

GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACI ROLÜ*

Neslihan ŞİMŞEK İLKİM**

Neslihan DERİN***

Alınış Tarihi: 31 Temmuz 2017

Kabul Tarihi: 31 Mart 2018

Öz: Bu çalışmanın amacı güvenlik iklimi ve iş tatmini ilişkisinde birey-örgüt uyumunun (BÖÜ) aracı rolünü ortaya çıkarmaktır. Araştırma için iş kazası oranı ve personel devir hızı yüksek olan tekstil sektöründen uluslararası faaliyet gösteren kurumsallaşmış bir işletme tercih edilmiştir. 638 katılımcıdan anket yoluyla alınan bilgiler doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiler birtakım analizlerle incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre güvenlik ikliminin iş tatmini ve birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde birey-örgüt uyumunun da iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü oynadığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, BÖÜ, İş Tatmini

THE MEDIATION ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT IN THE RELATION BETWEEN SECURITY CLIMATE AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN THE TEXTILE SECTOR

Abstract: The aim of this study is to emphasize the mediation role of person-organization (P-O) fit in the relation between security climate and job satisfaction. An institutionalized enterprise which is internationally active in the textile sector, which has a high rate of job accident rate and personnel turnover, has been preferred for the research. In relation to the information obtained through questionnaires from 638 participants, the relations between the variables were examined by some analyzes. According to the findings, security climate has a positive effect on job satisfaction and P-O fit. Similarly, it has been seen that P-O fit has a positive effect on job satisfaction. It has also demonstrated that the P-O fit is mediator in the impact of security climate on job satisfaction.

Keywords: Security Climate, P-O Fit, Job Satisfaction

I. Giriş

Rekabetin giderek arttığı ve teknolojinin hızla geliştiği iş dünyasında maliyeti düşüren, üretimi arttıran araç ve gereçlerin kullanımı çalışanlar için bir takım sağlık ve güvenlik tehditlerini de beraberinde getirmektedir. Bu durum dünyada çalışma ortamlarının fiziki koşullarını iyileştirmek, mevcut risklere ve oluşabilecek kazalara müdahale etmek için çeşitli iş sağlığı ve güvenliği

* Bu makale İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Doktora Tezi olarak sunulan “Güvenlik İklimi ve İş Tatmini İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” isimli çalışmadan türetilmiştir.

** Dr., Yeşilyurt Kaymakamlığı

*** Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü

uygulamalarını zorunlu hale getirmiştir. Her yıl çok sayıda iş kazasının gerçekleştiği ülkemizde de organizasyonların temel görevlerinden biri çalışanı koruma haline gelmiştir. Bu koruma görevi ve uygulamaları sektörlere göre farklılık gösterse de temelde oluşturulacak bir güvenli çalışma algısı hemen hemen bütün organizasyonlar için ortak paydadır.

Son yıllarda, güvenlik araştırmacıları ve uygulayıcıları, gönüllü ve bilinçli güvenlik davranışlarının teşvik edilebileceği birey merkezli güvenli işyeri konseptine odaklanmışlardır. Bu noktada örgüt ikliminin bir alt boyutu olan güvenli iklimi dikkat çeken konulardan biridir. Çalışmada kullanılan boyutuyla güvenli iklimi üst yönetimin stratejik hedeflerinden biri olarak güvenliğin önceliğini ve uyumluluğu teşvik eden gözlemlenebilir bir çalışma ortamını ifade eder (Dang-Pham vd, 2016). Çalışanların sürdürülebilir bir refah seviyesine ulaşabilmeleri, yaptıkları işten tatmin olmaları ve organizasyonla uyumlu bir şekilde çalışabilmeleri için güvenli olduklarını hissettikleri bir ortamda çalıştıklarını bilmeleri gerekir. Bu nedenle iş tatminin ve birey-örgüt uyumunun sağlanması için sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının oluşturulması, organizasyonda hakim olan bir güvenli ikliminin varlığı ve çalışanların değer ve önceliklerine önem verilmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede yapılan çalışmada Maslow'un motivasyon teorisinin ikinci basamağı olan güvenli ihtiyacının bireylerin iş tatmini ekseninde değerlendirmesi ve analizi yapılarak güvenli iklimi, birey-örgüt uyumu (BÖÜ) ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda güvenli iklimi, birey-örgüt uyumu ve iş tatmini konuları literatür taraması yapılarak teorik olarak incelenmiş ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular istatistiksel açıdan değerlendirilerek sunulmuştur.

