
İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN İŞGÖREN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ: İSTANBUL'DA FARKLI TEHLİKE GRUBUNA AİT İŞLETMELER ARASINDA BİR ARAŞTIRMA

İlkay ÖZTÜRK¹

Aybike Elif BOLCAN²

Öz

Çalışma hayatında karşılaşılan sorun alanlarından en önemlisi iş kazalarıdır. İş kazaları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde önemli sosyal ve ekonomik kayıplara yol açmaktadır. İş kazalarının önlenmesi adına, ülkemizde pek çok yasal düzenleme yapılmasına rağmen, yapılan bu düzenlemelerin başarıya ulaşamadığı iş kazası istatistiklerinde görülmektedir. Araştırmalar, iş kazalarının önlenmesine yönelik daha insan odaklı yaklaşımlar gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, iş kazalarının önlenmesinde, işyerinde örgüt kültürünün bir alt fonksiyonu olarak tanımlanan bir güvenlik kültürünün oluşturulmasının önemi gündeme gelmektedir. Bu araştırmada İstanbul'da sağlık, inşaat ve imalat sektörü gibi farklı tehlike gruplarına ait firmalarda iş güvenliği iklimi algısının, işgören memnuniyetine etkisi araştırılmıştır. Araştırma 109 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yöntemi olarak ilişkisel ve etkileşimsel araştırma modeli kurulmuş olup bu ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri ile yorumlanmıştır. Veri toplama tekniği olarak yazılı soru formundan (anket) yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş güvenliği kültürü ile işgören memnuniyet düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ölçek sektör bazında ilk kez uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, Güvenlik Kültürü, İş Memnuniyeti
Jel Sınıflandırması: J2, J53, M54, M10

THE IMPACT OF WORK SAFETY CLIMATE ON EMPLOYEE SATISFACTION: A RESEARCH ON SECTORS FROM DIFFERENT HAZARD GROUPS IN ISTANBUL

Abstract

One of the most important problems in working life is occupational accidents. Occupational accidents cause socially and economically significant loss both in developed and developing countries. Many legal arrangements have been made in our country to prevent occupational accidents. However, the statistics of the occupational accident show that these regulations can not reach success. Research show that more human-focused approaches to the prevention of occupational accidents are needed. In this context, to provide and develop the safety culture, which is described as the sub-function of organizational culture, in work environment emerges as an important issue in the prevention of occupational accidents. In this study, the effects of work safety climate perception on employee satisfaction in companies belonging to different hazard groups such as health, construction and manufacturing sector were investigated. The research was conducted on 109 employees. Relational and interactive research model has been established as a method of research and these relations are interpreted by correlation and regression analysis. The questionnaire was used as a data collection technique. As a result of the research, it is found that there is a positive relationship between job security culture and employee satisfaction level. The validity and reliability study of the scale was applied for the first time on the basis of the sector.

Keywords: Work Safety, Safety Culture, Job Satisfaction
JEL Classification: J2, J53, M54, M10

¹ Dr.Öğr. Üyesi , Bahçeşehir Üniversitesi, SHMYO, ilkay.ozturk@vsh.bau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9867-9108

² Öğr. Gör., Bahçeşehir Üniversitesi, SHMYO, aybike.bolcan@vs.bau.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3947-4070

1. Giriş

İster gelişmiş, ister gelişmekte olsun tüm ülkelerde yol açtığı sosyal ve ekonomik kayıplar nedeni ile iş kazaları, çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorun alanlarından birisidir. ILO'ya göre, Her gün yaklaşık 6.400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir, her yıl 2 milyondan fazla çalışan iş kazası veya meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmekte ve her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 milyonu aşkın işçi ölümcül olmayan iş kazası geçirmektedir (ILO, 2015:1). Türkiye'de de her yıl 1500'den fazla işçi iş kazalarında ölmektedir (TMMOB, 2018: 38).

İş kazalarının önlenmesi adına, ülkemizde pek çok yasal düzenleme yapılmıştır. 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu düzenlemelerin en kapsamlısıdır. Bu kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru bulundurma gibi zorunluluklar hayatımıza girmiştir. Ancak iş kazası istatistikleri, yapılan bu düzenlemelerin başarıya ulaşmadığını göstermektedir.

Araştırmalar, iş kazalarının önlenmesine yönelik daha insan odaklı yaklaşımlar gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, iş kazalarının önlenmesinde, işyerinde örgüt kültürünün bir alt fonksiyonu olarak tanımlanan bir güvenlik kültürünün oluşturulmasının önemi gündeme gelmektedir. İyi bir güvenlik kültürü/ pozitif güvenlik kültürü oluşturulduğunda, çalışanların ve yöneticilerin her seviyedeki güvenliğine yönelik algı ve bilinç düzeyi artacaktır. Bu nedenle, son yıllarda güvenlik ortamı ve güvenlik kültürü ile ilgili ampirik araştırmalar önemli ölçüde gelişmiştir. Bu araştırmada, İstanbul'da farklı tehlike gruplarına ait sağlık, inşaat ve imalat sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarının iş güvenliği ikliminin, memnuniyet düzeyine etkisi araştırılmıştır. Araştırmada iki soruya yanıt aranmıştır:

1. İş güvenliği kültürü ile işgören memnuniyeti arasında ilişki var mı?
2. İşletmelerin faaliyet gösterdiği sektörlerde tehlike grubuna göre işgörenlerin güvenlik algısı arasında fark var mı?

