Ulakbilge
Sosyal Bilimler Dergisi

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN İŞ STRESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ*

Gökçe SÖNMEZ[1]
Turhan ERKMEN[2]

[1]Doktora Öğr., Yıldız Teknik Üniversitesi Üniversitesi, SBE, gsonmez@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5498-3661
[2]Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, tturali@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5216-2077

Sönmez, Gökçe ve Erkmen, Turhan. "Güvenlik Kültürünün İş Stresi ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Örneği". ulakbilge, 78 (2022 Kasım): s. 1129–1147. doi: 10.7816/ulakbilge-10-78-04

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde güvenlik kültürünün örgütsel bağlılık davranışına olan etkisinde iş stresinin moderatör rolünü incelemektir. Bu amaçla İstanbul'daki teknik üniversitelerin iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde görevli akademisyenlere anket veri toplama yöntemi ile ulaşılarak çalışma yürütülmüştür. Pilot çalışmanın örneklemini 84 kişi oluşturmaktadır. Çalışma hayatında gittikçe önemli hale gelen güvenlik kültürüne örgütsel davranış alanında henüz yeteri kadar yer verilmemiş olması sebebiyle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Toplanan veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklere faktör analizi ve güvenirlik analizi uygulanmıştır. Güvenlik kültürünün iş stresinin aracılığında örgütsel bağlılık alt boyunlarına etkisi incelenirken hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, güvenlik kültürünün örgütsel bağlılığa olan etkisinde iş stresinin duygusal bağlılık ve devam bağlılık boyutlarında düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik kültürü, iş stresi, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü

*Bu çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Doç. Dr. Turhan ERKMEN danışmanlığında, Gökçe SÖNMEZ tarafından yazılmakta olan "Güvenlik Kültürünün İş Stresi ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi" adlı doktora tezinden üretilen bir pilot çalışmadır.

Makale Bilgisi:
Geliş: 22 Ağustos 2022 *Düzeltme: 29 Eylül 2022* *Kabul: 6 Ekim 2022*

© 2022 ulakbilge. Bu makale Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND). 4.0 lisansı ile yayımlanmaktadır.

Giriş ve Kavramsal Çerçeve

Günümüz işletmelerinde insana verilen değer her geçen gün artmaktadır. Bu değerin en önemli göstergelerinden biri iş sağlığı ve güvenliğidir. İş sağlığı güvenliği kurallarına uyulmadığında ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu maddi ve manevi maliyetler toplumu ve işletmeleri derinden etkilemektedir. Örneğin, 2020 yılında ülkemizde 1231 işçi hayatını kaybetmiş olup bu sayı günde yaklaşık dört işçinin hayatını kaybetmesine tekabül etmektedir (SGK, 2020).

Yaşanan bu üzücü olaylar işletmeler için görünür ve görünür olmayan maliyetler oluşturmaktadır. Görünür maliyetler tedavi ve sigorta masrafları görece daha kolay hesaplanabilen tutarlardır. Kazazedenin çektiği acı, yakınlarının yaşadığı üzüntü ise hiçbir şekilde hesaplanamayan ve tazmin edilemeyen maliyetlerdendir. İşletmeler, kimi zaman maddi kimi zaman da insani saiklerle bu maliyetlerin oluşmasını önlemeye çalışmaktadırlar. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğine ayrılan bütçe ve verilen önem artmış, sağlık ve güvenlik yöneticileri ile insan kaynakları yöneticilerinin firma içindeki formal gücü genişlemiştir.

Bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut durumu anlamak için güvenlik kültürünün incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Güvenlik kültürü, güvenlik performansının önemli öncülü olarak görülmektedir. Hatta 1986'da yaşanan ve ülkemizin de içinde bulunduğu coğrafyayı önemli şekilde etkileyen Çernobil felaketinin en önemli sebebi olarak güvenlik kültürünün eksikliği gösterilmiştir. Bu sebeple, güvenlik kültürüne gösterilen ilgili sürekli olarak artış göstermiştir.

Örgüt kültürünün aksine, güvenlik kültürünün örgütsel davranış değişkenleri ile olan ilişkisi henüz yeterli düzeyde incelenmiş değildir. Çalışmalar genellikle, güvenlik kültürünün ölçümü üzerine yoğunlaşmış ve bu kavramla güvenlik performansı arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından incelenmiştir. İyi bir güvenlik kültürünün olmadığı işletmelerde çalışanların her an kazaya dönüşebilecek koşullar altında çalışmaktan dolayı stres yaşamaları beklenen bir durumdur. Benzer şekilde, sağlık ve güvenlik tehlikeleri ile stres yaratan işyerlerinde çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azalacağı tahmin edilmektedir. Bu sebeplerle, bu çalışmada, güvenlik kültürünün iş stresi ve örgütsel bağlılık kavramları üzerideki etkisi araştırılmıştır. Araştırma ile güvenlik kültürünün örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinde iş stresinin düzenleyici rolü olup olmadığının ortaya konulması ve gerek akademik çalışmalara gerek işletme yöneticilerine dönük öneriler sunulması hedeflenmiştir.

Örgüt ve Güvenlik Kültürü

"Tarih, sosyoloji, antropoloji, güzel sanatlar, felsefe, iletişim" gibi birçok bilim dalı tarafından incelenmiş olan kültür kavramını tanımlamak son derece güçtür (Vural ve Coşkun, 2007). Zirai ekin kavramından temellenen "Cultura" kelimesinden gelen kültür kavramı, 19. yüzyılda anlam genişlemesine uğramış "öğrenilmiş, saklanılan ve öğretilen, eğitimle yeni kuşaklara aşılanan" bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Hatch ve Cunliffe, 2006; Vural ve Coşkun, 2007). Kültür; kalıp, değer ve düşünceleri içeren, geçmiş ve tarihle bağlantılı, sembollere dayanan, davranışların hem bir parçası hem de üreticisi olan bir çıktıdır. Tarımdan ticarete, teknolojiden müziğe, eğitime kısaca hayatın her anına etki etmektedir (Kroeber ve Kluckhohn, 1952).

Toplumların kültürü olduğu gibi örgütlerin de kültürü vardır. Tıpkı kültür gibi, örgüt kültürünün de birçok tanımı bulunmaktadır. Ancak hepsinin kesiştiği ortak nokta, ister soyut ister somut unsurları ele almış olsun, paylaşılan ve doğru kabul edilen değerleri içeren örgüte özgü ve örgütün tamamına yönelik işlevsel bir kavram olmasıdır (Unutkan, 1995; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Örgüt kültürü kavramın geçmişi 1952 yılına kadar gitmektedir (Hatch ve Cunliffe, 2006). Schein'a göre örgüt kültürü "dış uyum ve bütünleşme sorunlarını çözmek için örgütün yarattığı ve geliştirdiği belli düzeydeki varsayımlardır". Peters ve Waterman'a göre ise, "baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışmalara sembolik anlamlarla yansıyan örgüt içindeki hikayeler, inançlar ve sloganlardan meydana gelmiş bir yapıdır" (Türk, 2007).

Güvenlik kültürü örgüt kültürü bütünün bir parçasıdır (Yıldız, Yılmaz ve Bakış 2015; İşler, 2013; Yıldız ve Yılmaz, 2017). Örgüt kültürünün bir alt kültürü olan güvenlik kültürü ile ilgili olarak yapılan çalışmaların temelinde örgüt kültürü için yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Uçkun, Yüksel, Demir ve Yüksel, 2013). "Toplumsal kültürün iş güvenliği kültürü üzerinde etkisi oldukça baskındır" (Çiftçi, 2016). Bu etkilerin bazıları pazar ve pazarın denetleyici mekanizmaları aracılığıyla aktarılmaktadır (Olstrom ve Kaplan, 1993). Yine güvenlik kültürünü anlamaya çalışırken daha üstte bulunan "takım, birim, örgüt, bölge, ülke" kültürleri incelenmelidir (Özkan ve Lajunen, 2003).

Güvenlik kültürü ya da işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürü, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve zararların önlenmesine dönük örgüt paydaşlarının paylaştığı değer, düşünce, duygu ve eylemlerdir (Geylan ve Tonus, 2013). Kavramla ilgili yapılan çalışmaların tarihi 1900'lü yılların ortalarına kadar gitmektedir (Uçkun ve diğerleri, 2013; Özkan ve Lajunen; 2003). Hatta kazalar ile insan davranışının incelenmesinin 1930 yılına dayandığını, Heinreich'in Domino Teorisi'nde yer bulduğunu söylemek yanlış olmaz (Olstrom ve Kaplan, 1993). 1986 yılında yaşanan Çernobil Felaketi, kazaların önlenmesi noktasında insan davranışlarına eğilmenin önemini güçlendirmiş ve davranışların düzenlenmesinde güvenlik kültürünün yapı taşı olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız ve diğerleri, 2015). Geniş

çevrelerin güvenlik kültürü kavramıyla tanışması yine Çernobil Felaketi'nin ardından gerçekleşmiştir (Özkan ve Lajunen, 2003). King's Cross yangını ve Piper Alpha Felaketi güvenlik kültürü kavramına olan ilgiyi arttırmıştır (HSE, 2005). Uluslarası Atom Enerjisi Kurumu'na göre Çernobil'de yaşanan felaketin en önemli nedeni zayıf bir güvenlik kültürüdür (Pidgeon, 1998). 35 kişinin hayatını kaybettiği Clapham Junction Kazasının ana nedeni olarak da zayıf güvenlik kültürü gösterilmiştir (Clarke, 1998).