II. Literatür

A. Güvenli İklimi Kavramı

Güvenli iklimi kavramı ilk kez Dov Zohar tarafından 1980'de kullanılmıştır. Zohar'ın (1980: 101) tanımlamasına göre güvenli iklimi, organizasyonun güvenliğe bakış açısıyla alakalı olarak çalışanlar tarafından algılanan bilgi topluluğudur. En basit tanımı ile güvenli iklimi, çalışanların buldukları iş çevresi, güvenli ortamı ve iş ile alakalı riskler gibi konularda paylaştıkları algıdır. Güvenli iklimi, çalışanların iş çevresinin güvenliği ile ilgili paylaştığı algılara işaret ederken, gerçekleştirilen günlük görevlere karşı da bir temel oluşturmaktadır. Paylaşılan algılar, yönetimin kararları, örgütsel güvenli normları ve beklentileri, güvenli uygulamaları, politikaları ve prosedürlerini içeren, güvenliğe örgütsel bağlılığı gösteren farklı faktörlerden oluşmaktadır (Seçer, 2012: 37).

Neal ve Griffin'e (2006: 946) göre güvenli iklimi, işyerindeki güvenlilikle alakalı politikalar, prosedürler ve uygulamaların çalışanlar tarafından kişisel olarak algılanma şeklidir. Genel anlamıyla güvenli iklimi, örgütsel

güvenlik değerleri ve güvenlik davranışlarıyla ilgili bilgi sağlamaktadır (Clarke, 2010: 556). Güçlü güvenlik ikliminin, iş güvensizliğinin uyumsuzluk ve kazalar gibi olumsuz sonuçlarını azalttığı ve güvenlik performansının bir öncüsü olduğu saptanmıştır (Probst, 2004: 6). Cooper ve Philips'e (2004) göre, güvenlik iklimi dört safhadan meydana gelmektedir:

- Psikometrik ölçüm cihazlarının tasarlanması ve altında yatan faktör yapılarının irdelenmesi
- Güvenli davranışı ve iş kazalarının belirleyicilerini tespit etmek için güvenlik iklimi teorik modellerinin test edilmesi ve geliştirilmesi
- Güvenlik iklimi algıları ve gerçek güvenlik performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi
- Güvenlik iklimi ve örgüt iklimi arasındaki bağlantıların keşfedilmesi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre ikinci basamakta yer alan güvenlik ihtiyacı bireyin dış faktörlerden kaynaklı tehlikelerden korunma ihtiyacını ifade etmektedir. Maslow (1975) motivasyon teorisinde fizyolojik ihtiyaçlardan sonraki basamak olarak güvenlik ihtiyacını belirtmekte ve kendini gerçekleştirmek isteyen bireyin örgüte uyum sağlamasında ve tatmin olmasında gerekli olan temel ihtiyaçlardan biri olduğunu ifade etmektedir. Bu durum bireyler ve toplum için güvenlik algısının ne derece önemsendiğini gözler önüne sermektedir.

B. Birey-Örgüt Uyumu Kavramı

Uyum kişinin değerleri, karakteri, hedefleri ve yetenekleri gibi içsel özelliklerinin örgütün veya yöneticinin değerleri, kişiliği, amaçları ve iş gerekleri gibi dış çevrenin kavramsal elemanlarıyla karşılaştırılması olarak tanımlanabilir (Oh vd., 2014: 101). Birey-örgüt uyumu ise değer uygunluğu, hedef uygunluğu, çalışma ortamındaki mevcut güçlerin eşleşmesi, bireyin kişiliği ile örgütün özelliklerinin eşleşmesi gibi çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Chatman, 1991; McCulloch ve Turban, 2007). Adkins vd.'ye (1994: 605-606) göre birey-örgüt uyumu, çalışanın kişisel özellikleri, inançları ve değerlerinin örgütün kültürü, stratejik ihtiyaçları, normları ve değerleri ile örtüşmesidir.

Özetle "birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum" şeklinde ifade edilebilen birey-örgüt uyumu kavramı, farklı bakış açılarıyla da değerlendirilebilmektedir. Bir bakış açısına göre, birey-örgüt uyumu, örgütün bireyin ihtiyaç ve isteklerini karşıladığında gerçekleşirken, bir başka bakış açısına göre ise bu uyum, ancak bireyin örgütün isteklerini yerine getirecek kabiliyetlere sahip olduğunda gerçekleşmektedir (Kristof, 1996: 3). Kristof'un tanımı kuşkusuz örgüt ve çalışan arasındaki uyum veya ilişkinin tam olarak anlaşılmasında gerekli olan ilk adımdır. Birey-örgüt uyumu örgütsel bağlılık, tatmin, stres gibi iş yeri tutum ve davranışlarının açıklanmasında yaygın olarak kullanıldığından oldukça önemli bir kavramdır.