Araştırma ile daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ölçeğin sektör bazında ilk kez uygulanması ile literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırmada öncelikle örgüt iklimi ve güvenlik iklimi kavramları açıklanacak, sonrasında araştırma yöntem ve bulgularına yer verilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

1980'lerden bu yana literatürde sıkça yer verilen bir kavram olan örgüt kültürüne ilişkin çok sayıda tanım bulunmaktadır. Literatürde örgüt kültürü; Schein (2004:17)'e göre örgüt kültürü örgütün dış uyum ve iç bütünleşme problemlerine çözüm olarak bir grup tarafından öğrenilen, bu tür problemlerin çözümünde etkin olduğu için kabul edilen ve bundan dolayı, bu tür problemleri doğru bir şekilde algılamaları, düşünmeleri, ve hissetmeleri için örgütün yeni üyelerine öğretilen, paylaşılan temel varsayımlar bütünüdür. Guldenmund (2000:222-223)'a göre ise örgüt kültürü bir referans çerçevesi sağlayan ve belirli uygulamalarda anlam kazandıran ve/veya tipik olarak ortaya konan örgütsel üyeler tarafından paylaşılan nispeten istikrarlı, çok boyutlu, bütünsel bir yapıdır. Bu bağlamda, örgüt kültürünün, belirli örgütleri karakterize ettiği görülen örgütsel amaçlara, işlemlere ve prosedürlere ilişkin ortak davranışları, inançları, tutumları ve değerleri yansıttığı görülmektedir (Cooper, 2000:112).

Örgüt kültürü ile ilgili tanımlar incelendiğinde örgüt kültürünün; örgüt üyeleri tarafından paylaşılan temel değerler, normlar, davranış kuralları ve temel inanç ve varsayımlardan oluştuğu, öğrenilmiş ve sonradan kazanılmış bir olgu olduğu, örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturduğu, örgütü diğer örgütlerden ayıran bir rolü olduğu ve çalışanlar arasında dayanışmayı ve çalışanların örgüte bağlılıklarını arttırdığı vurgulanmaktadır (Dursun, 2012:19-20)

Örgüt iklimi ise literatürde örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez ve sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terim (Karcioğlu, 2001:270) , örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava veya ortam (Varol, 1989:219) olarak geçmektedir.

Türen, Gökmen, Tokmak ve Bezmezci (2014:174)'e göre örgüt iklimi; belirli bir örgütsel ortam dâhilinde ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen olayların, işlemlerin ve süreçlerin, davranış tiplerinin algılanma durumu biçiminde tanımlanmaktadır. Schenider, Ehrhart ve Macey (2013:381)'e göre ise örgüt iklimi, çalışanların tecrübe ettikleri politikalara, uygulamalara ve prosedürlere ve gördükleri, ödüllendirildikleri, destekledikleri ve bekledikleri davranışlara duydukları anlamla ilgili bir sosyal bilgi süreci yoluyla örgütlenmeye başlar.

Örgüt kültürü ile örgütsel iklim birbirlerine yakın kavramlar olup bazı araştırmacılar tarafından birbirlerinin yerine de kullanılmış olmakla birlikte farklı özelliklere sahiptirler. Kültür, yazılı olmayan örgüt kuralları, paylaşılan kabuller, paylaşılan anlamlar ve paylaşılan inançları ortaya koyan bir kavram olarak ifade edilirken, iklim ise, bir konuyla ilgili olarak örgüt içerisinde çalışanların paylaştıkları algıları; neye ödül verileceğini, neyin destekleneceğini, neyin beklendiğini belirler (Şerifoğlu ve Sungur, 2007:3). Ashfort; (1985:842) kültürün, bireylerin neyin önemli olduğunu tanımlamalarına ve deneyimlerini anlamalarına yardımcı olarak doğrudan ve iklimsel algıların hammaddesi olan nesnel çalışma ortamı üzerindeki etkisiyle dolaylı olarak iklimi etkilediğini öne sürmektedir.

2.2. Güvenlik Kültürü ve İş Güvenliği İklimi

Güvenlik kültürü terimi ilk kez 1986 yılında Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın Çernobil nükleer santral felaketine ilişkin raporunda yer almıştır. Bu rapor, felaketin ortaya çıkmasında örgütsel hataların ve çalışanların ihlallerinin oynadığı rolü vurgulamaktadır (Yule, 2003:1).

Güvenlik kültürü terimine ilişkin akademik güvenlik literatüründe birçok tanım mevcuttur. Güvenlik kültürü; çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve halkın maruz kaldığı tehlikeli veya yaralanmış durumlara maruziyetin en aza indirilmesiyle ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar dizisi (Turner, vd., 1989:4), örgütlerde ve bireylerde, öncelikli bir özellik olarak, nükleer santral güvenliği konularının önemine göre gerekli ilgiyi aldığını belirleyen özellik ve tutumların bir araya getirilmesi (IAEA, 1991) ve bir kuruluşun güvenlik kültürü, bireysel ve grup değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yetkinliklerinin ve bağlılığı belirleyen davranış kalıplarının ürünü (HSE- Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Dairesi, 1993) olarak tanımlanmaktadır.

Cooper (2000:113) güvenlik kültürünü, sağlık ve güvenliği etkileyen birey, iş ve organizasyon özelliklerine işaret eden kurum kültürünün bir alt bileşeni olarak tanımlamaktadır. Güvenlik kültürünün bir tür örgüt kültürü olduğunu varsayan araştırmacılar çok sayıdadır; ancak güvenlik kültürünün kendine özgü özellikleri olduğu ve kendi kimliğine sahip olduğu da araştırmacılar tarafından ileri sürülmektedir (Díaz-Cabrera, vd., 2007:1203).

Güvenlik kültürünün; grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri ve gruplarının hepsi tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavram olması, bir organizasyondaki her seviyedeki herkesin katılımı üzerinde durması, örgüt üyelerinin işteki davranışını etkilemesi, ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi yansıtması, bir organizasyonda kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü arttırması ve değişime karşı dayanıklı, sabit ve dirençli olması kavrama ilişkin tanımlamalardaki ortak özellikler olarak sayılabilir (Wiegmann vd. 2002:5).

