



**T.C.  
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE ÇALIŞANLARIN  
EMNİYET BİLİNCİNİN, EMNİYET DAVRANIŞI  
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE EMNİYET  
İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ: BİR  
HAVAYOLU İŞLETMESİNDE UYGULAMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Cemal DURMUŞÇELEBİ**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Ferit ÖLÇER**

**Hatay-2017**

## ONAY

**CEMAL DURMUŞÇELEBİ** tarafından hazırlanan “**KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE ÇALIŞANLARIN EMNİYET BİLİNCİNİN, EMNİYET DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE EMNİYET İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ: BİR HAVAYOLU İŞLETMESİNDE UYGULAMA**” adlı bu çalışma jüri tarafından lisansüstü öğretim yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliğı ile **İŞLETME ANA BİLİM DALINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

13/07/2017

| Jüri Üyeleri                                   | İmza |
|--|------|
| Prof. Dr. Ferit ÖLÇER (Tez Danışmanı - Başkan) |      |
| Yrd. Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU (Üye)           |      |
| Yrd. Doç. Dr. Musa ŐANAL (Üye)                 |      |

**Cemal DURMUŞÇELEBİ** tarafından hazırlanan “**Kişi-Örgüt Uyumu ve Çalışanların Emniyet Bilincinin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkileri ve Emniyet İkliminin Aracılık Rolü: Bir Havayolu İŞletmesinde Uygulama**” adlı tez çalışmasının yukarıda imzaları bulunan jüri üyelerince kabul edildiğini onaylarım.

Prof. Dr. Ali ACARAVCI  
Enstitü Müdürü

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezde yer alan tüm bilgilerin tamamının akademik kurallara ve etik ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Söz konusu kural ve ilkelerin gereği olarak tezde yararlandığım eserlerin tamamına uygun bir şekilde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (26/07/2017)

Cemal DURMUŞÇELEBİ

## ÖNSÖZ

Ülkemizde son yıllarda yaşanan kazalar, iş sağlığı ve emniyeti konusuna verilen önemin yeterli olup olmadığı sorusunu akıllara getirmektedir. Yaşanan kazalarda taraflar; sorunun kaynağına inmek, kazayı ortaya çıkaran sebepleri ortaya koymak ve tekrar yaşanmasını önlemek adına tedbir almak yerine ihmallerinin olmadığı tezi ile kamuoyunun karşısına çıkmaktadırlar. Bu durum ülkece zayıf bir emniyet kültürüne sahip olduğumuzun göstergesi olmaktadır. Ülke olarak kaza ve olaylardaki eksiklikleri, hataları ve ihlalleri tamamen aydınlatmak yerine gerçekleri bir sis perdesi arkasında saklayarak, sorumluluktan kaçma ve kazaları kadere bağlama eğilimindeyiz. Bu hal tarzıyla kazaları önlemenin imkanı olmadığı tezini kabul ederek, üretim sistemlerimizi çağın gereklerine uygun olarak, çalışanların sağlık ve emniyetini de sağlayacak şekilde yapılandırmamız gerekmektedir. Çünkü insan hayatı ve mutluluğu her şeyin üzerinde bir değeri ifade etmektedir. Bu çalışma ile birlikte insanın sağlık ve emniyetine sağlayabileceğim küçük bir katkı, benim için en büyük mutluluk ve başarı kaynağı olacaktır.

Tez çalışmamı bitirmemde bilgisini ve ilgisini benden esirgemeyen gerektiğinde kızıp gerektiğinde takdir ederek araştırmayı sonuçlandırmamı sağlayan değerli danışmanım Prof. Dr. Ferit ÖLÇER'e;

Alan araştırması sırasında bana destek olan değerli dostlarım Ersin YETİMOĞLU ve Çiğdem YILMAZ ÇİÇEK'e;

En yoğun ve stresli olduğum dönemlerde yanımda olan çalışma arkadaşlarım ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

**KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE ÇALIŞANLARIN EMNİYET BİLİNCİNİN,  
EMNİYET DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE EMNİYET  
İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ: BİR HAVAYOLU İŞLETMESİNDE  
UYGULAMA**

**Cemal DURMUŞÇELEBİ**

**İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2017**

**Danışman: Prof. Dr. Ferit ÖLÇER**

**ÖZET**

Teknolojik ilerlemeler makine kaynaklı hatalar sebebiyle yaşanan kazaları en aza indirmiş olsa da bireysel ve örgütsel hatalar sonucu gerçekleşen kazalar halen devam etmektedir. Araştırmalar kazaların ortaya çıkışında emniyet davranışının önemini ortaya koymaktadır. Bireysel ve örgütsel özelliklerin emniyetsiz davranışları teşvik etmesi kaza olasılığını artıran önemli bir sebep olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, emniyet davranışını etkileyen örgütsel ve bireysel faktörlerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu sebeple kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci ve emniyet ikliminin emniyet davranışına olan etkileri ile birlikte, kişi-örgüt uyumu ve emniyet bilincinin emniyet davranışı üzerindeki etkisinde emniyet ikliminin aracılık rolü incelenmektedir. Araştırmanın kapsamı ülkemizdeki havayolu işletmelerinde emniyet konusunda kritik öneme sahip operasyon, bakım ve planlama birimleri çalışanlarından oluşmaktadır. Veriler anket yolu ile toplanmış ve regresyon, korelasyon, t Testi ve Anova analizleriyle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın sonuçları; kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci ve emniyet ikliminin emniyet davranışını etkilediğini göstermektedir. Ayrıca emniyet iklimi emniyet bilinci ve emniyet davranışı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ederken, kişi-örgüt uyumu ve emniyet davranışı arasındaki ilişkiye ise tam aracılık etmektedir. Bununla birlikte kadın çalışanların kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu araştırmanın diğer bir sonucu olmaktadır.

