


**NİCELİKSEL İŐ YÜKÜ VE GÜVENLİK İKLİMİNİN İŐ- AİLE ÇATIŞMASINA
ETKİLERİNİN SMART PLS İLE ANALİZİ: TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ****Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Kağın YASIM** **ÖZET**

Bu çalışmanın amacı çalışanların niceliksel işyükü ve güvenlik iklimi algılarının iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile iş çatışmasını üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmanın evrenini Ordu ili Fatsa ilçesi organize sanayi bölgesinde bulunan tekstil işletmeleri oluşturmaktadır. Veriler 225 çalışandan toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ve Smart PLS programları ile analiz edilmiştir. Yapılan analizde çalışanların güvenlik iklimi, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alguları yüksek, niceliksel iş yükü alguları ise düşük çıkmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre güvenlik iklimi ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü ve aile iş çatışması ile pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca niceliksel işyükü ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Güvenlik iklimi ile niceliksel işyükü arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Niceliksel İşyükü, Güvenlik İklimi, İş-Aile Çatışması, SmartPLS, Tekstil Sektörü.

JEL Kodları: J28, J81, D23.

**ANALYSIS OF THE EFFECTS OF QUANTITATIVE WORKLOAD AND SECURITY
CLIMATE ON WORK-FAMILY CONFLICT WITH SMART PLS: THE CASE OF TEXTILE
SECTOR****ABSTRACT**

The aim of this study is to determine the effect of employees' perceptions of quantitative workload and safety climate on work-family conflict and family work conflict which are sub-dimensions of work-family life conflict. The universe of the study consists of textile enterprises located in the organized industrial zone of Fatsa district of Ordu. Data were collected from 225 employees. The collected data were analyzed with SPSS and Smart PLS programs. In this analysis, employees' perceptions of safety climate, work-family conflict and family-work conflict were high and their perceptions of quantitative workload were low. According to the results of the structural equation model, a significant negative relationship was found between the safety climate and work-family conflict and a positive relationship

* Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çorum/Türkiye. e-mail: ykyasim@gmail.com

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 11 Temmuz / July 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 16 Ekim / October 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 30 Aralık / December 2019

was found with family work conflict. In addition, a significant positive relationship was found between quantitative workload and work-family conflict and family-work conflict. There isnt significant relationship was found between the safety climate and the quantitative workload.

Key Words: *Quantitive Workload, Safety Climate, Work-Family Conflict, SmartPLS, Textile Sector.*

JEL Codes: *J28, J81, D23.*

1. GİRİŞ

Tekstil sektörü Türkiye'nin istihdamı içerisinde önemli yer tutan sektörlerden birisidir. Sektörde kadın istihdamının yoğun olması ve uzun çalışma saatleri iş-aile çatışması ve iş sağlığı ve güvenliği risklerini artırmaktadır. İş-aile yaşam çatışması (İAYÇ) bir rol çatışması türüdür. İş ve aile beklentilerin birbiriyle çatışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda İAYÇ' nin birçok olumsuz örgütsel çıktıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla İAYÇ' yi en aza indirmek örgütsel başarıya katkı sağlayacaktır. Bunu yapabilmek için de İAYÇ' yi doğuran etkenleri bilmek önem taşımaktadır. Bu etkenlerden birisi aşırı iş yüküdür. Çalışılan işyerindeki aşırı iş yükünün aileye ayrılan zamanı azaltması ve önemli bir stres kaynağı olması sebebiyle İAYÇ' na neden olması muhtemeldir. Bir diğer etken ise iş sağlığı ve güvenliği riskleridir. Bu risk çalışanlarda güvensizlik algısına neden olmakta ve İAYÇ' na yol açabilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle tekstil sektörü ve işgücü piyasasında sektörün yeri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Daha sonra güvenlik iklimi, niceliksel işyükü ve iş-aile yaşam çatışması ile ilgili teorik çerçeve tartışılacaktır. Son bölümde ise bu tutumlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tekstil Sektöründe İstihdamın Yapısı

Tekstil ve hazır giyim sektörü, elyaf ve ipliği kullanım eşyasına dönüştürecek süreçleri kapsayan işlemleri içerir. Bunlar; elyaf hazırlama, iplik, dokuma, örgü, boya, baskı, apre, kesim, dikim gibi üretim süreçleridir. Elyaftan iplik ve mamul kumaşa kadar olan kısım tekstil, kumaştan giyim eşyası elde edilene kadar olan süreç ise hazır giyim sektörünün içinde değerlendirilmektedir. Geleneksel bir üretim sürecine sahip olan tekstil ve konfeksiyon sektörü, emek yoğun üretim yapısı nedeniyle özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından üretim hacmi, istihdam ve dış ticaret kazancı yaratma potansiyeline sahiptir (Atış, 2014: 315). Tekstil ve hazır giyim sektörünün (THG) Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payı 2013 yılı için yapılan hesaplamalara göre 36,4 milyar TL tekstil ve 28,4 milyar TL hazır giyim olmak üzere toplam 64,8 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Tekstil ve hazır giyim sektörünün GSYH içindeki payı % 4,8 olarak rapor edilmiştir (ÜİS, 2017:158).

THG sektörü Türkiye'de toplam istihdama en yüksek katkıyı yapan sektörlerden birisidir. Ayrıca, ülkemizin istihdam yapısında önemli bir sorun olan kadın istihdamı eksikliğinin düşürülmesi açısından

da önemli bir rol oynamaktadır. Yapılan hesaplamalara göre, THG sektörü toplam (doğrudan, dolaylı ve uyarılmış) 2.371.990 kişiye istihdam sağlamaktadır (pgLOBAL:13). Tekstil ve hazır giyim sektörünün dış ticaret dengesi üzerinde yarattığı olumlu etki ve istihdama olan katkısı açık bir şekilde gözlenmektedir (UİS, 2017: 159). Tekstil sektörü sermaye yoğun bir üretim gerçekleştirirken, hazır giyim sektörü emek yoğun bir sektördür. Tekstil sanayiinde 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışan sayısının yüksek olması, tekstil sanayiinin daha sermaye-yoğun bir sanayi kolu olmasını, hazır giyim sanayinde ise işçilerin ağırlıklı olarak 10-49 arası işçi çalıştıran işletmelerde yoğunlaşması, hazır giyim sanayiinin emek-yoğun ve çoğunlukla küçük ve orta ölçekli firmaların faaliyet gösterdiği bir sanayi kolu olmasını doğrular niteliktedir (10. Kalkınma Planı, tdh Çalışma Grubu Raporu, 2014: 10).