Güvenlik kültürü tanımlarının ortak noktaları şöyle özetlenebilir (Zhang, Wiegmann, Thaden, Sharma ve Mitchell, 2002; Cooper, 2000; Guldenmund, 2000):

- Grup ya da daha üstü birimlerde tüm grup ve üyelerin risk, kaza ve hastalıklar ile ilgili paylaştığı değerlerden oluşan,
- Formal güvenlik olaylarıyla ilgilenirken yönetim sistem ve ödül sistemleri ile birlikte güvenlik performansıyla da ilişkili olan,
- Her düzeydeki tüm çalışanların katılımını vurgulayan,
- Çalışanların işyerindeki davranışını etkileyen ve güvenliğe bağlılıklarını arttıran,
- Örgütün gelişme ve hata ile kazalardan öğrenme azminde yer bulan,
- Soyut ve tanımlaması ve uygulaması zor,
- Kaza ve yaralanmaları azaltan,
- Görece kararlı ve değişime direnç gösteren.

Günümüzde evrensel olarak kabul görmüş bir güvenlik kültürü modeli bulunmamaktadır (HSE, 2005; Guillaume, Herchin, Neveu ve Noël, 2018). Bu modellerle ile ilgili en önemli sıkıntı genel örgüt ya da örgüt kültürü modellerine entegre edilmemiş olmamalarıdır (Grote ve Künler, 2000**).** Güvenlik kültürü modellerinden **literatürde** en çok üzerinde durulanları aşağıdaki modellerdir. (İşler, 2013):

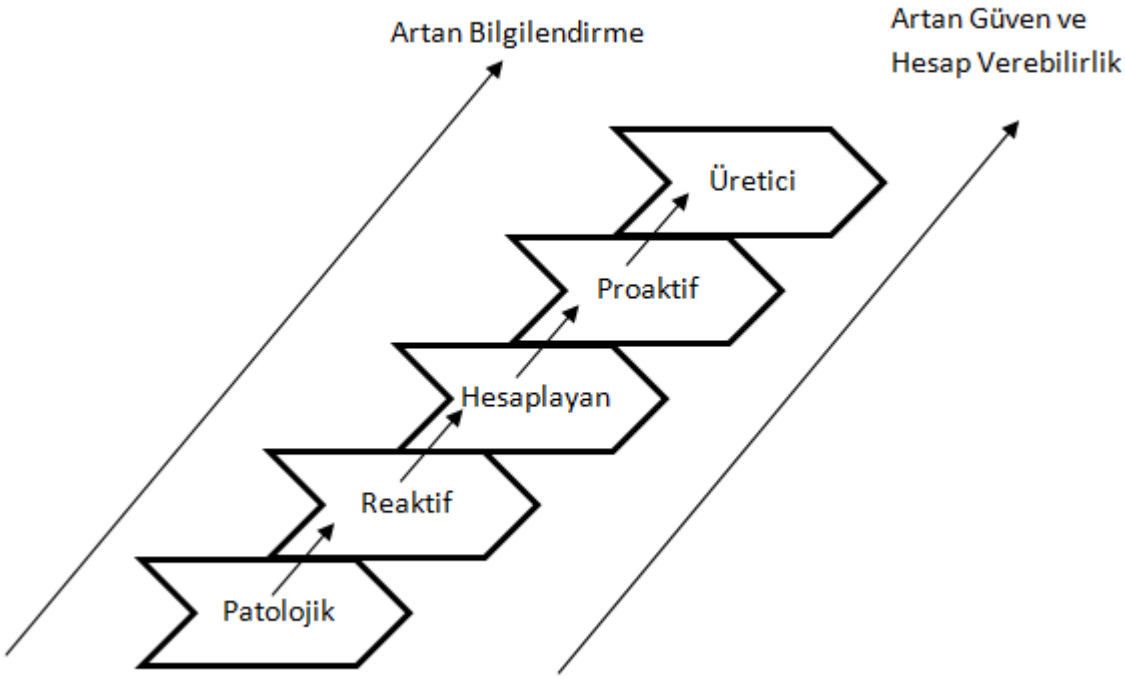
- Güvenlik Kültürü Geliştirme Aşamaları Modeli
- Flemming'in Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli
- Hudson'un Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Bu üç modelin de ortak noktası, güvenlik kültürünü her biri bir öncekinden daha güçlü olarak nitelendirilebilecek aşamalar şeklinde açıklamasıdır.

Güvenlik Kültürü Geliştirme Aşamaları Modeli'nde bağımlı, bağımsız ve karışlıklı bağımlı kültürden oluşan üç basamak vardır. Örgüt, üst basamaklara çıkıldıkça herkesin kendisi için çalıştığı ve tüm sorumluluğun yönetimde olduğu bir yapıdan, herkesin herkes için çalıştığı ve sorumlulukların dağıtıldığı bir yapıya evrilmektedir (Flemming, Lardner, 1999).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'nde ise basamak sayısı beşe çıkmış ve sürekli iyileşme en üstteki değer olarak modelde yer bulmuştur (Flemming, 2001).

Hudson'un Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli ise Westrum'un kültür tipolojisini temel alan bir modeldir (Westrum, 1999). Hudson, Westrum'un patalojik, bürokratik ve üreten kültürlerden oluşan sınıflandırmasına iki ara basamak olarak reaktif ve proktif kültürleri eklemiştir (Hudson, 2001). Sırasıyla patalojik, reaktif, bürokratik, proaktif ve üreten kütür şeklinde tanımlanan kültür basamakları yazar tarafından iyi bir güvenlik kültürüne giden yolda evrimsel bir merdiven olarak olarak tanımlanmıştır (Hudson, 2007). Sağlık, Güvenlik, Çevre Merdiveni olarak adlandırılan bu süreç şekil 1'de şematik olarak gösterilmiştir.



Şekil 1. Sağlık, Güvenlik, Çevre Merdiveni (Hudson, 2007).

İş Stresi

Stres, bireyin yeterliliklerini aşan taleplere karşılık oluşan bedensel, zihinsel ve ruhsal bir tepkidir (Geylan ve Tonus, 2013; Barutçugil, 2013). Stres kelimesi Latince azalmak anlamına gelen *stringere* kelimesinden türetilmiş olup, 17. yüzyılda dert ve zorluk sözcükleri ile eşanlamlı olarak kullanılmıştır (Catwright ve Coper, 1996). Stres oluşturan faktörlere stresör denilmektedir (Tunçer, 2012). Her stresör gerilim yaratmamakta ve stresör ile gerilim ilişkisi kişinin başa çıkma kapasitesi ile belirlenmektedir (Henle ve Blanchard, 2008).

Stres kaynaklarının işin yapısı ya da örgüt ortamı ile ilgili olduğu durumlarda oluşan strese iş stresi denilmektedir (Şentruan, 2014; Tunçer, 2012). Başka bir deyişle, çalışanın yetenekleri, kapasitesi ve elindeki kaynaklarının işin gerekliliklerini karşılayamadığı durumlarda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve ruhsal tepkisidir (Landsbergis, Dobson, LaMontagne, Choi, Schnall ve Baker, 2017). Hem iş kaynaklı hem de iş dışındaki yaşam olaylarından stres bireyin sağlığı ile ilişkilidir (Klitzman, House, Israel ve Mero, 1990; Thorsteinsson, Brown, Owens, 2019).

Örgütlerde stres birey, grup ve örgüt düzeyinde görülebilir (Barutçugil, 2004). Günümüzde çoğu insan için en büyük stres kaynağı iştir (Robbins ve Judge; 2012). Modern dünyada iş yaşamına dair en büyük sorunlardan biri olarak iş stresi gösterilmektedir (Wu, Zhu, Li Wang ve Wang, 2008). Küreselleşmenin etkisindeki dış çevre, bilgi çağında bilginin oluşumu, erişimi ve dağıtım hızındaki artış iş stresini attırmıştır (Lee, 2001; Shukla ve Srivastava, 2016). Bu etkilerle birlikte, çalışma ortamında ağır fiziksel talepler azalmış ancak sinir sistemini etkileyen psikososyal stresörler artmıştır (Belkic, Landsbergis, Schnall ve Baker, 2004). Uzun bir süre devam eden iş stresi, kronik hale gelerek "kronik iş stresi" adını almaktadır (Özgüven, 2013).

Stres kaynakları bireysel, örgütsel yapıya bağlı (iç çevre) ve örgüt dışı kaynaklar (dış çevre) olarak üçe ayrılmaktadır (Şenturan, 2012; Barutçugil, 2004). Bireysel stres kaynakları genellikle kişilikle alakalı olup, bireyin genetik, ekonomik ve duygusal durumuna bağlıdır (Şenturan, 2012). Yine kişinin özel hayatından kaynaklanan ailevi ve ekonomik sorunlar stres yaratmaktadır (Geylan ve Tonus, 2013). Stres kaynakları örgütün içi ile ilgili olabildiği gibi dışı ile ilgili de olabilir (Şenturan, 2012). İş stresinin kaynağı olarak sadece iş ile ilgili durumlar değil, iş ile bireyin iş dışı yaşamının çatışması da olabilir (Ünsal, 2012). Örgütün içinde oluşan stres kaynaklarına zaman baskısı, belirsizlik ve çatışmalar, fazla iş yükü, yönetim biçimi, vardiya saatleri, rol belirsizlikleri örnek verilebilir. Yine örgütün dış çevresi ile olan ilişkileri, politik, sosyal, ekonomik gelişmeler, globalleşme, sosyal adaletsizlik örgüt dışından gelen

ama iş ile ilgili stres kaynaklarıdır (Landsbergis ve diğ, 2017; Şenturan, 2014; Geylan ve Tonus, 2012). Bu kaynaklara çevresel kaynaklar da denilmektedir (Robbins ve Judge, 2012). Çalışma koşulları, iş stresinin oluşmasında temel neden olmakla birlikte, diğer değişkenler stres oluşma işlemini iyi ya da kötü yönde etkilemektedir (Landsbergis ve diğ, 2017).

