



İş Güvenliğinin Geliştirilmesi ve Yerleştirilmesinde İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılığın Önemi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama

Dr. Cengiz MENGENCİ

cengizmengenci@yahoo.com
ORCID: 0000-0003-4334-6442

Dr. Sinem Güravşar GÖKÇE

guravsar@gmail.com
ORCID: 0000-0002-0850-4604

Prof. Dr. Ranâ Özen KUTANİS

rkutanis@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0189-7721

Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN

aemhan@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1180-8817

Özet

Çalışma kapsamında havacılık sektöründe Sosyal Değişim Teorisi ve Karşılıklılık Teorileri perspektifinde; güvenlik iklimi ile iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ilişkilerini belirlemek; ayrıca demografik değişkenlere bağlı olarak bu üç değişkende meydana gelen farklı algı, uygulama ve anlayışları ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Buradan hareketle havacılık sektöründe standardize anket aracılığı ile 281 çalışanın iş güvenliği, örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve demografik verileri elde edilmiştir. Elde edilen bulgulardan havacılık sektöründe güvenlik ikliminin oluşmasına örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti yüksek çalışanların olumlu yönde desteklediği anlaşılmaktadır. Bunlara ek olarak demografik değişkenlerden yaş, eğitim, tecrübe ve çalışanların kazaya maruz kalmalarına bağlı olarak güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık algılarında anlamlı düzeyde farklılaşmaların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Düşük düzeydeki tecrübe, güvenlik motivasyonu, güvenlik katılımı ve güvenli iş çevresi algılarının bu sektörde kaza olma ihtimalini artıran faktörler olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak havacılık sektöründe iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin güvenlik ikliminin oluşumunda ve geliştirilmesinde önemli iki faktör olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvenli İş Çevresi, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Katılımı, Güvenlik Uyumu, Güvenlik Bilgisi, İş Memnuniyeti, Örgütsel Bağlılık, Havayolları, Güvenlik İklimi, İş Kazaları.

**The Importance of Job Satisfaction and Organization Commitment to Found and Develop Safety Climate in Organization:
An Empirical Research in Aviation Sector**

Abstract

This study aims to understand the relationship between job satisfaction, organizational commitment with safety climate and also define how these three variables differ according to demographic variables under perspective of Social Exchange Theory and Reciprocity Theory. For these purposes, survey method is used to collect data about job satisfaction, organizational commitment, safety climate and demographic variables from 281 aviation workers. Study results show that high job satisfaction and organizational commitment positively support to found safety climate in organization. In addition, job satisfaction and organizational commitment level are differed according to age, education, experience level and exposition to accident. And also, tenure, safety commitment, safety participation, safeness of work perception increases

the possibility of accident in organization. As a result, in aviation sector, job satisfaction and organizational commitment are two important factors directly effect to found and sustain safety climate in organizations.

Keywords: Safeness of Work Environment, Safety Knowledge, Safety Motivation, Safety Participation, Safety Compliance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Aviation, Safety Climate, Job Accidents.

GİRİŞ

Ülke istatistiklerine bakıldığında iş kazalarından sıkıntı çekmeyen ülke yok gibidir. Örneğin, ABD’de 2009 yılı içerisinde, 3,28 milyon kişinin ölümcül olmayan iş yaralanması ve hastalığına maruz kaldığı ve bu olayların 965 bininde çalışanların iş ortamından uzak kalmak zorunda kaldığı, ayrıca işyerlerinde 4.340 ölüm hadisesinin gerçekleşmiş olduğu ifade edilmiştir (Bureau of Labor Statistics, 2010). Benzer şekilde, 2011 yılının ikinci çeyreğinde Güney Kore’de çalışanların yaklaşık % 35’i iş kaynaklı rahatsızlık ve hastalıklar nedeniyle en az dört gün süreyle işyerlerinden uzak kaldıkları belirtilmektedir (Kwon ve Kim, 2013). Türkiye’ye bakıldığında da iş kazalarının çalışma hayatının temel sorunlarından biri olduğu görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, Türkiye’de, 2000-2010 tarihleri arasında toplam 12.143 çalışan iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmiş, 2011 yılı içerisinde 69.227 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalarda 1700 çalışan yaşamını yitirmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013).

Gelişmekte olan ülkelerin önünde önemli bir engel olan iş kazalarının ülke ekonomilerine maliyeti, ILO’ya göre ülkelerin gayri safi yurtiçi hâsıllarının yaklaşık % 1’i ile % 3’ünü oluşturmaktadır. Yukarıdaki verileri göz önüne aldığımızda iş kazalarına yol açan nedenlerin bulunması ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması her organizasyonun temel amaçlarından biri haline gelmiştir. Bir çalışmada iş kazalarının, genellikle güvensiz ortam veya güvenli olmayan davranışlardan kaynaklandığı ifade edilmekte, kazaların nedeni olarak % 53 oranında “iş güvenliği olmayan çalışma ortamı” ve % 45 oranında “işçinin güvenli olmayan davranışı” olduğu belirtilmektedir (Dursun, 2013).

AB üyesi 15 ülkenin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları zararın miktarı, ülkelerin gayri safi milli hasıllarının % 2,6’sı ile % 3,8’i arasında değişmekte olduğu belirlenmiştir. İş kazalarının ve hastalıklarının azaltılması amacıyla AB’nin ilgili kuruluşu; çalışanların moral, motivasyonlarının artırılması ve onlarla işbirliği yapılması, daha etkin çalışma yöntemlerinin kullanılması, etkili planlamayla plansız masrafların azaltılması, çalışanların işe alınması ve elde tutulması, kalitenin geliştirilmesi konularında tavsiyelerde bulunmaktadır (European Agency for Safety and Health at Work, 2008).

İş ortamlarında gerçekleşen yaralanma, hastalık ve ölümlerin, organizasyonlara doğrudan ve dolaylı bir şekilde verdiği zararların büyüklüğü göz önüne alındığında iş ortamlarında güvenliğin geliştirilmesi ve iş kazalarının azaltılmasına yönelik kararlar organizasyonların stratejik hedeflerinden biri haline gelmiştir. Bu durum organizasyonların var olan şöhretlerinin (itibarlarının) kaza ve kırımlarla anılarak zedelenmesi, kanuni yaptırım ve toplumsal tepkinin oluşmasının da önüne geçmektedir. Kamu ve özel kesime ait kurumlar iş kazalarını azaltmak, verimliliği artırmak ve güvenlik konusundaki farkındalığı geliştirmek amacıyla güvenlik konusunda eğitim programları ve çeşitli düzenlemeler yapmaktadır.

Her sektörde olduğu gibi iş kazaları havacılık sektöründe de üzerinde çok durulan önemli konular arasındadır. Bu sektörde meydana gelen kazalar; çalışanları, yolcuları ve tüm toplumu çok yakından ilgilendiren ekonomik ve sosyal sonuçları çok ağır olan olaylardır. Havacılık sektöründe insan kaynağının neden olduğu kaza ve kırımlar %60-%80 oranında olduğu belirlenmiş ve kazaların önlenmesi için Ekip Kaynak Yönetimi adında kokpit ekibinin hatalarını ortadan kaldırmaya yönelik bir çözüm önerisi sunulmuştur (Mengenci, 2018; Helmreich ve Merritt, 1998). Bu çözüm önerisi; kokpit ekibinin kaza ve kırığa neden olan hatalarından yola çıkılarak; kurallara uyum, durum muhakemesi, liderlik, takım çalışması, iletişim, stres ve yorgunluk gibi faktörler altında toplanmıştır. Bu faktörler kapsamında uçuş emniyetinin gerektirdiği davranış modelleri uçuş ekibine kazandırıldığında, kaza ve kırımların önlenmesi noktasında oldukça başarılı sonuçlar elde edilebilmektedir. Diğer yandan Ekip Kaynak Yönetimi kapsamında yapılan çalışmalar yakından incelendiğinde, bu yöntemin sadece kokpit

içinde yahut küçük bir takımın hatalarını önlemeye yönelik oluşturulduğu sonucuna varılmaktadır. Aslında istenen ve beklenen örgütte çalışanların tamamının güvenlik konusundaki hassasiyetlerini artıran ve kazaların oluşumunu engelleyen bir sistemin oluşturulmasıdır. Ekip Kaynak Yönetiminin sadece kokpit içindeki hatalara yönelmiş olması bu yöntemin tüm örgüt için yeterli olamayacağını göstermektedir.