Bir işletmede iş güvenliği yaratmada iş güvenliğini destekleyen ve öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturmak ve işçi katılımını ve güvenli davranışı desteklemek anahtar rol oynamaktadır (Aytaç, 2011:6). Bu bağlamda; güvenlik kültürünün amaçları, davranış normlarının üretilmesi,

organizasyon üyelerinin riskler, kazalar ve hastalıklar hakkında aynı fikir ve inanışları paylaşmasının sağlanması ve kazalarda ve yaralanmalarda azalma olarak özetlenebilir (Cooper, 2000:116).

Bütün çalışanların güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyması, çalışanların tehlikeli durum karşısında inisiyatif alması, çalışanların güvenlikle ilgili aktivitelere katılmaya istekli olması, güvenlik konusunda açık iletişimin olması, güvenlikle ilgili ortaya çıkan olayların gerekli düzeltmeleri yapmak için bir fırsat olarak görülmesi, eğitim programları ile çalışanların güvenliği sağlamada gerekli bilgi, beceri ve yeteneğe kavuşturulmaları, çalışanların gereksiz risk almamaları ve bütün iş aktivitelerinin ve yönetimin tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanması iyi bir güvenlik kültürünün sahip olması gereken özelliklerdir (Ryan, 2000).

Örgütsel bağlılık, yönetimin katılımı, çalışanı yetkilendirme, ödüllendirme sistemleri ve raporlama sistemleri güvenlik kültürünün evrensel olarak kabul edilen boyutlarıdır (Wiegmann, vd. 2002:11-12).

Güvenlik kültürünü etkileyen birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörlerden bir tanesi işletmelerin içinde bulunduğu toplumsal kültür ve örgüt kültürüdür çünkü işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine olan ilgisi ve bu konudaki hassasiyetleri, mensubu oldukları kültürün özelliklerinden etkilenmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013:100). Patankar ve Sabin (2010:98)'e göre güvenlik kültürünün bileşenler ve dinamikler olmak üzere iki temel yönü vardır; bileşenleri değerler, liderlik stratejileri, tutumlar ve davranışlar oluştururken dinamikler ise başarısızlığa neden olan gizli sorunları ya da hataları telafi edebilecek esneklik üretebilen birey, grup ve organizasyon arasındaki etkileşimleri içermektedir.

Şekil 1: Güvenlik Kültürü Piramidi



Kaynak: Patankar ve Sabin, 2010:100.

Patankar ve Sabin (2010:99), ayrıca, güvenlik kültürünün dört bileşenini "güvenlik kültürü piramidi" ile açıklamışlardır. Buna göre, piramidin en altında temel güvenlik değerleri yer alır, bunun üstünde liderlik stratejileri, misyon ve normlar gibi organizasyonel faktörler, ardından tutumlar ve görüşler ve piramidin tepesinde güvenlik davranışları (veya güvenlik performansı) bulunur. Piramidin üçüncü basamağında yer alan tutumlar ve fikirler güvenlik iklimine işaret etmektedir.

İş güvenliği iklimi kavramı ilk kez Zohar (1980:99) tarafından kullanılmış ve örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak çalışanların işyerlerindeki çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel algıların bir özeti olarak tanımlanmıştır. Neal, Griffin ve Hart (2000: 100)'e göre iş güvenliği iklimi, çalışma ortamındaki güvenlik değerine dair bireysel algıları tanımlayan, özel bir örgüt iklimi biçimidir ve yönetim değerleri (ör. çalışanların refahı için yönetim kaygısı), yönetim ve örgütsel uygulamalar (ör.

eğitimin yeterliliği, güvenlik ekipmanının sağlanması, güvenlik yönetim sistemlerinin kalitesi), iletişim ve işyerinde sağlık ve güvenlik faaliyetlerine ilgili çalışanların katılımı gibi bileşenleri içermektedir. İş güvenliği iklimi, güvenlik kültürünün önemli bir parçasıdır. Özetle, güvenlik kültürü, bir kurumun güvenliği nasıl gördüğünü ve ele aldığını ifade ederken, güvenlik iklimi çalışanlar tarafından yönetimin güvenlik politikalarının nasıl algılandığını ifade eder.

2.3. İş Güvenliği İklimi ve İşgören Memnuniyeti

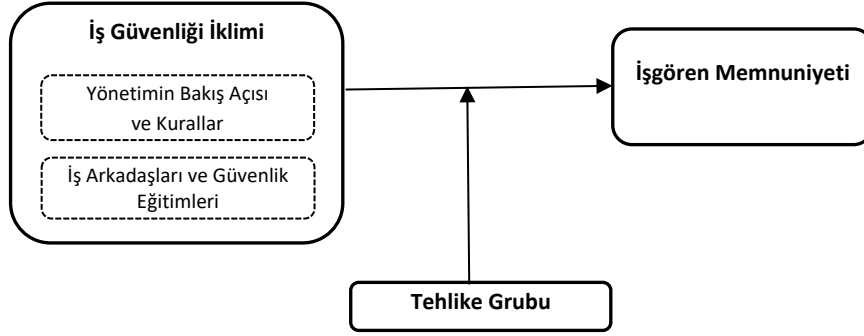
Literatürde güvenlik kültürü ve güvenlik iklimine ilişkin çok sayıda yabancı ve Türkiye’de yapılan çalışma mevcut olmasına rağmen iş güvenliği iklimi ile işgören memnuniyeti ilişkisini araştıran çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Çalışanların iş ve iş çevrelerinde ne kadar mutlu olduklarının bir ölçütü (Sageer vd., 2012:32), bireyin işindeki pozisyonundan memnun olması (Moyes vd., 2008:65), çalışanın işine karşı geliştirdiği bilişsel ve duygusal tutum (Brief, 1998:87) şeklinde tanımlanan işgören memnuniyeti işletmelerin başarısında rol oynayan en önemli faktörlerin başında gelmektedir. İşin niteliği, ücret, terfi olanakları, çalışma şartları, kurum içi iletişim, ödül sistemi, iş güvencesi, güvenlik, iş stresi, yönetim ve çalışma arkadaşları gibi işle ilgili faktörler işgören memnuniyetini etkileyen önemli değişkenler olarak sayılmaktadır. Benzer şekilde işgören memnuniyeti de güvenlik kültürünün ve dolayısıyla güvenlik ikliminin kilit göstergelerinden biri olarak belirtilmektedir (Flin vd., 2000:178).

