,92$) yüksek ortalamaya sahiptir. İSG farkındalığı ölçeğinin alt boyutu olan eğitim ve güvenlik farkındalığı en yüksek ortalamaya sahipken ($3,86 \pm 1,01$), kaderciliğe bırakmama boyutu en düşük ortalamaya sahiptir ($3,11 \pm 0,93$). Katılımcılara uygulanan motivasyon ölçeğinin alt boyutlar olan içsel motivasyon ($3,82 \pm 0,90$) ve dışsal motivasyon ortalamaları ($3,55 \pm 0,97$) ise birbirine yakın bulunmuştur.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Göstergeleri

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	3,51	0,896	-0,482	-0,639
<i>Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı</i>	<i>3,86</i>	<i>1,01</i>	<i>-0,569</i>	<i>-0,747</i>
<i>İSG’de bilinç düzeyi</i>	<i>3,55</i>	<i>0,930</i>	<i>-0,170</i>	<i>-0,640</i>
<i>Kaderciliğe Bırakmama</i>	<i>3,11</i>	<i>0,888</i>	<i>-0,560</i>	<i>-0,637</i>
Çalışan Motivasyonu	3,68	0,915	-0,402	-0,995
<i>İçsel Motivasyon</i>	<i>3,82</i>	<i>0,898</i>	<i>-0,288</i>	<i>-1,08</i>
<i>Dışsal Motivasyon</i>	<i>3,55</i>	<i>0,974</i>	<i>-0,510</i>	<i>-0,762</i>

İSG farkındalığı ölçeği için DFA yapılmış ve ölçüm modeli faktör yükleri ile modelin uyum indeks değerleri incelenerek sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur. DFA sonucuna göre, İSG farkındalığı ölçeğinin eğitim ve güvenlik farkındalığı boyutundan “işletmemizde İSG eğitimleri düzenli olarak yapılmalıdır” ifadesi ile İSG’de bilinç düzeyi boyutundan “İSG konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği gereklidir” ifadesi düşük faktör yükü ($<0,40$) nedeniyle model dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Bunun yanında, modifikasyon önerileri doğrultusunda EGF5 ile EGF8 arasına kovaryans okları çizilerek modelin uyum değerlerinin artacağı görülmüştür. Sonuç olarak, uyum indeks değerleri geçerli aralıklarda olduğundan 3 faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçeğe ilişkin Bileşik Güvenilirlik (CR) ve Yakınsama Geçerliliği (AVE) değerleri Tablo 3’te sunulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde, AVE değerlerinin 0,50’nin ve CR değerlerinin ise 0,70’in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ancak, İSG’de bilinç düzeyi faktörüne ait AVE değeri 0,48 olarak hesaplanmıştır. Fornell ve Larcker (1981:46)’a göre, CR değeri 0,60’ı aştığında AVE değerinin 0,40’ın üzerinde olması kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, elde edilen bu bulguların da ölçeğin güvenilirliğinin sağlandığı sonucuna varılmaktadır.

Tablo 3. İSG Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenirlilik Göstergeleri

Faktör	İfade	Faktör Yüğü ($\geq 0,7$; en az 0,4) ¹	α	AVE	CR
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	EGF4: İSG eğitimleri zaman kaybıdır*	0,709			
	EGF5: İSG yönünden alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir.	0,797			
	EGF7: İSG eğitimlerinde öğrendiğim bilgileri iş yaparken uyguladım.	0,774			
	EGF8: İSG açısından bir tehdit ile karşılaştığımda derhal ilgili mercilere haber veririm.	0,781			
	EGF12: İSG eğitimleri ile iş kazaları azalmaktadır.	0,849	0,93	0,62	0,93
	EGF15: İş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere uygun uyarı levhaları bulunmalıdır.	0,792			
	EGF16: İSG eğitimleri benim için gereklidir.	0,805			
	EGF17: İSG uygulamalarında çalışanların aktif olarak katılımına gerek yoktur*	0,740			
İSG' de Bilinç Düzeyi	BD1: Çalışanlara koruyucu ekipmanların sağlanması gereklidir.	0,770			
	BD2: İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım hakkımda bilgi sahibiyimdir.	0,689			
	BD10: Yaptığım işle ilgili oluşabilecek meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibiyimdir.	0,706			
	BD9: İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından alınmalıdır.	0,631	0,85	0,48	0,84
	BD19: Patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibiyimdir.	0,677			
	BD20: Koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibiyimdir.	0,660			

Kaderciliğe Brakmama	KB4: Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.*	0,723			
	KB6: Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.*	0,857			
	KB11: Bazen koruyucu ekipmanları kullanmadığım olur.*	0,861	0,88	0,68	0,89
	KB18: Zaman zaman çalışma sırasında sağlık ve güvenliğimi riske attığım olur.*	0,840			

*Ters ifade; α : Cronbach Alfa; AVE: Açıklanan Ortalama Varyans; CR: Bileşik Güvenilirlik

