

## KAMU ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ

### THE IMPACT OF PUBLIC WORKERS' SAFETY CLIMATE PERCEPTION ON THEIR JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION

Doç. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR<sup>1</sup>

Dr. Haluk ERDEM<sup>2</sup>

Arş. Gör. Gökdeniz KALKIN<sup>3</sup>

#### ÖZET

Yapılan bu çalışmanın amacı iş ortamlarında çeşitli risklerle karşı karşıya bulunan işgörenlerin güvenlik iklimi algılarının iş tatminleri ve iş performansları üzerine olan etkisini belirlemektir. Bu maksatla Malatya ilinde istihdam edilen kamu çalışanlarından (n=451) anket yöntemiyle toplanan veriler analiz edilmiştir. Yapılan analizler (faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi, sobel testi) neticesinde kamu çalışanlarının olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılarının iş performanslarını ve iş doyum seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu süreçte, güvenlik iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü oynamadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenlik İklimi, İş Performansı, İş Tatmini, Kamu Çalışanları.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** J28, D23, M10.

#### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of safety climate perceptions of employees facing various types of risks in their workplaces on job performance and job satisfaction. For this purpose; data which is gathered through survey method that covers public workers employed (n=451) in different public institutions and organizations in Malatya province is analysed. According to results of the analysis (exploratory and confirmatory factor analyses, correlation and regression analyses, Sobel test), it is figured that a positive safety climate perception of public workers affects employees' job performance and job satisfaction positively and significantly. Moreover, job satisfaction does not have a mediating role in the relationship between safety climate and job performance in this process. The results are discussed comparing the studies in the literature.

**Keywords:** Safety Climate, Job Performance, Job Satisfaction, Public Employees.

**JEL Classification Codes:** J28, D23, M10.

#### 1. GİRİŞ

İş kazalarının engellenmesi ya da minimum seviyeye çekilmesi amacıyla günümüzde birçok uygulamalar yapılmaktadır. Ancak yapılan bu düzenlemelere rağmen iş kazalarının sayısı artmaya devam etmiştir (Clarke, 2006; Bergman vd., 2014). Dünya Çalışma Örgütüne (ILO) göre dünyada her yıl 317 milyon iş kazası meydana gelmekte ve bunun sonucunda da her yıl ortalama 2,3 milyon kişi hayatını kaybetmektedir (ILO, 2015). Ülkemizde ise iş kazalarının görülme sıklığı ABD, Kanada, Japonya gibi gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında dört

<sup>1</sup> İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

<sup>2</sup> Kara Harp Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, halukerdem4244@gmail.com

<sup>3</sup> İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, g.kalkin@gmail.com

kat fazla olduğu göze çarpmaktadır (MEGEM, 2014). Bu kapsamda iş kazalarının azaltılması için sadece teknik veya yasal düzenlemeler yapılmasının yeterli olmadığını, iş dünyasında “insan” faktörünün de diğer etkenler kadar dikkate alınması gerektiğini düşündürmektedir (Dursun, 2013).

İnsanların en temel haklarından birisi olan yaşama ve beden bütünlüğü haklarının güvence altına alınması konusu günümüzde ahlâki bir sorumluluk olmaktan öte anayasal bir zorunluluk olarak yer almaktadır (TC 1982 Anayasası, Md.17, Md.50, Md.57). Bu kapsamda, iş güvenliği konusunun, bir örgütte sadece yazılı kurallar ve bunların personel tarafından tebliğ ve tebellüğ edilmesine dayanan “sorumluluktan kurtulma” anlayışından kurtulması gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada tüm örgüt personeline benimsenen ve içselleştirilen bir iş güvenliği ortamının oluşturulması önem arz etmektedir. Söz konusu ortamın oluşturulabilmesi için ise örgüt üyelerince benimsenen değerler, inançlar ve sembollerin oluşmasında güvenlik algılarının ve önceliklerinin ön plana alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Rekabetin giderek arttığı küresel pazarda örgütler performanslarını maksimize etmeye çalışarak paydaşlarına fayda sağlamaya çalışmaktadır. Bu noktada meydana gelen iş kazaları, örgütlere gerek iş gücü gerekse de tazminat davaları ve sağlık harcamaları gibi nedenlerle çok ciddi kayıplar vermektedir. Dünya Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre iş kazalarının bir ülke bütçesine maliyeti yaklaşık GSMH'nin %4'üne tekabül etmektedir (ILO, 2015). Ayrıca meydana gelen her iş kazasının örgüt çalışanları nezdinde moral çöküntüsüne neden olduğu bunun sonucunda da işgörenlerin performansını olumsuz olarak etkilediği düşünülmektedir.