SGK 2017 Yıllık istatistiklerine göre Türkiye' de NACE Rev. 2 sınıflamasına göre tekstil ürünleri imalatında 16.843 işyerinde 422.166 sigortalı çalışan bulunmaktadır. Giyim eşyaları imalatında ise 33.071 işyerinde 493.952 sigortalı çalışan bulunmaktadır. Bu sayılar toplam sigortalı çalışan sayısının yaklaşık yüzde 6,3' üne tekabül etmektedir. Sektörde kayıtdışı çalışmanın yüksek olduğu bilinmektedir. Bu da hesaba katıldığında sektörün istihdam piyasası içerisinde önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. SGK 2007 yılına göre sektörde çalışanların 545.252 si erkek, 370.866 sı ise kadındır. Ayrıca SGK istatistiklerine göre, kadınların ortalama günlük kazançları erkeklerden yaklaşık %9 daha azdır.

SGK verilerine göre 2017 yılında toplam 118 sektör çalışanına geçirdiği iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır. NACE Rev. 2 listesine göre THG sektörü az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer almaktadır. Tekstil sektörünün genel olarak orta tehlikeli sınıfta yer almasına karşın gözlemlenen bu yüksek iş kazası sıklık hızının nedenleri olarak, sektörün düşük güvenlik kültürü ve eğitimi yanı sıra kurumsal yapıların yetersizliği ve yüksek eleman sirkülasyonu gösterilebilir (Güllüoğlu ve Taçgın, 2018:353). Yıllar bazında incelendiğinde sektördeki iş kazası sayısı 2012 yılından 2016 yılına kadar sürekli artış göstermiştir. Tekstil sektöründe iş kazaları kendi içinde değerlendirildiğinde çalışanların %50'si giyim eşyaları imalatı alanında yer almasına rağmen kazaların %74'ü tekstil ürünleri imalatı alanında yaşanmaktadır (Güllüoğlu ve Taçgın, 2018: 348).

Tekstil ve hazır giyim sektöründe gerek ekonomik ve gerekse sosyal nedenlerle yoğun bir kayıt dışı istihdam ve uzun çalışma süreleri mevcuttur. Ayrıca yoğun siparişler nedeniyle plansız, programsız çalışmalar yapılabilmektedir. Gün boyunca çalışmış olan işçinin fazla mesai yapması fiziksel ve psikolojik olarak yorulmasına neden olmaktadır. Bu da çalışanın hem sağlığı açısından, hem de yorgunluk nedeniyle iş kazaları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından problemlere yol açabilmektedir (Şener ve Gülmez, 2015, p.:402). Kayıtdışı çalışma ve aşırı iş yükü, güvenlik ikliminin olmayışı ile birleşince iş kazası riski artmaktadır.

Şener ve Gülmez (2015) Ankara'da 52 hazır giyim işletmesinde yaptığı çalışmada çalışanlarda henüz iş güvenliği bilincinin oluşmaması nedeniyle, koruyucu donanımları kullanmak istemedikleri

bulgusuna ulaşmıştır. Bu durum verilen eğitimlerin yetersizliğini ve yönetimin otoritesini yeterince kullanmadığını göstermektedir. İşletmelerin bu konuda özendirici bir çalışma yapmadıkları çalışanlara bu koruyucuları sadece temin ettikleri, kullanımını zorunlu kılmadıkları sonucuna ulaşmıştır (Şener ve Gülmez, 2015: 409). İş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça riskli bir sektör olan tekstil sektöründe yaşanan iş kazalarına sebep olan başlıca tehlike kaynakları; hareketli aksamlar, yangın, gürültü, toz ve uçuntular, tehlikeli kimyasallar, iş ekipmanlarından ve ergonomik olmayan çalışma ortamından kaynaklanan tehlikeler ile fiziksel ve psikolojik baskılar olarak tanımlanabilir. İş kazalarının oluşumunda çalışan kişilerin almış oldukları eğitimlerin yetersizliği veya hiç eğitim almamış olmalarının da rolü büyüktür (Güllüoğlu ve Taçgın, 2018).

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkemizde THG sektörünün ihtiyaç duyduğu kalifiye personeli yetiştirmek için lise ve yüksekokulların yanı sıra sivil toplum örgütleri tarafından da çeşitli kurs ve eğitimler verilmektedir. Fakat bu eğitimler beklenen çıktının sağlanması için yeterli değildir. Tüm örgütlerde olduğu gibi THG sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar için de insan, en önemli faktördür. Günümüzde sermayenin bollaşması ve sınır tanımayan bir nitelik kazanması, üretimde teknolojinin standartlaşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla yoğun küresel rekabette başarı için temel kriter, insan kaynağının iyi değerlendirilmesinde aranmalıdır. Pazarın ihtiyaçlarını ve eğilimlerini tespit ederek çıkılacak yolda, çalışanların olumlu tutum ve davranışlarla donatılması hedefe ulaşmada katkı sağlayacaktır. Sektördeki uzun çalışma saatleri, kadın çalışan sayısının yüksek olması da dikkate alındığında iş-aile çatışmalarını tetiklemektedir. Budak ve Demir (2017) Ankara’da hazır giyim sektöründe çalışan kadınlarla ilgili yaptıkları çalışmada aile sorumluluklarına yönelik sorunlarının çözülmesi durumunda kadınların işyeri problemlerinde azalış görüleceği tespitinde bulunmuştur. Dolayısıyla iş-aile çatışması, niceliksel iş yükü ve güvenlik ikliminin birbirleriyle ilişki içerisinde bulunan değişkenler olduğu değerlendirilmektedir.

2.2. Güvenlik İklimi

“Güvenlik kültürü” veya “güvenlik iklimi” kavramlarına yakın düşecek ilk araştırma Keenan, Kerr ve Sherman (1951) tarafından yapılmış olmasına karşın “Güvenlik kültürü” kavramı ile kamuoyunun tanışması Çernobil kazasından sonra olmuştur (IAEA –Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu- , 1986). Hazırlanan raporda kurumun güvenlik kültürünün zayıflığından söz edilmiş ve bu, kazanın nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. IAEA 1991 yılında bu kavramı tanımlamıştır. Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür (Özkan ve Lajunen, 2003).