	χ^2/DF	CFI	NFI	TLI	GFI	AGFI	RMSEA	SRMR
İş sağlığı ve güvenliği	2,66	0,96	0,93	0,95	0,98	0,97	0,07	0,03
Kabul Edilebilir Uyum ²	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$
Mükemmel Uyum ²	≤ 2	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$	$\leq 0,05$

¹ Hair vd., (2022:119-120); ²İlhan ve Çetin (2014:31)

Çalışan motivasyonu ölçeği için DFA yapılmış ve ölçüm modeli faktör yükleri ile uyum indeksleri incelenmiş, sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur. DFA sonucuna göre, ölçeğin dışsal motivasyon boyutundan “konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır” ifadesi düşük faktör yükü ($<0,40$) nedeniyle modele dahil edilmeyerek analiz tekrarlanmıştır. Ayrıca, modifikasyon önerileri doğrultusunda DIŞ10 ile DIŞ11 ve DIŞ11 ile DIŞ12 arasına kovaryans okları çizilerek modelin uyum değerlerinin artacağı görülmüştür. Bulgulara göre, uyum indeksleri geçerli aralıklarda olduğundan iki faktörlü modelin veriyle uyumlu ve kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında, ölçeğe ilişkin CR ve AVE değerleri de Tablo 4'te sunulmuştur. Son olarak, AVE değerlerinin 0,50'nin, CR değerlerinin ise 0,70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilmektedir.

Tablo 4. Çalışan Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenirlilik Göstergeleri

Faktör	İfade	Faktör Yüklü (≥ 0.7 ; en az 0.4) ¹	α	AVE	CR
İçsel Motivasyon	İÇ1: Yaptığım işte başarılıyım.	0,793	0,85	0,56	0,90
	İÇ2: Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	0,741			
	İÇ3: Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.	0,782			
	İÇ4: Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	0,772			
	İÇ5: İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	0,793			
	İÇ6: Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	0,779			
	İÇ7: Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	0,783			
	İÇ8: Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	0,444			
	İÇ9: Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.	0,501			
Dışsal Motivasyon	DIŞ10: Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	0,799	0,95	0,60	0,95
	DIŞ11: Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	0,856			
	DIŞ12: İşletmede yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	0,866			
	DIŞ13: İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	0,575			
	DIŞ14: Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	0,831			
	DIŞ16: Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	0,820			
	DIŞ17: Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	0,781			
	DIŞ18: İşimde terfi imkânım vardır.	0,835			
	DIŞ19: Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	0,796			
	DIŞ20: Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	0,761			
	DIŞ21: Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	0,721			

DIŞ22: Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	0,794
DIŞ23: Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	0,513
DIŞ24: Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,573

α: Cronbach Alfa; AVE: Açıklanan Ortalama Varyans; CR: Bileşik Güvenilirlik								
	χ^2/DF	CFI	NFI	TLI	GFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Çalışan Motivasyonu	2,88	0,94	0,91	0,93	0,97	0,96	0,07	0,04
Kabul Edilebilir Uyum ²	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$
Mükemmel Uyum ²	≤ 2	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$	$\leq 0,05$

¹ Hair vd., (2022:119-120); ²İlhan ve Çetin (2014:31)

Hipotez Testleri

Araştırma modelini test etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısının sıfır olması, değişkenler arasında doğrusal ilişki bulunmadığını göstermektedir. Katsayının 0,01–0,29 arasında olması zayıf, 0,30–0,70 arasında olması orta, 0,71–0,99 arasında olması güçlü, 1,00 olması ise mükemmel düzeyde bir korelasyona işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018:262). Tablo 5'teki bulgular, araştırma kapsamındaki tüm boyutların birbirleriyle pozitif yönlü ve güçlü ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 0,80'in üzerindeki korelasyonlar çoklu doğrusal bağlantı riski olabileceğine işaret etmektedir.

Bu olasılığı kontrol etmek amacıyla varyans şişkinlik faktörü (VIF) ve tolerans değerleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, bağımsız değişkenlerin VIF değerleri 4,00 ile 5,88 arasında, tolerans değerleri ise 0,170 ile 0,250 arasında değişmektedir. Bu değerler, kabul gören eşiklerin ($VIF < 10$; $Tol. > 0,10$) içerisinde yer almakta ve bağımsız değişkenler arasında ciddi bir çoklu doğrusal bağlantı problemi bulunmadığını göstermektedir (Kline, 2023:56).

Tablo 5. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları

	$\bar{x}$ -SS	1	2	3	4	5
1. Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	3,86±1,01	-				
2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyi	3,55±0,93	0,834***	-			
3. Kaderciliğe Bırakmama	3,11±0,89	0,890***	0,849***	-		
4. İçsel Motivasyon	3,82±0,90	0,821***	0,784***	0,773***	-	
5. Dışsal Motivasyon	3,55±0,97	0,829***	0,788***	0,797***	0,912***	-

$\bar{x}$: Ortalama; SS: Standart Sapma; N: 384;*** p<,001

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yönelik gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Katılımcıların İSG farkındalık düzeyleri, çalışan motivasyonunu anlamlı biçimde açıklamaktadır. Toplam model anlamlı bulunmuş ($F=1115$; $p<0,001$) ve modelin açıklama gücü yüksek seviyededir (Düzeltilmiş $R^2=0,75$). Analiz sonuçları, İSG farkındalığının çalışan motivasyonunu $\beta=0,864$; $p<0,001$; %95 GA [0,81–0,91] düzeyinde pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, araştırmanın temel hipotezi olan “İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkiler” hipotezini desteklemektedir.