Modern dünyamızda bireyler zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu kapsamda bireylerin iş yerlerinde memnun bir şekilde faaliyette bulunmaları önem arz etmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar işlerini daha iyi yapabilecek ve sonuç olarak performansta bir artış gözlenebilecektir. Ancak şüphesiz bütün bu çabalar güvenli bir iş ortamı bulunmadığında anlamını yitirecektir. Örgütlerin yönetim sürecinde güvenli bir iklim ortamının oluşturulabilmesinin önemine dikkat çekmek amacıyla hazırlanan bu araştırmanın amacı; güvenlik ikliminin, işgörenlerin iş tatmini ve iş performansı üzerine olan etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda güvenlik iklimi, iş tatmini ve iş performansı literatür taraması yapılarak teorik olarak incelenmiş ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular istatistiksel açıdan değerlendirilerek sunulmuştur.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Güvenlik İklimi

Yaygın tanımıyla kültür; değerler, anlamlar ve inançlar ile ilgili bir kavramdır. Bunun yanında iklim ise sözü edilen değer, anlam ve inançların algılanması ile ilgili bir kavramdır (Owens, 1987). İklim, örgüt içerisindeki algı paylaşımını, kültür ise paylaşılan kabuller, anlamlar ve inançları ortaya koyar (Ashforth, 1985). Kültür ve iklim tanımlarına bakıldığında kültürün daha derin, değişiminin iklime göre değişik noktalardan etkilendiğini ve daha uzun süreli olduğunu belirtebiliriz. İklim ise kültüre göre daha hızlı değişim göstermekte, yönetim tarzından etkilenmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

Güvenlik kültürü 1980'lerin sonunda, 1986'da Rusya'da Çernobil nükleer kazası, 1988'de Kuzey Denizinde bulunan Piper Alpha petrol kulesinin patlaması ve 1988'de Londra'da Clapham Junction tren kazası gibi büyük bir dizi kazadan sonra önem kazanmaya başlamıştır (Fuller ve Vassie, 2001). “Güvenlik kültürü” ile “güvenlik iklimi” kavramları hakkında yazında farklı değerlendirmeler bulunmakla birlikte söz konusu kavramlar birbirlerinin yerine de kullanılmaktadır (Tüzüner ve Özaslan, 2011). Güvenlik kültürü organizasyonun uzun dönemli tecrübe ve uygulamaları, güvenlik iklimi ise güncel değişimlere ya da uzun dönemli kültürün ince ayrıntıları olarak da tanımlanabilir (Fuller ve Vassie, 2001).

Güvenlik iklimi ilk defa Zohar (1980) tarafından; organizasyon güvenliğinin çalışanlar tarafından algılanması olarak tanımlanmıştır. Brown ve Holmes (1986) güvenlik iklimini, bireylerin belirli oluşumlar hakkında edindikleri algıları ya da inanışları olarak tanımlarken, Payne vd. (2009) ise beklenen, ödüllendirilen ve desteklenen güvenlik davranış türlerinin, çalışanlar tarafından algısı olarak ifade etmiştir. Başka bir tanıma göre ise, güvenlik iklimi iş çevresinde güvenliğin sağlanması hususunda var olan politikaların, prosedürlerin ve uygulamaların çalışanlar tarafından algısıdır (Keren vd., 2009). Yapılan tanımların ortak noktasının “organizasyonun güvenlik çabalarının çalışanlar tarafından algılanması” olduğu görülmektedir (Johnson, 2007).

Cooper ve Philips'e (2004) göre, güvenlik iklimi dört safhadan meydana gelmektedir; (i) psikometrik ölçüm cihazlarının tasarlanması ve altında yatan faktör yapılarını irdeleme; (ii) güvenlik davranışı ve iş kazalarının

belirleyicilerini tespit etmek için güvenlik iklimi teorik modellerinin test edilmesi ve geliştirilmesi; (iii) güvenlik iklimi algıları ve gerçek güvenlik performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve (iv) güvenlik iklimi ve örgüt iklimi arasındaki bağlantıların keşfedilmesi. Güvenlik ikliminin en önemli amacı zayıf güvenlik sonucu oluşacak problemlerden kaçınmayı sağlamak ve prosedürlere uymada önemli bir etkiye sahip olmaktır. Ancak bununla birlikte, özellikle çalışanların bağlılığının sağlanmasında, iş stresinin azaltılmasında ve güvenlik performansının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Shannon ve Norman, 2009; Clarke, 2006). Bu nedenle güvenlikle ilgili herhangi bir başarısızlık oluşmadan önce başarısızlığa neden olabilecek hususlar belirlenerek daha emniyetli işyerleri amaçlanmaktadır (Türen vd., 2014). Sonuç olarak, işgörenler tarafından benimsenen olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılamaları onları iş ortamlarında daha dikkatli davranmalarını sağlayabilmektedir (Uslu, 2014).