Kültür ve iklim kavramlarının birbiri yerine kullanılmakla birlikte farklı özellikler taşımaktadır. Kültür görece daha soyut ve durağan, çok boyutlu ve yönleri olan bir bütün, paylaşılan, öğrenilen, aktarılan ve fonksiyonel bir yapıdır. İklim, kültürel varsayımların yansıma ve göstergesidir. Dolayısıyla,

kültür daha çekirdek bir yapı olarak varlığını sürdürürken, iklim bu çekirdeğin katmanı olarak ortaya konmaktadır. Bu ayrımı, araştırmalarda kullanılan yöntemlerde de görebilmek mümkündür. “İklim” için anket çalışmaları tercih edilirken, “kültür”ün ortaya çıkarılması daha “kapsamlı” ve “derin” ölçümlere ihtiyaç duymaktadır (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

Zohar (1980) “güvenlik iklimi” terimini tercih ederek, bu terimi “çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel (molar) algıların özeti” şeklinde tanımlanmıştır. Kurumsal kültür ve iklime benzer şekilde, değişimli olarak kullanılan “güvenlik kültürü” ve “güvenlik iklimi” kavramlarının şimdiye kadar 20’ye yakın tanımı bulunmaktadır. Güvenlik iklimini “güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranışı veya uygulamalarla bunların yer aldığı ‘ortak kullanım ya da etki alanında’ bulunan canlıların veya nesnelerin (örn, teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünü” olarak tanımlayabilmek mümkündür. Yapılan çalışmalarda güvenlik performansının en önemli öncüllerinden birisinin güvenlik iklimi olduğu vurgulanmıştır (Türen vd.,2014: 184). Özkan ve Arpat (2015) yaptıkları çalışmada güvenlik kültürü algısı ile güvenlik davranışları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulmuşlardır.

2.3. Niceliksel İşyükü

İş yükü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Keser vd., 2017: 57). Nicel iş yükü, belirli bir iş vardiyası sırasında bir çalışan tarafından yapılan iş miktarı olarak tanımlanır ve aşırı nicel iş yükü, aşırı iş yorgunluğuna yol açan kilit bir faktördür (Liu vd., 2018:154) ve çalışma saati, üretim seviyesi ve hatta yapılan işin zihinsel talepleri ile ölçülebilir. Aşırı iş yükü, bireyin normal çalışma saati ve becerilerinin karşılığında yapabileceğinden daha fazla işten sorumlu olması şeklinde de tanımlanabilir (Yüksel, 2004: 215). Nicel iş yükü nesnel ve farklı örgütler veya çalışanlar tarafından etkilenemez, ancak benzersiz kendine özgü iş motivasyonuna sahip çalışanlar spesifik iş yükleriyle ilgili farklı algılara sahip olabilirler. Bu nedenle, niceliksel iş yükünün çalışanların yorgunluğunu ne ölçüde etkilediği, sadece niceliksel iş yükünün aşırı olup olmadığına değil, aynı zamanda bireysel çalışanların kişisel özelliklerine de (örneğin, öz motivasyona) bağlıdır (Liu, vd., 2018:154).

Yüksek zaman baskısı ve aşırı miktarda iş, duygusal tükenme gibi bozulan psikolojik iyi oluş haliyle pozitif ilişkili görülen bazı göstergelerin çekirdek yönünü oluşturmaktadır (Diestel ve Schmidt, 2009). Uzun çalışma saatleri işyeri stresini artırmaktadır (Birhanu vd, 2018). İşe bağlı yorgunluk son zamanlarda çeşitli mesleklerde, özellikle üretim hattında çalışanlar için iş yeteneklerini etkileyen ve çalışanlar için sağlık sorunlarına yol açan ana faktör olarak tanımlanmıştır. Ek olarak, araştırmalar çoğu emniyet kazalarının yorgunlukla ilgili olduğunu tespit etmiştir (Liu vd., 2018:154).

Mevcut literatürde en çok çalışılan iş talepleri arasında, nicel iş yükü baskın olarak öne çıkmaktadır. Gerginlik hipotezine göre, “iş yükünü gerçekleştirmede yer alan psikolojik stresler” olarak

tanımlanan yüksek iş taleplerinin, psikolojik iyi oluşu doğrudan engellediği ileri sürülmektedir (Konze vd., 2017:3). Karacaoğlu ve Çetin (2015) iş yükü ve rol belirsizliği ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında olumlu yönde bir ilişkinin, rol belirsizliği ile kişisel başarı arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Liu vd (2018) yaptıkları çalışmada niceliksel işyükü ile yönetici ve çalışan desteği arasında negatif yönlü, kronik yorgunlukla ise pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuştur. Brügger (2015) çalışmasında işyükü ve çalışma performansı arasında U-şeklinde ilişki bulmuştur. Çalışanların çıktıları ve ürün kalitesi, düşük ve yüksek işyükü seviyesinde düşük iken, en yüksek seviyeye orta seviyedeki iş yükünde ulaşılmaktadır (Bruggen, 2015).

Zaman baskısı ve yüksek iş hacmi seviyeleri diğer bir ifadeyle niceliksel iş yükü, ileri sanayi toplumlarında sürekli artmıştır (Konze, vd., 2017:1). 2016 yılında kabaca AB çalışanlarının üçte biri zamanlarının en az yarısında süreli işleri yetiştirmek için çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Eurofound, 2016). Firmalar kapasite planlamalarını yaparken çalışanların güvenli ve huzurlu çalışabilecekleri bir işyükü oluşturmalı ve insan kaynakları planlamalarını da ona göre yapmalıdırlar.

2.4. İş-Aile Çatışması:

İş-Aile çatışması (İAÇ) literatürde iş ile aile arasında baskıya yol açan bir roller arası çatışma olarak tanımlanmaktadır. Literatürde iki alt boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi iş-aile çatışmasıdır. İşin aile ile çatışmasını ifade etmektedir. İş beklentilerin aile beklentileri ile çatışması ile ortaya çıkar. Aile-iş çatışması ise aileden kaynaklanan beklentilerin iş beklentileri ile çatışması neticesinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İAYÇ bir rol çatışmasıdır. Rol teorisine göre bireyler tarafından yaşanan rollerarası çatışmalar, rollerin zaman ve davranış taleplerini başarılı şekilde yerine getirmek çatışma nedeniyle zorlaştığında, istenmeyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Mache vd., 2015:2). Günümüzde, ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde, özellikle aile ve iş yaşamında yürütülen roller arası çatışmanın nedenlerine ilişkin en çok kabul gören sınıflandırmanın Greenhaus ve Beutell'e ait olduğunu söylemek mümkündür (Açıkgöz, 2014: 33). Greenhaus ve Beutell (1985) yaptıkları çalışmada, üç tür iş-aile yaşam çatışması belirlemektedirler. Bunlar, zaman tabanlı çatışma, gerilim tabanlı çatışma ve davranış tabanlı çatışma olarak adlandırılmaktadır. Aşırı iş saatleri, iş-aile programlarının çakışması, esnek iş saatlerinin varlığı ve düzensizliği, fazla mesaiye kalma sıklığı, gerçekten çalışmaya adanmış haftalık çalışma saatleri, ailevi sorumlulukların ötelenebilir olduğunu düşünüp işle ilgili “vade” veya “işin teslim tarihi” gibi “acil” durumlara öncelik verilmesi, ev-iş arasındaki mesafenin uzun ve yorucu olması, hafta sonu ve tatillerde çalışma zorunluluğu, günlük dokuz saati aşan çalışma süreleri ve vardiyalı çalışma sistemi iş-aile çatışmasına yol açan başlıca zaman kaynaklı rol çatışması faktörleridir (Açıkgöz, 2014: 35). Gerilim tabanlı çatışma ise, çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği rollerden birisinin yarattığı gerilimin bireyin diğer rolünü etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Davranış tabanlı çatışma ise çalışanın iş ya da aile yaşantısının

gereği olarak üstlendiği roller açısından uygun olan davranışların diğer yaşam alanında sergilediği davranışlarla uyum göstermemesi durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde İAÇ ile niceliksel iş yükü arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (Mache vd., 2015; Sugawara vd., 2017) Bohle vd.(2004). Sugawara vd. yaptıkları çalışmada niceliksel işyükü ile İAÇ arasında (0,508) ve AİÇ arasında (0,288) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuştur (Sugawara vd., 2017). Turgut (2011) çalışmasında iş yükünün bireyleri doğal olarak daha çok zaman temelli iş-aile çatışmasına sürüklediğini tespit etmiş ve iş-aile çatışmasının yükselmesini engellemenin yollarından biri olarak iş yükünü makul ölçülerde tutmayı önermiştir.

3. KAVRAMSAL MODEL VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Çalışanların refahını belirleyen temel etmenlerin başında örgüt tarafından düzenlenen iyi çalışma koşulları yer almaktadır. İş kaynakları (örneğin, işteki etki, sosyal destek) ve kişisel kaynaklar (örneğin esnek başa çıkma davranışı ve öz yeterlik), İAÇ ile negatif olarak ilişkilendirilmiştir (Mache vd., 2015).

Literatür incelendiğinde İAYÇ ‘ nin birçok farklı değişkenle birlikte araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Bu değişkenler arasında farklı düzeylerde ve yönlerde ilişkiler bulunmaktadır. Bu çalışmada ise çalışanların niceliksel iş yüklerinin ve güvenlik iklimi algılarının İAYÇ ‘ nın alt boyutlarını etkileme gücü araştırılmıştır. İş yükünün özellikle zaman tabanlı İAYÇ üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. İşyerindeki iş yoğunluğu İAÇ ve AİÇ’ yi etkilemekle beraber bu alt faktörleri farklı boyutlarda etkilemesi muhtemeldir.

Güvenlik iklimi algısı ise son yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik mevzuat değişiklikleri ile gündeme gelen bir konu olmuştur. Yapılan araştırmalar güvenlik iklimi algısının yüksek olduğu işyerlerinde iş kazası oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Yüksek iş yükü olan işçilerin güvenlik yönetmeliklerine uymasını sağlamak zordur ve bu tür çalışanların kaza riski algılaması muhtemelen yüksektir (Shezeen, 2018: 428). Turner vd., yüksek iş taleplerini bildiren çalışanların işlerinde güvenlik rolünü daha dar tanımladığını ve daha fazla zorlamanın daha fazla kaza ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Artan iş yükü, daha fazla iş kaynaklı gerginliğe neden olmakta, çalışanların güvenlikle ilgili hedeflerle başa çıkmak için daha az çaba gerektiren yollar aramalarına neden olmaktadır (Shezeen vd. 2018:428). Avrupa ülkelerinde ve ABD’ de iş yükünün güvenlik iklimi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bildirilmiştir (Curran, 2018:255).

Araştırmanın hipotezleri şunlardır.

H1: Güvenlik iklimi ile İş-Aile Çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

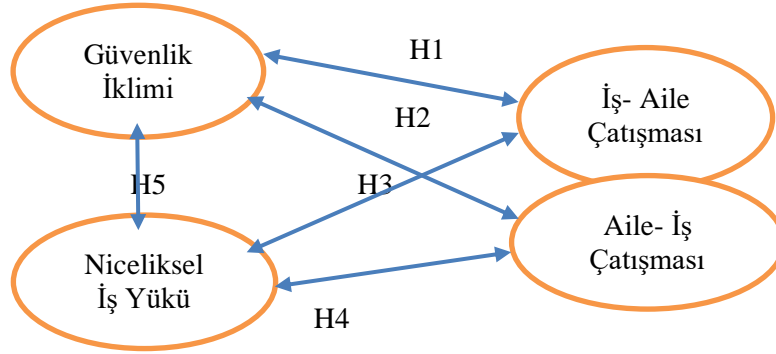
H2: Güvenlik iklimi ile Aile-İş Çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Niceliksel İş Yükü ile İş-Aile Çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Niceliksel İş Yükü ile Aile-İş Çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Güvenlik iklimi ile Niceliksel İşyükü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



3.1. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın evrenini Fatsa Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmalarında çalışan işçiler oluşturmaktadır. Tekstil sektörü kadın çalışan sayısının yüksek ve iş yükünün fazla olması nedeniyle İAYÇ' nın yüksek olmasının beklendiği bir sektördür. Evrende 1200 çalışan bulunmaktadır. Çalışmanın örneklem büyüklüğü 255 kişidir. %95 güven seviyesinde hata payı %5,45 tir.

Çalışmada, İş- Aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını etkileyen faktörlerden niceliksel iş yükü ve güvenlik ikliminin etkileri smart PLS programı ile analiz edilmiştir. PLS ile son derece karmaşık tahmini modelleri ve çok maddeli yapıları, hem doğrudan hem de dolaylı yollar ile analiz etmek mümkündür. PLS aynı zamanda küçük örneklem boyutlarının üstesinden gelebilir ve verilerdeki çok değişkenli homojenlik ve normallik gereksinimlerini de zorunlu kılmaz (Hair vd., 2014 ' den akt. Toklu, 2015:71). PLS temel bileşenler analizi ve regresyonun tekrarlamalı bir kombinasyonuna dayanır ve modeldeki yapıların değişimini açıklamayı amaçlar (Chin, 1998).