Yapılan çalışmalarda bireylerin organizasyonla uyumunu sağlamanın dört farklı yolu olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan ilki, bireyin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasıdır. İkincisi, örgütün genel yapısal sistemleri ve kişilerin ihtiyaçları arasındaki uyumun sağlanmasıdır. Üçüncüsü, örgütün kültür ve değerleri ile kişinin kültür ve değerleri arasındaki uyumun sağlanmasıdır. Dördüncüsü ise, bireylerin kişiliği ile örgütün kişiliği başka bir ifadeyle örgütün iklimi arasındaki uyumun teminidir (Judge ve Bretz, 1992: 263). Örgüt liderleri ile örgüt amaçları arasındaki uyum ise bu yollara ek olarak ifade edilebilir (Yahyağil, 2005: 138).

"Uyum" organizasyondaki çoğu insan için bilindik bir kavramdır. İşe başvuranlar iş ve organizasyon arasında algıladıkları uyum temelinde bir tercih yaparlar (Saks ve Ashforth, 1997: 340), işverenler ise kendilerinin personel uyumu algılarına göre seçim yaparlar (Kristof-Brown, 2000: 646) çünkü çalışanların uyum algısı işletmenin verimliliğini etkilemektedir. Bu yüzden insanlar örgütsel yaşamları boyunca uyum algılarını kullanırlar ve geliştirirler. Bu konuda yapılan araştırmalarda bireyin değerleriyle örgüt değerlerinin uyumunun artmasıyla, bireylerin örgüte bağlılıklarının arttığı ve iş tatminlerinin yükseldiği görülmektedir.

C. İş Tatmini Kavramı

Bilgi çağının en önemli kaynağı olan insan kaynağı bütün işletmeler için temel girdi olarak kabul edilmektedir. Günümüzün küresel rekabet koşullarında üstünlük sağlamaya çalışan organizasyonlar insan kaynağını en iyi şekilde kullanıp amaçları doğrultusunda hareket ettirebilmelidirler. Bunun temel şartı da çalışanın yaptığı işten tatmin olmasını sağlayabilmektir. İş tatmini işle ilgili olumlu sonuçlar doğuracağından yönetim alanında çok önemli bir konu olarak görülmekte ve bu konuda yapılan araştırmalar güncelliğini korumaktadır.

Locke'ye (1976) göre iş tatmini kişinin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesinden elde ettiği keyifli ve olumlu duygusal durumdur. Bir diğer tanımlamaya göre iş tatmini kişinin işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutumları içeren, yaptığı işin farklı yönlerine ilişkin değerlendirmelerinin bir sonucudur (Judge vd., 2000: 240). İş tatminini çalışanları, işlerinden memnun olduklarını veya mutlu olduklarını itiraf etmeye teşvik eden psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullar seti olarak tanımlanabilir. Luthans'a (1995:3) göre iş tatmininin üç önemli özelliği vardır:

- İş tatmini sadece hissedilebildiğinden duygusal yönü önem arz eden bir olgudur.
- İş tatmini, iş, ücret, terfi fırsatları, yönetim şekli, iş arkadaşları gibi birbiriyle alakalı birçok tutumu da beraberinde getirir.
- İş tatmini, genellikle çıktılarının beklentilerin ne kadarını karşıladığıyla değerlendirilir.

İş tatmini üzerinde güvenlik iklimi ve birey-örgüt uyumunun etkisine ilişkin literatürdeki çalışmaların çokluğu, buna karşın güvenlik iklimi ile birey-

örgüt uyumu ilişkisini gösteren çalışmaların yokluğu nedeniyle güvenlik iklimi ve iş tatmini ilişkisi araştırılırken doğrudan ilişkinin yanı sıra birey-örgüt uyumunun bu ilişkideki aracılık rolünün araştırılmasının da anlamlı olacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle güvenlik ikliminden iş tatminine giden yolda birey-örgüt uyumunun bir rolü olup olmadığını tespit etmek amacıyla araştırmanın temel hipotezi;

“H₁: Güvenlik iklimi ve iş tatmini ilişkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü vardır” şeklinde belirlenmiştir.

Organizasyonda var olan pozitif güvenlik ikliminin çalışanlarda pozitif iş ve davranış çıktılarıyla sonuçlanacağı ve bu çıktıların bireylerin organizasyona göstereceği uyumu da arttıracığı beklenmektedir. Bu nedenle güvenlik ikliminin birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla;

“H_{1a}: Güvenlik iklimi ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” alt hipotezi oluşturulmuştur.