İçsel motivasyon düzeyi için oluşturulan model de anlamlı bulunmuştur ($F=306$; $p<0,001$; Düzeltilmiş $R^2=0,71$). Çalışanların içsel motivasyonu, İSG farkındalığının alt boyutlarından eğitim ve güvenlik farkındalığı ($\beta=0,530$; $p<0,001$; %95 GA [0,39–0,65]) ve İSG bilinç düzeyi ($\beta=0,305$; $p<0,001$; %95 GA [0,20–0,42]) tarafından anlamlı şekilde etkilenmektedir. Ancak kaderciliğe bırakmamanın içsel motivasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=0,05$; $p>0,05$; %95 GA [–0,09–0,18]). Bu sonuçlar, eğitim ve güvenlik farkındalığının içsel motivasyonu artırmada en güçlü faktör olduğunu, İSG bilinç düzeyinin ise ikincil düzeyde katkı sağladığını göstermektedir. Dolayısıyla H1a ve H1c hipotezleri kabul edilmiş, H1e hipotezi reddedilmiştir.

Son olarak, dışsal motivasyon modeli de anlamlıdır ($F=328$; $p<0,001$; Düzeltilmiş $R^2=0,72$). Katılımcıların dışsal motivasyonları, İSG farkındalığının tüm alt boyutları tarafından anlamlı şekilde etkilenmektedir. Eğitim ve güvenlik farkındalığı ($\beta=0,481$; $p<0,001$; %95 GA [0,35–0,60]) dışsal motivasyonu en güçlü biçimde etkileyen faktör olarak öne çıkarken, İSG bilinç düzeyi ($\beta=0,264$; $p<0,001$; %95 GA [0,16–0,37]) ikinci sırada yer almaktadır. Kaderciliğe bırakmama ($\beta=0,144$; $p<0,05$; %95 GA [0,02–0,27]) ise en düşük fakat anlamlı etkiye sahiptir.

Bu bulgular doğrultusunda, H1b, H1d ve H1f hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 6. İSG Farkındalığının Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β (SH)	t	Düz. R ²	F	%95 GA
Bağımlı değişken: Çalışan motivasyonu					
İSG Farkındalığı	0,864 (0,03)***	33,39	0,75	1115	0,81—0,91
Bağımlı değişken: İçsel motivasyon					
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	0,530 (0,05)***	8,211	0,71	306	0,39—0,65
İSG Bilinç Düzeyi	0,305 (0,05)***	5,484			0,20—0,42
Kadercilğe Bırakmama	0,050 (0,07)	0,639			-0,09—0,18
Bağımlı değişken: Dışsal motivasyon					
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	0,481 (0,06)***	7,64	0,72	328	0,35—0,60
İSG Bilinç Düzeyi	0,264 (0,04)***	4,88			0,16—0,37
Kadercilğe Bırakmama	0,144 (0,07)*	2,20			0,02—0,27

*** $p < ,001$; * $p < ,05$; N:384; BD: Bağımlı değişken; β : Standardize edilmiş katsayı; SH: Standart hata; GA: Güven aralığı

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, Ardahan ilinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların İSG farkındalığı ve motivasyon düzeylerini belirlemek ve İSG farkındalığının çalışanların motivasyonları üzerinden bir etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu çalışma ile, Ardahan ilinde farklı sektörlerde çalışanların ve işletme sahiplerinin İSG farkındalıklarına genel perspektiften odaklanılmış ve bu farkındalıklarının çalışma motivasyonları üzerinde nasıl bir etki yaptığı ortaya konulmuştur.

Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların İSG farkındalığı ortalamalarının ($3,51 \pm 0,90$) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İSG farkındalığı alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahip olan eğitim ve güvenlik farkındalığı yüksek düzeyde ortalamaya sahipken ($3,86 \pm 1,01$), kaderciliğe bırakmama boyutu ortalaması ise ($3,11 \pm 0,89$) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar İSG farkındalığında eğitimin ve güvenliğin, kaderci yaklaşımdan daha önemli olduğunun bilincindedirler. Eğitim ve güvenlik farkındalığının en yüksek düzeyde olması, çalışanların bilinçli bir şekilde güvenli çalışma ortamlarına önem verdiğini ve eğitimin bu konudaki belirleyici rolünü kabul ettiklerini göstermektedir. Bununla birlikte, kaderciliğe bırakmama boyutunun diğer alt boyutlara kıyasla daha düşük bir ortalamaya sahip olması bazı katılımcıların iş kazalarının önlenabilir olduğuna dair