Çalışmalar göstermektedir ki iş yeri güvenliği konusu çok geniş bir alanda inceleme altına alınmıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmalarla güvenlik kavramı ile genel örgüt iklimi (Neal ve diğ., 2000), iş kazaları (Barling ve Frone, 2004), iş yeri emniyeti (Neal ve Griffin,1999), takım çalışması (Parker ve Turner, 2002), işin kendisi (Probst, 1998), işin durumsallığı (Park ve Butler, 2001), çalışan yaşı (Loughlin ve Barling, 2001), alkol ve uyuşturucu kullanımı (Frone, 1999), liderlik kavramı (Hofmann ve Morgeson, 1999), ücretlendirme ve çalışan hakları (Kaminski, 2001), yüksek performans gerektiren iş sistemleri (Whitefield, 2000), güvenlik eğitimi (Cohen ve Colligan, 1998), işçi sendikalarının etkileri (Kelloway ve diğ., 1998), kaza sonrası işe dönüş (Franche ve Krause, 2002), iş memnuniyeti, işe adanmışlık, örgütsel bağlılık ve stres (Morrow ve Crum, 1998) gibi birçok konu ile ilişkileri ve etkileşimleri araştırılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda güvenlik konusunda iş yerinde çalışanların nelere dikkat etmeleri ve nasıl davranmaları gerektiği belirlenmiştir (Kwon ve Kim, 2013; Zohar, 1980). Yapılan tüm çalışmalarda amaç birçok farklı sektörde güvenlik konusunu etkileyen faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin olumsuz etkilerini azaltmak ya da olumluya çevirme gayreti yatmaktadır.

Tüm dünyada iş ve iş yeri güvenliğini artırmaya yönelik birçok akademik çalışma (Zohar, 2008; Kwon ve Kim, 2013) yapılmasına rağmen Türkiye örneğinde güvenlik konusunda yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma ile bu boşluğu doldurma niyetinin yanında özellikle havacılık sektöründe iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ile iş güvenliği ilişkisini açıklayıcı yönde yeterli ve geniş içerikli bir çalışma yapmak ve kazalara demografik değişkenlerin katkısını araştırarak literatüre katkıda bulunma amaçlanmaktadır.

1. Güvenlik İklimi, Örgütsel Bağlılık ve İş Memnuniyeti İle İlgili Kavramsal Bilgiler

1.1. Güvenlik İklimi

İş kazalarının önlenmesi konusunda geliştirilen yasal ve teknik düzenlemelerin yeterli olmadığı, diğer yandan insan faktörünü korumanın da bir o kadar önemli olduğu belirtilmektedir. Örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak tanımlanan güvenlik kültürü hakkında uzlaşmış bir tanım birliği yoktur. Ancak Carrol'un (1998) güvenlik kültürü tanımının bu çalışmanın içeriğiyle yakından ilgili olduğu düşünülmektedir. Ona göre güvenlik kültürü, güvenlik hakkında bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır. Ayrıca, güvenliği koruma ve artırmaya yönelik eylemler ile güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alma ve bu değerlerin tutarlı olarak ödüllendirilmesiyle ilgili beklentiler olarak da ifade edilmektedir (Dursun, 2013). Tanım bireye sorumluluk vererek, örgüt ortamında güvenlik kültürüne yönelik paylaşılan değerlere, inançlara, normlara ve katılımında bulunmaya atıf yapmakta, iş ortamındaki güvenlik iklimi anlayışının geliştirilmesini ön plana çıkarmaktadır.

Neal ve arkadaşları çok boyutlu bir güvenlik iklimi anlayışı geliştirmişlerdir. Güvenlik iklimi anlayışının öncüllerini ve sonuçlarını kapsamlı bir kavramsal çerçeve içerisine oturtmuşlar, özellikle güvenlik ikliminin çalışanın güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonu ve güvenlik katılımıyla doğrudan ilgili olduğunu ifade etmişlerdir (Neal ve diğ., 2000). Güvenlik ikliminin yaygın bir tanımı şu şekilde yapılmaktadır: iş ortamında güvenlik önceliğinin önemli olmasının yanı sıra çalışanların güvenlik politikaları, süreçleri ve uygulamaları konusunda paylaşılmış oldukları algılardır (Vinodkumar ve Bhasi, 2009; Huang ve diğ., 2013). Bir tanıma göre güvenlik iklimi iki faktörden oluşan bireysel bir tutumdur: yöneticilerin güvenlik anlayışına bağlılıkları, çalışanların güvenlik katılımı (Milijic ve diğ., 2013). Yönetimin güvenlik konusuna liderlik yapmasının çalışanlar arasında güvenlik uyumunu olumlu etkilediği düşünülmektedir (Pilbeam ve diğ., 2016).

Zohar'a (1980) göre güvenlik iklimi kavramı organizasyonda çalışanların güvenlik anlayışı konusunda paylaşılmış ortak algılarına vurgu yapmaktadır. Ayrıca güvenlik iklimi güvenlik ile ilgili tüm politika,

prosedür ve uygulamaların çalışanlar tarafından kabulü şeklinde de tanımlanmaktadır (Neal ve diğ., 2000). Güvenlik ikliminin en kritik özelliği güvenlik ile ilgili politika, prosedür ve uygulamaların çalışanlar tarafından paylaşılma derecesidir. Örgüt çalışanları tarafından güvenlik algılarında benzer düzeyde bir paylaşım gerçekleştiğinde ancak grup ve örgüt düzeyinde güvenlik ikliminden söz edilebilir (James ve diğ., 1990).

Güvenlik iklimi konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar yapıldığı tarih, içerik, ülke ve format olmak üzere birçok konuda farklılık göstermektedir. Güvenlik iklimi kavramı üzerine yapılan çalışmalarda, bu kavramın bileşenlerinin belirlenmesi üzerine de yoğunlaşmıştır. Zohar (1980) güvenlik iklimi konusunun sekiz önemli faktöre sahip bir kavram olarak tanıtan ilk araştırmacıdır. Bu faktörler; çalışanların güvenliğe bakışı, güvenlik eğitimleri, güvenlik konusunda yönetici tutumu, atanmalarda güvenliğin etkisi, güvenlik subayının statüsü, sosyal statüsüne, güvenlik bağlantıları, güvenlik kurulunun statüsü şeklinde belirlenmiştir. Brown ve Holmes (1986) Zohar tarafından ileri sürülen faktör sayısını yönetimin ilgisi, yönetimin müdahalesi ve fiziksel risk olmak üzere üçe indirmiştir. Varonen ve Matilda (2000) Finlandiya gıda üretim merkezinde yaptığı çalışmasında güvenlik iklimini tanımlayan dört faktörün olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar örgütsel sorumluluk, güvenlik gözetimi, örgütteki güvenlik önlemleri ve çalışanların güvenlik konusundaki tutumlarıdır. Bu çalışmada kullanılan güvenlik iklimi ise Kwon ve Kim (2013) tarafından güvenlik uyumu, güvenli iş çevresi, güvenlik katılımı, güvenlik motivasyonu ve güvenlik bilgisi faktörlerinden oluşmaktadır.

1.1.1. Güvenlik katılımı

Güvenlik katılımı kavramı çalışanların güvenlik önlemleri için oluşturulmuş tüm yasa, talimat, prosedür ve uygulamalara ek olarak güvenlik faaliyetlerine destekte bulunmayı amaçlaması ve bu amaçla yapılan toplantılara gönüllü olarak katılması ve güvenliğin gerektirdiği şekilde davranması olarak tanımlanmaktadır (Hu ve diğ., 2016; Griffin ve Hu, 2013). İş ortamında çalışanlardan beklenen güvenlik davranışları; kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı, potansiyel tehlike ve yaralanmaları azaltmak için uygun çalışma, güvenlik politika ve prosedürlerine uygun davranma vb. davranışları içermektedir (Griffin ve Hu, 2013). Güvenlik davranışları güvenlik katılımı veya güvenlik uyumu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Güvenlik katılımında çalışanlardan gönüllü olarak ilave davranışlarda bulunması beklenirken, güvenlik uyumunda ise belirlenen temel güvenlik kurallarına çalışanların uyması istenmektedir (Neal ve Griffin, 2006).

1.1.2. Güvenlik uyumu

Güvenlik Uyumu kavramı güvenlik kuralları ve düzenlemelerine bağlılığı ifade ederken, güvenlik katılımı kavramı iş ortamında güvenlikten yararlanma konusunda proaktif olmanın ilerisine giden örgütsel vatandaşlık davranışlarını yansıtmaktadır (Barbaranelli ve diğ., 2015). Güvenlik uyumu, amaçların öğrenilmesini önemli hale getirmekte ve olabilecek hataların hızlı bir şekilde önlenmesini amaçlamaktadır. Güvenlik uyumu iş ortamında güvenli davranmanın temel unsurunu oluşturmakta, standart iş süreçlerine ve düzenlemelere bağlılık konusunda çalışanların yapacağı, bilgi, beceri ve motivasyonla bağlantılı olan temel faaliyetlere atıf yapmaktadır. Bu nedenle iş ortamında işlerin sağlam bir şekilde yerine getirilmesinde önemli olan güvenlik davranışları çalışanların bilgi, beceri ve motivasyonu tarafından belirlenmektedir (Gressgard, 2014).

Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı iş çevresinin güvenliğini anlamlı bir şekilde etkilediği belirtilmekte, ancak aralarında önemli bir ayrım bulunmaktadır. Güvenlik katılımı yani işçilerin gönüllü güvenlik faaliyetleri onların iş ortamlarının güvenli olduğuna inanmalarına yardımcı oluyor iken, bir zorunluluk olan güvenlik uyumu iş çevresinin güvenliği üzerinde nispeten daha az bir etkiye sahiptir. Bu açıdan bakıldığında mesleki güvenlik ve sağlık politikaları ilgili yasa ve düzenlemelerin güçlendirilmesi yerine çalışanların katılımını artıracak eğitim, farkındalık artırma gibi önlemlerin üzerinde yoğunlaşılması gerektiği belirtilmektedir (Kwon ve Kim, 2013). Ayrıca güvenlik katılımı güvenlik uyumu ile birlikte örgütlerin güvenlik iklimi tarafından belirlenen güvenlik davranışları üzerinde etkide bulunmakta, motivasyon ve uyumunu olumlu etkilemektedir (Hedlund ve diğ., 2016).

1.1.3. Güvenlik Motivasyonu

Güvenlik konusunda yapılan çalışmalarda bireylerin güvenlik katılımı ve güvenlik uyumunu etkileyen ve olumlu yönde teşvik eden durumun kişinin güvenlik konusundaki motivasyon düzeyi ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Neal ve diğ., 2000). Bu kapsamda yapılan çalışmalarda güvenlik motivasyonu bireyin güvenli davranışları sergileme, iş yerinde güvenlik aktivitelerine ve iş yeri güvenlik uygulamalarına uyum konusunda ve iş yeri güvenlik düzeyinin artırılması için gereken tüm önlemleri alma konusunda gösterdiği isteklilik olarak tanımlanmaktadır (Kwon ve Kim, 2013). Ayrıca güvenlik motivasyonunun güvenli uyumuna ve güvenlik katılımına etkisinin altı ay kadar bir zamansal gecikme ile yansıdığına dikkat çekilmektedir (Kwon ve Kim, 2013).

1.1.4. Güvenlik Bilgisi

Örgüt içinde güvenlik ikliminin istenen düzeyde oluşturulabilmesi için üzerinde önemle durulan diğer bir faktör güvenlik eğitimidir. Güvenlik eğitimi ile çalışan işini emniyetli bir şekilde gerçekleştirebileceği gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmaktadır. Bu eğitim çalışanın sağlığını etkileyen güvenlik kuralları, uygulamaları, iş yeri riskleri ve kullanacağı tüm ekipmanların en güvenli şekilde nasıl kontrol edeceği gibi yararlı teknikleri içermektedir. Gyekye ve Salminen (2009) çalışmalarında güvenlik eğitiminin çalışanların güvenlik algı düzeylerine olumlu katkı yaptığını ifade etmektedir. Ayrıca güvenlik eğitiminin çalışanların iş yerinde daha az risk ile karşı karşıya kalması, daha az iş yeri kazasına karışması (Kinn ve diğ., 2000) ve iş memnuniyet düzeylerini yükseltmesi gibi olumlu sonuçlarına dikkat çekilmektedir.

Barbaranelli ve diğ. (2015) güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonunun, uyum ve katılım gibi iki farklı unsurdan oluşan güvenlik ikliminin ve güvenlik başarısının oluşumunda olumlu yönde etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca yapılan bazı çalışmalarda güvenlik uyumu ve güvenlik katılımının iş çevresinin güvenliğini anlamlı bir şekilde etkilediği belirtilmiştir (Kwon ve Kim, 2013). Daha olumlu güvenlik ikliminde daha yüksek güvenlik katılımı beklenmektedir. Aynı şekilde daha yüksek güvenlik iklimi örgüt içinde güvenlik kuralları ve düzenlemelere daha iyi bir uyumu getirmekte, daha iyi bir güvenlik yönetimi, güvenlik bilgisi ve güvenlik farkındalığı elde edilmektedir (Zahoor ve diğ., 2015).

1.1.5. Güvenli İş Çevresi

Güvenlik iklimi oluşturan faktörlerden biri olan güvenli iş çevresi kavramı; çalışanların çalıştıkları iş çevresinin ne kadar güvenli olduğu ve kazalara karşı gereken önlemlerin ne kadar alındığına yönelik algı ve inançlarından oluşmaktadır (Kwon ve Kim, 2013). İş çevresini yeterli düzeyde güvenli bulmayan çalışan olumsuz duygular, huzursuzluk ve depresyon riski ile karşı karşıya kalmalarının yanında koruyucu ekipmanlarını da etkin bir şekilde kullanamamaktadırlar (Dunbar, 1993). İş çevresinin güvensiz oluşu ayrıca çalışan üzerinde taşıyabileceğinden fazla stresin birikmesine de neden olmaktadır. Bu durumda güvenlik motivasyonunu korumak ve güvenlik bilgisinin gerektirdiği davranışları sergilemek zora girmektedir. Bunun nedeni stresin bireyin tüm gücünü çok dar alanda birkaç şey üzerine yoğunlaştırmasına neden olmasındandır (Mandler, 1982). Hofman ve Stetzer (1996) stres düzeyi yüksek çalışanın sadece kendinden beklenen performans üzerine yoğunlaşacağını diğer tüm gereklilikleri göz ardı edeceğini belirtmektedir.

1.2. İş Memnuniyeti

İş memnuniyeti çalışanın işi ile ilgili tecrübelerinin çalışan üzerinde oluşturduğu olumluluk derecesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel davranış yazınında en çok tercih edilen tanımlardan biri olan Locke (1976) iş memnuniyeti kavramını çalışanın işini ve iş tecrübelerini değerlendirmesinin bir sonucu olarak işten beklentileri ile elde ettiklerini karşılaştırdığında kendinde oluşan memnuniyet verici veya pozitif duygu durumu olarak tanımlamaktadır.

Kavram ile ilgili çalışmalar incelendiğinde iş memnuniyetinin çok yönlü bir yapıya ve iki önemli faktöre sahip olduğu anlaşılmaktadır (Judge ve diğ., 2000). Bu faktörlerden ilki; kişinin, çalışanın kendi özellikleridir. Diğeri ise işin kendisi ve çalışma koşullarıdır. Çalışan sahip olduğu değer, düşünce, algı, istek ve beklentilerinden oluşan kişisel özellikleri ile işin sahip olduğu çalışana vereceği tüm olumlu şartları ve çalışma koşullarını sürekli karşılaştırmaktadır. Çalışan yaptığı karşılaştırma sonucunda iş yerinde beklediği ve istediği değer, norm, uygulama, inanç ve kuralların varlığına ikna olduğunda ve

olumlu çalışma koşullarıyla karşılaştığında kendisine değer verildiğini hissedecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Setton ve diğ., 1996). Sonuç olarak iş memnuniyeti söz konusu olacaktır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yazında birçok farklı tanıma rastlamak mümkündür. Bunların tamamında bu kavramın psikolojik bir durum olduğu kabul görmekte ve çalışanlar ile örgüt arasında süregelen bir ilişkiden bahsedilmektedir (Yürür ve Mengenci, 2014; Meyer ve Allen, 1997). Bu ilişki çalışanın istekli şekilde örgütten ayrılmasının önündeki önemli bir engeldir. Morrow ve diğ. (1988), örgütsel bağlılığı, iş görenin işyerine psikolojik bağlılığının bir sonucu olarak, iş görenin örgütte kalması ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlamaktadır. Mowday, Steers ve Porter (1979), bu kavramı, bir örgütte kalmak için duyulan güçlü istek olarak tanımlamaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık kavramı, bir örgütte bulunmaktan kaynaklanan ve bireysel kimliği destekleyen bir güç olarak da ifade edilmektedir (Porter ve Smith, 1970). Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, kendilerini örgütle birlikte tanımlar ve örgütün bir üyesi olduğunu belirtmekten gurur duyarlar (Schermerhorn ve diğ., 2010). Örgütsel bağlılık temelli güvenlik anlayışı güvenlik uyumunu iki şekilde tamamlamaktadır. İş süreçleri ve kurallar, yüksek standartlara sahip operasyonlar ve rutinleşmiş işler dışında muhtemel bütün koşulları kapsamadığından bu noktada örgütsel bağlılık devreye girmektedir. İkincisi, uygulamada personel masraflarıyla dengelenen acil yararlar nedeniyle fayda artırıcı bir seçeneğe dönüşen güvenlik uyumu başarısız olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık anlayışının güvenlik uyumuna kıyasla daha iyi bir güvenlik sonucu verdiği belirtilmektedir (Zohar, 2008). Örgütsel bağlılık kavramının iş ortamında güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi için gerekli olan çalışan katılımı, ödüllendirme sistemi ve raporlama sistemi ile birlikte örgüt kültürünün temel boyutlarından biri olduğu belirtilmiştir (Dursun, 2013).