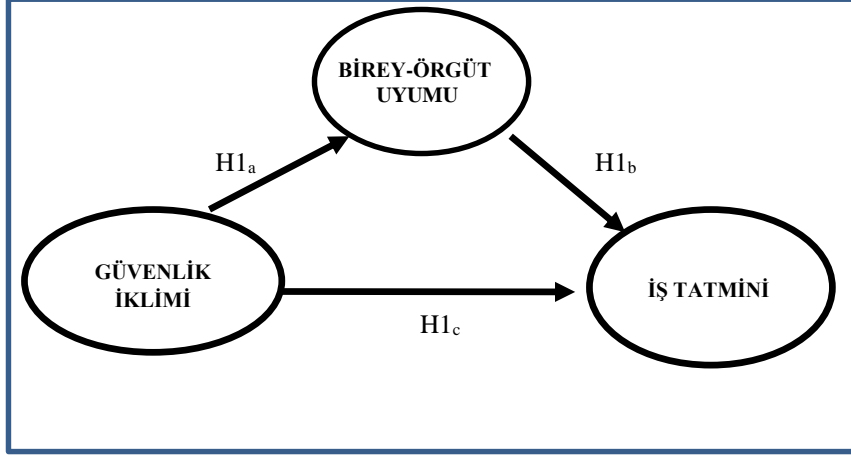
Literatürde birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki pozitif etkisini gösteren birçok çalışma mevcuttur (Chatman, 1991; O'Reilly vd., 1991; Boxx vd., 1991; Cable ve Judge, 1996; Saks ve Asforth, 1997; Lauver ve Krsitof-Brown, 2001). Belirtilen bu çalışmalardan ve kavramsal çerçeveden edinilen bilgiler ışığında tekstil sektöründe organizasyonla yüksek uyum gösteren çalışanların işlerinden duydukları tatmin seviyesinin artacağı düşünülerek;

“H_{1b}: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” alt hipotezi oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmalar organizasyondaki riskli ve tehlikeli durumlar ile çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılması, uyumluluk ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Nahrgang vd. 2011, DeJoy vd., 2004; Frone, 1998; Goldenhar vd., 2003). Bu çalışmalardan hareketle tekstil sektöründe güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek üzere;

“H_{1c}: Güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” alt hipotezi oluşturulmuştur.

Bu hipotezler ışığında kullanılacak olan araştırma modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Sekil.1. Araştırmanın Modeli

III. Yöntem ve Bulgular

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı güvenlik iklimi ile iş tatmini çıktıları arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun rolünün test edilmesidir. Konuyu seçmekteki nedenlerden biri, güvenlik iklimi ve birey-örgüt uyumu kavramının yazında çok fazla incelenmemiş olması ve özellikle personel devir oranı oldukça yüksek olan tekstil sektöründe personel devir oranını azaltmada yararlı bir çalışma olacağına düşünülmesidir.

Planlanan çalışmayla, bireylerarası ilişkilere önem veren, ilişkilerini geliştirmek ve sosyalleşmek için zaman ayırmak isteyen modern çağ çalışanlarının iş tatmini üzerinde güvenlik ikliminin etkisi ve bu etkide birey-örgüt uyumunun rolü tespit edilmiş olacaktır. Araştırma hem kamu kurumları hem de özel sektör için verimlilik ve performansı arttırmada, özellikle personel devir oranı oldukça yüksek olan tekstil sektöründe personel devir oranını azaltmada yararlı bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

B. Örneklem

Araştırmanın evrenini 1996 yılından beri Malatya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren Taha Tekstil firmasının iki işletmesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. 2023 yılında Avrupa'nın en büyük üç tekstil perakendecisinden biri olmayı hedefleyen LC Waikiki grubunun tedarik şirketi olan firma, uluslararası standartlara uygun, esnek ve verimli üretim kapasitesi ile bölgenin en gelişmiş ve en büyük üreticilerinden biridir. Çalışmada örneklem seçilmeyerek tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket uygulamasının yapıldığı 01-31 Haziran 2016 tarihleri arasında firmanın 817 çalışanı bulunmaktadır. Çalışma sonucunda, çalışmaya katılmak istemeyen ve bu dönemde izinli olan çalışanlar çıkarıldığında toplam 700 anket toplanmıştır. Toplanan anketlerin bir

kısmı eksik ve yanlış doldurma nedeniyle çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Sonuçta tam ve doğru olarak doldurulan 638 adet anket analize alınmıştır. Böylece evrenin % 78'sine ulaşılmıştır.