Kelly, Lercel ve Patankar (2015); güven ve iş tatmininin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında; yönetici ve iş arkadaşı güveninin işgören memnuniyeti üzerindeki doğrudan etkilerini, yönetici ve iş arkadaşı güveninin güvenlik iklimi üzerindeki doğrudan etkisini, iş memnuniyetinin güvenlik iklimi üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisini test etmişlerdir. Bir ABD havayolu şirketinde yapılan araştırma neticesinde hem yöneticiye hem de iş arkadaşlarına duyulan güvenin iş güvenliği iklimini önemli ölçüde etkilediği, işgören memnuniyeti yüksek olsa bile, yöneticiye güven azaldığında güvenlik ikliminin de bozulacağı; yine aynı şekilde çalışma arkadaşına güven kayb olduğunda, daha az ölçüde de olsa güvenlik ikliminin bozulacağı ve yöneticiye güvenin, göz önünde bulundurulmuş faktörler arasında güvenlik ikliminin en güçlü öngörücüsü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İki farklı ABD taşımacılık şirketinden 6207 kamyon sürücüsü ile yapılan ve güvenlik ikliminin işgören memnuniyeti, işgören katılımı ve işgücü devir oranı oranı üzerindeki etkisinin incelendiği bir diğer çalışmada grup ve organizasyon için daha yüksek düzeyde bir çalışan güvenliği iklimi algısı, kısmen daha yüksek çalışan memnuniyeti ve çalışan katılımı ile ilişkili bulunmuştur (Huang vd., 2016). Gyekye (2005); çalışmada işgören memnuniyetinin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini ve işgören memnuniyeti ile çalışanın güvenlik yönetim politikaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 320 ganalı sanayi işçisi ile yapılan araştırma neticesinde işgören memnuniyeti yüksek çalışanların aynı zamanda güvenlik iklimine olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; işyeri güvenliğine ilişkin algıları, çalışanların örgütlerinin kendi iyilik ve memnuniyetlerine ne kadar destek verdiğine ilişkin algılarını yansıtmaktadır (Gyekye, 2005:298). İnşaat sektörü çalışanlarının örgütlerindeki güvenliği ne derece önemli algıladıklarını ve bu algıda işgören memnuniyetinin nasıl etkili olduğunu araştıran ve sekiz farklı inşaat şirketinden 155 çalışan ile yapılan çalışmaya göre; işgören memnuniyeti arttıkça güvenlik iklimine ilişkin algı da daha olumlu olmaktadır (Stoilkovska vd., 2015).

3. Yöntem

Araştırmaya katılan işgörenlerin memnuniyetleri ile iş güvenliği iklimi ilişkisi incelenmiştir. Öncelikle araştırma örnekleme ait demografik veriler frekans dağılımlarına göre tanımlanmıştır. Araştırma modeli kapsamında; işgören memnuniyeti ile iş güvenliği iklimi arasındaki etkileşimine ait korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark testi tabloları oluşturulmuş demografik değişkenler tanımlanmıştır. Araştırma modelinde; korelasyon analizi ile iş güvenliği iklimi ile işgören memnuniyeti arasındaki ilişki ölçülmüş işletmelerin ait olduğu tehlike grupları ile memnuniyet arasındaki varyans farklılığının anlamlı olup olmadığı kruskall Wallis testi ile regresyon analizi ile ise iş güvenliği kültürünün memnuniyet varyansını açıklayıp açıklamadığı test edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki etkileşim Şekil 1’deki modelde gösterilmiştir.

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir;

H₁: İş güvenliği iklimi algısı ile işgören memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Yönetimin bakış açısı ve kurallar ile işgören memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{1b}: İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ile işgören memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₂: İşletmelerin faaliyet gösterdiği sektörlerin tehlike grubuna göre işgörenlerin iş güvenliği iklimi algısı arasında fark vardır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmada, zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle kolayda (keyfi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma İstanbul Avrupa Yakası'nda faaliyet gösteren 1 hastane, 1 telekomünikasyon ürünleri imalat firması ve 1 inşaat firması çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Seçilen her sektör çok tehlikeli gruba girmesine rağmen yapılan işin niteliğine göre firma içerisinde az tehlikeli işler de bulunmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 2012). Örneklem grubunun çeşitliliği için çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli çalışma ortamlarının benzer oranlarda görülmesi sebebiyle sağlık (17 çalışan), inşaat (48 çalışan) ve imalat (44 çalışan) sektöründen birer firma seçilmiştir. Toplamda 109 çalışanın katılımıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Nisan 2018 ve Mayıs 2018 aylarında çalışanlara gönüllülük esasına göre yüz yüze anket yapılmış ve veriler toplanmıştır. Araştırma İstanbul'da sadece bir sağlık, bir imalat ve bir de inşaat firması çalışanlarının katılımıyla yapıldığından sonuçların genellenmesi mümkün değildir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket formunda tüm sorularda "tamamen katılıyorum (5)" ve "kesinlikle katılmıyorum (1)" arasında derecelendirilen beşli Likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcılara ait demografik bilgileri içermekte olup katılımcıların yaş, cinsiyet, statü, eğitim durumu, sektör, meslekî kıdem ve çalıştıkları kurumun tehlike grubuna ait verilerinden oluşmaktadır. İkinci bölüm iş güvenliği iklimi ile ilgili soruları içermektedir. Üçüncü bölümde işgören memnuniyeti soruları yer almaktadır.