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği: Netemeyer vd (1996) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmış olan İş-Aile Çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte iş-aile çatışmasını ölçmek için 5, aile –iş çatışmasını ölçmek için 5 soru bulunmaktadır.

Güvenlik İklimi Ölçeği: Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilmiş olan güvenlik iklimi ölçeği kısaltılarak Türen vd. (2014) tarafından Türkçeye adapte edilmiştir.

Niceliksel İş Yükü Ölçeği: Paul E. Spector ve Steve M. Jex (1998) tarafından geliştirilen “Niceliksel İş Yükü Envanteri”nin (Quantitative Workload Inventory (QW I) Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini Keser, vd. (2018) tarafından yapılmıştır. Niceliksel İş Yükü Envanterinde toplam 5 madde bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.95 olarak bulunmuştur.

3.3. Araştırma Sonuçları

Kurulan model SPSS ve Smart PLS tabanlı yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

Araştırma katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı aşağıdaki şekildedir.

Tablo 1. : Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	147	57,60
	Erkek	106	41,60
Yaş	18-30	132	51,80
	31-40	105	41,20
	41 ve üzeri	18	7,10
Eğitim Durumu	İlk-Orta okul	137	53,70
	Lise-Meslek Lisesi	100	39,20
	Yüksekokul	15	5,90
	Lisans	3	1,20
Medeni Durum	Evli	169	66,30
	Bekar	85	33,30
Çocuk Sayısı	0	96	37,60
	1	51	20,00
	2	64	25,10
	3 ve üzeri	41	16,10
Kıdem Süresi	2 yıldan az	65	25,50
	2-5 yıl	86	33,70
	5-10 yıl	95	37,30
	10 yıl üzeri	9	3,50
İSIG Eğitimi	Var	253	99,20
	Yok	2	0,80
Sendika Üyeliği	Evet	5	2,00
	Hayır	248	97,30
Mesleki Eğitim	Evet	158	62,00
	Hayır	97	38,00

Ankette katılanların %57' si kadın, %51,8' i 18-30 yaş arası, %53' ü ilk ve orta okul mezunu %66,3' ü evli, %37,6' sı çocuksuz, %37,3' ü 5-10 yıl kıdem süresine sahiptir. Katılımcıların İSG eğitimi aldıkları ve sendika üyesi olmadıkları görülmüştür.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

	N	C. Alpha	KMO	Barlett
İAÇ	5	0,837	0,766	0,000
AİÇ	5	0,774	0,764	0,000
G.İ	14	0,921	0,918	0,000
NİY	5	0,869	0,831	0,000

Tüm ölçeklerin keşfedici faktör analizi yapılmış ve KMO ile Barlett değerlerine bakılmıştır. Analizi sonucunda oluşan tüm faktörlerin KMO değerleri > 0,70; Barlett test değerleri < 0,05 ve tüm faktörlerin Cronbach Alpha değerleri > 0,77 olarak bulunmuştur. Literatürde bu katsayılar kabul edilebilir ve yüksek seviyede ölçek güvenilirliğine işaret etmektedir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

	N Statistic	Minimum Statistic	Maksimum Statistic	Ort. Statistic	Std. Sapma Statistic	Kolmogorov- Smirnov Statistic	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	Sig.
İAÇ	255	1,4	5	3,6347	0,87636	0,08	0,00	0,97	0,00
AİÇ	255	1,2	5	3,4125	0,86607	0,09	0,00	0,98	0,00
G.İKL	255	2,29	5	4,177	0,68845	0,16	0,00	0,90	0,00
NİY	255	1	5	2,3112	0,8926	0,14	0,00	0,95	0,00

Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler tablo 3’ de verilmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk analizlerinin sonucunda (Sig.< 0,05) ölçeklerin normallik varsayımını karşılamadığı görülmüştür.

Modelin tahminine yönelik tüm ölçekler SmartPLS programı ile analiz edilmiştir. SmartPLS, özellikle normal dağılım göstermeyen küçük örneklem grupları için kullanılması önerilen bir yapısal eşitlik modellemesi programıdır (Bacon, 1999; Hwang vd., 2010; Wong, 2010). Araştırmada örneklem sayısı 255, bootstrapping olarak 5000 sayısı belirlenmiştir. Yapılan analizde ‘t’ değeri 1,96’ın altında kalan maddeler anlamsızlığından dolayı sırayla modelden çıkarılmış ve analiz tekrar yapılmıştır. Model tahmin edildikten sonra yapılan ölçümde tüm t değerleri 1,96 ‘ın üzerinde çıkmıştır. İlişkilerin anlamlı olması üzerine ölçek maddelerin yüklerine bakılmış, yükü 0,70’ in altında olan maddeler modelden çıkarılmıştır. Revize modelde faktörlerin madde yükleri aşağıdaki gibi oluşmuştur.

Tablo 4: Ölçeklerin Güvenilirlik İstatistikleri ve Faktör Yükleri

Faktörler	Maddeler	Madde Güvenilirliği	Birleşik Güvenilirlik	İçsel Tutarlılık (C. Alpha)
İş-Aile Çatışması	IA2	0,7821	0,8771	0,8134
	IA3	0,8397		
	IA4	0,8060		
	IA5	0,7733		
Aile-İş Çatışması	AI2	0,7444	0,8588	0,7804
	AI3	0,8219		
	AI4	0,7592		
	AI5	0,7800		
Güvenlik İklimi	GI4	0,7453	0,9171	0,8873
	GI5	0,8492		
	GI10	0,8698		
	GI11	0,8507		
Niceliksel İş Yükü	GI13	0,8305	0,9074	0,8748
	NİY1	0,8419		
	NİY2	0,7596		
	NİY3	0,8074		
	NİY4	0,8234		
NİY5	0,8344			

Yapısal eşitlik modellemesinde aranan madde ve yapı güvenilirliği değerleri Tablo 4’ de görülmektedir. SmartPLS için madde güvenilirlik değerlerinin 0,40’ın üzerinde olması, ayrıca yapı güvenilirlik değerlerinin de 0,70’den büyük olması beklenmektedir. Analiz sonuçlarına göre aranması

gereken madde ve faktör yapıları ile ilgili değerler sağlanmış, böylece sonuçların analize uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 5: İçsel Tutarlılık ve Güvenilirlik İstatistikleri