C. Veri Toplama Araçları

Güvenlik İklimi Ölçeği: Güvenlik iklimini ölçmek için Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu tek boyut altında (yönetimin desteğiyle oluşan güvenlik iklimi) yazar tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Altı ifadeden oluşan güvenlik iklimi ölçeğine yönelik güvenilirlik ve faktör analizi, varimax döndürme metodu kullanılarak yapılmıştır. KMO değeri (0,814) ve Barlett küresellik testi sonucu (χ^2 :1239,706; sig=0,000 $p<0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçlarına göre altıncı ifadenin çıkarılması durumunda ölçeğin iç tutarlılığı artış gösterdiğinden bu ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin yeni haliyle yapılan faktör analizi sonuçlarına göre güvenlik iklimi ölçeğinin tek faktör altında toplandığı, faktör yüklerinin 0,632 ile 0,805 arasında olduğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan faktörlerle toplam varyansın %55,612'sinin açıklanabildiği gözlenmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alfa değeri (α) = 0,831 ve 0,474 ile 0,718 arasında değişen madde-toplam korelasyon değerleri ölçeğin iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği: Cable ve Judge (1996) geliştirilen tek faktörlü ölçek ($\alpha = 0,77$) Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Üç ifadeden oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğine yönelik güvenilirlik ve faktör analizi, varimax döndürme metodu kullanılarak yapılmıştır. KMO değeri (0,675) ve Barlett küresellik testi sonucu (χ^2 :1054,526; sig=0,000 $p<0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçlarına göre yapı toplam varyansın % 78,44'ünü açıklamaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0,933 ile 0,813 arasında değişmektedir. Ölçeğe ilişkin elde edilen cronbach alfa değeri (α) = 0,861 ve 0,625 ile 0,824 arasında değişen madde-toplam korelasyon değerleri ölçeğin iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Çalışanların işinden duyduğu tatmin düzeyi için Spector (1997) tarafından geliştirilen 9 boyutlu iş tatmini ölçeğinin Watson vd. (2007) tarafından uyarlanmış ve geçerliliği yapılmış hali kullanılmıştır. Sekiz ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğine yönelik güvenilirlik ve faktör analizi, varimax döndürme metodu kullanılarak yapılmıştır. KMO değeri (0,883) ve Barlett küresellik testi sonucu (χ^2 :3024,046; sig=0,000 $p<0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçlarına göre sekiz ifadeden oluşan tek faktörlü yapı, toplam varyansın % 51,617'sini açıklamaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0,864 ile 0,615 arasında

değişmektedir. Ölçeğe ilişkin elde edilen cronbach alfa değeri (α) = 0,896 ve 0,529 ile 0,794 arasında değişen madde-toplam korelasyon değerleri ölçeğin iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemek için AMOS 23 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen sonuçlara göre, ölçeklerin uyum iyiliği çeşitli değerlere dayanarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada modellerin uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde χ^2 / serbestlik derecesi (sd)'nin yanı sıra yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA), uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi (CFI) ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) kullanılmıştır.

Birey-örgüt uyumu ölçeği üç maddeli olduğundan serbestlik derecesi sıfırdır. Bu nedenle doğrulayıcı faktör analizi yapılamamıştır. Diğer iki ölçek için yapılan DFA sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir. Tablo-1'deki bulgulara göre; elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu söylenebilir.

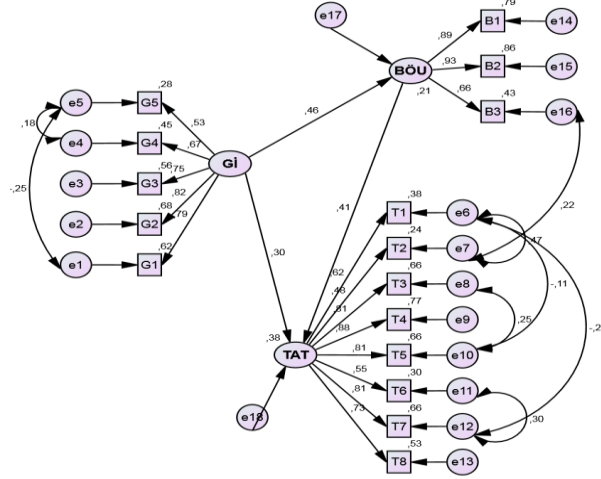
Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Güvenlik İklimi	12,884	4,295	0,992	0,960	0,992	0,072
İş Tatmini	80,482	4,365	0,970	0,928	0,978	0,083
İyi Uyum		< 3	> 0,95	> 0,95	> 0,95	< 0,05
Kabul Edilebilir Uyum	> 0,05	$3 < (\chi^2/sd) < 5$	> 0,90	> 0,90	> 0,90	< 0,1

Kaynak: Gürbüz ve Şahin (2014: 329); Hu ve Bentler (1999: 29)

D. Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu test ettikten sonra araştırma modelini test etmek amacıyla path (yol) analizi yapılmıştır. Bu analiz doğrultusunda oluşturulan araştırmanın nihai modeli Şekil 2'de gösterilmektedir. Oluşturulan modelin uyum iyiliği değerleri ise Tablo 2'de gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü üzere araştırma modeline ilişkin χ^2 /sd 4,767 olarak bulunmuştur ve $3 \leq \chi^2/sd \leq 5$ değerleri arasında olduğundan kabul edilebilir bir uyum göstermektedir. Uyum iyiliği endekslerinden CFI ve GFI 0,90'ın üzerinde olduğundan, AGFI 0,85 üzerinde değerler aldığından iyi uyuma işaret etmektedir. Bu değerlerden yola çıkarak oluşturulan yapısal modelin iyi uyuma sahip olduğu söylenebilir.