İş güvenliği iklimi ölçeği olarak, Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilen Türen, Gökmen, Tokmak ve Bezmezci'nin (2014) Türkçeye uyarladığı iş güvenliği iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 14 sorudan oluşmaktadır. İlk 10 soru "yönetimin bakış açısı ve kuralları", son 4 soru "iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerini" içermektedir.

İşgören memnuniyeti ise, Hoppock (1935) tarafından geliştirilen ve geçerliliği birçok araştırmada (Gökhan ve Günlük, 2010:467) test edilmiş olan dört değişkenli ölçek kullanılarak ölçülmüştür.

4. Bulgular

Araştırma kapsamına dâhil edilen katılımcılara ait demografik bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre; katılımcıların %70’i erkek, %30’u kadındır. Sektörel bakımdan katılımcıların %16’sı sağlık, %40’ı imalat ve %44’ü inşaat sektöründe çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların %69’u çok tehlikeli, %8’i tehlikeli ve %23’ü az tehlikeli işlerde çalışmaktadırlar.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Cinsiyet	Kadın	33	%30
	Erkek	76	%70
Yaş	20-30	41	%38
	31-40	49	%44
	41-50	16	%15
	50+	3	%3
Eğitim	Lise	73	%67
	Ön Lisans	22	%21
	Lisans	10	%9
	Yüksek Lisans	4	%3
Çalıştığı Süre	1-5	53	%49
	6-10	41	%37
	11-15	11	%10
	16-20	4	%4
Çalıştığı Pozisyon	Yönetici	17	%16
	Çalışan	92	%84
Çalışan Sayısı	<10	69	%63
	10-49	4	%4
	50+	36	%33
Sektör	Sağlık	17	%16
	İmalat	44	%40
	İnşaat	48	%44
Tehlike Grubu	Çok Tehlikeli	75	%69
	Tehlikeli	9	%8
	Az Tehlikeli	25	%23

4.1. Faktör Analizi

Araştırmada İş güvenliği iklimi ölçeğinin güvenilirlik analizi ve alt boyutlarını tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. İş güvenliği ölçeğinde düşük faktör yüklerinden dolayı 3 madde (s4, s10, s11) çıkarılmış ve kalan 11 madde yeniden kategorize edilmiştir. S1, s2, s3, s5, s6, s7, s8 ve s9 maddelerinin birinci faktörde, s12, s13, s14 maddelerinin ikinci faktör altında toplandığı görülmüştür. Maddelerin faktör yükleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Faktör analizi sonucuna göre “yönetimin bakış açısı ve kurallar” boyutu ile “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” boyutu faktör yapılarını koruduğu için ölçek iki boyutlu yapısını korumuştur.

Tablo 2: İş Güvenliği İklimine Yönelik Algı Ölçeğinin Faktör Deseni

	Faktör 1	Faktör 2
s1	,668	-,432
s2	,616	-,215
s3	,683	-,403
s5	,668	,105
s6	,583	-,248
s7	,646	-,376
s8	,642	,103
s9	,642	,223
s12	,554	,427
s13	,664	,440
s14	,630	,437

Veri setinin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve KMO'nun 1 değeri alması değişkenlerin hatasız tahmin edilebileceğini gösterir. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınır değeri 0,50'dir (Sipahi vd., 2010:80). KMO değeri 0,50 den yüksek çıktığı (KMO=0,822) ve Bartlett testi de 0,01 önem derecesinde anlamlı olduğundan (χ^2 Bartlett test (55)= 386,771 ve $p < 0,000$ olarak hesaplandığı için veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (Sipahi vd., 2010:202). Faktör analizine ilişkin veriler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Güvenliği İklimine Yönelik Algı Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği	0,822	
Barlett Testi	Ki-Kare	386,771
	Sd	55
	Sig.	0,000
Cronbach's Alpha ($p < 0.01$)	0,851	

Faktör analizi neticesinde ortaya çıkan boyut sayısı belirlenirken belli bir toplam açıklanan varyans seviyesine ulaşmayı sağlayacak faktör sayısı tercih edilir. Asgari varyans açıklama oranı %50'dir (Altunışık, vd., 2010:273). Araştırmada toplam açıklanan varyans %51,836 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısı 0,00 ile 1,00 arasında değişmektedir. Genel olarak araştırmalarda güvenilirliğin 0,70-0,80 arasında olması ölçme aracının uygun ve yeterli olduğunu göstermektedir (Özgüven, 2007). Güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha değeri ise 0,851 olarak hesaplanmıştır. Tablo 4'te iş güvenliği iklimi ölçeğinin her boyutunun ayrı ayrı ve genel güvenilirlik katsayıları belirtilmiştir.

Tablo 4: Güvenilirlik İstatistiği

Faktör	Cronbach's Alpha
Faktör 1	0,819
Faktör 2	0,725
Toplam	0,851

4.2. Korelasyon Analizleri

İşgörenlerin örgütün iş güvenliği kültürü algıları ve memnuniyet düzeyleri değişkenlerine ait verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilmiştir (Sipahi vd., 2010:183). Yapılan Kolmogorov-Simironov testine göre değişkenlere ait verilerin normal dağılıma uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statisti	df	Sig.
Memnuniyet	,372	107	,000	,699	107	,000
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,170	107	,000	,874	107	,000
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,268	107	,000	,778	107	,000

Araştırmada uç değerlere rastlanmamıştır. Değişkenlere ait Pearson korelasyon katsayıları Tablo 6'da verilmiştir. Korelasyon katsayıların $r < 0,40$ oranının zayıf, $r = 0,40$ ila $0,59$ oranlarının orta, $r = 0,60$ ile $0,74$ arası iyi, $0,75$ 'den yüksek oranlar mükemmel ilişki olarak kabul edilmektedir (Şencan, 2005: 279). Yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri arasındaki ilişki pozitif yönde orta düzeyde korelasyon göstermiştir ($0,571$, $p < 0,01$). İşgören memnuniyeti ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri arasındaki ilişki pozitif yönde orta düzeyde korelasyon göstermiştir ($0,423$, $p < 0,01$). Yönetimin bakış açısı ve kurallar ile işgören memnuniyeti arasındaki ilişki pozitif yönde iyi düzeyde korelasyon göstermiştir ($0,696$, $p < 0,01$).