## 2.2. İş Tatmini

İş yerinde geçen zamanın kalitesinin yükseltilmesi; çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işgörenlerin çeşitli ihtiyaçlarının önemsenmesi ve bu yönde tedbirler alınarak giderilmesi büyük oranda çalışanların işlerini severek yapmaları ile mümkün olabilmektedir (Gürsel vd., 2003). Örgüt içerisinde gerçekleştirilecek iş tatminsizliği; farklı şekillerde işin yavaşlamasına, iş performansının ve veriminin azalmasına, işe bağlılığın düşmesine, işgücü devir oranının ve iş kazalarının artmasına neden olabilecektir (Yılmaz ve Karahan, 2011). Literatürde birçok tanımı olan iş tatminini; Locke (1976), bireyin işini değerlendirmesi sonucu oluşan memnuniyet ya da pozitif ruh hali olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre ise iş tatmini, bireyin işe karşı hissettiği duygularıdır (Mau, Ellsworth ve Hawley, 2008). Bir bireyin belirli bir iş için verdiği olumlu duygusal tepkiler olan iş tatmininin teorik çerçevesi ilk olarak Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom ve Adams tarafından ele alınmıştır (Oshagbemi, 1999). Örneğin Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı"nda bireylerin sahip olduğu ihtiyaçlar belirli bir sraya göre sınıflandırılmıştır ve her basamaktaki ihtiyacın belirli bir düzeyde karşılandığı ölçüde iş tatmininin arttığı ifade edilmektedir (akt. Mau vd., 2008; Eğinli, 2009). Çalışanlarda iş tatminini sağlayan faktörler genellikle fiziksel ve sosyal çevreye, yöneticiler ve iş arkadaşları ile olan ilişkilere, grup kültürü ve yönetim stiline, örgüt politikalarına, demografik farklılıklara ve bilişsel yeteneklere bağlıdır (Tepret ve Tuna, 2015; Yelboğa, 2012; Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş, 2012; Crossman ve Abou-Zaki, 2003). İş tatmini hakkında araştırmalar yapan Weiss, Dawis ve George (1967), iş tatmininin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutunun olduğunu belirtmiştir. İçsel doyumda; içsel bazı özellikler (işin durumu ve nevi, sorumluluk durumu, işte başarılı olma derecesi, terfi olanakları, ödül-ceza vb.) önem arz ederken, dışsal boyutta ise işi çevreleyen özellikler (örgüt yönetim şekli, denetleme ve kontrollerin durumu, hiyerarşik ilişkiler, maaş) dikkat çekmektedir.

İş tatmininin sağlanması örgütlerdeki çalışanların yaptıkları işi iyi yapmalarında önemli bir etken olarak görülmektedir. Bundan dolayı örgütler, çalışanların iş tatminini artırabilmek amacıyla farklı uygulamalar denemektedirler. İş tatminini yükseltici gayretlerin neticesinde ise, çalışanların performanslarında artışlar görülebilmektedir (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009). Ayrıca işçilerin örgütün desteğini hissetmeleri, kendilerini değerli ve güvende görmelerini sağlayacaktır ve bu algılamalar, güvenlik iklimi ile ilgili olumlu düşüncelere neden olabilecektir (Seçer, 2012). Avram, Ionecsu ve Mincu'nun (2015), Romanya'da sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, olumlu güvenlik iklimi algısının iş tatminini arttırdığını ve bunun sonucunda da örgütsel güvenin artmasına neden olduğu sonucuna varmışlardır. Nahrgang, Morgeson ve Hofmann (2011), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda ise iş tatmininin artması ile kazalar ve yaralanmalar, olumsuz vakalar ve emniyetsiz davranışlar arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bergheim vd. (2015), iş kazalarının çok fazla olduğu Norveç'teki tersane çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda; güvenlik iklimi algısı ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Belirtilen bu çalışmalardan ve kavramsal çerçeveden edinilen bilgiler ışığında kamu çalışanların iş ortamlarında güvenli çalıştıklarına dair algılarının onların işlerinden duydukları memnuniyet seviyesini artıracığı düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir.

*Hipotez-1: Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının artması, iş tatmin seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

## 2.3. İş Performansı

Günümüzde örgütler rakipleri ile mücadele edebilmek için çalışan performansına önem atfetmeye başlamışlardır. Performans herhangi bir görevin yapılmasıyla veya icra edilmesiyle ilgilidir (Turunç, 2010). İş performansı ise organizasyon amaçlarını gerçekleştirmede çalışanların göstermiş olduğu eylem ve davranışların sonucudur (Miraglia, Alessandri ve Borgogni, 2015). Elde edilen bu çıktılar olumlu yönde gerçekleştiğinde, çalışanın

kendisine verilen görevi başarılı bir şekilde yaptığı aksi halde ise başarısız bir şekilde yaptığı anlaşılmaktadır ve bu sonuçlara göre üstün başarı ücreti, promosyon ve çalışanları işte tutma gibi önemli kararlar verilmektedir (Kahya, 2013; Shamsuddin ve Rahman, 2014). İşgörenlerin örgüt içerisinde her bakımdan güvenli olduklarını hissetmelerinin daha rahat çalışabilmeleri açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Güvenli bir işyerinde faaliyetlerini icra eden çalışanlar işlerini daha dikkatli ve özenli yapabilecek bunun sonucunda da verimlilik ve etkinlik artabilecek sonuçta da performans artabilecektir.