Stresin algılanmasını etkileyen faktörlerden bazıları kişilik ile bağlantılıdır. Stres kaynaklarına nasıl tepki verileceğini, bunlar ile bireyin nasıl mücadele mekanizması oluşturacağını bireyin kişiliği etkilemektedir (Lee, 2001). Örneğin A tipi kişilik yapısına sahip kişiler stres yaratıcı davranışları daha sık gerçekleştirmektedir (Telman, Önen ve Özgeldi, 2015). Friedman ve Rozelman'ın ortaya koyduğu ayrıma göre A tipi kişilik yapısına sahip bireyler rekabetçi, zaman baskısı hisseden, hırslı, canlı, hızlı konuşan; B tipi kişilik yapısına sahip bireyler ise tam tersi özelliklerde ve strese bağlı hastalıklara daha az yatkın kişilerdir (Moqaddam ve Hatami, 2017).

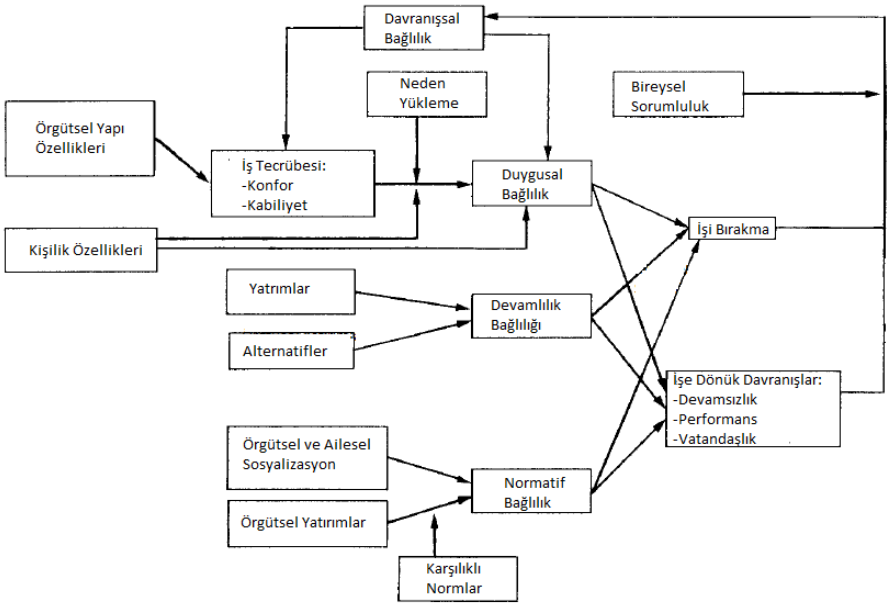
Stresin bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Birey fizyolojik ve psikolojik olarak stresten etkilenmektedir. Stres örgütte verimi ve üretimi düşürürken, sağlık giderleri, olumsuz çatışmaları, devamsızlığı, işten ayrılma eğilimini arttırmakta ve bağlılığı azaltmaktadır (Şenturan, 2012; Osibanjo, Salau, Falola ve Oyewunmi, 2005). Baş edilemeyen bir stresörden kaynaklanan stres neticesinde çalışan, dolaşım ve sindirim sistemi hastalıklarına yakalanabilmektedir. Çalışanda stres nedeniyle ruhsal hastalıklar, kaygı, depresyon gibi durumlar görülmektedir (Tunçer, 2012). Stres bir hastalık olarak tanımlanmakla beraber genellikle çoğu hastalığın nedeni olarak da gösterilmektedir (Harkness, Long, Bermbach, Patterson, Jordan ve Kahn, 2005).

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık bir tarafın ihtiyaçlarının karşılığının diğer tarafta bulunması nedeniyle tarafın, diğer taraf ile kurduğu ilişkidir (Robbins ve Jufge, 2012). Bağlılık, bireyi sosyal ya da sosyal olmayan bir hedefe bağlayan kuvvettir. Bu bağılılık sosyal bir yapı olan örgüte dönük olabilir (Meyer, Becker ve Dick, 2006). İşle ilgili bağlılıklar, çalışılan işyeri ile sınırlı olmayıp, meslek örgütlerine, sendikalara, çalışanlara, tedarikçilere veya işle ilgili değer, hedef ve karar gibi kavramlara yönelik de olabilir (Klein, Becker ve Meyer, 2009). Bağlılık aynı zamanda tutarlı aktiviteler örüntüsüdür (Becker, 1960). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle arasında hissettiği psikolojik bir bağ olup, bireyin örgütü özümseme derecesini gösteren üç boyutlu bir kavramdır (Sabuncuoğlu ve Tüz; 2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel performans, devamsızlık, iş gücü devir oranı, iş üretkenliği, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel etkililik, devamsızlık ve hatta ürün ve hizmet kalitesi üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Şenturan, 2014; Robbins ve Judge, 2012; Vural ve Coşkun, 2007). Örgütsel bağlılık genellikle işi bırakma davranışı ile ilişkilendirilmekte ve bağlılık derecesi yüksek olanların örgütte varlığını devam ettirme davranışının daha fazla olduğu görülmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Allen ve Meyer; 1991; Boz, Duran ve Uğurlu, 2021).

İlk çalışmalarda örgütsel bağlığın boyutsuz ve bileşensiz olduğu düşünülse de, örgüte bağlılık üç alt boyuttan oluşmakta olup, bu üç boyut aşağıda verilmiştir (Gouldner, 1960; Allen ve Meyer, 1991; Haque ve Yamaoh, 2014):

- Duygusal Bağlılık
- Normatif Bağlılık
- Devam Bağlılığı



Şekil 2. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Allen ve Meyer, 1991).

Allen ve Meyer'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli şekil 1'de verilmiştir. Modele göre duygusal bağlılık, iş veya eğitim esnasında hissedilen iş tatmini gibi iş ile ilgili olumlu tecrübelerden kaynaklanmaktadır. Kişi örgütle ilişkili olmak isterken örgün problemlerini kendi problemleri olarak görür. Devam bağlılığı, kişinin işten ayrılmasının yaratacağı maliyet ve kayıplar ile ilgilidir. Çalışanın işten ayrıldığında seçebileceği alternatifler devam bağlılığını etkiler. Normatif bağlılık ise çalışanın ayrılmamaya dönük bir yükümlülük hissetmesi ile ilgilidir. Çalışanın kişiliği, geçmişi, uyduğu sosyal normlar bu bağlılık türünü etkilemektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993; Haque ve Yamaoh, 2014). Modele göre tüm bağlılık türleri hem işi bırakma davranışı, hem de örgütsel vatandaşlık, performans ve devamsızlık gibi işe dönük davranışlar ile ilişkilidir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları pozitif olmakla birlikte şöyle sıralanabilir (O'Malley, 2000; Suliman, 2002; Presbitero vd. 2019):

- Çalışan dayanıklılığın artması
- Örgütsel vatandaşlık davranışının artması
- Örgütsel performansın artması
- Gönüllük davranışının artması
- İş tatmininin artması
- İşte kalma eğiliminin artması

Çalışmada incelenen üç değişkenin birbirleriye arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma mevcut değildir. Bununla birlikte iş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda stres arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir (Bateman ve Strasser, 1984; Viljoen ve Rothmann; 2009; Bhatti 2016; Lambert ve Paoline, 2009; Omolara, 2008; Boyas ve Wind, 2009). Bir çok çalışmada karşılaşılan bu ilişki, iş stresinin örgütte kalmaya dönük kararı olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Güvenlik kültürü ve örgütsel bağlılık birbirleriyle sıkı sıkıya bağlı ve birbirlerinin tamamlayıcısı olan iki kavramdır (Einolander vd. 2018). Öte yandan, güvenlik kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı ise son derece sınırlıdır. Bu çalışmalarda güvenlik kültür algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (İsmail, Haşim, İsmail, Majid, 2009; Monica, Raghavi ve Naren, 2020). Gana'da maden işçileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise olumlu bir iş sağlığı ve güvenliği algısına sahip çalışanlarda duygusal bağlılığın arttığı görülmüştür (Tawiah ve Mensah, 2016). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koşullar düzeldikçe, çalışanın kendisini firmaya daha ait hissetiği görülmektedir. Birçok çalışmada ise örgütsel bağlılık kavramı klasik tanımından farklı olarak örgüt ve üst yönetimin güvenliğe bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu durum yanlış anlaşılmalara yol açmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla benzer şekilde iş stresi ile güvenlik kültürü arasındaki ilişki de yeterli düzeyde incelenmemiştir. Bazı çalışmalarda iki değişken arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur (Zamanian, Zakian, Jamali ve Kouhnavard, 2016; Naji vd. 2021). Petrol platformunda çalışanlarda algılanan güvenlik riski arttıkça iş stresinin arttığı görülmüştür (Rundmo, 1995). Aynı yönlü bir ilişki, mavi yakalılar üzerinde yapılan bir çalışmada da dikkat çekmektedir. (Sutherland ve Cooper, 1995). Yani, sağlık ve güvenlik kouşulları kötüleştikçe çalışanlarda iş kaynaklı stres artmaktadır.