Tablo 6: Korelasyon Analizleri

	1	2	3
1- Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1		
2- İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	0,571**	1	
3- İşgören Memnuniyeti	0,696**	0,423**	1

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

4.3. Regresyon Analizi

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Tablo 7'de verilmiştir. Regresyon analizi yapılarak "algılanan iş güvenliği kültürünün" "memnuniyet" üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Analizde "işgören memnuniyeti" bağımlı değişken, iş güvenliği iklimi'nin alt boyutları olan "Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar" ve "İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri" ise bağımsız değişken olarak alınmış olup elde edilen bulgulara göre "Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar"ın işgören memnuniyetine etkisinin istatistikî olarak anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir ($\beta: 0,659$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 7: İş Güvenliği İkliminin İşgören Memnuniyetine Etkisi

Bağımlı Değişken: İşgören Memnuniyeti			
Bağımsız Değişken	B	SH	β (Standartlaştırılmış)
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	0,143	0,019	0,659*
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	0,031	0,040	0,066
Sabit	-1,165		
R2:0,488	Düz. R2:0,478	F(2,104): 49,574	p<0,001

4.4. Varyans Analizi

Araştırmada farklı sektörlerdeki işletmelerin ait olduğu tehlike grubu ikiden fazla olduğu için ve değişkenlere ait veriler parametrik olduğu için ANOVA testi yapılmıştır (Sipahi vd., 2010 :194). Sonuçlar Tablo 8'de gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre işgören memnuniyeti ortalama

değeri 4,46, standart sapması ise 0,76, yönetimin bakış açısı ve kurallar ortalama değeri 36,51 ve standart sapması ise 3,48, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ortalama değeri 13,75, standart sapması 1,62 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizde elde edilen sonuçlara göre p değeri 0,05'ten küçük olduğu için yönetimin bakış açısı ve kurallar değişkeni anlamlılık düzeyine sahiptir. Buna göre yönetimin bakış açısı ve kurallar bakımından az tehlikeli grup (37,84), diğer gruplara göre anlamlı farklılık göstermektedir. İşgören memnuniyetinde tehlike gruplarına göre anlamlı farklılık görülmemektedir. H_2 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 8: Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		N	Ort	SS	SD	F	p
Memnuniyet	Çok tehlikeli	75	4,5067	,74204			
	Tehlikeli	9	4,2222	,66667	2,106	0,573	0,566
	Az tehlikeli	25	4,4400	,86987			
	Total	109	4,4679	,76460			
YBAvKur.	Çok tehlikeli	73	36,4384	3,46405			
	Tehlikeli	9	33,4444	3,67801	2,104	5,793	0,004
	Az tehlikeli	25	37,8400	2,79404			
	Total	107	36,5140	3,48681			
İAvGEğit.	Çok tehlikeli	75	13,6400	1,72141			
	Tehlikeli	9	13,1111	1,83333			
	Az tehlikeli	25	14,3200	1,02956	2,106	2,479	0,089
	Total	109	13,7523	1,62250			

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada İstanbul'da farklı tehlike gruplarına ait sağlık, inşaat ve imalat sektöründe faaliyet gösteren 3 farklı firma çalışanlarının iş güvenliği algılarının, memnuniyet düzeyine etkisi ölçülmüştür. Araştırma zaman ve maliyet kısıtları yüzünden sadece 3 firma ve 109 işgörenin katılımıyla gerçekleştirildiği için sonuçlar genellenemez. Bu sektörler çok tehlikeli gruba dahil olmasına rağmen bazı birimler az tehlikeli grupta olabilmektedir. Örneğin bir hastanenin laboratuvarı çok tehlikeli olmasına rağmen muhasebe birimi ofis bölgesinden ibaret olduğu ve sadece evrak işleri yapıldığı için az tehlikelidir. Araştırma sonucuna göre, işgören memnuniyeti ve iş güvenliği iklimi algısı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar, işgören memnuniyeti (0,696) ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ile iş gören memnuniyeti arasında (0,423) pozitif yönde ilişki vardır. Araştırma sonuçları literatürde incelenen araştırma sonuçları ile uyumluluk göstermektedir (Kelly vd., 2015; Huang vd.,2016; Gyekye, 2005; Stoilkovska vd., 2015). Bu da çalışma ortamında güvenlik kültürünün geliştirilmesinin yönetimin iş güvenliği kültürüne bakış açısı ve konulan kuralların uygulanması, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynakların bulunması, kaza tahkikatlarının yapılıp sonuçlarının işgörenle paylaşılması, kural ve talimatlara uygun işgören çalıştırılması, talimatların açık ve net olması ve denetimin artırılması ve iş sağlığı ve güvenliğinin karlılıktan daha önemli olduğu bilincinin oluşması ile orantılı olarak geliştirilebileceği sonucunu göstermektedir.