Litchman (2007) 10 farklı şirkette görev yapan 68 yönetici ile yaptığı araştırma sonucunda, yöneticilerin personeli geliştirmeye ve yetiştirmeye dayalı bir örgüt iklimi yaratma becerileri ile iş performansının artabileceğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, 47 orta büyüklükte Alman şirketlerinde yapılan araştırma sonucunda; psikolojik güvenlik ve girişimciliğin hâkim olduğu örgüt iklimlerinde, şirket performansının pozitif yönde arttığı belirtilmiştir (Baer ve Frese, 2003). Kangis ve Williams (2000) ise, yaptıkları araştırma sonucunda iklim ve performansın tutarlı bir işbirliği içinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle şirketlerin ortalamasının üstünde bir performans sergilemelerinin, iklime verilen yüksek değerle ilgili olduğunu iddia etmişlerdir. Amerika'da yöneticilerle icra edilen ampirik bir çalışmaya göre, işyerinde yaratılan olumlu örgütsel iklimin hem iş tatminini hem de iş performansını artırdığını, bireysel ihtiyaçlarla örgütsel iklim boyutları arasındaki uyumun iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisinin önemli olduğunu belirtmişlerdir (Downey, Hellriegel ve Slocum, 1975). Örgüt iklimi ile iş performansı arasındaki bu ilişkinin güvenlik iklimi ile iş performansı arasında da olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda, Çin'de havacılık sektöründe çalışan pilot, teknisyen ve yer hizmetleri çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda güvenlik iklimi algısı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu rapor edilmiştir (Baba vd. 2009). Belirtilen bu çalışmalardan ve kavramsal çerçeveden hareketle, kamu çalışanlarının olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılarının iş performanslarını pozitif yönde etkileyebileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir.

*Hipotez-2: Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının artması, iş performanslarını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Örgütsel davranış konusunda sıklıkla yapılan ampirik araştırmalarda çalışanların iş doyumunun iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ifade edilmiştir (Platis, Reklitis ve Zimeras, 2015; Koç vd., 2009; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Yang ve Hwang, 2014). Söz konusu araştırmalardan yola çıkarak, kamu çalışanlarının olumlu yöndeki güvenli iklimi algılarının iş doyumlarını artırdığı bu nedenle de iş performanslarını pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Nitekim, olumlu örgüt ikliminin iş performansına olan etkisinde iş tatmininin aracılık rolü oynadığını belirleyen ampirik araştırmalar bulunmaktadır (Brown, 1989; Doğan ve Üngüner, 2012). Bu kapsamda, çalışanların iş tatmininin yukarıda belirtilen ilişkide aracılık rolü oynayabileceği düşünülererek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir.

*Hipotez-3: Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algıları ile iş performansları arasındaki ilişkide iş tatmini aracılık rolü oynar.*

### **3. YÖNTEM VE BULGULAR**

#### **3.1. Örneklem**

Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Her türlü örgütsel davranış boyutlarının gözlenebileceği kamu çalışanları bu nedenle çalışmanın örnekleme konu edilmiştir. Araştırmanın ana kütlelerini Malatya ilinde görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatının verilerine göre Malatya'da 34.643 kamu çalışanı bulunmaktadır (DPT, 2015). Tesadüfi örneklem yolu ile çeşitli kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarından 451 adet veri toplanmıştır. İncelenen örneklem büyüklüğünün ana kütle temsil yeteneğini belirlemek amacıyla yapılan hesaplamalar neticesinde seçilen örneklem büyüklüğünün (451>380) ana kütle temsil yeteneği olduğu değerlendirilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; %53'ü erkek, %47'si kadın; %58'i evli, %42'si bekârdır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde, %73'ü 20-29 yaş, %21'i 30-39 yaş, %6'sı ise 40 ve daha fazla yaş aralığındadır. Eğitim seviyesine bakıldığında ise %39'u ortaöğretim, %60'ı ön lisans ve lisans, %1'i ise lisansüstü eğitime sahiptir.

#### **3.2. Veri Toplama Araçları**

Veri toplamada; güvenlik iklimi, iş tatmini ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır:

**Güvenlik İklimi Ölçeği:** Bu çalışmada Choudhry, Fang ve Lingard (2009) tarafından geliştirilen güvenlik iklimi (Gİ) ölçeğinin Türen vd. (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin yapıldığı ölçek kullanılmıştır. Yönetimin bakış açısı ve kurallar (YBA) ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (İAGE) olmak üzere iki boyuttan oluşan ölçekte toplam 14 madde bulunmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için ilk olarak keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. Yapılan KMO ve Barlett Testleri sonucunda verilerin faktör analizi için uygun olduğu (KMO>0,60; p<0,001) belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2006). Gİ ölçeğinin KFA'sı sonucunda verilerin iki faktör (YBA ve İAGE) olarak toplandığı, faktör yüklenimlerinin 0,68 ile 0,87 arasında olduğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan faktörlerle toplam varyansın %72,55'inin açıklanabildiği gözlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini (içsel tutarlılığının) belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısı  $\alpha=0,957 > 0,70$  olduğu görülmüş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Bülbül ve Demirer, 2008).