inançlarının daha düşük olabileceğini veya hala belirli ölçüde kaderci bir yaklaşıma sahip olduklarını düşündürmektedir. Bu sonuçlar, İSG konusunda daha etkili bilinçlendirme çalışmalarının ve eğitim programlarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. İSG kapsamında yapılan eğitimlerin çalışanların iş kazalarından korunması ve iş yerinde güvenli davranışlar geliştirmesi açısından kritik bir role sahip olduğu unutulmamalıdır (Burke, 2016). Benzer şekilde, Heryati vd. (2019), güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik davranışlarını doğrudan etkilediğini ve bu ilişkide güvenlik motivasyonunun kısmi aracılık rolü oynadığını belirtmiştir. Bu sonuç, çalışmamızda ortaya çıkan “farkındalık–motivasyon” bağlantısını desteklemektedir. Ayrıca, Pehlivan (2016) da iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının özellikle inşaat sektöründe iş kazalarının önlenmesinde kritik bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, çalışmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırma bulguları, katılımcıların genel motivasyon düzeylerinin ($3,68 \pm 0,92$) yüksek olduğunu göstermekte olup, içsel motivasyonlarının ($3,82 \pm 0,90$) dışsal motivasyonlarından ($3,55 \pm 0,97$) daha yüksek olduğunu da ortaya koymaktadır. Bu sonuç, katılımcıların iş motivasyonlarının genel olarak yüksek olduğunu ve özellikle içsel motivasyonlarının dışsal motivasyonlarına kıyasla daha baskın olduğunu göstermektedir. İçsel motivasyonun daha yüksek olması katılımcıların işlerini yaparken daha çok kişisel tatmin, başarı hissi ve kendi değerleri doğrultusunda hareket ettiklerini göstermektedir. Bu durum, bireylerin sadece maddi ödüller veya dışsal teşvikler için değil, aynı zamanda işlerinden keyif aldıkları ve anlamlı buldukları için motive olduklarını düşündürmektedir. Buna karşılık, dışsal motivasyonun daha düşük olması, katılımcıların iş performanslarını artırmada maaş, prim, ödül veya dışsal baskı gibi etkenlerin içsel faktörler kadar belirleyici olmadığına işaret etmektedir. Ancak dışsal motivasyonun da belirli bir seviyede olması, organizasyonların çalışanları destekleyici politikalar uygulayarak içsel motivasyonu güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiğini göstermektedir. Bu noktada Rahaman ve Arefin (2022), algılanan güvenlik ikliminin prososyal motivasyonu artırdığını ve bunun da güvenlik vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmamızda elde edilen bulgular, İSG farkındalığı ile motivasyon arasındaki ilişkinin literatürle paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Benzer biçimde, Eyitmiş ve Kaplan (2021) de lojistik sektöründe iş güvenliği uygulamalarının çalışan motivasyonu üzerinde doğrudan etkili olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda, çalışmamızın bulguları literatürle güçlü bir tutarlılık göstermektedir.

Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, İSG farkındalığı çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir ($\beta=0,864$; $p<0,001$). Bu kapsamda, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, iş yerlerinde güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasının ve çalışanların İSG konusundaki bilinç düzeylerinin artırılmasının, motivasyonlarını olumlu yönde

etkileyebileceğini göstermektedir. İş yerinde güvenliğin sağlanması ve çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, onların işlerine olan bağlılığını ve iş tatminini artırarak motivasyonu yükseltebilir. Bu nedenle, işletmelerin çalışanların güvenlik farkındalığını artırmaya yönelik eğitimler, güvenlik politikaları ve uygulamalar geliştirmesi hem çalışan memnuniyeti hem de verimlilik açısından önemli katkılar sağlayabilir. Bira vd. (2025), İSG uygulamalarının çalışan farkındalığını artırdığını ve bunun da performans üzerinde doğrudan olumlu etkiler yarattığını belirtmektedir. Çalışmamızın bulguları bu sonuçlarla örtüşmektedir. Ayrıca, Çeltik (2020) motivasyonun düşük olduğu ortamlarda iş kazalarının arttığını, yüksek motivasyonun ise hem iş güvenliği hem de verimlilik üzerinde pozitif etkiler sağladığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, çalışmamız motivasyonun güvenlik ve verimlilikle olan ilişkisine dair literatürü destekleyici niteliktedir.

Çalışmanın içsel motivasyon odaklı alt hipotezlerine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların içsel motivasyonlarının, İSG farkındalığı alt boyutlarından eğitim ve güvenlik farkındalığı ($\beta=0,530$; $p<0,001$) ile İSG bilinç düzeyi ($\beta=0,305$; $p<0,001$) tarafından anlamlı ve pozitif yönde etkilendiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, içsel motivasyonun kaderciliğe bırakmama boyutu tarafından anlamlı bir şekilde etkilendiği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Bu bulgular, çalışanların içsel motivasyonlarının İSG farkındalığı ile doğrudan ilişkili olduğunu ve özellikle eğitim ve güvenlik farkındalığı ile İSG bilinç düzeyinin içsel motivasyonu anlamlı ve olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, çalışanların iş yerinde güvenlik konusunda bilinçli olmalarının ve gerekli eğitimleri almalarının, onların işe yönelik içsel motivasyonlarını artırabileceğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, kaderciliğe bırakmama boyutunun içsel motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilendiği görülmektedir. Bu durum, çalışanların İSG konusunda proaktif ya da kadercı bir tutum sergilemelerinin, içsel motivasyonları üzerinde doğrudan belirleyici bir etkisinin olmayabileceğini düşündürmektedir. Kadercilik eğiliminin bireysel veya kültürel faktörlerle şekillenebileceği ve iş motivasyonu ile doğrudan ilişkilendirilemeyeceği söylenebilir.