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dünyada, dakikada 180 işçi yaralanmakta ve saatte 20 işçi hayatını kaybetmektedir (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2017). Bu kayıplara neden olan kazalar güvensiz durum ve davranışlardan kaynaklanmaktadır (Özçelik, Sadullah ve Uyargil, 2015). Güvensiz davranışlar, yaşanan kazaların %80'inin nedenini oluşturmaktadır. Buradan hareketle iş kazalarının büyük çoğunluğunda insan faktörünün ön planda olduğu söylenebilir.

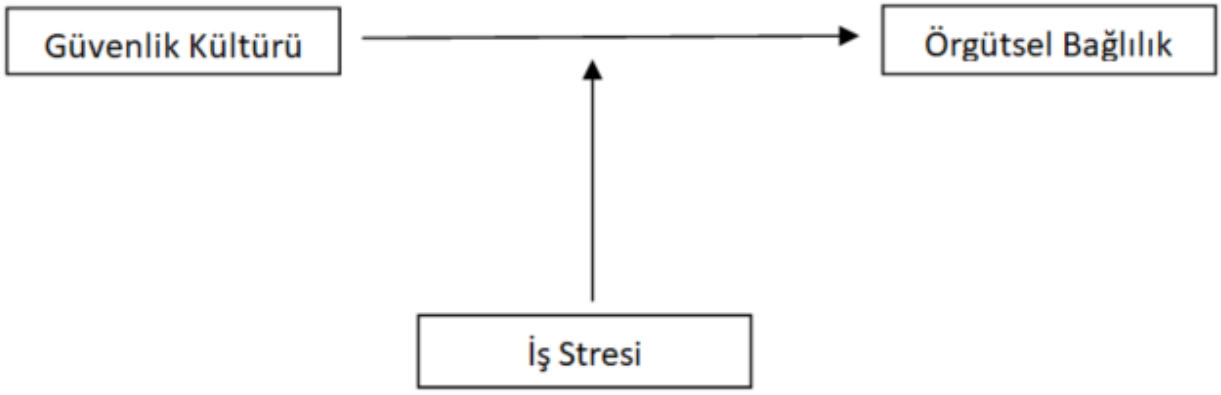
İnsan hatalarını azaltmak amacıyla davranış değişikliği sağlanmasında kültürün önemi büyüktür. Güvenlik kültürü örgüt kültürü bütünün bir parçasıdır (Yıldız ve diğ., 2015; İşler, 2013; Yıldız ve Yılmaz, 2017). Güvenlik kültürünün iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında öneminin bilinmesine rağmen bu kavramın henüz örgütsel davranış alanındaki diğer kavramlarla ilişkisi sıklıkla incelenmemiştir. Örgütlerde güvenlik kültürü algılarının olumsuz olması, insan hataları ve güvensiz davranışlarla birlikte yaşanan iş stresinin, örgütsel bağlılık üzerinde nasıl bir etki yaratabileceği bu çalışmanın hareket noktasıdır. Dolayısıyla güvenlik kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bu etki üzerinde iş stresinin rolünün incelenmesi, gerek akademik alana gerekse uygulama alanına değerli katkılar sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını İstanbul'daki teknik üniversitelerin iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde görevli akademisyenler oluşturmaktadır. Bu akademisyenler hem laboratuarlarda görev yapmaları hem de iş güvenliğinden sorumlu olmaları ve iş güvenliği uzmanı adayları yetiştirmeleri sebebiyle önemli paydaşlardır. Ana kütle İstanbul'daki iki teknik üniversitenin iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde görevli toplam 890 akademik personelden oluşmakta olup, ana kütlenin tamamına erişilmesi hedeflenmektedir. Veri toplama süreci halen devam etmekte olan çalışmada, ilk etapta elimize ulaşan 84 kişinin verileri üzerinden değerlendirme yapılmış olup, bu çalışma pilot çalışma niteliğindedir.

Araştırmanın Model ve Hipotezleri, Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırma amacı doğrultusunda geliştirilen model ve araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 3. Araştırmanın modeli

H_1:Güvenlik kültürü algıları çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.
H_2:Güvenlik kültürünün örgütsel bağlılığa olan etkisinde iş stresinin düzenleyici rolü vardır.
H_{2a}: Güvenlik kültürünün duygusal bağlılığına olan etkisinde iş stresinin düzenleyici rolü vardır.
H_{2b}: Güvenlik kültürünün devam bağlılığına olan etkisinde iş stresinin düzenleyici rolü vardır.
H_{2c}: Güvenlik kültürünün normatif bağlılığına olan etkisinde iş stresinin düzenleyici rolü vardır.

Çalışmanın ana kütlesi İstanbul'daki teknik üniversiteler ile sınırlı olduğundan, bulgular sadece bu uygulama alanı çerçevesinde değerlendirilebilmekle, genellenememektedir. Katılımcıların anket formundaki sorulara doğru cevaplar verdiği varsayılmaktadır. Çalışma, İstanbul'daki teknik üniversitelerin iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde görevli akademisyenler ile sınırlı olup gerçekleştirildiği dönemi yansıtmaktadır. Çalışmanın bir diğer kısıtı da katılımcı sayısı ve zamanla ilgilidir.

Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Ölçekler

Çalışmada veri toplama amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket, katılımcılara e-posta ile gönderilen çevrimiçi form ile uygulanmıştır. Anket dört bölümden oluşmakta olup, ilk kısımda demografik bilgilerle ilgili sorular yer almaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü kısımlarda sırasıyla güvenlik kültürü, iş stresi ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu üç bölümde yer alan ifadeler 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

- Güvenlik Kültürü Ölçeği: Ölçek, Dursun'un (2012) çalışmasında Türkçe versiyonu yer almış biçimiyle kullanılmış, ifadeler orijinal versiyonu ile karşılaştırılarak araştırmacılar tarafından gözden geçirilmiştir. Bu ölçek; yönetimin bağlılığı (Muniz, Peon ve Ordas, 2007), güvenlik önceliği (Cox ve Cheyne, 2000), güvenlik iletişimi (Neal, Griffin ve Hart, 2000), güvenlik eğitimi (Neal, Griffin ve Hart, 2000), güvenlik farkındalığı/yetkinlik (Lin ve diğ., 2008), çalışanların katılımı (Muniz, Peon ve Ordas, 2007), kadercilik (Rundmo ve Hale, 1999) ve raporlama kültürü (Havold, Nesset, 2009) alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu ölçekte toplam 8 alt boyut ve 41 ifade yer almaktadır.

Tablo 1. Güvenlik Kültürü Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi KMO ve Bartlett Test Sonucu

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO).		,877
Bartlett Test	x^2	3378,675
	df	780
	P	,000

KMO değeri ,877 olup, bu değer güvenlik kültürü ölçeğinin faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve Bartlett test değerinin anlamlı olması ($p<0,05$). nedeniyle faktörlere ayrılabileceğini göstermektedir (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017; Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007).

Faktör sayısının belirlenmesi için yamaç eğim grafiğinde eğimin doğrusal olmaya başladığı noktaya bakılmış olup, ölçeğin 6 faktör altında toplandığını görülmüştür (Özdamar, 2013a; Altunışık ve diğ., 2007; Büyüköztürk, Şekercioğlu ve Çokluk, 2007).

Güvenlik kültürü ölçeği 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 30 numaralı maddesinin faktör yükü ,30'un altında kaldığından dolayı ölçekten çıkarılmış ve kalan 40 madde üzerinden yeniden faktör analizi uygulanmıştır (Büyüköztürk ve diğ., 2007). Yeniden yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 6 faktörden oluştuğu tespit edilmiştir ve bu faktörler yönetimin güvenliğe verdiği değer, kadercilik, raporlama kültürü, çalışanın bilinç gelişimi, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı olarak isimlendirilmiştir. Faktör ver ölçeklerin açıkladığ varyans değerleri tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenlik Kültürü Ölçeğinin Faktörlerinin Varyans Tablosu

Faktör Adı	Açıklanan Varyans
Yönetimin güvenliğe verdiği değer	34,080
Kadercilik	10,537
Raporlama kültürü	9,366
Çalışanın bilinç gelişimi	7,504
Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik	6,764
Çalışanların katılımı	6,068
Toplam Varyans	**74,318**

- İş Stresi Ölçeği: House, Wells, Landerman, McMichael ve Kaplan'ın (1979) yayınında yer alan 12 alt boyut 45 ifadeden oluşan ölçek araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. **Türkçe ifadeler, biri yabancı dil alanında**

olmak üzere iki akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek kontrol edilmiştir. Ölçeğin orijinalinde yer alan boyutlar; sorumluluk baskısı, kalite beklentisi, rol çatışması, iş-aile çatışması, iş yükü, A tipi kişilik, iş tatmini, mesleki özsaygı, içsel ödüller, dışsal ödüller, işin ödülsel değeri, kişinin işini kontrol değeridir.