Aynı zamanda yönetimin bakış açısı ve kurallar ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri arasındaki korelasyon ise (0,571), yönetimin iş güvenliği kültürüne bakış açısı ve kuralların uygulanma seviyesi ile aynı takımda bulunan iş arkadaşlarının tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemeleri, çalışırken alınan emniyet tedbirlerini uygulamaları ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılımlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. İşgörene çalışırken iş güvenliği kurallarına uyma davranışının emniyetli ve sağlıklı bir ortamda çalışmanın temel gereği olduğu güvenlik eğitimleriyle sık sık hatırlatılmalı ve olumsuz durumların önüne geçilmelidir. Araştırma sonucuna

göre yönetimin bakış açısı ve kuralların işgören memnuniyeti üzerinde etkisi vardır (0,659). İşgörenleri güvenli davranışlara sevk etmek işverenin görevidir ve konulan kuralların ve alınan tedbirlerin sadece yasalara uymak için değil insanı en değerli varlık olarak görüp sağlığını tehlikeye atmadan çalışabilmesini sağlamak ta işverenlerin sorumluluğudur. Aynı şekilde işveren tarafından konulan kurallara uymak ve bunu bir kültür haline getirmek te işgörenlerin sorumluluğudur.

Araştırma sonucunda tehlike grubuna göre çalışanlar arasında güvenlik algısında anlamlı fark bulunmuştur (0,004). İşgörenlerin farklı tehlike gruplarında çalıştıklarında yönetimin bakış açısı ve kurallara uyma davranışında az tehlikeli grubun farklılaşmaktadır. Kurallara uyma davranışının az tehlikeli grupta daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (37,84). Bunun da az tehlikeli işerde daha az iş güvenliği ekipmanı kullanımı gerekliliğinden olduğu düşünülmektedir.

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisi olan iş kazalarının önlenmesi için gereken önlemlerin işverenler tarafından alınması ve işgörenlerin de bu önlemlere riayet etmesi ve iş yerinde güvenlik kültürünün hep birlikte oluşturulması günümüz işletmelerine yol gösterecek en önemli politikalarındandır. İşletmelerde yaşanan iş kazaları hem işletmeyi hem çalışanları maddi ve manevi olarak yıpratmakta hatta can kayıpları ile sonuçlanabilmektedir. İnsan hayatı ve insan haklarının değer bakımından en üst seviyede tutulması modern işletmelerin temel vizyonu haline gelmelidir. Ürün ya da pazarına odaklanırken kendi işgörenlerinin güvenliğini sağlayamayan işletmeler başarısızlığa mahkumdurlar. Dolayısıyla tüm işletmelerin öncelikle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını devlet ya da kurumların baskısı olarak değil çalışanına ve sermayesine yaptığı, geri dönüşü yüksek karlılık olan yatırım olarak görmelidir.

Bu yüzden işletmelerde yönetimler tarafından iş kazaları olmadan önce önlem alınmalı, tehlikeler kaynağında kontrol altına alınmalı, riskleri azaltmak için iş dizaynları değiştirilmeli, iş görenlerin kendi güvenlikleri için kişisel koruyucu donanım (kkd) kullanımları teşvik edilmeli ve güvenlik kültürü hem yönetici hem de çalışanlar tarafından sahiplenilmelidir (Dursun, 2012:23). Bu hususta birçok disiplin tarafından çalışmalar yürütülmektedir.

Çalışma hayatında en önemli kavramlardan birisi de etikdir. Çünkü etik bir şeyin nasıl yapılması ile ilgili kabul edilmiş temel kurallardır ya da değişkenlerdir. Neyin doğru, neyin yanlış olduğunu ortaya koyan davranış kalıplarıdır. Bu yüzden hem işveren hem de işgörenler önce insan hak ve özgürlüklerini koruma sorumluluğuna sahip olmalı hem de etik kurallar çerçevesinde yönetim ve organizasyon eylemini gerçekleştirmelidir. Bu bağlamda, işletmelerde etkin bir güvenlik kültürü oluşturmak önemlidir. Yöneticiler işletmenin performansı üzerinde önemli etkiye sahip insan kaynağının çalışma koşullarında sürekli iyileştirmeler yaparak işgörenlerin motivasyonlarını arttırmalıdır. Bu doğrultuda iş güvenliğine öncelik veren bir yönetim modeli oluşturmak ve işgörenlerin katılımını desteklemek işletme performansını arttırmada büyük rol oynayacaktır. Yöneticilerin iş güvenliği oluşturmak için yaptıkları yatırımları bir maliyet olarak değil, uzun vadede işletmenin karlılığını arttırıcı bir faktör olarak görmelidirler.

Kültürel farklılıklar işletmelerin iş yapış şekillerini önemli ölçüde etkilemektedir. Buradan hareketle aynı sektörde faaliyet gösteren Türk ve yabancı menşeli işletmeler arasında, alınan iş güvenliği önlemleri ve oluşturulan iş güvenliği iklimi açısından farklılık görülebilir. Bu farklılıkların işgören memnuniyetine etkisi yeni bir araştırmanın konusu olabilir.

Kaynakça

- Akalp, G., Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 96-109.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Ashforth, B.E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *Academy of Management Review*, 10, 837-847.

- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türkmatal Dergisi*, Kasım 2011, 36-39.
- Brief, Arthur Brief (1998). *Attitudes In and Around Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Cooper, M.D. (2000). Towards A Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36, 111-136.
- Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud E. ve Isla- Díaz, R. (2007). An Evaluation of A New Instrument To Measure Organisational Safety Culture Values and Practices. *Accident Analysis and Prevention*, 39, 1202-1211.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü: Kavram, Modeller, Uygulama*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P. ve Bryden, R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features. *Safety Science*, 34, 177-192.
- Gökhan, Ö., ve Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 9(2), 459-481.
- Guldenmund, F.W. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Safety Science*, 34, 215-257.
- Gyekye, A. (2005) Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11:3, 291-302.
- HSE, (1993). Organising for Safety'. 3rd Report of ACSNI Study Group on Human Factors. London
- Huang, Y.H., Lee, J., McFadden, A.C., Murphy, L.A., Robertson, M.M., Cheung, J.H., Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of The Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement and Turnover Using Social Exchange Theory As The Theoretical Framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248-257.
- IAEA (1991). Safety Culture (Safety Series No 75- INSA-4). International Nuclear Safety Advisory Group, International Atomic Energy Authority, Vienna.
- ILO. (2015), Global Trends on Occupational Accidents And Diseases. Erişim Adresi https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_en.pdf
- Karicioğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Moyes, G.D., Shao, L.P. ve Newsome, M. (2008). Comparative Analysis of Employee Job Satisfaction in the Accounting Profession. *Journal of Business & Economics Research*, 6(2), 65-81.
- Neal, A., Griffin, M.A. ve Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate On Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Özgülven, İ. E. (2007). *Psikolojik Testler*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Patankar, M. ve Sabin, E. (2010). The Safety Culture Perspective. *Human Factors In Aviation* (2.Baskı). India: Elsevier.
- Ryan, A. (2000). Shaping A Safety Culture, Erişim Adresi http://www.qldminingsafety.org.au/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf
- Sageer, A., Rafat, S. ve Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39.
- Schein, H.E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3.Baskı). New Jersey: Josey-Bass Publishers.