Çalışmanın dışsal motivasyon odaklı alt hipotezlerine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, çalışanların dışsal motivasyonlarının, İSG farkındalığı alt boyutlarından eğitim ve güvenlik farkındalığı ($\beta=0,481$; $p<0,001$), İSG bilinç düzeyi ($\beta=0,264$; $p<0,001$) ve kaderciliğe bırakmama ($\beta=0,144$; $p<0,001$) alt boyutları tarafından anlamlı ve pozitif yönde etkilendiği belirlenmiştir. Bu bulgu, çalışanların dışsal motivasyonunun, İSG farkındalığının üç alt boyutu tarafından anlamlı ve pozitif yönde etkilendiğini göstermektedir. Yani, İSG konusunda farkındalık düzeyi arttıkça, çalışanların dışsal motivasyonları da yükselmektedir. İSG konusunda eğitim almış ve güvenlik farkındalığı yüksek olan çalışanlar, dışsal motivasyon açısından en büyük artışı göstermektedir. Bu durum, iş yerinde verilen eğitimlerin,

güvenlik prosedürlerinin ve yöneticilerin teşvik edici yaklaşımlarının çalışanların motivasyonlarını artırmada oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların İSG konusundaki bilinç düzeyi arttıkça, dışsal motivasyonları da belirli bir seviyede yükselmektedir. Ancak, eğitim ve güvenlik farkındalığına kıyasla etkisinin daha düşük olması ($\beta=0,264$), bilinç düzeyinin kendi başına dışsal motivasyonu artırmada tek başına yeterli olmayabileceğini düşündürmektedir. Bu noktada, sadece bilinçlendirme yapmak yerine, bilinç düzeyini destekleyici dışsal ödüller ve teşvikler sunmak daha etkili olabilmektedir. Çalışanların İSG konusunda kaderciliği reddetmeleri, dışsal motivasyonları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ancak görece daha zayıf bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, çalışanların kadercilikten uzaklaşmalarının onları İSG açısından dışsal olarak motive ettiğini ancak bunun diğer faktörler kadar güçlü bir etkisi olmadığını göstermektedir. Literatürde, bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşan araştırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin, Eyitmiş ve Kaplan (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş güvenliği uygulamalarının çalışan motivasyonu üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Çeltik (2020), çalışan motivasyonunun İSG uygulamaları üzerindeki etkisini incelemiş ve motivasyondaki düşüşün stres düzeyini artırarak iş kazalarına yol açabileceğini ifade etmiştir. Bu bulgular, İSG farkındalığı ile çalışan motivasyonu arasındaki ilişkinin karşılıklı etkileşim içinde olduğunu ve her iki kavramın birbirlerinin hem nedeni hem de sonucu olabileceğini göstermektedir. Yapılan başka bir çalışmada ise, İSG'nin çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir (Sunarjo ve Amin, 2024). Amoako ve arkadaşları da (2022) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve performansı gibi iş çıktıları üzerinde doğrudan olumlu etkiler yarattığını, ayrıca bu etkinin kamu hizmeti motivasyonu yüksek çalışanlarda daha da güçlendiğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, çalışmamızda elde edilen sonuçların literatürle çok yönlü bir uyum içinde olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma yalnızca Ardahan iliyle sınırlı olduğundan, elde edilen bulguların genellenebilirliği kısıtlıdır. Farklı illerde ve daha geniş coğrafi bölgelerde yapılacak araştırmalar, sonuçların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Örneklem kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu yöntem zaman ve maliyet açısından avantaj sağlamakla birlikte, olasılıklı yöntemlere kıyasla örneklemin temsil gücünü sınırlamaktadır. Anket verileri öz-bildirim yöntemiyle elde edilmiştir. Katılımcıların kendi beyanlarına dayalı olması, sosyal arzu edilebilirlik etkisi veya yanıt eğilimi olasılığını beraberinde getirebilir.

Araştırmanın temel amacı farklı sektörler arasında karşılaştırma yapmak değil, genel olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıkları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bununla birlikte, örneklem seçiminde tehlike sınıfları ve sektörler açısından mümkün olan en dengeli dağılım sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak belirli sektörlerdeki katılımcı yoğunluğunun sonuçlar üzerinde etkisi olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Öneriler

Bu çalışma, İSG farkındalığının çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini incelemekte ve özellikle içsel ve dışsal motivasyon ayırımına odaklanmaktadır.

Diğer araştırmacılara öneriler: Konunun gelecekte yapılacak çalışmalar için daha geniş bağlamlarda ve farklı değişkenlerle ele alınmasının alandaki bilgi birikimini artıracağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, farklı illerde ve sektörlerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılması, kültürel faktörler ve bireysel özelliklerin rolünün incelenmesi, İSG farkındalığının başka değişkenlerle ilişkisinin araştırılması, deneysel çalışmalar ve müdahale araştırmaları ve boylamsal çalışmalar ile uzun vadeli etkilerin incelenmesi önerilmektedir.