Tablo 3. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi KMO ve Bartlett Test Sonucu

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO).		,759
Bartlett Test	x^2	2091,861
	df	741
	p	,000

KMO değeri ,759 olup, bu değer iş stresi ölçeğinin faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve Bartlett test değerinin anlamlı olması (p<0,05). nedeniyle faktörlere ayrılabileceğini göstermektedir (Aksu ve diğ., 2017; Altunışık ve diğ., 2007).

Faktör sayısının belirlenmesi için yamaç eğim grafiğinde eğimin doğrusal olmaya başladığı noktaya bakılmış olup, ölçeğin 10 faktör altında toplandığını görülmüştür (Özdamar, 2013a; Altunışık ve diğ., 2007; Büyüköztürk, Şekercioğlu ve Çokluk, 2007).

İş stresi ölçeği 45 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 3, 4, 31, 32, 43, 44 numaralı maddelerinin faktör yükü ,30'un altında kaldığından ötürü ölçekten çıkarılmış ve kalan 39 madde üzerinden yeniden faktör analizi uygulanmıştır (Büyüköztürk ve diğ., 2007). Yeniden yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 10 faktörden oluştuğu tespit edilmiştir ve bu faktörler iş – yaşam dengesi, iş tatmini, işin ödülsel değeri, kalite ve rol baskısı, mesleki öz saygı, yöneticilik baskısı, A tipi kişilik, dışsal ödüller, sorumluluk baskısı, kendine güven olarak isimlendirilmiştir. Faktör ver ölçeklerin açıkladığı varyans değerleri tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İş Stresi Kültürü Ölçeğinin Faktörlerinin Varyans Tablosu

Faktör Adı	**Açıklanan Varyans**
İş – yaşam dengesi	11,706
İş tatmini	10,296
İşin ödülsel değeri	9,476
İşin ödülsel değeri	7,102
Kalite ve rol baskısı	6,764
Mesleki öz saygı	6,211
Yöneticilik baskısı	6,211
A tipi kişilik	5,997
Dışsal ödüller	5,949
Sorumluluk baskısı	5,102
Kendine güven	4,358
Toplam Varyans	**72,984**

- Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Allen ve Meyer'in (1993). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Babahanoğlu, Bilen (2020) tarafından Türkçeye çevrilmiş versiyonu kullanılmıştır. Ölçekte duygusal bağlılık, normatif ve devam bağlığı olmak üzere üç adet alt boyut yer almaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi KMO ve Bartlett Test Sonucu

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO).		,850
Bartlett Test	x^2	1028,161
	Df	136
	P	,000

KMO değeri ,850 olup, bu değer örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve Bartlett test değerinin anlamlı olması (p<0,05). sebebiyle faktörlere ayrılabileceğini göstermektedir (Aksu ve diğ., 2017; Altunışık ve diğ., 2007).

Faktör sayısının belirlenmesi için yamaç eğim grafiğinde eğimin doğrusal olmaya başladığı noktaya bakılmış olup, ölçeğin 3 faktör altında toplandığını görülmüştür (Özdamar, 2013a; Altunışık ve diğ., 2007; Büyüköztürk,

Şekercioğlu ve Çokluk, 2007). Örgütsel bağlılık ölçeği 17 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükü tüm maddeler için 0,30'un üzerinde olduğundan dolayı ölçekten madde çıkarılmamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 3 faktörden oluşmaktadır ve faktörler duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak isimlendirilmiştir. Faktör ver ölçeklerin açıkladığı varyans değerleri tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. İş Stresi Kültürü Ölçeğinin Faktörlerinin Varyans Tablosu

Faktör Adı	Açıklanan Varyans
Duygusal bağlılık	30,016
Normatif bağlılık	23,067
Devam bağlılığı	16,053
Toplam Varyans	**69,136**

Tablo 7. Ölçek Alt Boyutlarına ve Toplam Puanlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Faktörler	Cronbach's Alpha
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	0,937
	Normatif bağlılık	0,892
	Devam bağlılığı	0,837
Güvenlik Kültürü	Yönetimin güvenliğe verdiği değer	0,977
	Kadercilik	0,898
	Raporlama kültürü	0,896
	Çalışanın gelişkinliği	0,817
	Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik	0,804
	Çalışanların katılımı	0,919
	Toplam puan	**0,965**
İş Stresi	İş - yaşam dengesi	0,884
	İş tatmini	0,866
	İşin ödülsel değeri	0,824
	Kalite ve rol baskısı	0,742
	Mesleki öz saygı	0,818
	Yöneticilik baskısı	0,778
	A tipi kişilik	0,752
	Dışsal ödüller	0,724
	Sorumluluk baskısı	0,723
	Kendine güven	0,678
	Toplam puan	**0,673**

Tablo 7'de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ve güvenlik kültürü ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0.80' üzerinde olması sebebiyle yüksek düzeyde güvenilir ve araştırmaya uygun olduğu, iş stresi ölçeği ve bazı alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0.60 ile 0.80 arasında olması sebebiyle orta düzeyde güvenilir ve araştırmaya uygun olduğu söylenebilir.

Bulgular

Güvenlik kültürü algılarının örgüte bağlılık üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyici rolünün İstanbul'da bulunan teknik üniversitelerin ilgili bölümlerinin akademik personeli arasında incelendiği bu çalışmaya katılanların demografik özellikleri aşağıdaki gibi bir dağılım göstermektedir.

Tablo 8. Katılımcıların demografik değişkenleri

Değişken	Alt değişken	f	%
Yaş grubu	20-29	9	10,7
	30-39	25	29,8
	40-49	29	34,5
	50-59	17	20,2
	60 ve üstü	4	4,8
Akademik unvan	Ar. Gör/Ar. Gör. Dr.	23	27,4
	Dr. Öğr. Üyesi	16	19,0
	Doç. Dr.	22	26,2
	Prof. Dr.	23	27,4
Görev yaptığı fakülte	Makine Fakültesi / İşletme Fakültesi	20	23,8
	Mimarlık Fakültesi	15	17,9
	İnşaat Fakültesi	12	14,3
	Fen ve Edebiyat Fakültesi	9	10,7
	Kimya-Metalurji Fakültesi	9	10,7
	Gemi İnşaatı ve Denizcilik Fakültesi / Gemi İnşaatı ve Deniz Bilimleri Fakültesi / Denizcilik Fakültesi	8	9,5
	Elektrik Elektronik Fakültesi / Bilgisayar ve Bilişim Fakültesi	7	8,3
	Maden Fakültesi	2	2,4
	Tekstil Teknolojileri ve Tasarımı Fakültesi	1	1,2
	Uçak ve Uzak Bilimleri Fakültesi	1	1,2
Görev yaptığı bölüm	Makina Mühendisliği	12	14,3
	Şehir ve Bölge Planlama	7	8,3
	İnşaat Mühendisliği	6	7,1
	Kimya	6	7,1
	Mimarlık	6	7,1
	Elektrik Mühendisliği	5	6
	Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri Mühendisliği	5	6
	Çevre Mühendisliği	4	4,8
	Endüstri Mühendisliği	4	4,8
	Matematik Mühendisliği	4	4,8
	Biyomühendislik	3	3,6
	Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği	3	3,6
	Metalurji ve Malzeme Mühendisliği	3	3,6
	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği	2	2,4
	Harita Mühendisliği / Geomatik Mühendisliği	2	2,4
	İşletme Mühendisliği	2	2,4
	Kültür Varlıklarını Koruma ve Onarım	2	2,4
	Mekatronik Mühendisliği	2	2,4
	Gıda Mühendisliği	1	1,2
	Jeoloji Mühendisliği	1	1,2
	Kimya Mühendisliği	1	1,2
	Maden Mühendisliği	1	1,2
	Tekstil Mühendisliği	1	1,2
	Uçak Mühendisliği	1	1,2
	Makina Mühendisliği	12	14,3
	Şehir ve Bölge Planlama	7	8,3

Tablo 5 incelendiğinde katılımcılarının çoğunluğunun 40-49 yaş aralığında olduğu ve bunu 30-39 yaş aralığının izlediği görülmektedir. Unvan bazında en yoğun katılım profesör ve ardından doçent unvanlı akademik personel tarafından gerçekleştirilmiştir. Görev yapılan akademik birimler incelendiğinde ise en yüksek katılımın fakülte bazında sırasıyla makine/işletme fakültesi ve mimarlık fakültesi, bölüm bazında ise sırasıyla makine mühendisliği ile şehir ve bölge planlama bölümü mensupları tarafından sağlandığı görülmektedir.

Katılımcıların güvenlik kültürü algı ortalamaları, iş stresi ve örgütsel bağlılık ortalamaları için Tablo 9 incelendiğinde; katılımcıların güvenlik kültürü algılarının orta seviyenin üzerinde olduğu, iş stresinin orta seviyenin altında olduğu, duygusal bağlılığın orta seviyenin üzerinde olduğu, normatif bağlılık ve devam bağlılığının ise orta seviyenin altında olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Tanımlayıcı İstatistikler

	X	Ss
Güvenlik kültürü	3,43	,354
İş stresi	2,57	,967
Duygusal bağlılık	3,98	,967
Normatif bağlılık	2,82	1,019
Devam bağlılığı	3,36	,951

Değişkenler arası ilişkilerin yer aldığı Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların güvenlik kültürü algı düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu (r=,468; p<0,01), güvenlik kültürü algı düzeyleri ile devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeye yakın anlamlı ilişki olduğu (r=,382; p<0,01), iş stresi düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu (r=,-,541; p<0,01)., iş stresi düzeyleri ile devam bağlılığı düzeyleri arasında negatif ve orta düzeye yakın anlamlı ilişki olduğu (r=-,500; p<0,01), iş stresi düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu (r=,375; p<0,05) görülmektedir. Öte yandan, güvenlik kültürü algı düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı (r=,191; p>0,05), güvenlik kültürü algı düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (r=,007; p>0,05) söylenebilir.