- Schneider, B., Ehrhart, M.G. ve Macey, W.H. (2013). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M., (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, 3. Basım. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Stoilkovska, B.B., Pančovska, V.Z. ve Mijoski, G. (2015). Relationship of Safety Climate Perceptions and Job Satisfaction Among Employees In The Construction Industry: The Moderating Role of Age. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21:4, 440-447.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 18(58), 1- 17.
- TMMOB Oda Raporu. (2018). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (8.Baskı). Erişim Adresi <https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/ISG%20raporu%202018.pdf>.
- Turner, B.A., Pidgeon, N., Blockley, D., Toft, B. (1989). Safety Culture: Its Importance In Future Risk Management. *Position paper for the Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management*, Sweden.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 19(4), 171-190.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 289-300.
- Wiegmann, Douglas A.; Zhang, H.; von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. *Technical Report ARL-02- 3/FAA-02-2*, Aviation Research Lab Institute of Aviation. Erişim Adresi <https://www.nrc.gov/docs/ML1025/ML102500649.pdf>
- Yule, S. (2003). Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors. (Doktora Tezi). University of Aberdeen, Scotland.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.
- 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 26.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28509, 2012

THE IMPACT OF WORK SAFETY CLIMATE ON EMPLOYEE SATISFACTION: A RESEARCH ON SECTORS FROM DIFFERENT HAZARD GROUPS IN ISTANBUL

Extended Abstract

Aim: One of the most important problems in working life is occupational accidents which cause socially and economically significant loss both in developed and developing countries. Statistics show that legal arrangements made in order to prevent occupational accidents is not sufficient. According to researches, more human-focused approaches to the prevention of occupational accidents are needed. In this context, to provide and develop the safety culture in work environment emerges as an important issue in the prevention of occupational accidents. The aim of this research is to investigate the effect of work safety climate on the level of satisfaction of company employees who are active in health, construction and manufacturing sectors belonging to different hazard groups in Istanbul.

Method(s): In the survey, two hypothesis are tested: 1. There is a significant relationship between the perception of security climate and employee satisfaction (H_1); 2. There is a difference between the security perception of the employees according to the hazard group in the sectors where the enterprises operate (H_2). The survey method is the screening method and the written questionnaire has been used as the data collection technique. The questionnaire used in the research consists of three parts. The first part consists of the demographic information of the participants and consists of age, gender, status, education level, sector, vocational seniority and the data of the hazard group of the institution. The second part contains questions about occupational safety climate. In the third part, there are three questions about employee satisfaction questions. The scale of security climate developed by Choudhry, Fang and Lingard and the job satisfaction scale developed by Hoppock are used. First of all, demographic data of the research sample were defined according to the frequency distributions. Within the scope of the research model; correlation analysis, regression analysis and difference test tables are formed and the demographic variables are defined. In the research model; it is tested whether the variance difference between the hazard groups and the satisfaction is significant or not. Whether the occupational safety culture explains the variance of satisfaction or not has been tested with regression analysis.

Findings: The study is carried out with the participation of 109 employees from three companies working in health, manufacturing and construction sectors belonging to different hazard groups in Istanbul. 70% of the participants are male and 30% are female. In terms of sector, 16% of the participants work in healthcare, 40% in manufacturing and 44% in construction sector. Finally, 69% of the participants work very dangerous, 8% are dangerous and 23% are less dangerous. According to the Pearson correlation analysis of the interactions between employees' occupational safety climate perceptions and satisfaction levels, the relationship between management's perspective and rules, co-workers and safety training was positively correlated with a moderate level (0.571, $p < 0.01$), the relationship between employee satisfaction and co-workers and safety training was found to be positively correlated (0,423, $p < 0,01$), the relationship between management perspective and rules and employee satisfaction was positively correlated (0,696, $p < 0.01$). According to the results of the regression analysis, which measures the effect perceived occupational safety climate on satisfaction, The effect of management perspective and rules on employee satisfaction was statistically significant (β : 0,659, $p < 0,001$). H_{1a} and H_{1b} hypotheses were supported according to these results. Finally, in the study, Anova difference test is used because the hazard groups to which the enterprises belonged are more than two. Accordingly, in terms of management perspective and rules, the less dangerous group (37,84) is significantly different than other groups. There is no significant difference in employee satisfaction according to the hazard groups. The H_2 hypothesis was partially supported. It is thought that the literature will be

contributed by applying for the first time sector-based scales that were previously tested for validity and reliability.

Conclusion: Keeping human life and human rights at the highest level of value should become the basic vision of modern enterprises. By improving the needs of the employee and creating a suitable work environment, the employee's motivation can be increased and this can contribute to the sense of job satisfaction. One of the most important policies that will guide the way of today's enterprises are the taking of the measures necessary for the prevention of occupational accidents by the employers, the compliance of the employees with these measures and the establishment of the security culture in the workplace together.