2. Güvenlik İklimi, İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişki

Güvenlik iklimi ile iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlaşılabilmesi için öncelikle iş memnuniyetinin ve örgütsel bağlılığın nasıl oluştuğu ve arttığının anlaşılması gerekmektedir. Çalışanın iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık anlamlı bir örgütsel yapıdan, olumlu sosyal çevreden ve normların, inançların, uygulamaların örgüt içindeki beklenen değerlerin varlığından kaynaklanmaktadır. Çalışan iş yerinde tüm sayılan değerlerin varlığının yanında kendine ne kadar önem ve destek verildiğine de dikkat etmektedir. Çalışan iş yerinde var olan örgütsel yapı ve güvenlik tedbirlerinin yeterli olduğunu düşündüğünde kendisinin güvenlik ve genel sağlığına değer verildiğini hissedecektir. Oluşan tüm olumlu duygu, düşünce ve bağlar çalışanın örgüte olan duygusal bağlarının güçlenmesi, sadakatinin artması ve kendini örgüte ait hissetmesine neden olacaktır (Shore ve Shore, 1995; Zohar, 1980). Bu durum çalışanın örgüte katkı yapmak ve tüm yapılanlara karşılık vermek istemesine yol açabilecektir. Buradan hareketle çalışan örgüt tarafından istenen tüm kanun, talimat, prosedürlere uyarak, davranışlarında emniyeti önemsemeleri ve daha az kazaya karışmaları söz konusu olabilecektir (Probst ve Brubaker, 2001). Bu durumu açıklayan örgütsel yazında Sosyal Değişim ve Karşılıklılık olmak üzere iki teori bulunmaktadır (Blau, 1964; Gouldner, 1960). Sosyal Değişim ve Karşılıklılık teorilerine göre iş yerinden yüksek düzeyde ilgi ve destek gören ayrıca çalışma koşullarından memnun olan çalışan, çalıştığı iş yerine kendine yapılan tüm olumlu desteklerin sonucu olarak borçlu hissedecektir. Bu durum çalışanda, iş yerinin yararına olan tüm gerekliliklerin ötesinde katkılar yaparak karşılık verme ihtiyacını doğuracaktır. Yapılan çalışmalarda memnuniyet derecesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çalışanların düşük olanlara göre örgüt amaçları doğrultusunda istenen davranışları daha istekli bir şekilde gerçekleştirdiklerinin görüldüğüne dikkat çekilmektedir. Ayrıca çalışanlar emniyet kapsamındaki tüm gereklilikleri istekli bir şekilde yerine getirerek daha az kazaya karıştıkları da söz konusudur. Bu bilgiler iş memnuniyet derecesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çalışanların örgüt için önemli olan güvenlik konusunda daha hassas olacaklarını göstermektedir (Aryee ve diğ., 2002; Probst ve Brubaker, 2001).

Güvenlik iklimi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin açıklamalardan sonra, konuyla ilgili şu hipotezler geliştirilebilir:

H_{1a}: Güvenlik Katılımı ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{1b}: Güvenlik Uyumunu ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{1c}: Güvenli İş Çevresi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{1d}: Güvenlik Bilgisi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{1e}: Güvenlik Motivasyonu ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{2a}: Güvenlik Katılımı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{2b}: Güvenlik Uyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{2c}: Güvenli İş Çevresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

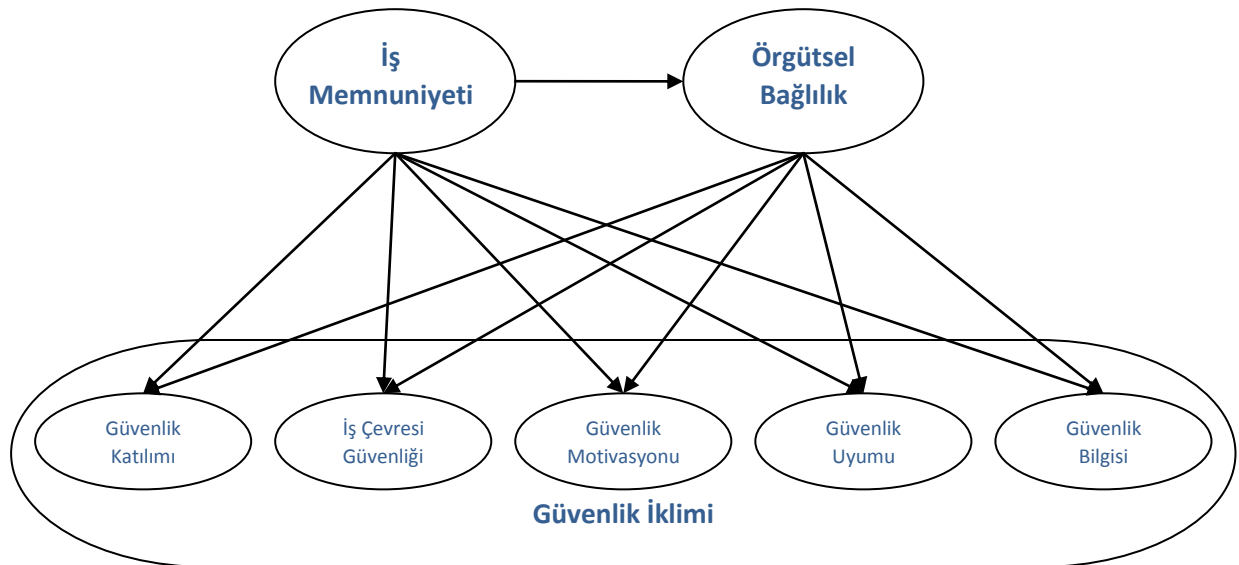
H_{2d}: Güvenlik Bilgisi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H_{2e}: Güvenlik Motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₃: İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₄: Bireysel farklılıklar yani demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların güvenlik iklimi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık algılarında farklılıklar vardır.

Literatürden yararlanarak elde edilen hipotezlerden güvenlik iklimi ile iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişkiyi gösteren kavramsal model aşağıda Şekil 1'deki gibi gösterilebilir.



Şekil 1: Çalışmanın Kavramsal Modeli

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Hipotezleri ve modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 26 ifadeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketler, Türkiye’de havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir kurumda uçucu olmayan uçak bakım personeline rastgele dağıtılmıştır. Geri dönüp değerlendirmeye uygun 281 anket üzerinde analizler yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, çalışanların güvenlik katılımı, iş çevresi güvenliği ölçeği, güvenlik motivasyonu, güvenlik uyumu, güvenlik bilgisi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yedi ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

a) *Demografik Bilgiler Formu*: Kurum çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu ankette; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, iş tecrübesi ve iş kazası sayısı gibi sorular yer almaktadır.

b) *Güvenlik Katılım Ölçeği*: Bu ölçek çalışanların güvenlik uyum düzeylerini belirlemek için Kwon ve Kim (2013) tarafından geliştirilmiştir. 4 sorudan oluşan bu ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

c) *İş Çevresi Güvenliği Ölçeği*: Bu ölçek çalışanların iş çevresinin emniyeti algı düzeylerini belirlemek için Kwon ve Kim (2013) tarafından geliştirilmiştir 3 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde 5'li Likert kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.68 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

d) *Güvenlik Motivasyonu Ölçeği*: Bu ölçek çalışanların iş çevresinin güvenlik motivasyonu düzeylerini belirlemek için Kwon ve Kim (2013) tarafından geliştirilmiştir 4 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde 5'li Likert kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.67 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir

e) *Güvenlik Uyum Ölçeği*: Bu ölçek çalışanların iş çevresinin emniyeti algı düzeylerini belirlemek için Kwon ve Kim (2013) tarafından geliştirilmiştir 3 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde 5'li Likert kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.79 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir

f) *Güvenlik Bilgisi Ölçeği*: Bu ölçek çalışanların iş çevresinin emniyeti algı düzeylerini belirlemek için Kwon ve Kim (2013) tarafından geliştirilmiştir 3 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde 5'li Likert kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.73 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir

g) *Örgütsel Bağlılık Ölçeği*: Çalışanların bağlılık düzeylerini belirlemek için Bakiev (2011) tarafından Nyhan (2000) ve Porter-Smith (1970) anketlerinden yararlanılarak adapte edilen ve 5 sorudan oluşan bu ankette beş'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sıklıkla ve (5) çok sık şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

h) *İş Memnuniyeti Ölçeği*: Çalışanların iş memnuniyet düzeylerini belirlemek için Spector (1985) tarafından geliştirilen bir ölçekten yararlanılarak elde edilen 4 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde 5'li Likert kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kısmen

Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.77 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

Verilerin Analizi: Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. Çalışma değişkenlerinin ilişkilerinin tespiti amacıyla korelasyon ve lojistik regresyon; farklılıklarının tespitinde ise t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. İstatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılanlarla ilgili bazı demografik bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir. Bu tabloda görüldüğü gibi araştırmaya 281 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılanların %89,7’si hiç kaza geçirmemiş, %6’sının bir bunun yanında %3,9’unun birden fazla kaza geçirdiği; %48,4’ünün ön lisans, %27 üniversite ve %23,8’inin yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir. Ayrıca 1-5 yıl %5,3, 6-10 yıl %10, 11-15 yıl %69, 16-20 yıl %6,4 ve 20’den fazla ise %8,9 oranlarında tecrübelerinin olduğu anlaşılmaktadır. Katılanların %72,2’si evli ve %27’si bekâr çalışanlardan oluşmaktadır. Bunlara ek olarak çalışanların %13,2’sinin 20-25, %29,2’sinin 26-35, %28,8’inin 36-45 ve %27,8’inin 46-55 yaş aralığında oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

DEĞİŞKENLER					
Kaza sayısı	n	(%)	Eğitim Durumu	n	(%)
0	252	(89,7)	Ön Lisans	136	(48,4)
1	17	(6,0)	Üniversite	76	(27,0)
2	11	(3,9)	Yüksek Lisans	67	(23,8)
Tecrübe			Yaş		
1-5	15	(5,3)	20-25	37	(13,2)
6-10	28	(10,0)	26-35	82	(29,2)
11-15	194	(69,0)	36-45	81	(28,8)
16-20	18	(6,4)	46-55	78	(27,8)
20 den fazla	25	(8,9)	Medeni Durumu		
			Evli	203	(72,2)
			Bekâr	76	(27,0)

n=281

Çalışma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Güvenlik İklimi Boyutları ile İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	Ortalama Değer	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1. Örgütsel Bağlılık	16,7453	4,19566	1						
2. Güvenlik Katılımı	16,3857	2,65752	,397**	1					
3. Güvenli İş Çevresi	10,7441	2,68050	,372**	,439**	1				
4. Güvenlik Motivasyonu	14,3501	2,72843	,282**	,351**	,623**	1			
5. Güvenlik Uyumu	15,6043	2,68421	,370**	,747**	,479*	,467**	1		
6. İş Memnuniyeti	13,4385	3,19326	,803**	,325**	,357**	,270**	,290**	1	
7. Güvenlik Bilgisi	14,9841	2,56925	,372**	,439**	,133**	,673**	,479**	,357**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 2' de elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve güvenlik iklimi alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, araştırma hipotezlerinin 'H_{1a}: Güvenlik Katılımı ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1b}: Güvenlik Uyumu ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1c}: Güvenli İş Çevresi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1d}: Güvenlik Bilgisi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1e}: Güvenlik Motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2a}: Güvenlik Katılımı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2b}: Güvenlik Uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2c}: Güvenli İş Çevresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2d}: Güvenlik Bilgisi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2e}: Güvenlik Motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H₃: İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.' desteklediği görülmektedir.

Araştırma alanında iş kazalarının **olma ihtimalini** kestirmek amacıyla lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Kurulan regresyon modeli anlamlıdır (Omnibus tests $\chi^2_{(10)} = 82,6, p < 0.001$). Modelde iş kazası geçirme riskinin (Nagelkerke R² = 0.57) %57'si açıklanmıştır. Modelde genel katılımcıların %95,'i doğru kategorilerde (overall percentage) sınıflandırılmıştır.

Tablo 3: Eğitim düzeyi, Yaş, Tecrübe, Memnuniyet, Bağlılık, Bilgi, Motivasyon, Uyum, Katılım, İş Çevresi Güvenliği Düzeyinin İş Kazası Geçirmede Risk Tahmini

	B	S.Hata	Wald	p	Exp(B)	95% C.I. for Exp(B)	
						Lower	Upper
İş Memnuniyet	,308	,160	3,697	,055	1,36	,994	1,86
Örgütsel Bağlılık	-,133	,118	1,276	,259	,88	,696	1,10
Güvenlik Bilgisi	-,251	,145	2,999	,083	,78	,586	1,03
Güvenlik Motivasyonu	,681	,156	19,095	,000	1,98	1,46	2,68
Güvenlik Uyumu	,138	,179	,598	,439	1,15	,809	1,63
Güvenlik Katılımı	-,438	,159	7,553	,006	,65	,472	,882
Güvenlik İş Çevresi	-,423	,119	12,692	,000	,66	,519	,827
eğitim(1)	1,015	,627	2,621	,105	2,76	,808	9,43
yaş(1)	,168	,647	,067	,795	1,18	,333	4,20
tecrübe(1)	2,676	1,294	4,278	,039	14,52	1,15	183,26
Sabit	-5,379	2,864	3,527	,060	,005		

Tablo 3'te görüldüğü gibi motivasyon düzeyi yüksek olanların kaza geçirme riski, motivasyon düzeyi düşük olanlara göre 1,98 kat daha az; katılım düzeyi düşük olanların kaza geçirme riski, katılım düzeyi yüksek olanlara göre %35 daha yüksek; iş çevresi güvenliği konusunda hassas olanların hassas olmayanlara göre iş kazası geçirme ihtimali % 34 daha düşük olduğu; iş tecrübesi yüksek olanların iş tecrübesi az olanlara göre iş kazası geçirme riski 14,5 kat daha az olduğu görülmüştür.

Bazı demografik değişkenlere göre fark analiz sonuçları ise şu şekildedir:

- Yaş değişkenine bağlı olarak çalışanların güvenlik uyumu ve güvenli iş çevresi algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir.
 - 20-25 yaş aralığında olan çalışanların 36-45 yaş aralığındaki çalışanlara göre güvenlik uyumları daha yüksektir (F:3,41, p:0,018<0.005).
 - Ayrıca 26-35 yaş aralığındaki çalışanların güvenli iş çevresi algılarının 46-55 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu sonuçları elde edilmiştir (F:3,35, p:0,019<0.005).

• Eğitim düzeylerine bağlı olarak çalışanların güvenlik uyumu ve güvenlik bilgisi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmaları sonucu elde edilmiştir.

○ Lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların y.lisans ve doktora eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha fazla güvenlik uyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (F:4,0, p:0,008<0.05).

○ Lise eğitim düzeyine sahip olan çalışanların güvenlik bilgi düzeyleri diğer (Lisans, Y.lisans ve Doktora) eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha yüksek ve eğitim düzeyi ön lisans olan çalışanların güvenlik uyumlarının lise, lisans, y.lisans ve doktora eğitim düzeyindeki çalışanlardan daha fazla olduğu bilgisi elde edilmiştir (F:4,9, p:0,002<0.05).

• Tecrübe düzeyine bağlı olarak çalışanların örgütsel bağlılık, güvenlik bilgisi, güvenlik uyumu, güvenlik motivasyonu, güvenlik katılımı ve güvenli iş çevresi algılarında anlamlı düzeyde farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir.

○ 16-20 yıl tecrübesi olan çalışanların 11-15 ve 20 yıldan fazla tecrübesi olan çalışanlardan örgütsel bağlılık düzeyleri daha fazladır (F:3,95, p:0,004<0.005).

○ Tecrübe düzeyi 20 yıldan fazla olan çalışanların güvenlik bilgi düzeyleri tecrübe düzeyleri 20 yıldan az olan çalışanlardan daha yüksektir (F:4,23, p:0,002<0.005).

○ Güvenlik motivasyon düzeyi en yüksek olanlar, 20 yıldan fazla tecrübesi olan çalışanlardır (F:10, p:0,000<0.005).

○ Tecrübe düzeyi 20 yıldan fazla olan çalışanların güvenlik uyumları en yüksek düzeydedir (F:2,73, p:0,030<0.005).

○ 11-15 yıl tecrübesi olan çalışanların güvenlik katılım düzeyleri, 16-20 yıl arası tecrübesi olan çalışanlardan yüksektir (F:3,23, p:0,013<0.005).