Tablo 10. Güvenlik Kültürü, İş Stresi ile Örgütsel Bağlılık ve Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi

		Güvenlik kültürü	İş stresi	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı
Güvenlik kültürü	r	1				
	p					
	N					
İş stresi	r	-,071	1			
	p	,522				
	N	84				
Duygusal bağlılık	r	,468**	-,541**	1		
	p	,000	,000			
	N	84	84			
Normatif bağlılık	r	,007	,375**	-,187	1	
	p	,949	,000	,089		
	N	84	84	84		
Devam bağlılığı	r	,382**	-,500**	,721**	-,048	1
	p	,000	,000	,000	,662	
	N	84	84	84	84	

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 11. Güvenlik Kültürünün Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinde İş Stresinin Düzenleyici Rolüne İlişkin hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Değişken	B	Standart Hata	β	t	P	r	r^2
Model 1	Sabit	-,414	,921		-,449	,655	,468	,219
	Güvenlik kültürü	1,278	,267	,468	4,791	,000		
	$F_{(1, 82).}$=22,958; p=,000							
Model 2	Sabit	2,504	,887		2,824	,006	,691	,465
	Güvenlik kültürü	1,179	,220	,432	5,360	,000		
	İş stresi	-1,002	,158	-,510	-6,334	,000		
	$F_{(2, 81).}$=37,017; p=,000							

Tablo 11 incelendiğinde, model 1'de güvenlik kültürünün duygusal bağlılık üzerinde %21,9 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,01), model 2'de iş stresinin modele dahil olmasıyla bu etkinin %46,5 ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,01) görülmektedir. İş stresinin modele dahil olmasıyla, duygusal bağlılığın değişkenler tarafından açıklanma düzeyinde %24,6 artış meydana geldiği, bu nedenle iş stresinin güvenlik kültürünün duygusal bağlılığa etkisinde kısmi düzenleyici rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 12. Güvenlik Kültürünün Normatif Bağlılık Üzerine Etkisinde İş Stresinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	r	r^2
Model 1	Sabit	2,747	1,098		2,502	,014	,007	,001
	Güvenlik kültürü	,020	,318	,007	,064	,949		
	$F_{(1, 82).}$=,004; p=,949							
Model 2	Sabit	,471	1,198		,394	,695	,377	,121
	Güvenlik kültürü	,097	,297	,034	,328	,744		
	İş stresi	,782	,214	,378	3,659	,000		
	$F_{(2, 81).}$=6,695; p=,088							

Tablo 12 incelendiğinde, model 1'de güvenlik kültürünün normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı (p>0,05), model 2'de iş stresinin modele dahil olmasıyla bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (p>0,05) görülmektedir. İş stresinin modele dahil olmasıyla, her iki modelin de anlamlı etkiye sahip olmamasından dolayı iş stresinin güvenlik kültürünün normatif bağlılığa etkisinde düzenleyici olmadığı söylenebilir.

Tablo 13. Güvenlik Kültürünün Devam Bağlılığı Üzerine Etkisinde İş Stresinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Değişken	B	Standart Hata	β	t	P	r	r^2
Model 1	Sabit	-,162	,947		-,171	,864	,382	,146
	Güvenlik kültürü	1,026	,274	,382	3,741	,000		
	$F_{(1, 82).}$=13,998; p=,000							
Model 2	Sabit	2,509	,957		2,621	,010	,608	,355
	Güvenlik kültürü	,936	,238	,348	3,939	,000		
	İş stresi	-,918	,171	-,475	-5,373	,000		
	$F_{(2, 81).}$=23,812; p=,000							

Tablo 13 incelendiğinde, model 1'de güvenlik kültürünün devam bağlılığı üzerinde %14,6 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,01). model 2'de iş stresinin modele dahil olmasıyla bu etkinin %35,5 ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,01) görülmektedir. İş stresinin modele dahil olmasıyla devam bağlılığın değişkenler tarafından açıklanma düzeyinde %20,9 artış meydana geldiği, bu nedenle iş stresinin güvenlik kültürünün devam bağlılığına etkisinde kısmi düzenleyici rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 14. Hipotez Kabul Red Özet Tablosu

Hipotez	1. Değişken	2. Değişken	Düzenleyici Değişken	Sonuç
H_1	Güvenlik kültürü	Örgütsel bağlılık	-	kabul
H_2	Güvenlik kültürü	Örgütsel bağlılık	İş stresi	kabul
H_{2a}	Güvenlik kültürü	Duygusal bağlılık	İş stresi	kabul
H_{2b}	Güvenlik kültürü	Devam bağlılığı	İş stresi	kabul
H_{2c}	Güvenlik kültürü	Normatif bağlılık	İş stresi	red

Tablo 14'de verilen özet sonuçlar incelendiğinde güvenlik kültürü örgüt bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Düzenleyici değişken olarak iş stresinin etkisi incelendiğine ise güvenlik kültürünün duygusal ve devam bağlığına olan etkisinde iş stresinin aracı rolünün olduğu ancak güvenlik kültürünün normatif bağlılığa olan etkisi üzerinde düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H_1, H_2, H_{2a}, ve H_{2b} hipotezleri kabul edilirken H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç

İstanbul'daki teknik üniversitelerin iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde görevli akademisyenlere yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmada güvenlik kültürünün örgütsel bağlılık davranışına olan etkisinde iş stresinin moderatör (düzenleyici) etkisi araştırılmıştır.

Tanımlayıcı bulgular incelendiğinde en yüksek ortalama duygusal bağlılıkta görülmüştür. Bu durum akademisyenliğin insanlık için faydalar üreten bir meslek olması ile açıklanabilmektedir. Bu durum ayrıca, kısmen çalışanın mesleğine bağlılık göstermesi, kısmen de çalıştığı kuruma zamanla bağlanması ile ilişkilendirilebilir

Örgüt üyelerinin güvenlik kültürü algısı ile en güçlü ilişkiye sahip olan bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Bu sonuç güvenliğe önem verilen bir kurumda çalışıyor olmanın çalışanı örgüte güven duyarak ve önemsendiğini hissederek kendini örgütle özdeşleştirmesiyle açıklanabilir.

Çalışmanın sonuçları, çalışmanın giriş kısmında atıf yapılan yayınlarla iş stresi örgütsel bağlılık ilişkisi açısından benzerdir ve negatif ilişkiye ulaşılmışltır. (Bateman ve Strasser, 1984; Viljoen ve Rothmann; 2009; Bhatti 2016; Lambert ve Paoline, 2009; Omolara, 2008; Boyas ve Wind, 2009). İş stresi düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan bağlılık türleri sırasıyla duygusal bağlılık ve devam bağlılığıdır. Olumsuz nitelikteki stresin kişinin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı için zararlı olduğu aşikardır. İstenmeyen bir durum olan stres arttıkça kişinin örgüt ile olan bağı zayıflayacaktır.

Görece daha sınırlı olarak incelenen değişkenlerden iş stresi ile güvenlik kültürü arasında negatif bir ilişki olması beklenirken, bu çalışmada yazındakinin aksine anlamlı bir ilişki olarak tespit edilmemiştir (Zamanian, Zakian, Jamali ve Kouhnavard, 2016; Naji vd. 2021; Rundmo, 1995; Sutherland ve Cooper, 1995). Bu durum yoğun olarak zihinsel çaba sarfeden akademisyenlerin, fiziksel efor sarfeden üretim sektöründeki mavi veya beyaz yakalı çalışanlara oranla stresi daha iyi tolere edebilmeleri ile açıklanabilir.

Güvenlik kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ise yazındaki ile benzer şekilde pozitif olarak bulunmuştur (İsmail, Haşim, İsmail, Majid, 2009; Monica, Raghavi ve Naren, 2020). Güvenlik ihtiyacı, insanın en temel ihtiyaçlarının başında gelmektedir. Güvenlik kültürünün güçlü olduğu işletmelerde çalışanın hem ruhsal hem de fiziksel sağlığı korunmaktadır. Bu sebeple güvenlik kültürü algısı arttıkça örgütsel bağlılığın artacağı söylenebilir.

İş stresi ile normatif bağlılığın arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık kişinin örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesi ve vicdani bağlılık olarak görülebilir. İş stresi ile birlikte normatif bağlılığın artması, akademisyenlerin insanlığa ve bilime hizmet etmeye dönük motivasyonları ile açıklanabilir. Tüm stres koşullarına rağmen akademisyenlerin mesleğini idealleştirmesi ve özellikle kurumun güvenlik kültürünü temsil ediyor olmaları, kendilerini önemli bir misyon uğruna kurumda kalmaya zorlamış olabilir.

İş stresi ile birlikte devam bağlılığı azalmaktadır. Çalışanın olumsuz stresin etkisi altında bulunduğu bir işletmede kalmak istememesi beklenen bir durumdur. Bu durum, iş stresinin akademisyenlerde görece olarak daha az sıklıkta görülen kurum değiştirme davranışını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Kurumuna bazı yatırımlar yapmış ve kurumunda bazı beklentileri olan akademisyenlerin o kurumun üyesi olarak kalmak istememesinde iş stresi önemli bir faktördür.