İşletmelere öneriler: Çalışma sonuçları, işletmelerin İSG kavramına daha fazla önem vermesi gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda İSG eğitimlerine yatırım yapılması, çalışanların kadercı bakış açısını değiştirmeye yönelik bilinçlendirme çalışmalarına ağırlık verilmesi ve motivasyonu artırıcı uygulamaların geliştirilmesi önerilmektedir.

Politika yapıcılara öneriler: Politika yapıcıların İSG kültürünü güçlendirmeye yönelik önlemler alması önem arz etmektedir. İSG eğitimlerinin zorunluluk kapsamının genişletilmesi, tüm tehlike sınıflarının kapsama alınması, iş kazalarının önlenabilir olduğuna dair bilincin yaygınlaştırılması, denetimlerin artırılması ve teşvik mekanizmalarının uygulanması gerekmektedir. Ayrıca İSG kültürünün erken yaşlarda kazandırılması için eğitim müfredatlarında düzenlemeler yapılması önerilmektedir.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:

Bu çalışma tek yazarlı olup, tüm süreçler (konunun belirlenmesi, veri toplama, analiz, yazım ve sonuçlandırma) yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı:

Yazar, bu çalışmada herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür Beyanı:

Bu çalışma Ardahan Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü tarafından 2023-006 numaralı proje kapsamında desteklenmiştir.

Destek ve Teşekkür

Bu çalışma, Ardahan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Ardahan Örneği” başlıklı proje (Proje No: 2023-006) kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Anket uygulamalarında görev alan Ardahan Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı öğrencilerine katkıları için teşekkür ederim. Öğrencilerin sahadaki desteği, araştırma sürecinin verimli bir şekilde yürütülmesine katkı sağlamış ve aynı zamanda onların uygulamalı deneyim kazanmalarına imkân tanımıştır.

Extended Summary

Introduction

Every year, more than three million people worldwide lose their lives due to occupational accidents and diseases (International Labour Organization, 2023). This situation highlights that occupational health and safety (OHS) is a critical global issue. Workplace accidents have adverse effects on the labor market and economic growth. In Turkey, 681,401 workplace accidents were reported in 2023, resulting in the loss of 1,966 lives (SGK Statistical Yearbook, 2023). The occupational fatality rate per 100,000 employees in Turkey is 6.22, whereas this rate is 1.66 in Europe (Eurostat, 2022). These statistics underscore the necessity of enhancing OHS awareness and strengthening preventive measures in Turkey. Preventing workplace accidents and improving employee health is not only a legal obligation but also a strategic factor that enhances productivity and motivation in workplaces. Employees' level of knowledge, attitudes, and safety culture regarding OHS directly influence the effectiveness of OHS policies. Awareness levels determine compliance with safety procedures and risk perception, while continuous OHS training contributes significantly to accident prevention.

This study examines the impact of OHS awareness on employee motivation. Employees who feel protected from workplace risks and assured of their health are more focused on their tasks and exhibit increased motivation. A safe and healthy work environment reinforces employees' sense of security, reducing stress and promoting psychological well-being (Sunarjo and Amin, 2024:2303).

A review of the literature reveals that studies on the impact of OHS awareness on employee motivation—particularly in the context of intrinsic and extrinsic motivation—are limited. Additionally, no studies have specifically focused on the province of Ardahan, which constitutes the unique contribution of this research. Therefore, this study examines the relationship between OHS awareness levels and motivation among employees and business owners in enterprises operating in Ardahan. By doing so, it aims to outline the dynamics between these two variables and provide a framework for local labor market dynamics.

The study investigates the following primary hypothesis, along with six sub-hypotheses examining the relationships between the sub-dimensions of the variables:

H1: OHS awareness positively affects employee motivation.

Methodology

The study population consists of employees working in various sectors in the province of Ardahan. According to the Turkish Employment Agency's Labor Market Survey Report for Ardahan (Türkiye İş Kurumu, 2023), there are 9,084 employees in the region. Based on a 95% confidence level and a 5% margin of error, the required sample size was calculated as 369 (SurveyMonkey, 2024). A total of 384 valid surveys were included in the analysis.

A structured questionnaire comprising three sections was developed and administered as the data collection tool. The first section included demographic questions. The second section measured participants' OHS awareness levels using the "OHS Awareness Scale," developed by Pehlivan (2016), which consists of three dimensions and 20 items. The third section assessed employee motivation levels using a scale based on previous studies (Mottaz, 1985; Brislin et al., 2005; Mahaney and Lederer, 2006) and adapted by Dündar et al. (2007). This scale consists of 24 items, categorized into intrinsic (9 items) and extrinsic (15 items) motivation dimensions. Items in the second and third sections were structured using a five-point Likert scale.

Descriptive statistics, including demographic data, means, and standard deviations, were used in the analysis. The scale data were analyzed using confirmatory factor analysis (CFA), followed by regression analysis. All analyses were conducted using Jamovi 2.4 software with the SEMLj extension package (Gallucci and Jentschke, 2021; Jamovi, 2023).