**İş Performansı Ölçeği:** İş performansını ölçmek için Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve yapılan analizler neticesinde geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilen ölçek kullanılmıştır. Türkçeye çevrilen ölçek Çöl (2008), Çelik ve Çıra (2013), Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) tarafından araştırmalarda kullanılmış, geçerli ve güvenilir olarak rapor edilmiştir. Tek boyuttan oluşan ölçekte 4 soru bulunmaktadır. İş performansını ölçeğinin faktör analizini (KFA) yapılması neticesinde verilerin tek faktör olarak toplandığı, faktör yüklenimlerinin 0,86 ile 0,95 arasında olduğu, tek faktörle toplam varyansın %85,61'inin açıklanabildiği tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı  $\alpha=0,943 > 0,70$  olduğundan güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Bülbül ve Demirer, 2008).

**İş Tatmini Ölçeği:** Weiss vd.nin (1967) geliştirdiği Minnesota İş Doyum Ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış şekli Özdevecioğlu (2003) ve Köroğlu (2012) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış, geçerli ve güvenilir olarak rapor edilmiştir. Ölçekte toplam 20 soru bulunmaktadır. Ölçek iki alt faktörden (iç/dış) oluşmaktadır. İş tatmini ölçeğinin faktör analizi (KFA) yapılması neticesinde 4, 5, 6, 7, 9, 15, 16, 18, 19 ve 20. soruların iki veya daha fazla faktör yüklenimlerine sahip olduğu için ölçekten atılmıştır. Analiz (KFA) sonucunda verilerin iki faktör (içsel/dışsal) olarak toplandığı, faktör yüklerinin 0,56 ile 0,87 arasında olduğu, iki faktörle toplam varyansın %63,23'ünün açıklandığı tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada çalışanların genel olarak iş tatmin seviyesini ölçmek amaçlandığı için her iki alt boyutun aritmetik ortalaması alınarak genel bir iş tatmin skoru oluşturulmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının  $\alpha=0,903 > 0,70$  olduğundan güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Bülbül ve Demirer, 2008).

Çalışmada kullanılan verilerin, teoride ve yapılmış çalışmalarda belirtilen faktör yapısı ile uygun olduğunu belirlemek için yapısal eşitlik modeli ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Sonuç olarak örneklemin DFA sonuçları Tablo-1'de sunulmuştur. Tablo-1'deki bulgulara bakıldığında; elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Parametreler	Kısaltma	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Güvenlik İklimi	İş Performansı	İş Tatmini	
Uyum İndeksleri	Goodness of Fit Index	<b>GFI</b>	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95^a$	<b>0,910</b>	<b>0,995</b>	<b>0,923</b>
	Adjusted Goodness of Fit Index	<b>AGFI</b>	$\geq 0,90^b$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90^a$	<b>0,867</b>	<b>0,953</b>	<b>0,868</b>
	Comparative Goodness of Fit Index	<b>CFI</b>	$\geq 0,97^a$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97^a$	<b>0,974</b>	<b>0,999</b>	<b>0,950</b>
	Normal Fit Index	<b>NFI</b>	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	<b>0,947</b>	<b>0,998</b>	<b>0,920</b>
	Root-Square-Mean Error of Approximation	<b>RMSEA</b>	$\leq 0,05^c$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10^a$	<b>0,068</b>	<b>0,066</b>	<b>0,089</b>
	Minimum Discrepancy	<b>CMIN/SD</b>	$\leq 2^d$	$2 \leq CMIN/SD \leq 3^a$	<b>1,890</b>	<b>1,782</b>	<b>2,520</b>
	$\chi^2$ test	Örneklem	<b>N</b>		<b>451</b>	<b>451</b>	<b>451</b>
Serbestlik Derecesi		<b>SD</b>		<b>134,156</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	
$\chi^2$		<b><math>\chi^2</math></b>	$\leq 0,05$	<b>71</b>	<b>1,782</b>	<b>80,654</b>	
Anlamlılık		<b>p</b>		<b><math>p_1=0,000</math></b>	<b><math>p_2=1,182</math></b>	<b><math>p_3=0,000</math></b>	

Kaynak: (a): Schermelleh, Moosbrugger ve Müller (2003); (b): Hu ve Bentler (1999, s. 77); (c): Steiger (1990); (d): Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001, s. 654).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu test ettikten sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için ilk olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin özeti Tablo-2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort	Std. Sapma	Korelasyon Matrisi						
			2	3	4	5	6	7	
1. Güvenlik İklimi	3,35	1,04	0,873**	0,495**	0,639**	0,384**	0,388**	0,302**	
2. Yönetimin Bakış Açısı	3,25	1,10	-	0,009	0,569**	0,384**	0,386**	0,262**	
3. İş Ark. ve Güv. Eğitimi	3,00	1,07		-	0,298**	0,107**	0,226**	0,153*	
4. İş Doyumu (Toplam)	3,27	0,95			-	0,600**	0,600**	0,224**	
5. İçsel İş Doyumu	3,00	1,07				-	0,451**	0,254**	
6. Dışsal İş Doyumu	3,01	1,06					-	0,158**	
7. İş Performansı	4,16	1,07						-	