Güvenlik kültürünün örgütsel bağlılığın alt bileşenlerinden duygusal ve normatif bağlılık üzerindeki güvenlik kültürü etkisini iş stresi değiştirmektedir. Bu düzenleyici rol, örgütsel bağlılığın artmasında güvenlik kültürü ve iş stresinin birlikte daha etkili olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, güvenlik kültürü algısı örgütsel bağlılığı etkilerken aynı zamanda çalışma ortamında iş stresinin de var olması güvenliğin bağlılık üzerindeki önemi ve etkisini attırmaktadır.

İş stresi aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinin altında psikososyal bir risk etmeni olarak incelenmektedir. Dolayısıyla olumlu stresi arttıracak ya da olumsuz stresi azaltacak yönetimsel uygulamalar aynı zamanda güvenlik kültürünü de iyileştirerek örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır.

Güvenlik kültürü, özellikle büyük kitleleri etkileyen iş kazalarının ve felaketlerin ardından yoğun ilgi gören bir kavram olmuştur. Bu kavramın diğer örgütsel davranış kavramları ile olan ilgisinin incelenmesi, firmaların daha iyi bir güvenlik performansı ve genel performansa ulaşmalarında yardımcı olacaktır. Liderlik ve liderlik türlerinden güvenlik liderliği, çalışanların motivasyonunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple güvenlik kültürü ile liderlik biçimleri arasındaki ilişki ilerleyen çalışmalar incelenebilir. İlerleyen çalışmalarda benzer şekilde, iletişim konusu ele alınabilir. İletişiminin güvenlik kültür ile iş stresi arasındaki ilişkide rolü araştırabilir. Çalışmamızın, kaza, ciddi yaralanma ve can kaybı sayısının eğitim sektörüne kıyasla çok fazla olduğu üretim, tekstil ve maden gibi mavi yakalıların çalıştığı sektörlerde belirlenen örneklem gruplarında uygulanması ile bu sektörlerde istenmeyen sonuçların engellenmesi amacıyla kullanılabilecek sonuçlara erişilebilecektir. Yine çalışmamızın ana kütlesinin farklılaştırılarak, akademisyenlerin uygulamada yoğun olarak yer aldığı tıp fakültelerinde uygulanması araştırmacıları, hem akademisyenlerin hem de hastaların sağlığın korunmasında kullanılabilecek sonuçlara ulaştırabilecektir.

1980'lerden sonra örgüt kültürü konusunun gördüğü ilgiyi, günümüzde güvenlik kültürü görmekte ve birçok soruna çare olarak görülen mucizevi bir kavram olarak algılanmaktadır. Çalışanların güvensiz, kendini ve diğer çalışanları tehlikeye hareketlerinin önlenmesi ile iyi bir güvenlik kültürünün sağlanmasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Üst yönetimin güvenliğe önem verdiğini taahhüt etmeli eme bu taahhüt kağıt üzerinde kalmamalıdır. Taahhütten hareketle alt-orta kademe yöneticiler ile insan kaynakları yöneticileri ortak hareket ederek tüm çalışanların algı, bilgi ve farkındalık düzeyleri arttırmaya dönük eğitimler düzenlemelidir. Eğitimlerin verimliliği ölçülmeli ve davranış değişikliğine dönüşmeyen eğitimler tekrarlanmalıdır. Eğitimde harcanan süreler her kademe yönetici tarafından kayıp olarak değil insana yapılan yatırım olarak görülmelidir. Üst yönetim tarafından şikayet edilme ve ceza alma korkusunun olmadığı, çalışanların herkesin güvenliğini sağlama adına en ufak aksaklığı bir üstlerine bildirdikleri güvene dayalı bir kültür kurulmalıdır. Bu noktada çalışanların güvenlik ile ilgili çalışmalara katılım sağlamaları için motive edildiği bir ödüllendirme sistemi kurulmalıdır.

Kaynaklar

A. L. Kroeber, Cleyde Kluckhohn, Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions, (Massachusetts: Peabody Museum:1952), 157

Abhishek Shukla, Rajeev Srivastava. "Development of short questionnaire to measure an extended set of tole expectation conflict, coworkersupport and work-balance. The new job stres scale", Cogent Businnes & Management, c. 3 s.1, (2016): 1134034

Abubakr M.T. Suliman. "Is it really a mediating construct?: The mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship", Journal of Management Development, c. 21 s.3 , (2002).: 170-183

Adnan Ul Haque, Fred. Yamoah, "Gender Employment Longevity: IT Staff Response to Organizational Support in Pakistan", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, c.4 s.12, (2014): 324-347.

Alfred Presbitero, Alexander Newman, Huong Le, Zhou Jiang, Connie Zheng. "Organizational commitment in the context of multinational corporations: a critical review and directions for future research". The International Journal of Human Resource Management, c. 30, s. 1 (2019): 188-218

Avril M. B. Harkness ve diğ. "Talking about work stres: Discourse analysis and implications for stres interventions", Work & Stress, c. 19, s.2 (2005): 121-136.

Benita S. Monica, Raghavi L. U., Naren E, "Safety Culture and Commitment of Employees in Manufacturing Industry", Solid State Technology, c. 63, s. 2 (2020): 1123-1128.

Beril Akıncı Vural, Gül Coşkun, 1. bs. Örgüt Kültürü, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım LTD. ŞTİ., 2007)., 142.

Birgül Çiftçi., "Türkiye'de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi", Çalışma İlişkileri Dergisi, c. 7, s. 2 (2016): 13-40

Canan Çetin, Esra Dinç Elmalı, Mehmet Lütfi Arslan, İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Bs (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Kitabevi, 2017): 202.

Christine A. Henle, Anita L Blanchard "The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing", Journal of Managerial Issues , c. 20 s.3, (2008).: 383-400

Cooper Dominic. "Towards a Model of Safety Culture", Safety Science, c.36 s.2, (2000).: 111-136

Dursun, Cengiz Duran. Esin Uğurlu. "Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi", MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, c. 10, s.1 (2021): 345-135536.

Gehad Mohammed Ahmed Naji, Ahmad Shahrul Nizam Isha, Mysara Eissa Mohyaldinn, Stavroula Leka, Muhammad Shoaib Saleem, Syed Mohamed Nasir Bin Syed Abd Rahman, Mohammed Alzoraiki, "Impact of Safety Culture on Safety Performance; Mediating Role of Psychosocial Hazard: An Integrated Modelling Approach", Int. J. Environ. Res. Public Health, c. 18 s. 16 (2021): 131-150

G. Grote, C. Künzler, "Diagnosis of safety culture in safety management audits", Safety Science, c.34 (2000).: 131-150.

Einar B. Thorsteinsson, Rhonda F. Brown, Michelle T. Owen. "Modeling the Effects of Stress, Anxiety, and Depression on Rumination, Sleep, and Fatigue in a Nonclinical Sample", The Journal of Nervous and Mental Disease, c.207 s. 5.: 355-359

Fatemeh Rahmani Moqaddam, Samira Hatami, "The relationship between personality types A and B in stress and stress-causing characteristics of mother and child", Bioscience Biotechnology Research Communication, s. Özel-1 , (2017): 255-259.

Gazi Uçkun ve diğ., "Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi", Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi, c. 1, s. 2 (2013).: 57-67.

Gökhan Aksu, Mehmet Taha Eser, Cem Oktay Güzeller, 1. bs. Açımlayıcı ve Doğrulayıcı FAKTÖR ANALİZİ ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları, (Ankara: Detay Yayıncılık., 2017)., 10.

Göksel Ataman Unutkan, İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü, (İstanbul: Türkmen Kitabevi, 1995), 39.

Guldenmund, F.W., "The nature of safety culture: a review of theory and research", Safety Science, c.34, (2000): 215-257

Faridah Ismail, Ahmad Ezanee Hashim, Razidah Ismail, Muhd. Zaimi Abdul Majid. "The Operationalisation of Safety Culture for the Malaysian Construction Organisations", International Journal of Business and Management, c.4 s.9, (2009): 226-237

Hasan Tutar, Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Yeni Yaklaşımlar, (Ankara: Detay Yayıncılık, 2014)., 241-242.

Helen P. Gouldner. "The Dimensions of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly, c.4 s.4, (1960): 468-490

Howard J. Klein (ed)., Thomas E. Becker (ed)., John P. Meyer (ed).. Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions, (ABD: Taylo &Fracis Group LLC, 2009)., 418.

Howard S. Becker. "Notes on the Concept of Commitment", American Journal of Sociology, c.66 s.1 , (1960).: 32-40

HSE, A Review Of Safety Culture And Safety Climate Literature For The Development Of The Safety Culture Inspection Toolkit, (Bristol: Health And Safety Executive, 2005)., 3

Hui Zhang ve diğ, "Safety Culture: A Concept in Chaos?",Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, , c. 46 s.15 (2002).: 1404-1408.

İbrahim Ethem Özgüven, Endüstri Psikolojisi, (Ankara: PDREM Yayınları, 2003)., 218.

İsmet Barutçugil, Stratejik İnsan Kaynakları, (İstanbul: Kariyer, 2004)., 409.