Şekil 2. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 2. Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
536,307	4,767	0,906	0,862	0,927	0,087

Modelin uyum iyiliği test edildikten sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için ilk olarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin özeti Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler Arası İlişkiler	Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	P
Güvenlik İklimi → Birey-Örgüt Uyumu	,462	,056	10,012	***
Güvenlik İklimi → İş Tatmini	,303	,042	6,403	***
Birey-Örgüt Uyumu → İş Tatmini	,414	,035	8,771	***

*** $P < 0,001$

Tablodan anlaşıldığı üzere YEM analizi sonucuna göre güvenlik iklimi ile birey-örgüt uyumu ve iş tatmini arasında ve birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İş tatmini üzerinde birey-örgüt uyumunun etkisi güvenlik ikliminin etkisine göre daha fazladır. Tahmin değerlerinden yola çıkarak güvenlik iklimi değişkenindeki bir birimlik artış

birey-örgüt uyumunda 0,462'lik, iş tatmininde ise 0,303'lük bir artışa neden olmaktadır. Bu katsayılarından hareketle organizasyonda oluşturulan güvenlik ikliminin artırılmasıyla çalışanların organizasyona uyumu ve işlerinden tatmin olma düzeyleri dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları artacaktır diyebiliriz. Aynı şekilde birey-örgüt uyumu değişkenindeki bir birimlik artış iş tatmininde 0,414'lük bir artışa neden olmaktadır. Dolayısıyla H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezinin sınanması için aracılık etkisinin tespit edilmesi gerekmektedir. Güvenlik ikliminin aracılık rolünün var olup olmadığını tespit etmek amacıyla bootstrap yöntemi kullanılmıştır. %95 güven aralığında maksimum olasılıkla Monte Carlo parametrik bootstrap yöntemi ile yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. *Bootstrap Aracı Faktörün Etki Düzeyleri*

	Güvenlik İklimi						
	Doğrudan Etki	P (Doğrudan Etki)	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	P
İş Tatmini	0,303	0,002	0,191	0,494	0,219	0,381	0,02

*** $P < 0,05$

Yol analizinde değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri toplam, doğrudan ve dolaylı olarak adlandırılmaktadır. Doğrudan etki, bir değişkenin başka bir değişken üzerindeki direkt etkisidir. Dolaylı etkide, aracı değişken söz konusudur. Bir değişkenin başka bir değişken üzerindeki etkisi, bu aracı değişken ile gerçekleşmektedir. Toplam etki ise bir değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerin toplanması ile elde edilir. Tabloya göre güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında standardize edilmiş dolaylı etki 0,191 olup bunun da güven aralıkları 0,219 ile 0,381 arasında değişmekte ve $p=0,02$ ($P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde) olduğundan birey-örgüt uyumunun aracı rolünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu aracılığın tam mı kısmi mi olduğunu tespit etmek için aradaki doğrudan etkinin (0,303) anlamlı olup olmadığına bakılır. Aracı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde yordayan değişken (güvenlik iklimi) ile yordanan değişken (iş tatmini) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Doğrudan etki 0,303 iken aracı değişken dahil edildiğinde elde edilen dolaylı etkinin 0,191'e düşmesi ve doğrudan etkinin anlamlı olması ($0,002 < 0,05$) aracılığın kısmi olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisinin bir bölümünün birey-örgüt uyumunu tarafından paylaşıldığını söyleyebiliriz. Bu durum güvenlik iklimindeki artışın birey-örgüt uyumun arttırdığını ve birey-örgüt uyumunun da iş tatminini arttırdığını göstermektedir. Dolayısıyla araştırmanın temel hipotezi olan H_1 kabul edilmiştir.

IV. Sonuç

Güvenlik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ve birey-örgüt uyumunun bu ilişki üzerindeki rolünü belirleyebilmek için yapılan bu çalışmada YEM analiziyle elde edilen bulgulara göre kabul edilen H_{1a} hipotezi güvenlik iklimi ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ($p < 0,001$) göstermektedir. Bu ilişkinin varlığı, güven ikliminin olumlu bir şekilde algılanmasının birey-örgüt uyumunu pozitif yönde etkileyebileceğinin göstergesidir. Örgüt içinde birey-örgüt uyumunun artışı çalışanlarda örgüte yönelik diğer olumlu tutum ve davranışların gelişmesine katkı sağlayacaktır. Böylelikle örgütün performansı artacak ve rekabet üstünlüğü elde edebilecektir.