\*\* p<0,01, \* p<0,05; n=451

Tablo-2 incelendiğinde, güvenlik iklimi algısı ve alt boyutları ile iş performansı ve iş doyumuna pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir. İş doyumuna ve alt boyutları ile iş performansı arasında ise benzer şekilde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu gözlenmektedir. Ortaya konan ilişkilerde değişkenlerin birbirini yordama gücü olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş tatmin seviyeleri üzerine olan yordama gücünü belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonucunda güvenlik iklimi algısının iş tatminini genel olarak pozitif yönlü ve anlamlı olarak ( $\beta=0,639$ ;  $p<0,05$ ) yordadığı görülmektedir. Çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş performansları üzerine olan yordama gücünü belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonucunda ise güvenlik iklimi algısının iş performansını genel olarak pozitif yönlü ve anlamlı olarak ( $\beta=0,302$ ;  $p<0,05$ ) yordadığı belirlenmiştir. Bu kapsamda Hipotez 1 ve 2 kabul edilmiştir. Regresyon analizinin ayrıntısı Tablo-3’de sunulmuştur.

**Tablo 3.** Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Unstd. $\beta$	Std. Hata	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	t	F	p
Güvenlik İklimi	İş Doyumu	0,621	0,054	<b>0,639</b>	0,408	0,405	11,54	133,21	<b>0,000</b>
Güvenlik İklimi	İş Performansı	0,412	0,093	<b>0,302</b>	0,091	0,087	4,406	19,414	<b>0,000</b>

n=451

Yukarıda belirtilen analiz sonuçlarında güvenlik iklimi algısının iş performansı üzerine olan etkisinde iş tatminini aracılık rolü olabileceği düşünülerek Baron ve Kenny’nin (1986) önerdiği hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntem gereği, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç koşulun (1. Güvenlik ikliminin iş doyumuna üzerinde bir etkisi olmalıdır. 2. Güvenlik ikliminin, iş performansı üzerinde etkisi olmalıdır. 3. Aracı değişkenin ikinci adımdaki regresyon analizine girdiğinde, güvenlik ikliminin iş performansı üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, iş doyumunun da iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır) sağlanması gerekmektedir. Aracılık analizinin birinci koşulu Hipotez-1’in kabul edilmesiyle, ikinci koşulu ise Hipotez-2’nin kabul edilmesiyle sağlanmıştır. Bu kapsamda üçüncü koşulun sağlanıp sağlanmadığını tespit edebilmek amacıyla aşamalı regresyon analizi yapılmış ve özeti Tablo-4’de sunulmuştur.

**Tablo 4.** Aşamalı Regresyon Testi ile Aracılık Analizi

Hipotez	Model	Değişkenler	$\beta_i$	Stand.	S.H.	t değeri	p	Çoklu Doğrusal	
				Katsayılar				Tolerans	VIF
				$\beta_i$					
H <sub>3</sub>	[1]	$\beta_0$ (Sabit)	-0,002		0,039	-0,055	0,956		
	Gİ → İD	Gİ-İD	0,621	0,639	0,054	11,542	<b>0,000</b>	1,000	1,000
	[2]	$\beta_0$ (Sabit)	-0,005		0,069	-0,072	0,942		
	Gİ → İP	Gİ-İP	0,412	0,302	0,093	4,406	<b>0,000</b>	1,000	1,000
	Aracı Değişkenin Dâhil Edildiği Model	$\beta_0$ (Sabit)	-0,05		0,069	-0,070	0,944		
	Gİ → İP	Gİ-İP	0,366	0,269	0,122	3,009	<b>0,003</b>	0,592	1,690
İD → İP	İD-İP	0,073	0,052	0,125	0,586	<b>0,558</b>	0,592	1,690	

Gİ (Güvenlik İklimi), İD (İş Doymu), İP (İş Performansı), (\*):VIF <10 veya Tolerans > 0,2 olduğundan modelde çoklu doğrusal bağıntı problemi yoktur.

Tablo-4'deki bulgular incelendiğinde; güvenlik iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkiye iş doymu aracı değişken olarak girdiğinde; güvenlik ikliminin iş performansı üzerindeki başlangıçtaki etkisi  $\beta=0,302$ 'den  $\beta=0,269$ 'a anlamlı bir şekilde azaldığı görülmüştür. Ancak aşamalı regresyon analizinin diğer bir şartı olan iş doyumunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerekirken bunun gerçekleşmediği tespit edilmiştir ( $\beta=0,052$ ,  $p=0,558>0,05$ ). Aracılık etkisinin analiz edilmesi için alternatif olarak Sobel Testi yaygın olarak kullanılmaktadır (Kenny, Kashy ve Bolger, 1998). Sobel testi ile yapılan aracılık analizi sonucunda aracılık etkisi olabileceği görülmüştür (Sobel Test İstatistiği=3,0865; Std.Hata=0,063;  $p=0,002$ ). Ancak elde edilen bulguların aşamalı regresyon sonuçları ile teyit edilemediği için güvenlik iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkide iş tatmininin herhangi bir aracılık rolü bulunmadığı elimizdeki bulgulara göre söylenebilir. Bu kapsamda Hipotez-4 reddedilmiştir.