○ 11-15 yıl tecrübesi olan çalışanların güvenli iş çevresi algıları, 20 yıldan fazla tecrübesi olan çalışanlardan yüksektir (F:4,12, p:0,003<0.005).

• Kaza geçirmiş çalışanların güvenlik motivasyon düzeyleri (t:5,79, p:0,024<0.05) daha düşük; güvenlik katılım (t:1,71, p:0,000<0.005); ve güvenli iş çevresi algıları (t:5,58, p:0,000<0.005) kaza geçirmemiş olan çalışanlardan daha yüksektir.

Demografik değişkenlere bağlı olarak ileri sürülen "H₄: Bireysel farklılıklar yani demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların güvenlik iklimi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık algılarında farklılıklar vardır." Hipotezinin kısmi desteklendiği görülmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

İş yeri kazaları; dünyadaki birçok çalışma örgütü tarafından üzerinde hassasiyetle durulan ve azaltılmak için her türlü araştırmanın yapıldığı ve önlemin alınmaya çalışıldığı konuların başında gelmektedir. Bu çalışma; bireysel, toplumsal ve ekonomik anlamda oldukça önemli kayıpların yaşandığı iş yeri kazalarının önüne geçmek için küçük olsa da katkı yapmayı amaçlayan bir teşebbüsün göstergesidir.

Sosyal değişim ve Karşılıklılık teorileri kapsamında güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bu çalışmada ileri sürülen hipotezlerin "H_{1a}: Güvenlik Katılımı ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1b}: Güvenlik Uyumu ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1c}: Güvenli İş Çevresi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1d}: Güvenlik Bilgisi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{1e}: Güvenlik Motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2a}: Güvenlik Katılımı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2b}: Güvenlik Uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2c}: Güvenli İş Çevresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2d}: Güvenlik Bilgisi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2e}: Güvenlik Motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır." desteklendiği görülmektedir. Ayrıca 'H₃: Bireysel

farklılıklar yani demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların güvenlik iklimi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık algılarında farklılıklar vardır. H₄: Bireysel farklılıklar yani demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların güvenlik iklimi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık algılarında farklılıklar vardır.” kısmi desteklendiği görülmektedir.

Sosyal değişim ve Karşılıklılık teorileri kapsamında çalışanın iş yerinden beklentileri karşılandığında kendisini borçlu hissederek iş yerinin amaçları doğrultusunda hareket ederek karşılık vermek isteyeceği belirtilmektedir (Blau,1964; Gouldner, 1960). Çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve güvenlik iklimi alt boyutları ile doğrusal pozitif yönlü istatistiksel ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Bu durum iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların iş yeri güvenliği açısından değerli olan güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, güvenlik motivasyonu, güvenlik bilgisi ve güvenli iş çevresi konularındaki hassasiyetlerinin de yüksek olacağını göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar diğer çalışmalardan elde edilen bulgularla desteklenmektedir. Gyeke (2005) Gana’da 320 endüstri çalışanı ile yaptığı araştırmasında iş memnuniyeti yüksek olan çalışanların iş yeri güvenliği konusuna iş memnuniyeti düşük olanlara oranla daha fazla önem verdikleri ve iş yeri kazalarına daha az karıştıkları sonucunu elde etmişlerdir. Bu durumu araştırmacılar iş memnuniyeti yüksek olan çalışanların iş yerlerinin kendi sağlık ve güvenliklerini destekleyen ve önemseyen bir örgüt gibi algılamalarına bağlamaktadırlar (Probst ve Brubaker, 2001; Berg, 1999; Godard, 2001). Probst (2002) yaptığı çalışmada iş memnuniyeti yükseldiği zaman çalışanların görevlerine yönelik ilgilerinin değiştiğini ve güvenlik motivasyonu, güvenlik bilgisi ve güvenlik uyumuna daha fazla dikkat ettiklerini ifade etmektedir. Mosesman (1996) hastane çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmalarında kazaya maruz kalanlar ile kalmayanlar arasında iş memnuniyeti düzeylerinin oldukça farklılık gösterdiğine vurgu yapmaktadır. Holcom ve diğ. (1993) belediye çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarında iş memnuniyetinin kaza olma ihtimalini artırıp-azaltan temel belirleyicilerinden biri olduğuna dikkat çekmektedirler.

Waheed ve diğ. (2015) Pakistan’da telekomünikasyon sektöründe 170 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık ile güvenlik iklimi değişkenleri arasındaki ilişkileri araştırmışlar ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Barling ve Zacharatos (1999) ve Parker ve diğ. (2001) yaptıkları çalışmalarında yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın güvenlik davranışlarını artırdığını ifade etmektedir. Bu sonuç örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgüt içindeki güvenlik iklimine destek verecekleri ve katkıda bulunacaklarını göstermektedir.

Bu çalışmada demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti kavramlarında var olan farklı algı ve anlayışlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında eğitim seviyesi lise, lisans ve ön lisans olan ve iş yerinde yapılan iş ile doğrudan temasta olan çalışanların güvenlik bilgisi ve güvenlik uyumlarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Doğrudan yapılan iş ile temasta olmak çalışanların iş yeri güvenliği ile ilgili gerekli prosedür, talimat, kanun ve yönetmelikleri bilmek ve bu kurallar bütününe uygulamayı zorunlu hale getirmektedir. Bu durum bu üç eğitim seviyesindeki çalışanların güvenlik bilgi ve güvenlik uyumlarının yüksek olmasını açıklayabilir.

Demografik değişkenlerden tecrübe düzeyinin güvenlik konusuna etkisine bakıldığında; yapılan lojistik regresyon sonuçları; tecrübe düzeyi düşük olanların tecrübe düzeyi yüksek olanlara göre iş kazası geçirme riski 14,5 kat daha fazla olduğu sonucudur. Anova analizi sonuçları ise çalışan tecrübesine bağlı olarak güvenlik katılımı, güvenlik, uyumu, güvenli iş çevresi algısı, güvenlik motivasyonu ve güvenlik bilgisi konularında anlamlı düzeyde farklılaşmaların olduğu, tecrübe düzeyi arttıkça bu kavramlara verilen önemin arttığı bilgilerini vermektedir. Sadece 11-15 yıl tecrübesi olan çalışanların tecrübe düzeyi yüksek olan çalışanlardan güvenli iş çevresi ve güvenlik uyumu konularında daha hassas oldukları elde edilen analiz sonuçları arasındadır. Bu durum tecrübe düzeyi düşük olan çalışanların uyum konusunda yeni ve farklı yönergelerle tanışmaları ve çalışma çevresini tecrübe düzeyi yüksek çalışanlar kadar iyi tanımamalarına bağlanabilir. Konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda çalışanların tecrübe seviyeleri ile kaza geçirme ve emniyet algılarını incelenmiş ve tecrübeli çalışanların tecrübesiz çalışanlara oranla kaza geçirme ihtimallerinin daha az ve fakat daha

fazla emniyet odaklı hareket ettiklerine dikkat çekildiği görülmektedir (Cooper ve Phillips, 2004; Huang ve diğ., 2013). Bu durum çalışanların, gerek yönetim ve gerekse iş yeri çalışma koşulları tarafından yeni ve farklı yöntem ve uygulamaları deneyebilecekleri ve tecrübelerini artırebilecekleri bir çalışma ortamının sağlanmasının önemini göstermektedir.

Buna ek olarak yaş demografik değişkenine bağlı olarak güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti konularındaki farklılaşmalara bakıldığında; 20-25 yaş aralığındaki çalışanların 26-35 ve 36-45 yaş aralığındaki çalışanlara oranla güvenlik uyumunu daha kolay gerçekleştirdikleri ve daha fazla güvenlik bilgisine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Mesleğe yeni başlamış olanların iş yeri güvenliğine yönelik tüm prosedür, talimat, yönerge, kanun ve uygulamaları öğrenme ve gerekli davranışları sergileme meslekte ilerleme ile eşdeğer görülebilmektedir. Ayrıca genç çalışanların tecrübe ve bilgi düzeyinden dolayı daha fazla kazalara açık olmaları kendilerini bu konularda geliştirmelerini zorunlu hale getirmektedir. Demografik değişkenlerin güvenlik iklimi ile ilgili olan ilişkilerini inceleyen diğer çalışmalara bakıldığında bu çalışmadan elde edilen bazı bulguları desteklediği görülmektedir. Salminen (2004) çalışmasında genç çalışanların kazaya uğrama ihtimallerinin yaşlı çalışanlara göre daha fazla olduğunu, diğer yandan genç çalışanların ölümcül kazalara uğrama ihtimalinin yaşlı çalışanlara oranla daha az olduğunu belirtmektedir.