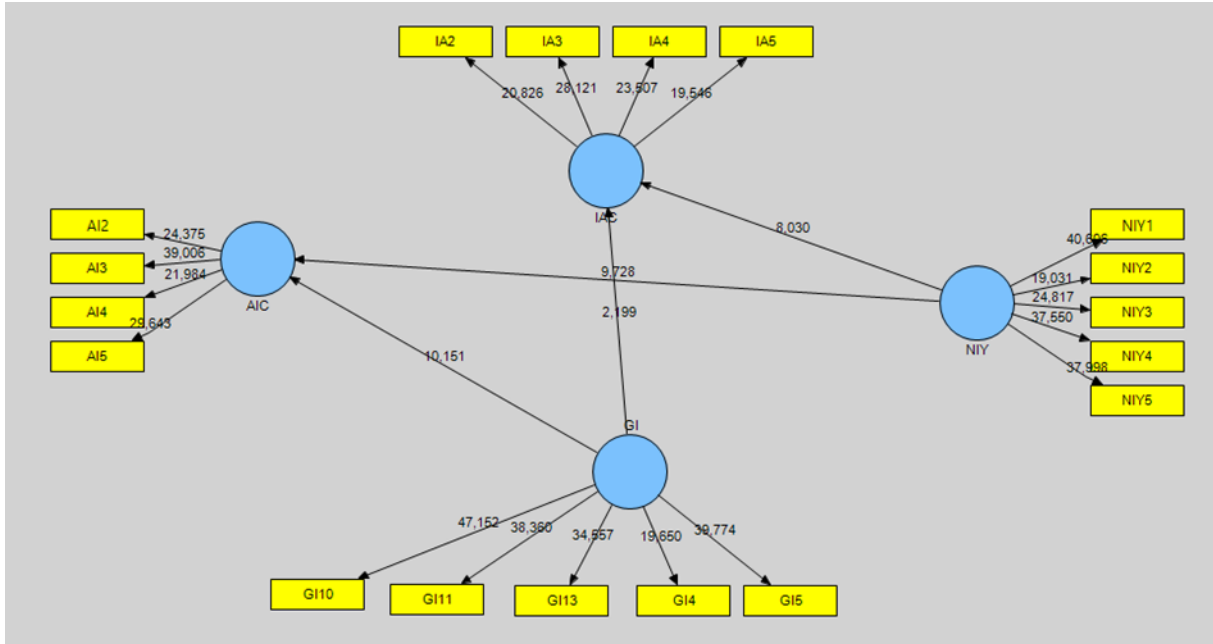
	AVE	Fornell- Larcker			
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1) Aile- İş Çatışması	0,6037	0,7770*			
(2) Güvenlik İklimi	0,6893	0,4526	0,8302*		
(3) İş- Aile Çatışması	0,6411	0,4032	-0,1631	0,8007*	
(4) Niceliksel İş Yükü	0,6624	0,3782	-0,0666	0,3840	0,8139*

- AVE değerinin karekök alınmış halidir.

İleri sürülen modelin geçerli bir model olabilmesi için, Bogozzi ve Yi (1988), ileri sürülen yapısal eşitlik modellemesinde sağlanması gereken AVE değerlerinin 0,50' den büyük olması gerektiğini, Fornell ve Larcker (1981) ise ilaveten AVE değerlerine ilişkin değerlerin kareköklerinin ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden büyük olması gerektiğini ifade etmektedir. Tablo 5, AVE değerlerini ve bu değerlere ilişkin karşılaştırmalı AVE karekök değerlerini göstermektedir. Bu sonuçlara göre modelin analize tabi tutulabileceği görülmektedir.

Analiz sonucunda modele ilişkin tüm AVE değeri 0,50' den büyük olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla modelin geçerliliği için ilk kriter sağlanmıştır. Ayrıca her bir faktöre ilişkin AVE değerinin karekökü ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden büyüktür. Böylece Fornell-Larcker kriteri de sağlanmıştır.

Şekil 1: Modele İlişkin t değerleri



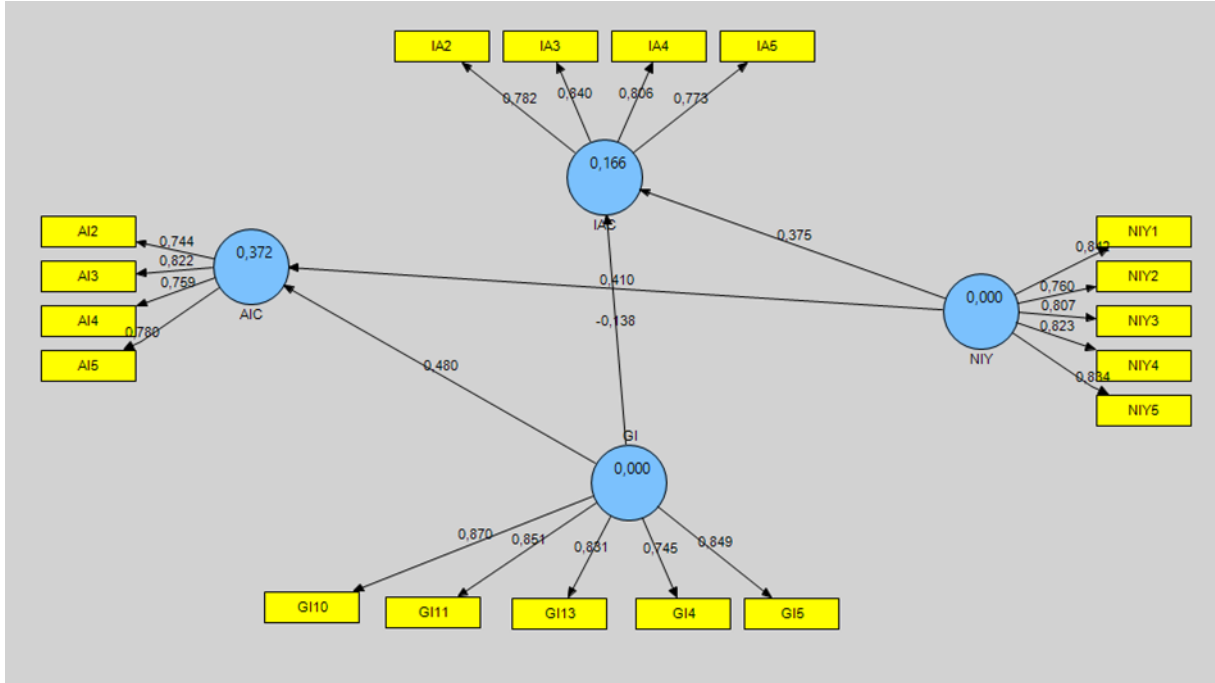
Şekil 1, ileri sürülen modele ilişkin "t" değerlerini göstermektedir. SmartPLS programında iki değişken arasında ileri sürülen yolun anlamlı olması için "t" değerinin 1,96 değerinden büyük olması gerekmektedir. Aksi halde ileri sürülen yol anlamlı bir yol olarak değerlendirilmemektedir (Dülgeroğlu ve Başol, 2017: 299). Bu bağlamda model incelendiğinde; niceliksel iş yükü ile AİÇ arasında (t: 9,728),