#### 4. SONUÇ

Günümüzde işletmelerin rakipleriyle baş edebilmeleri noktasında performansın maksimize edilmesi hayati önem taşımaktadır. Performansın artırılması, işletmenin sahip olduğu tüm sermaye bileşenlerinin (maddi, fiziki, sosyal, entelektüel, insan) etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasına bağlıdır. Söz konusu kaynakların kullanımı esnasında meydana gelen iş kazaları ise işletmeler açısından maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır. Yapılan bu çalışmada işletmelerde iş kazalarının önlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması kapsamında yapılan faaliyetler ve bunun sonucunda oluşan güvenlik iklimi ve bunun iş performansına ve iş doyumuna olan etkisi incelenmiştir.

Yapılan analizler neticesinde ilk olarak, güvenlik ikliminin iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların güvenli bir iş yerinde görev yaptıklarını hissetmeleri, onların işlerine daha fazla odaklanmalarına ve performanslarının artmasına neden olduğu bu çalışmanın sonuçlarına göre söylenebilir. Elde edilen bulgular, olumlu örgüt ikliminin iş performansını artırdığını iddia eden çalışma sonuçlarını (Litchman, 2007; Baer ve Frese, 2003; Kangis ve Williams, 2000; Downey vd., 1975) destekler niteliktedir. Ayrıca Baba vd.nin (2009) havacılık sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarıyla bu çalışmadan elde edilen neticeler paralellik arz etmektedir.

Analizler sonucunda ikinci olarak çalışanların olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılarının, iş tatmin seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda, güvenli bir iş ortamında çalıştığına inanan işgörenlerin yaptıkları işi daha çok sevebilecekleri bu çalışmanın sonuçlarına göre söylenebilir. İşini severek yapan çalışanların bulunduğu bir örgütte ise olumlu örgütsel davranışlar daha fazla gözlenebilecektir. Elde edilen bulguların literatürdeki çalışmaları (Koç vd., 2009; Seçer, 2012; Avram vd., 2015; Nahrgang vd., 2011; Bergheim vd., 2015) destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Yapılan analizler neticesinde üçüncü olarak iş tatmininin güvenlik iklimi algısı ile iş performansı arasındaki ilişki incelenebilir. Öncelikle iş tatmininin iş performansı üzerine olan etkisi ele alınmıştır. Literatürde sıklıkla incelenen bu konu yapılan bu araştırma sonucunda kamu çalışanları açısından da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Kamu çalışanlarının iş tatmin seviyeleri iş performanslarını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği bu çalışma sonucunda belirlenmiştir. Elde edilen bulguların literatürde yapılan çalışmalarla (Pritchard ve Karasick, 1973; Platis vd., 2015; Koç vd., 2009; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Yang ve Hwang, 2014) aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Daha sonra ise iş tatmininin aracılık rolü incelenmiş ve yapılan analizler neticesinde güvenlik iklimi algısı ile iş performansı arasındaki ilişki iş tatmininin herhangi bir aracılık rolü oynamadığı belirlenmiştir. Literatürde olumlu örgüt iklimi ile iş performansı arasındaki ilişki iş tatmininin aracılık rolü oynadığı tespit eden çalışmalar (Brown, 1989; Doğan ve Üngüner, 2012) bulunmaktadır. Ancak bu noktada güvenlik iklimi için bu durumun söz konusu olmadığı bu çalışma sonuçlarına göre söylenebilir. Ancak elde edilen sonuçların başka araştırmalarla da desteklenmesinde fayda olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde örgüt performansını artırmak amacıyla alternatif çözümler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda yapılan bu çalışma konuya farklı bir bakış açısı geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. İş kazalarının önlenmesinde “insan” faktörünün diğer faktörler kadar önemli olduğu bu çalışmanın sonuçlarına göre söylenebilir. Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, günümüzde çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarının anlaşılması ve insan unsurunun stratejik bir rekabet kaynağı olarak ele alınması açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Ancak araştırma sonuçları ile ilgili çıkarımlar yapmadan önce elde edilen sonuçların bu bölgeye ve bu sektöre ait olduğu unutulmamalı, bir sınırlılık olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca bundan sonra yapılabilecek çalışmalarda farklı sektörlerde daha fazla sayıda örneklerle elde edilebilecek bulgular, ortaya konan ilişkilerin yaygın bir kabul olarak düşünülmesi açısından önem arz edeceği değerlendirilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Ashforth, B. (1985), *Climate Formation: Issues and Extensions*. *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Avram, E., Ionescu, D. ve Mincu, C. (2015). Perceived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 679-684.
- Baba, V., Tourigny, L., Wang, X. ve Liu, W. (2009). Proactive Personality and Work Performance in China: The Moderating Effects of Emotional Exhaustion and Perceived Safety Climate, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(1), 23-37.
- Baer, M. ve Frese, M. (2003). Innovation Is Not Enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations, and Firm Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45-68.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bergheim, K., Nielsen, B., Mearns, K. ve Eid, J. (2015). The Relationship between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Safety Perceptions in the Maritime Industry, *Safety Science*, 74, 27-36.
- Bergman, M. E., Payne, S. C., Taylor, A. B. ve Beus, J. M. (2014). The Shelf Life of a Safety Climate Assessment: How Long Until the Relationship with Safety-Critical Incidents Expires?, *J. Bus. Psychol.*, 29, 519-540.
- Brown, N. J. (1989). *The Relative Contribution of Organizational Climate, Supervisory Leadership, and Peer Leadership to Job Satisfaction, Performance and Retention*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Denver (USA).
- Bülbül, H. ve Demirel, Ö. (2008). Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri Servqual ve Serperf'in Karşılaştırmalı Analizi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 181-198.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.



- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Choudhry, R. M., Fang, D. ve Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of A Construction Company, *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890-899.
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Cooper, D. M. ve Phillips, R. (2004). Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship, *Journal of Safety Research*, 35, 497-512.
- Crossman, A. ve Abou-Zaki, B. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü, *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2015). Kamu Personeli İstatistikleri, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, Erişim: 02.03.2016.
- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2012). Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8), 27-45.
- Downey, K. H., Hellriegel, D. ve Slocum, J. W. (1975). Congruence between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance, *The Academy of Management Journal*, 18(1), 149-155.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Fuller, C. W. ve Vassie, L. H. (2001). Benchmarking the Safety Climates of Employees and Contractors Working within A Partnership Arrangement, *Benchmarking: An International Journal*, 8(5), 413-430.
- Gürsel, M., Izgar, H., Altınok, V. ve Kesici, Ş. (2003). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İş Doyumu, *Konya: Star Ofset*.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1995). Evaluating Model Fit, R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Sage, Thousand Oaks, CA, 76-99.
- International Labour Organization, ILO (2015). Official Website of ILO, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, Erişim Tarihi: 27 Ağustos 2015).
- Johnson, S. .E. (2007), The Predictive Validity of Safety Climate, *Journal of Safety Research*, 38(5), 511- 521.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kangis, P. ve Williams, G. D.S. (2000). Organisational Climate and Corporate Performance: An Empirical Investigation, *Management Decision*, 38(8), 531-540.
- Kenny, D. A., Kashy, D. ve Bolger, N. (1998). Data Analysis in Socialpsychology, (Ed) D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey, *The Handbook Of Social Psychology içinde (203-227)*, Berlin: Springer-Verlag.
- Keren, N. M., Troy, R., Freeman, S. A. ve Shelley II, M. C. (2009). Can Level of Safety Climate Predict Level of Orientation toward Safety in a Decision Making Task? *Safety Science*, 47, 1312-1323.

- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Litchman, R. J. (2007). Effects of An Organization's Climate on Performance of Supply Chain Managers in Michigan: A Perception Study. *International Journal of Quality and Productivity Management*, 07(01), 38-46.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, (Ed.) M.D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology içinde (1297-1349)*, Chicago: Rand McNally.
- Marsh, H. W. ve Hocevar, D. (1985). Application of Confirmatory Factor Analysis to the Study of Self-Concept: First and Higher-Order Factor Models and Their Invariance Across Groups, *Psychological Bulletin*, 97, 562-582.
- Mau, W. C. J., Ellsworth, R. ve Hawley, D. (2008). Job Satisfaction and Career Persistence of Beginning Teachers, *International Journal of Educational Management*, 22(1), 48-61.
- Milli Eğitim Bakanlığı, MEGEM (2014). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Mesleki Gelişim Materyali, Ankara.
- Miraglia, M., Alessandri, G. ve Borgogni, L. (2015). Trajectory Classes of Job Performance, *Career Development International*, 20(4), 424-442.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. ve Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction. *Personnel Review*, 28(1/2), 108-123.
- Owens, R. (1987). *Organizational Behavior In Education*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113 -130.
- Payne, S. C., Bergman, M. E., Beus, J. M., Rodriguez, J. M. ve Henning, J. B. (2009). Safety Climate: Leading or Lagging Indicator of Safety Outcomes?, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 22, 735-739.
- Platis, C., Reklitis, P. ve Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Pritchard, R. D. ve Karasick, B. W. (1973). The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction, *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126-146.
- Schermelleh, E. K. ve Helfried, M. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, B. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı, *İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 29-46.
- Shamsuddin, N. ve Rahman, R. A. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 75-81.
- Shannon, H. S. ve Norman, R. G. (2009). Deriving the Factor Structure of Safety Climate Scales, *Safety Science*, 47, 327-329.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.

- Steiger, J. H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach, *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Şahin, S., Aydoğdu, B. ve Yoldaş, C. (2012). Eğitim Denetmelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 332-353.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, *Yönetim*, 58, 1-17.
- Tepret, N. Y. ve Tuna, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 673-679.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Tüzüner, L. V. ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Ullman, J. B. (2001). *Structural Equation Modeling-Using Multivariate Statistics*, 4th Ed., Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Uslu, V. (2014). İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, <http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf>, (Erişim Tarihi: 24 Şubat 2015).
- Yang, C. L. ve Hwang, M. (2014). Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences between Job Performance and Job Satisfaction, *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma. *İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 98-102.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.