Çalışma kapsamında kaza geçirmiş olmanın çalışanların güvenlik iklimi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık algılarında değişiklik yapıp yapmadığı da inceleme altına alınmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında kaza geçirmiş çalışanların güvenlik motivasyon düzeyleri daha düşük; güvenlik katılım ve güvenli iş çevresi algıları kaza geçirmemiş olan çalışanlardan daha yüksektir. Kaza geçirmiş çalışanların güvenlik motivasyonlarının düşük olması geçirilen kazanın bu konudaki isteklerini kırmasından kaynaklanabilir. Diğer yandan güvenlik katılımı ve güvenlik uyumlarının yüksek olması benzer olaylarla hem kendi hem de çalışma arkadaşlarının karşılaşmalarına engel olma isteklerine bağlanabilir. Bu noktada havacılık sektöründe çalışanların motivasyon düzeylerinin düşük olması kendilerini kazalara daha açık bir hale getirirken diğer yandan güvenlik katılım ve güvenli iş çevresi algılarının yüksek olması kendilerini kazalara karşı koruyucu bir kalkan görevi görebilir. Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde Maiti ve Basha (2013) kaza geçiren çalışanların risk ve kaza algılarının daha yüksek olduğu ayrıca emniyet önlemleri konusunda daha hassas olduklarını ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında çalışanların hangi nedenlerden dolayı kazalara daha açık hale geldikleri konusu da incelemeye alınmıştır. Lojistik regresyon analizi sonuçları motivasyon düzeyi yüksek olanların kaza geçirme riski, motivasyon düzeyi düşük olanlara göre 1,98 kat daha az; katılım düzeyi yüksek olanların kaza geçirme riski, katılım düzeyi düşük olanlara göre % 35 daha düşük; iş çevresi güvenliği konusunda hassas olanların hassas olmayanlara göre iş kazası geçirme ihtimali % 34 daha düşük olduğu; iş tecrübesi yüksek olanların iş tecrübesi az olanlara göre iş kazası geçirme riski 14,5 kat daha az olduğu görülmüştür. Bu bilgiler çalışanların güvenlik motivasyonu ile güvenlik katılımına önem düzeyini artırmaları ve iş yeri güvenliği konularında üzerine düşen sorumlulukların ilerisine geçerek daha fazla güvenlik konularına önem vermelerinin gerektiğini göstermektedir.

Bu bilgiler iş yeri çalışanlarının çalıştıkları iş yerlerine olan olumlu duygu ve tutumlarının yani örgütsel bağlılıklarının doğrudan güvenlik bilgisi, güvenlik katılımı, güvenlik motivasyonu, güvenli iş çevresi ve güvenlik uyumu ile arttığını göstermektedir. Konu ile ilgili yazın incelendiğinde güvenlik bilgisi, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, güvenli iş çevresi ve güvenlik motivasyonunun iç içe geçmiş bir yapı olduğu anlaşılmaktadır (Kwon ve Kim, 2013). Bir diğer ifadeyle, iş yeri çalışanı öncelikli olarak güvenlik konusuna olumlu bir yaklaşım sergileyerek güvenlik motivasyonu sahibi olmalıdır. Bu motivasyon, çalışanın iş yeri tarafından konulan her türlü güvenlik kural ve talimatlarını öğrenmeyi ve bunlara uymayı, yani güvenlik uyumunu beraberinde getirmektedir. İş yeri çalışanı motivasyon ve uyumun ardından çalıştığı iş yerinde var olan ya da ileride kazaya neden olacak her türlü tehlikeli faktöre karşı dikkat kesilerek güvenlik katılımını gerçekleştirecektir. Eğer iş yeri çevresi çalışan açısından güvenlik kural ve talimatlarını koymanın yanında her türlü güvenlik önlemini de almışsa tüm güvenlik koşulları yerine getirilmiş güvenlik iklimi oluşturulmuş olacaktır. İş yerinde sağlanan tüm güvenlik şartları sonuçta çalışanın iş yerine olan olumlu duygu, düşünce ve tutumlarını artıracak, yani örgütsel

bağına pozitif etki yapacaktır. Aslında her iş yeri çalışanı çalıştığı ortamın güvenli bir ortam olmasını ister. Risk taşıyan her an bir kaza ile karşı karşıya kalılabilecek bir ortamda çalışmak hiçbir canlılığın kabul edebileceği bir durum değildir. Bu gibi ortamlar genelde her canlı organizma tarafından en çabuk şekilde terk edilen yerler arasındadır.

Bu çalışma örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti kavramlarının bir işletmede güvenlik ikliminin oluşturulması, yerleştirilmesi ve istenen sonuçların elde edilmesi noktasında ne kadar önemli kavramlar olduğuna dikkat çekmeği amaçlamaktadır. Örgütsel davranış yazınına eklenen yeni ya da revize edilerek tekrar kazandırılan her kavramın ilk olarak iş memnuniyeti kavramı ile olan ilişkilerine bakılmaktadır. Bunun nedeni iş memnuniyetinin bir ölçüde örgütsel davranış yazınına katılan yeni ya da revize edilmiş kavramın örgüt içinde başarısını belirlemenin en kısa yolu olarak görüldüğünden olsa gerektir.

Sonuç olarak; Güvenlik sadece belli bir grubun kollaması ve koruması gereken bir kavram değildir. İş yerinde her çalışanın aynı bilişsel, fiziksel ve psikolojik düzeyde önem vermesi gereken konuların başında gelmektedir. Ayrıca insan faktörünün olduğu her yerde alınacak her türlü güvenlik önleminin başarıya ulaşabilmesi için bu faktörün dikkate alınmasının başarıya giden yolda önemli köşe taşlarından biri olduğu unutulmamalıdır. Çalışmadan elde edilen bilgiler havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin güvenlik konularında bazı olumlu özelliklere sahip olduklarını ve fakat diğer yandan bazı bilgilerin ise güvenlik açığı oluşturabilecek faktörleri barındırdığını göstermektedir.

Gelecek çalışmalarda güvenlik konusunu incelemek isteyen araştırmacılara öneri olarak şunlar tavsiye edilebilir. Bu çalışma; erkek çalışanların sayıca fazla olduğu havacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Bu kısıttan dolayı iş güvenliği algısında cinsiyet açısından karşılaştırmalar yapılamamıştır. Dolayısıyla bu araştırmaya benzer kurguda bir araştırma daha farklı bir sektörde ve kadın-erkek çalışan sayıları birbirine daha yakın olan örgütlerde gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Aryee, S., Budhwar, P. S., ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 267-285.

Bakiev, E. (2011), Determinants of Interpersonal Trust, Organizational Commitment for Performance within Kyrgyz National Police, Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida, Orlando (unpublished dissertation).

Barbaranelli, C., Petitta, L., & Probst, T. M. (2015). Does safety climate predict safety performance in Italy and the USA? Cross-cultural validation of a theoretical model of safety climate. *Accident Analysis & Prevention*, 77, 35-44.

Barling, J. E., & Frone, M. R. (2004). The psychology of workplace safety. American Psychological Association. Washington, DC 20002, doi.org/10.1037/10662-001, ISBN 1-59147-068-4.

Barling, J. ve Zacharatos, A. (1999). High performance safety systems: Management practices for achieving optimal safety performance. Paper presented at the 25th annual meeting of the Academy of Management, Toronto.

Basha A. ve Jhareswar M. (2013). Relationships of demographic factors, job risk perception and work injury in a steel plant in India. *Safety Science*. 51. 374–381. 10.1016/j.ssci.2012.08.005.

Berg P., (1999). The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry. *Ind Relat*; 54:111-34.

Brown, R. L., ve Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18, 445-470.

Blau P. (1964). Exchange and power in social life. New York, NY, USA: Wiley.

Buck, M. A. (2011). Proactive Personality and Big Five Traits in Supervisors and Workgroup Members: Effects on Safety Climate and Safety Motivation, Portland State University, Doctor of Philosophy in Applied Psychology.

Bureau of Labor Statistics, (2010). Injuries, illnesses, and fatalities in 2009, (<http://www.bls.gov/iif> Erişim Tarihi: 14.06.2016).

Carroll, J. S. (1998). Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change. *Work & Stress*, 12, 272–284.

Cohen, A., ve Colligan, M. J. (1998). Assessing *occupational safety and health training: A literature review* (Report No. 98145). Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health. Retrieved May 5, 2003, from <http://www.cdc.gov/niosh>

Cooper, M.D., Phillips, R.A., 2004. Exploratory analysis of the safety climate and safety behaviour relationship. *Journal of Safety Research* 35, 497–512.