Birey-örgüt uyumunun en önemli çıktılarında biri çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri tatmindir. Çalışmada da görüldüğü gibi kabul edilen H_{1b} hipotezi birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ($p < 0,001$) göstermektedir. Literatürde bu ilişkiyi doğrulayan birçok çalışma mevcuttur (Andrews vd., 2011; Gabriel vd., 2014; Erdoğan vd., 2002). Bahsi geçen araştırmalar ve çalışma bulgularından da görüldüğü gibi kendi değerleri ile örgütün değerlerini benzer bulan çalışanların genel olarak işlerinden duydukları tatmin daha yüksektir.

Kabul edilen H_{1c} hipotezi güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ($p < 0,001$) göstermektedir. Bergheim vd. (2015) güvenlik algısı, psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini inceledikleri çalışmada güvenlik algısı yüksek olan çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Avram vd. (2015), sağlık sektöründe gerçekleştirdiği araştırmada güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolüne dikkat çekmektedir. Özdemir vd. (2016) pozitif güvenlik iklimi algısının çalışanlarda iş tatminini arttırdığını böylece iş ortamını güvenli bulan çalışanların yaptıkları işi daha çok sevdiklerini ifade etmişlerdir. Bahsi geçen çalışmaların araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırmanın temel hipotezinin test edilmesi için YEM ile aracı değişkenin etkisi analiz edilmiştir. Yapılan analizle güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinde birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiş ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda yapılan birçok çalışmada da görüldüğü gibi güvenlik ikliminin iş tatminini arttırdığı tespit edilmiş ve birey-örgüt uyumunun da bu etkide rol oynadığı bu çalışmayla ortaya konmuştur. Sonuç olarak güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisinin bir bölümünün birey-örgüt uyumunu tarafından paylaşıldığını söyleyebiliriz. Bu durum güvenlik iklimindeki artışın birey-örgüt uyumunu arttırdığını ve birey-örgüt uyumunun da iş tatminini arttırdığını göstermektedir.

Birçok öncülü olan iş tatmininin araştırmaya konu edinilen güvenlik iklimi ve birey-örgüt uyumu öncülleri çalışan memnuniyetin sağlanmasında etkili birer araç olarak kabul edilmektedirler. Bu noktada organizasyonların dikkate alması gereken şey öncelikle pozitif bir güvenlik iklimi oluşturmak olacaktır. Organizasyonda uygulanabilir ve sürdürülebilir bir iş güvenliği organizasyonu

oluşturulmalı, organizasyon yapısı, görev yetki ve sorumluluklar net olarak belirtilmeli ve her kademedeki yer alan çalışanlar tarafından hayata geçirilmelidir. Birey-örgüt uyumunun güvenlik ikliminden iş tatminine giden yoldaki kısmi aracılığından hareketle çalışanların değer ve ihtiyaçlarının belirlenmesi bir diğer gerekliliktir. İhtiyaçları karşılanan ve kendini organizasyonun bir parçası hissederek değerlerini benimseyen çalışanların daha mutlu çalıştıkları araştırma bulguları arasındadır.

Bu araştırma, kapsam ve sınırlılıkları dâhilinde Malatya ilindeki bir tekstil işletmesindeki güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolünü ortaya koymaktadır. Bu açıdan araştırma sonuçlarının ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı, yaşanan iş kazası sayısı bakımından üst sıralarda yer alan tekstil sektörü için yararlı olacağı ve araştırmacılara da yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ayrıca pozitif güvenlik kültürüne sahip organizasyonlarda kaza sayısının azalması ve dolayısıyla çalışanların daha uyumlu ve mutlu çalışmaları beklenmektedir. Güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini ve birey-örgüt uyumunun bu ilişkiadaki rolünü belirleyebilmek adına farklı sektörlerden çeşitli firmalarla ve daha büyük örneklerle yapılacak çalışmalar literatüre daha fazla katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Adkins C. L., Russell, C. J. ve Werbel, J. D. (1994), “Judgments of Fit in the Selection Process: The Role of Work Value Congruence”, *Personnel Psychology*, 47(3), ss.605-623.
- Andrews, M. C., Baker, T. ve Hunt, T. G. (2011), “Values and Person-Organization Fit Does Moral Intensity Strengthen Outcomes?”, *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), ss.5-19.
- Avram, E., Ionescu, D. ve Mincu, C. (2015), “Perceived Safety Climate and Organizational Trust: the Mediator Role of Job Satisfaction”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, ss.679-684.
- Bergheim, K., Nielsen, B. Mearns, K. vd. (2015), “The Relationship Between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Safety Perceptions in the Maritime Industry”, *Safety Science*, 74, ss.27-36.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y. ve Dunn, M. (1991), “Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment, and Cohesion”, *Public Personnel Management*, 20, ss.195-205.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996), “Person-Organization Fit, Job Choice Decisions and Organizational Entry”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), ss.294-311.
- Chatman, J. A. (1991), “Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms”, *Administrative Science Quarterly*, 36(3), ss.459-484.