niceliksel iş yükü ile İAÇ arasında (t: 8,000), AİÇ ile G.İ. arasında (t: 10,151), İAÇ ile G.İ. arasında (t: 2,199) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak G.İ. ile NİY arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiş, H5 hipotezi ise red edilmiştir. T değeri sonuçlarına göre çalışanların niceliksel işyükü algılarının güvenlik iklimi üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 6: Hipotez Sonuçları

Hipotez	Önerilen Hipotez İlişkisi	Yol Katsayıları	t değerleri	Kabul/ Red
H1	Gİ → İAÇ	-0,138	2,199	KABUL
H2	Gİ → AİÇ	0,480	10,151	KABUL
H3	NİY → İAÇ	0,375	8,030	KABUL
H4	NİY → AİÇ	0,410	9,728	KABUL
H5	Gİ → NİY		1,36	RED

Şekil 2: Modele İlişkin Katsayı Değerleri



Şekil 2, değişkenler arasındaki ilişkilerinin yönünü ve kuvvetini göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre ileri sürülen modele ilişkin yol katsayıları şu şekilde oluşmuştur. NİY ile İAÇ (r: 0,375) ve AİÇ (r: 0,410) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. G.İ ile AİÇ arasında (r:0,480) pozitif yönlü anlamlı, İAÇ ile ise (r: -0,138) negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Analiz sonuçlarına göre iş yükündeki artış iş-aile yaşam çatışmasının artmasına neden olmaktadır. Bu sonuç literatürle de uyumludur. Özellikle iş-aile çatışmasında zaman tabanlı çatışmanın kaynağını işyerinden kaynaklanan yoğun çalışma talepleri oluşturmaktadır. Güvenlik iklimi ile İAÇ arasında ise zayıf seviyede negatif yönlü ilişki görülmektedir. G.İ. deki bir artış İAÇ de azalmaya neden olmaktadır.

SONUÇ

Tekstil sektöründe kadın istihdam oranlarının yüksek olması yüksek iş kazası oranlarıyla birleşince iş yaşam dengesinin sağlanması konusunun ayrıca ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları arttıkça çift kariyerli aileler artmakta, bu da iş talepleri ile aile talepleri arasında çatışmalara neden olmaktadır. Özellikle yoğun çalışma saatleri bu çatışmaları tetiklemektedir. Yoğun çalışma saatlerinin aynı zamanda iş kazası riskini de artırdığı bilinmektedir. Bu çalışma ile tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin güvenlik iklimi, niceliksel işyükü ve iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizde güvenlik iklimi ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Güvenlik iklimindeki bir birimlik artış iş-aile çatışmasında 0,14 puanlık azalışa yol açmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak güvenli iş ortamına sahip çalışanların iş-aile çatışmalarında azalmanın olacağını söyleyebilmek mümkündür. Kendilerini güvende hisseden çalışanlar iş taleplerine karşı daha az rahatsızlık hissetmekte, bu da onların daha düşük düzeyde iş aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır. Bu sonuca karşın güvenlik iklimi ile aile-iş çatışması arasında doğru yönlü ve daha güçlü düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Güvenlik iklimi algısındaki bir birimlik artış aile-iş çatışmasını 0,48 puan artırmaktadır. Güvenlik algısı yüksek olan çalışanlar işlerine daha çok ilgi göstermekte, bu da aile taleplerinin karşılanmasında sıkıntı yaratabilmektedir.

Niceliksel iş yükü ise hem iş-aile hem de aile-iş çatışması ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahiptir. İşyerinde iş yükünün artması özellikle zaman tabanlı iş-aile yaşam çatışmasının artmasına neden olmaktadır. Bu sonuç literatürle de (Mache vd., 2015; Sugawara vd., 2017, Turgut, 2011, Dikkers vd., 2007) uyumludur. İş yükündeki artış çalışanların kendilerine ve ailelerine yeterince zaman ayıramamalarına neden olmakta, bu da bir çatışmaya zemin hazırlamaktadır.

Çalışmada güvenlik iklimi ile niceliksel işyükü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Manapragada vd. (2019) çalışmasında işyükü ile güvenlik performansı arasında anlamlı ilişki bulunmazken güvenlik iletişimi ve güvenlik sistemleri ile negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Shezeen vd (2018) ise iş yükü ile güvenlik iklimi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki ($\beta=-0,24$) tespit etmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için çalışmaya ayrılan zaman ve işyerindeki güvenlik algısı etkili birer kriter olarak görülmektedir. İş kaynaklı beklentilerin yüksek olması çalışanların çatışma yaşamalarına neden olmaktadır. Bu çatışma ise birçok olumsuz örgütsel çıktıyı beraberinde getirmektedir. Bunun yanısıra iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik olumsuz algılar aile ilişkilerinde çatışmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş yükünü beklentileri seviyesine çekmek, güvenlik ikliminin gelişmesine katkı sağlayacak politikalar yürütmek örgüt hedeflerine katkı sağlayacaktır. Özellikle talep artışı nedeniyle ortaya çıkan işgücü ihtiyacının esnek çalışma modelleri ile giderilmeye çalışılması bir çözüm yolu olarak düşünülmelidir. Drager ve Marx (2017) 20 ülkeyi kapsayan araştırmalarında ekonomideki dalgalanmalar sonucunda ortaya çıkan iş yükü artışlarının sıkı istihdam koruma yasalarına sahip ülkelerde geçici işçi çalıştırma olasılığını 8 puan

artırdığını, zayıf istihdam koruması olan ülkelerde ise bir değişiklik yaratmadığını göstermektedir. Türkiye’de geçici işgücü ihtiyacının mevcut kaynaklar üzerinden, fazla çalışma ile çözülmeye çalışıldığı bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği risklerini de beraberinde getirmektedir.