Dunbar, E. (1993). The role of psychological stress and prior experience in the use of personal protective equipment. *Journal of Safety Research*, 24, 181-187.

Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, Sosyal Güvenlik Dergisi, Haziran 2013, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 61-75.

Dursun, S. ve Keser A. (2014). İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 1-9.

European Agency for Safety and Health at Work, (2008). Factsheet 77, (<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/77>, Erişim Tarihi: 15.06.2016)

Franche, R. L., ve Krause, N. (2002). Readiness for return to work following injury or illness: Conceptualizing the interpersonal impact of healthcare, workplace, and insurance factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 12, 233–256.

Frone, M. R. (1999). Work stress and alcohol use. *Alcohol Research and Health*, 23, 284-291.

Gressgard, L.J. (2014). Knowledge Management and Safety Compliance in a High-Risk Distributed Organizational System. *Safety and Health at Work*, Volume 5: 53-59.

Griffin, Mark A. ve Xiaowen Hu, (2013), “How Leaders Differentially Motivate Safety Compliance and Safety Participation: The Role of Monitoring, Inspiring, and Learning”, *Safety Science*, Volume 60, ss.196–202.

Gyekye, A.S. ve Salminen, S. (2009). Educational status and organizational safety climate: does educational attainment influence workers’ perceptions of workplace safety? *Safety Science* 47, 20–28.

Godard J. (2001). High performance and the transformation of work: the implications of alternative work practices for the future of Canadian IR research. 56:3–33.

Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178. doi:10.2307/2092623

Hedlund, A., Gummesson, K., Rydell, A., & Andersson, M. (2016). Safety motivation at work: Evaluation of changes from six interventions. *Safety science*, 82, 155-163.

Helmreich, R.L. ve Merritt, A.C. (1998). *Culture at Work in Aviation and Medicine National, Organizational and Professional Influences*, Ashgate Publishing Limited, Gower House, Croft Road, Aldershot Hampshire GU 11 3HR, England.

Hofmann, D. A., ve Morgeson, E P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader—member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84, 286-296.

- Hofmann, D. A., ve Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49, 307-339.
- Holcom, M. L., Lehman, W. E. K., ve Simpson, D. D. (1993). Employee accidents: Influences of personal characteristics, job characteristics, and substance use in jobs differing in accident potential. *Journal of Safety Research*, 24, 205-221.
- Hu, X., Griffin, M. A., & Bertuleit, M. (2016). Modelling antecedents of safety compliance: Incorporating theory from the technological acceptance model. *Safety science*, 87, 292-298.
- Huang, Y. H., Zohar, D., Robertson, M. M., Garabet, A., Murphy, L. A., & Lee, J. (2013). Development and validation of safety climate scales for mobile remote workers using utility/electrical workers as exemplar. *Accident Analysis & Prevention*, 59, 76-86.
- ILO (2013), (<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 14.06.2016).
- James, L. R., James, L. A., ve Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: the role of cognition and values. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 40-84). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Judge T, Bono J, Locke E. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *J Appl Psychol* ;85:17–34.
- Kaminski, M. (2001). Unintended consequences: Organizational practices and their impact on workplace safety and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 127-138.
- Kelloway, E. K., Barling, J. ve Harvey, S. (1998). Changing employment relations: What can unions do? *Canadian Psychology*, 39, 124-132.
- Kinn, S., Khuder, S. A., Bisesi, M. S., ve Woolley, S. (2000). Evaluation of safety orientation and training programs for reducing injuries in the plumbing and pipefitting industry. *Journal of Occupational and Envi-ronmental Medicine*, 42,1142–1147.
- Kwon, O.J., ve Kim, Y.S. (2013). An analysis of safeness of work environment in Korean manufacturing: The “safety climate” perspective. *Safety science*, 53, 233-239.
- Locke E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor. *Handbook of industrial and organisational psychology*. Chicago, IL, USA: Rand McNally; 1976. p. 1297–349.
- Loughlin, C., ve Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(3), 543-558.
- Mandler, G. (1982). Stress and thought process. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress* (pp. 88-104). New York: Free Press.
- Mengenci, C., (2018). Kültür ve Kokpitteki Sonuçları; Sivil Havayolu Firmalarında Görgül Bir Araştırma, *Journal of International Management and Social Researches Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* ISSN:2148-1415 Cilt 5, Sayı 10, Yıl 2018.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen, (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application* (SAGE Publications Inc, Thousand Oaks, California).
- Milijic, Nenad, Ivan Mihajlovic, Nada Strbac ve Zivan Zivkovic, (2013). Developing a Questionnaire for Measuring Safety Climate in the Workplace in Serbia, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 2013, Vol. 19, No. 4, 631–645.
- Morrow, P.C., J.C. McElroy ve M. Blum (1988). “Work Commitment among Department of Transportation Employees”, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 8 No. 3, s.96-104.

- Mosesman, L. (1996). The occupationally injured employee: Emotional and behavioral outcomes from psychosocial stressors. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 56(8-A), 3212.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of applied psychology*, 91(4), 946.
- 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.
- Neal, A., ve Griffin, M. A. (1999). Developing a theory of performance for human resource management. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37, 44-59.
- Nyhan, R.C. (2000), "Changing The Paradigm-Trust and Its Role in Public Sector Organizations", *American Review of Public Administration*, Vol.30 No.1, s.87-109.
- Park, Y.S., ve Butler, R. J. (2001). The safety risks of contingent work: Evidence from Minnesota. *Journal of Labor Research*, 22(4), 831-849.
- Parker, S. K., ve Turner, N. (2002). Work design and individual work performance: Research findings and an agenda for future inquiry. In S. Sonnentag (Ed.), *The psychological management of individual performance: A handbook in the psychology of the management of organizations* (pp. 69-93). Chichester, UK: Erlbaum
- Parker, S.K., Axtell, C., ve Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 211-228.
- Pilbeam, C., Doherty, N., Davidson, R., & Denyer, D. (2016). Safety leadership practices for organizational safety compliance: Developing a research agenda from a review of the literature. *Safety science*, 86, 110-121.
- Porter, L. W. ve Smith, F. J., (1970). "The Etiology of Organizational Commitment", Unpublished Paper, University of California, Irvine.
- Probst, T. M. (1998). Antecedents and consequences of job insecurity: An integrated model (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign, 1998). *Dissertation Abstracts International*, 59(11-B), 6102.
- Probst, T. M. ve Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 139-159.
- Probst T. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of a job loss. *J Occup Health Psychol*, 7:211-20.
- Rhoades L. ve Eisenberger R. (2002). Perceived organisational support. A review of the literature. *J Appl Psychol.*, 87:698-714.
- Salminen, S., (2004). Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research* 35, 513-521.
- Schermerhorn Jr, J. R. James G. Hunt & Richard N. Osborn (2002). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of applied psychology*, 81(3), 219.

Seth, A.G. (2005). Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11:3, 291-302, DOI: 10.1080/10803548.2005.11076650.

Shore L ve Shore T. (1995). Perceived organisational support and organisational justice. In: Cropanzano R, Kacmar K, editors. *Organisational politics, justice, and support*. Westport, CT, USA: Quorum Books; p. 149–64.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2013). (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgkistatistikyilliklari> Erişim Tarihi: 16.06.2016).

Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.

Varonen, U., ve Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis and Prevention*, 21, 761– 769.

Vinodkumar, M.N. ve Bhasi, M. (2010), Safety Management Practices and Safety Behaviour: Assessing the Mediating Role of Safety Knowledge and Motivation, *Accident Analysis and Prevention Vol.42*, ss. 2082–2093.

Vinodkumar, M.N., M. Bhasi, (2009). Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry, *Safety Science*, Vol.47, ss.659–667.

Waheed, M.S. ve Ahsan, M., Ahmad, S.R., Ahmad, A. (2012). The impact of Safety Climate on Organizational Commitment (Affective, Normative and Continuance). https://www.researchgate.net/publication/286190548_The_impact_of_Safety_Climate_on_Organizational_Commitment_Affective_Normative_and_Continuance

Whitefield, K. (2000). High-performance workplaces, training and the distribution of skills. *Industrial Relations*, 39, 1-25.

Yürür, S. ve Mengenci C. (2014). The Role of Person-Job Fit and Organizational Commitment on Emotional Labor Evidence From Turkey, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2 (12), 1-14. (Yayın No: 1372190)

Zahoor, H., Chan, A. P., Utama, W. P., & Gao, R. (2015). A research framework for investigating the relationship between safety climate and safety performance in the construction of multi-storey buildings in Pakistan. *Procedia engineering*, 118, 581-589.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96– 102.

Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework, *Safety Science*, Volume 46, ss. 376–387.