- Clarke S. (2010), “An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate and Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), ss.553–578.
- Cooper, D. M. ve Phillips, R. (2004), “Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship”, *Journal of Safety Research*, 35(5), ss.497-512.
- Dang-Pham, D., Pittayachawan, S. ve Bruno, V. (2016), “Impacts of Security Climate on Employees’ Sharing of Security Advice and Troubleshooting: Empirical Networks”, *Business Horizons*, 59, ss.571-584.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G. vd. (2004), “Creating Safer Workplaces: Assessing the Determinants and Role of Safety Climate”, *Journal of Safety Research*, 35, ss.81–90.
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L. ve Liden, R. C. (2002), “Person-Organization Fit and Work Attitudes: The Moderating Role of Leader-Member Exchange”, *Academy of Management*, 1, ss.1-28.
- Frone, M. R. (1998), “Predictors of Work Injuries Among Employed Adolescents”, *Journal of Applied Psychology*, 83, ss.565–576.
- Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., Chandler, M. M. vd. (2014), “The Dynamic Relationships of Work Affect and Job Satisfaction With Perceptions of Fit”, *Personnel Psychology*, 67, ss.389–420.
- Goldenhar, L. M., Williams, L. J. ve Swanson, N. G. (2003), “Modelling Relationships Between Job Stressors and Injury and Near-Miss Outcomes for Construction Labourers. *Work and Stress*, 17, ss.218–240.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1996), “Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structural Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives”, *Structural Equation Modeling*, 6(1), ss.1-55.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1992), “Effects of Work Values on Job Choice Decisions”, *Journal of Applied Psychology*, 77(3), ss.261-271.
- Judge, T., Bono, J. ve Locke, E. (2000), “Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics” *Journal of Applied Psychology*, 85(2), ss.237-249.
- Kristof-Brown, A. L. (2000), “Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters’ Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit”, *Personnel Psychology*, 53(3), ss.643–671.
- Kristof-Brown, A. L. (1996), “Person–Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurements, and Implications”, *Personnel Psychology*, 49(1), ss.1–49.

- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. L. (2001), “Distinguishing Between Employees’ Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), ss.454–470.
- Locke, E. A. (1976), “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*, Ed. M. D. Dunnette, Rand-Mcnally, Chicago, ss.1297–1345.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc.
- Maslow, A. (1975), “A Theory of Human Motivation”, *Theoretical Readings in Motivation: Perspectives on Human Behavior*, Ed. Levine, F. M., IL: Rand McNally, Chicago, ss.358-379.
- McCulloch, M. C. ve Turban, D. B. (2007), “Using Person-Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs”, *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), ss.63-71.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. ve Hofmann, D. A. (2011), “Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, 96, ss.71-94.
- Neal A. ve Griffin, M. A. (2006), “A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual”, *Journal of Applied Psychology*, 91(4), ss.946–953.
- O’Reilly III, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991), “People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit”, *Academy of Management Journal*, 34(3), ss.487–516.
- Oh, I. S., Guay, R. P. Kim, K. vd. (2014), “Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the Relationships of Person–Environment Fit Dimensions with Work Attitudes and Performance across East Asia, Europe, and North America”, *Personnel Psychology*, 67(1), ss.99–152.
- Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016), “Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), ss.59-69.
- Probst, T. M. (2004), “Safety and Insecurity: Exploring The Moderating Effect Of Organizational Safety Climate”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), ss.3-10.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997), “A Longitudinal Investigation of The Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes”, *Personnel Psychology*, 50(2), ss.395–426.
- Seçer, B. (2012), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), ss.29-46.
- Spector, P. E., (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publishing, U.S.A.

- Watson A. M., Thompson, L. F. ve Meade, A. W. (2007), ‘‘Measurement Invariance of the Job Satisfaction Survey Across Work Contexts’’, 22. *Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, New York.
- Williamson A. M., Feyer, A. M. Cairns, D. vd. (1997), ‘‘The Development of a Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes’’, *Safety Science* 25(3), ss.15-27.
- Yahyagil, Y. M. (2005), ‘‘Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi’’, *Öneri*, 6(24), ss.137-149.
- Zohar, D. (1980), ‘‘Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications’’, *Journal of Applied Psychology*, 65(1), ss.96–102.