KAYNAKÇA

10. Kalkınma Planı (2014) T.C. Kalkınma Bakanlığı, Tekstil-Deri-Hazır Giyim Çalışma Raporu, ISBN 978-605-9041-08-9
- Açıkgöz, B. (2014). Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği. T.C. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Akturan, A., Günsel A. & Becerikli M. (2017) Duygusal Emek Kavramı ve Duygusal Emeğin Takım Başarısı Üzerindeki Etkileri: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi
- Atış, A.G. (2014) Türkiye’nin Tekstil ve Konfeksiyon Sektörünün Karşılaştırmalı Rekabet Analizi, Ege Akademik Bakış, Cilt 14, Sayı 2 ,315-334
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94.
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesefa, G. & Tareke, M. (2018) Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia, *Journal Of Environmental And Public Health*. Doi. 10.1155/2018/6286010
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson A. (2004) Working Hours, Work-Life Conflict and Healthin Precarious and “Permanent” Employment, *Rev Saúde Pública* 38:19-2
- Budak, B. & Demir, N . (2017). Hazır Giyim Sanayinde Kadın İşgücünün Durumu: Ankara İli Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (3), 89-124.
- Bruggen, A. (2015). An Empirical Investigation of the Relationship Between Workload and Performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389. doi:10.1108/md-02-2015-0063
- Chin, W. W. (1998), “The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modelling”, G. A. Marcoulides Editor (der.), *Modern Methods For Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, ss. 295-336.
- Curran, C., Sinéad, L., Maureen, E. K., Andrew W. M., Madden, C. & O’Connor, P. (2018) Perceived Safety Climate in Irish Primary Care Settings—A Comparison with Scotland and England, *European Journal of General Practice*, 24:1, 252-257, DOI: 10.1080/13814788.2018.1524002

- Dräger, V. & Marx, P. (2017). Do Firms Demand Temporary Workers When They Face Workload Fluctuation? Cross-country firm-level evidence. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(4), 942–975. <https://doi.org/10.1177/0019793916687718>
- Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2009) Mediator and Moderator Effects of Demands on Self-Control in the Relationship Between Work Load and Indicators of Job Strain. *Work Stress*, 23, 60–79.
- Dijkers, J. S. E., Geurts, S. A. E. & Kompier, M. A. J. (2007) Does workload cause work-home Interference or is it the Other Way Around? *Stress and Health* 23: 303–314, DOI: 10.1002/smi.1151
- Dülgeroğlu, İ. & Başol, O. (2017). İş Stresi ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısının Yansımaları: Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 293-304. doi:10.20409/berj.2017.51
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey—Overview Report; Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2016; ISBN 978-92-897-1566-9.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Greenhaus J. & Beutell N. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Acad Manage Rev* ;10:76–88.
- Güllüoğlu, E. N. & Taçgın, E. (2018). Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi. *Tekstil ve Mühendis*, 25(112), 344-354. doi:10.7216/1300759920182511208
- Güngör, M. (2009) Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları Kamu-İş
- Karacaoğlu, K. & Çetin, İ. (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: AFAD Örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 5 (1), 46-69. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/nevsosbilen/issue/19740/211278>
- Keenan, V., Kerr, W., & Sherman, W. (1951). Psychological climate and accidents in an automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 108-111.
- Keser, A., Bilir, B.Ö. & Aytaç, S. (2017) Niceliksel İş Yükü Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *İşgüç Dergisi*, Cilt:19, S.2. DOI: 10.4026/iscguc.371035
- Konze, A.K., Rivkin, W. & Schmidt K.H. (2017) Is Job Control a Double-Edged Sword? A Cross-Lagged Panel Study on the Interplay of Quantitative Workload, Emotional Dissonance, and Job

Control on Emotional Exhaustion, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14, doi:10.3390/ijerph14121608

Liu, H., Fan, J., Fu, Y. & Liu, F. (2018). Intrinsic Motivation as a Mediator of the Relationship Between Organizational Support and Quantitative workload and Work-Related Fatigue. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries*, 28, 154-162.

Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D. A., Klapp, B. F. & Danzer, G. (2015). Managing work-family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open*, 5(4), e006871. doi:10.1136/bmjopen-2014-006871

Manapragada, A., Bruk-Lee V., Thompson, A. H. & Heron L.M.(2019) When Safety Climate is Not enough: Examining the Moderating Effects of Psychosocial Hazards on Nurse Safety Performance. *J Adv Nurs*. 2019;75:1207–1218. <https://doi.org/10.1111/jan.13911>

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & Mcmurrian, R. (1996) “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-409.

Turner, N., Chmiel, N. & Walls, M. (2005) Railing for Safety: Job Demands, Job Control, and Safety Citizenship Role Definition *J Occup Health Psychol*, 10 (4), pp. 504-512, 10.1037/1076-8998.10.4.504

Özkan, Y. ve Arpat, B. (2015) Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı.

Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003) Güvenlik Kültürü ve İklimi; *PİVOLKA*, Yıl 2 Sayı 10

Shezeen, O., Rudia N. & Moon, K. (2018) The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study of Korean Manufacturing Workers, *Safety and Health at Work*, Volume 9, Issue 4, Pages 427-433, ISSN 2093-7911, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.008>.

Sugawara, N., Danjo, K., Furukori, H., Sato, Y., Tomita, T., Fujii, A. & Yasui-Furukori, N. (2017). Work-Family Conflict as a Mediator Between Occupational Stress and Psychological Health Among Mental Health Nurses in Japan. *Neuropsychiatr Dis Treat*, 13, 779-784. doi:10.2147/NDT.S127053

Şener, F. & Gülmez, G. (2015). Hazır Giyim İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Uygulanma Durumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3.

Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Türk Ekonomisindeki Yeri, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, PGlobal (<http://www.pgloab.com.tr/upload/THG%20Report%20Final%20Draft.pdf>)

- Turgut, T . (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4), 155-179. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2703/35540>
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. & Bekmezci, M. (2014) Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.19, S.4, s.171-190.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) (2017) T.C. Ç.S.G.B. Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü <http://www.uis.gov.tr/media/1490/tekstil.pdf>
- Zohar, D. (1980) Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications, Journal of Applied Psychology, Vol. 65, No. 1, 96-102.