Results

Following reliability and validity analyses, regression analyses were conducted to test the study hypotheses. The results indicate that participants' OHS awareness levels have a statistically significant and positive effect on their motivation.

Moreover, employees' intrinsic motivation is significantly influenced by the sub-dimensions of OHS awareness, namely training and safety awareness, as well as OHS consciousness ($F=306$; $p<0.001$). Specifically, training and safety awareness affect intrinsic motivation at $\beta=0.530$ ($p<0.001$), while OHS consciousness has an effect at $\beta=0.305$ ($p<0.001$). These findings confirm that, in enhancing employees' intrinsic motivation, training and safety awareness are more influential factors than OHS consciousness.

Additionally, participants' extrinsic motivation is significantly affected by all sub-dimensions of OHS awareness ($F=328$; $p<0.05$). Training and safety awareness impact extrinsic motivation at $\beta=0.481$ ($p<0.001$), OHS consciousness at $\beta=0.264$ ($p<0.001$), and avoidance of fatalism at $\beta=0.144$ ($p<0.05$). These results indicate that the most influential factor in increasing employees' extrinsic motivation is training and safety awareness, while the least influential factor is avoidance of fatalism.

Recommendations

Recommendations for Future Research: Expanding the study in broader contexts with additional variables is expected to contribute to the existing body of knowledge in the field.

Recommendations for Businesses: The findings suggest that businesses should place greater emphasis on the OHS concept. Therefore, increasing investments in OHS training and raising awareness to counter fatalistic perspectives are deemed essential.

Recommendations for Policymakers: Government institutions, occupational safety inspection bodies, and the Ministry of Labor and Social Security should expand the mandatory scope of OHS training to include all risk categories. Furthermore, raising awareness that workplace accidents are preventable, increasing OHS inspections, and implementing incentive mechanisms are crucial. Additionally, incorporating OHS culture into educational curricula from an early age is recommended to ensure its widespread adoption.

KAYNAKÇA

- Amoako, J., Anwowie, S. ve Qainoo, S. (2022). Work Outcomes of Occupational Health and Safety: The Role of Transformational Leadership and Public Service Motivation. *European Journal of Business and Management*, 14(23), 70–82. <https://doi.org/10.7176/EJBM/14-23-06>
- Annisa, I., Lumbanraja, P. ve Absah, Y. (2023). Effect of Conflict Management Together Occupational Health and Safety on Work Productivity Through Work Motivation at PT. Karya Muda Nasional in Mandailing Natal Regency. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(03), 36-43.
- Bira, S., Zanabazar, A., Purev, B., Otgonbayar, A. E. ve Gansukh, B. A. (2025). Examining the Linking Between the Occupational Health and Safety Practices, Employee Awareness and Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 10(3), 162–170. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2025.10.3.2702>
- Bruhn, Å. B., Lindahl, C., Andersson, M. ve Rosén, G. (2023). Motivational Factors for Occupational Safety and Health Improvements: A Mixed-Method Study Within the Swedish Equine Sector. *Safety Science*, 159, 106035.
- Burke, R. J. (2016). *Building a Safe and Healthy Workplace*. In *Occupational Health and Safety* (3-46). Routledge.
- Çelikkalp, Ü., Saraçoğlu, G. V. ve Tokuç, B. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Bilgi Düzeylerinin Arttırılması. *Namık Kemal Tıp Dergisi (International Journal of Basic and Clinical Medicine)*, 5(1), 36-43.
- Çeltik, Ç. (2020). *Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. ve Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Djanuar, T. M., Krisnandi, H. ve Digdowiseiso, K. (2024). Effect of Occupational Health Safety, Work Discipline, Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(1), 236-248.
- Doğan, B., Yalçınkaya, C. ve Balcı, M. G. (2017). Türkiye’de Mühendislik Fakültelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi. *Mühendis ve Makina*, 58(685), 1-15.
- Durgun, M., Serin, H. ve Şahin, Y. (2015). Palet Üretim İşçilerinin Çalışma Ortamı ve İş Kazaları. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 545-548.

- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Ergezer, S. (2019). *İnşaat İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Farkındalık Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme* (Doktora Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Eryiğit, O. (2019). *İş Tatmini ile Motivasyon İlişkisi: Perakende Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Eurostat (2022). Accidents at Work Statistics. Erişim adresi: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents at work statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics)
- Eyitmiş, A. M. ve Kaplan, S. (2021). İş Güvenliği ile Motivasyon, İş Doyumu ve İşten Ayrılma İlişkilerinin Uluslararası Lojistik Firması Çalışanları Üzerin Etkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 74-93.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2), 365-376.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fuller, T. P. (Ed.). (2019). *Global Occupational Safety and Health Management Handbook*. CRC Press.
- Gallucci, M., ve Jentschke, S. (2021). SEMlj: jamovi SEM Analysis.[jamovi module]. In.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G. ve Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of Safety Climate on Safety Behavior in Employees: The Mediation of Safety Motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191–200. <http://dx.doi.org/10.21580/pipp.v4i2.3346>
- ILO/WHO. (1995). *Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health (Twelfth Session, Geneva, 5–7 April 1995)*. Cenevre: International Labour Office.

- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). “LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması”. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2): 26-42.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 147–160.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.
- Kol, İ. ve Özbek, S. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamalarının Karşılaştırılması. *OHS Academy İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.786972>
- Kolat Topuz, D. (2022). Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Araştırılması (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Konijn, A. M., Lay, A. M., Boot, C. R. L. ve Smith, P. M. (2018). The Effect of Active and Passive Occupational Health and Safety (OHS) Training on OHS Awareness and Empowerment to Participate in Injury Prevention Among Workers in Ontario and British Columbia (Canada). *Safety Science*, 108, 286–291. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.026>
- Lingard, H. ve Rowlinson, S. (2005). *Occupational Health and Safety in Construction Project Management*. Spon Press.
- Mahaney, R. C. ve Lederer, A. L. (2006). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success. *Project Management Journal*, 37(4), 42–54.
- Mangi, A. A., Kanasro, H. A. ve Burdi, M. B. (2018). Motivation Tools and Organizational Success: A Critical Analysis of Motivational Theories. *The Government – Research Journal of Political Science*, 4, 52–62.
- Moradhaseli, S., Mirakzadeh, A. A., Rostami, F. ve Ataei, P. (2018). Assessment of the Farmers’ Awareness About Occupational Safety and Health and Factors Affecting It: A Case Study in Mahidasht, Kermanshah Province. *Health Education and Health Promotion*, 6(1), 23–29.
- Nguyen, N. T. ve Vu, V. H. (2023). How Does Adopting Occupational Health and Safety Management Practices Affect Outcomes for Employees? The Case of Vietnamese SMEs. *International Review of Economics & Finance*, 83, 629-640.

- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D. ve Akoto, L. S. (2021). Improving the Safety-Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link Between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5064. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105064>
- Pehlivan, İ. (2016). İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Qasim, M., Bashir, A., Shan, A., Anees, M. M. ve Ghani, M. U. (2014). Concept of Occupational Health and Safety and Evaluation of Awareness Level Among Employees. *World Applied Sciences Journal*, 32(5), 904–909. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.32.05.81132>
- Rahaman, M. ve Arefin, M. S. (2022). Linking Safety Climate and Safety Citizenship Behaviour in the Bangladeshi Garment Industry: Role of Employees' Prosocial Motivation. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 9(2), 350–372. <https://doi.org/10.1177/23220937221125551>
- Ramlall, S. (2004). A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention Within Organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52–63.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.459>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schwatka, N. V., Sinclair, R. R., Fan, W., Dally, M., Shore, E., Brown, C. E., Tenney, L., & Newman, L. S. (2020). How Does Organizational Climate Motivate Employee Safe and Healthy Behavior in Small Business? A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(5), 350–358. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001839>
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2023). SGK İstatistik Yılığ, 2023. Erişim adresi: <https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFile?f=145c9e77-c96e-4837-a51b-a8d7178f79d4.zip&d=b449b3c3-1c9f-4c33-bc21-d317d29e97a4>
- Sukiennik, M., Bąk, P. ve Kapusta, M. (2019). The Impact of the Management System on Developing Occupational Safety Awareness Among Employees. *Inżynieria Mineralna – Journal of the Polish Mineral Engineering Society*, 1(43), 245–254. <https://doi.org/10.29227/IM-2019-01-44>

- Sunarjo, D. K. ve Amin, M. (2024). Construction Project Performance Based on Occupational Safety, Occupational Health and Work Motivation. *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 3(10), 2297–2306.
- SurveyMonkey. (2024). *Örneklem büyüklüğü hesaplayıcı*. Erişim adresi: <https://tr.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- Şahin, F. (2004). Çalışan Motivasyonu: Kuramsal ve Uygulamalı Yaklaşımlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 33(2), 523–540.
- The Jamovi Project. (2023). *Jamovi* (Version 2.4) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Türkiye İş Kurumu. (2023). *İşgücü Piyasası Araştırması Ardahan İli 2023 Yılı Sonuç Raporu*. Ardahan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. Erişim adresi: <https://media.iskur.gov.tr/88086/ardahan.pdf>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2023). İş sağlığı ve Güvenliği. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/tr/resource/news/yakla%C5%9F%C4%B1k-3-milyon-ki%C5%9Fi-i%C5%9F-kazalar%C4%B1-ve-meslek-hastal%C4%B1klar%C4%B1-nedeniyle>
- Uslu, E. (2019). *Doğrudan Pazarlama Çalışanlarında Duygusal Zeka, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi: Ankara İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği* (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Vredenburg, A. G. (2002). Organizational Safety: Which Management Practices Are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates? *Journal of Safety Research*, 33(2), 259-276.
- Wertz, K. R. ve Bryant, J. J. (2000). *Managing Workers' Compensation: A Guide to Injury Reduction and Effective Claim Management*. CRC Press.
- Yusein, R. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Motivasyon Arasındaki İlişki: Bir Şirket Uygulaması (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zanko, M. ve Dawson, P. (2012). Occupational Health and Safety Management in Organizations: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 328–344.