Jarno Einolander, Jussi Kantola, Hannu Vanharanta, and Evangelos Markopoulos, "Safety Culture and Collective Commitment in Organizational Context" Advances in Intelligent Systems and Computing, ed. Janusz Kacprzyk (ABD: Springer, 2018), 148-159

James S. House, James A. Wells, Lawrence R. Landerman, Anthony J. McMichael and Berton H. Kaplan (1979).. Occupational Stress and Health among Factory Workers. Journal of Health and Social Behavior, 20(2)., 139-160.

John P. Meyer, Natalie J. Allen. "Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations", Journal of Vocational Behavior, c.69 s.3 , (1984).: 372-378

John P. Meyer, Natalie J. Allen. "The three-component conceptualization of organizational commitment", Human Resourca Management Review, c.1 s.1 , (1991).: 61-89

John P. Meyer, Thomas E. Becker, Rolf van Dick. "Social identities and commitments at work: toward an integrative model", Journal of Organizational Behaviour, c.27 s.5 , (2006).: 665-683

Karen L Belkic et al. "Is job strain a major source of cardiovascular diseaser risk? ", Scand J Work Environ Health, c. 30 s.2, (2004).: 85-128

Kazım Özdamar, Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi – 1, MINITAB 16 – IBM SPSS 21, (Eskişehir: Nisan Kitapevi, 2013), 221.

Kwesi Amponsah-Tawiah, Justice Mensah. "Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry ", Safety and Health at Work, c. 7, (2016): 225-230

L. Olstrom, C. Wilhelmsen B. Kaplan, "Assesing Safety Culture", Nuclear Safety, c. 34, s. 2 (1993): 163-172

M. Sezai Türk, Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2007), 3.

Mark Flemming, Safety Maturity Model, (İngiltere: Health And Safety Executive, 2001), 1-7

Mark Flemming, Ronny Lardner, "Safety Culture - the way forward", The Chemical Engineer, s. 685 (1999): 16-18.

Mary Jo Hatch , Ann L. Cunliffe, Organization Theory, (New York: Oxford University Press, 2006)., 178.

Mesut Cemil işler, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi" (İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013), 29.

Meyer Friedman, Ray H. Rosenman, "Association of Specific Over Behavior Pattern With Blood And Cardiovascular Findings", Journal of the American Medical Association,, c.169 (12): 1286-1296.

Micahel Lee. "Psychosocial Work Stress: Stock-taking and reflection", World Federation of Occupational Therapists Bulletin, c. 44 s.1, (2001).: 18-22

Micahel N. O'Malley, Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relations That Last, (Canada: John Wiley & Sons Inc., 2000)., 43.

Natalie J. Allen, John P. Meyer. "The measurement and antecedents of affective, continuance ad normative commitment to the organizastion", Journal of Occupational Psychology, c. 63 , (1990).: 1-18

Nesim Babahanoğlu, Abdulkadir Bilen (2020).. Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği, 8(15)., 1-31.

Nick Pidgeon, "Safety Culture: Key Theoretical Issues", Work & Stress, c. 12, s. 3 (1998).: 202-216.

Nursel Telman, Levent Önen, Mürşide Özgeldi, Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği, 1. Bs (Ankara: Legal Nobel, 2015)., 259.

Olivier Guillaume, Nicolas Herchin, Christian Neveu ve Philippe Noël, "An Industrial View on Safety Culture and Safety Models", Ed. Claude Gilbert, Benoît Journé, Hervé Laroche ve Corinne Bieder. Safety Cultures, Safety Models. (İsvirçre: Springler, 2018)., 12

Omotayo A. Osibanjo ve diğ. "Workplace stres: Implications or oganizational performance in a Nigerian public university", Businnes: Theory and Practice, c. 17, s.3 (2005).: 261-269.

Ömer Sadullah ve diğ., İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Bs (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Kitabevi, 2015)., 458.

Patrick Hudson, "Implementing a safety culture in a major multi-national", Safety Science, c. 45, s. 6 (2007): 697-722.

Paul Landbergis et al "Occupational Stress", Occupational and Environmental Health, eds. Barry S. Levy et al (New York: Oxford Scholarship Online, 2017)., 1-2.

John P. Meyer, Natalie J. Allen, Catherine A. Smith. "Commitment to organizastions and occupations: Extension and test of three-componenet conceptualization", Journal of Applied Psychology, c.78 s.4 , (1993): 538-551

Patrick Hudson, "Implementing a safety culture in a major multi-national", Safety Science, c. 45, s. 6 (2007): 697-722.

Patrick Hudson, "Safety Management and Safety Culture The Long, Hard and Winning Road", Occupational Health & Safety Management Systems proceedings of the first national conference, eds. Warwick Pearse, Clare Gallagher, Liz Bluff (Melborn: Cleveland Printing, 2001): 3-31

Pınar Ünsal, "İş stresi algısı ve başa çıkmada bireysel farklılıkların rolü" Çalışma Yaşamında Davranış – Güncel Yaklaşımlar, eds. Aşkın keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2012), 387-321

Polat Tunçer, Yönetim ve Organizasyon, (İstanbul: Beta, 2012)., 449-451.

Ramazan Geylan(Ed)., H. Zümrüt Tonus (Ed). İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Bs (Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013)., 225.

Remzi Altunışık, Recai Coşkun Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım, 1. bs. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları, (İstanbul: Sakarya Yayıncılık., 2007), 226.

Roy Westrum, "Human factor experts are beginning to focus on the organisational factors that may affect safety ", ICAO Journal, c. 51 s.8, (1996): 6-8.

Salih Dursun, "İş Güvenliğine Kültürel Bir Bakış: İş Güvenliği Kültürü", Türk Metal Dergisi, s. 170 (2013).: 44-47.

Salih Dursun, Güvenlik Kültürü, (İstanbul: Beta, 2012)

Serkan Yıldız, Mustafa Yılmaz ,"Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansının ilişkisinin İncelenmesi", Politeknik Dergisi, c. 20, s. 1 (2017).: 137-149.

Serkan Yıldız, Mustafa Yılmaz, Adem Bakış, "Türk İnşaat Sektörlünde Güvenlik Kültürü İş Güvenliği İlişkisi", 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler, 5-6 Kasım 2015 (İZMİR: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Üniversitesi, 2015): 71-80.

SGK, (SGK İstatistik Yıllıkları), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (2020),

Sharon Clarke, "Safety culture on the UK railway network", Work & Stress, c. 12, s. 3 (1998).: 285-292.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Örgütsel Davranış, Çev. Ed. İnci Erdem. Bs (İstanbul: Nobel Yayıncılık, 2012)., 421

Susan Catwright, Cary L. Cooper. "Managing the Risk of Workplace Stress: Health and Safety Hazards", (USA: SAGE Publications, 1996), 3.

Susan Klitzman, James S. House, Barbara A. Israel, Richard P. Mero. "Work stress, nonwork stress and health", Journal of Behavoiral Medicine, c. 13 s.3, (1990): 221-243

Şener Büyüköztürk, Güçlü Şekercioğlu, Ömay Çokluk, . Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, (İstanbul: PEGEM Akademi, 2012), 193.

Şermin Şenturan, Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış, (İstanbul: Beta, 2014), 153.

Türker Özkan, Timo Lajunen, "Güvenlik Kültürü ve İklimi", Pivolka, s.10 (2003): 3-4

Torbjørn Rundmo, "Perceived risk, safety status, and job stress among injured and noninjured employees on offshore petroleum installations", Journal of Safety Research, c.26 s.2 (1995): 87-97

Valerie J. Sutherland, Cary L. Cooper. "Out of the frying pan into the fire: Managing blue-collar stress at work.", Changing employment relations: Behavioral and social perspectives, eds. L. E. Tetrick & J. Barling. (American Psychological Association, 1995): 109-132.

Ron Westrum, "Cultures with Requisite Imagination", Verification and Validation pf Complex Systems: Human Factors Issues, ed. John A. Wise, V. David Hopkin, Paul Stager (New York: Springer, 1993): 401-416.

Wu ve diğ. "Relationship between job burnout and occupational stres among doctors in China", Stress and Health, c. 17, (2008): 143-149

Zeyyat Sabuncuoğlu, Melek Vergiliel Tüz, Örgütsel Davranış, 5. Bs (Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, 2013), 46.

Zamanian Z., Zakian S., Jamali M., Kouhnavard B. "Relationship between Safety Culture and Job Stress among the Personnel of Telecom Companies", Journal of Safety Promotion and Injury Prevention,h, c. 4 s.3, (2016): 143-149

THE EFFECT OF SAFEY CULTURE ON WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EDUCATION SECTOR EXAMPLE

Gökçe SÖNMEZ
Turhan ERKMEN

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the moderator role of work stress in the effect of safety culture on organizational commitment behavior in organizations. For this purpose, the study was carried out by reaching the academicians working in the faculties of technical universities in Istanbul that train graduates who can become occupational safety specialists, by means of survey data collection method. The sample of the pilot study consists of 84 people. It is thought that this study will contribute to the literature, since the safety culture, which has become increasingly important in working life, has not yet been given enough space in the field of organizational behavior. The collected data were analyzed with the SPSS 22.0 program. Factor analysis and reliability analysis were applied to the scales. Hierarchical regression analysis was applied while examining the effect of safety culture on organizational commitment sub-dimensions in the mediation of work stress. According to the results of the analysis, it was seen that work stress has a moderator role in the affective and continuance commitment dimensions of the effect of safety culture on organizational commitment.

Keywords: Safety culture, work stress, organizational commitment, organizational culture

.