**ANAHTAR KELİMELELER**

**Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi, Emniyet Davranışı**

**THE EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND SAFETY  
CONSCIOUSNESS OF EMPLOYEES ON THE SAFETY BEHAVIOR AND  
MEDIATION ROLE OF THE SAFETY CLIMATE: A STUDY ON AN  
AIRLINE**

**Cemal DURMUŞÇELEBİ**

**Department on Business Administration, Master Thesis, 2017**

**Supervisor: Prof. Dr. Ferit ÖLÇER**

**ABSTRACT**

Although technological advances have reduced the number of accidents caused by machine-related errors to a minimum, accidents that have resulted in individual and organizational errors are still continuing. Researches reveal the importance of safety behavior in the occurrence of accidents. The fact that individual and organizational characteristics lead unsafe behaviors are an important reason to increase the likelihood of an accident. The purpose of this study is to reveal organizational and individual factors that affect the safety behavior.

Therefore, the effects of person-organization fit, the safety consciousness and the safety climate on the safety behavior are investigated, as well as the mediation roles of safety climate in the effect of person-organization fit and safety consciousness on safety behavior. The scope of the study involves employees of operations, maintenance and planning departments, which have critical safety-related priorities in airline industry at Turkey. The data were collected via questionnaires and evaluated by regression, correlation, t test and Anova analyzes. The results of the study indicate that person-organization fit, safety consciousness and safety climate affect safety behavior. It also indicates that while safety climate mediates partially the relationship between safety consciousness and safety behavior, it mediates fully the relationship between person-organization fit and safety behavior. Furthermore, it is another consequence of research that female employees have higher levels of person-organization fit, safety consciousness, safety climate and safety behavior than male employees.

**KEYWORDS**

Person-Organization Fit, Safety Consciousness, Safety Climate, Safety Behavior

**İÇİNDEKİLER****Sayfa**

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| ÖNSÖZ.....                       | i   |
| ÖZET VE ANAHTAR KELİMELELER..... | ii  |
| ABSTRACT AND KEYWORDS.....       | iii |
| İÇİNDEKİLER.....                 | iv  |
| TABLolar LİSTESİ.....            | ix  |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....            | xi  |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....         | xii |

**GİRİŞ****1**

**BİRİNCİ BÖLÜM**  
**KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU**

**5**

|  |    |
|--|----|
| 1.1. Kişi-Örgüt Uyumu İle İlgili Kavramlar.....          | 6  |
| 1.1.1. Değerler Kavramı.....                             | 6  |
| 1.1.2. İhtiyaçlar Kavramı.....                           | 8  |
| 1.2. Kişi-Örgüt Uyumu ve Teorik Yaklaşımlar.....         | 9  |
| 1.2.1. Schneider'in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı.....      | 11 |
| 1.2.2. Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı.....        | 12 |
| 1.2.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı.....        | 17 |
| 1.2.4. Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı..... | 19 |
| 1.3. Kişi-Örgüt Uyumununun Sonuçları.....                | 22 |

**İKİNCİ BÖLÜM****EMNİYET BİLİNCİ****26**

|   |    |
|---|----|
| 2.1. Emniyet Bilinci: Emniyet ve Bilinçlilik..... | 26 |
| 2.2. Emniyet ve Kişilik İlişkisi.....             | 29 |
| 2.3. Beş Faktör Kişilik Modeli .....              | 31 |
| 2.4. Emniyet ve Beş Faktör Modeli İlişkisi.....   | 36 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### EMNİYET İKLİMİ

|   |    |
|---|----|
|   | 39 |
| 3.1. Emniyet ve Örgüt İklimi Kavramı.....             | 40 |
| 3.2. Örgüt İkliminden Emniyet İklimine.....           | 47 |
| 3.3. Emniyet İklimi.....                              | 48 |
| 3.4. Emniyet İkliminin Öncülleri.....                 | 51 |
| 3.4.1. İş çevresinin Yapısal Özellikleri.....         | 52 |
| 3.4.2. Simgesel Sosyal Etkileşim.....                 | 53 |
| 3.4.3. Grup ve Örgütsel Liderlik.....                 | 54 |
| 3.4.4. İşin Psikolojik Olarak Sahiplenilmesi.....     | 55 |
| 3.5. Emniyet İkliminin Boyutları.....                 | 56 |
| 3.6. Emniyet İklimi Konusunda Yapılan Çalışmalar..... | 58 |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### EMNİYET DAVRANIŞI

|   |    |
|---|----|
|   | 62 |
| 4.1. Emniyet Davranışı.....                                   | 62 |
| 4.2. Emniyetsiz Davranışların Öncülleri.....                  | 65 |
| 4.2.1. Emniyet iklimi.....                                    | 65 |
| 4.2.2. Tehdit Seviyesi.....                                   | 66 |
| 4.2.3. İş Baskısı.....  | 66 |
| 4.2.4. Algılanan Risk.....                                    | 67 |
| 4.2.5. Algılanan Engeller.....                                | 68 |
| 4.3. Liderliğin Emniyet Davranışına Etkileri.....             | 68 |
| 4.4. Emniyet Davranışının Emniyet Performansına Etkileri..... | 70 |



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU, EMNİYET BİLİNCİ, EMNİYET İKLİMİ VE EMNİYET DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER 73

|      |   |    |
|------|---|----|
| 5.1. | Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet İklimi İlişkisi.....    | 73 |
| 5.2. | Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet Davranışı İlişkisi..... | 75 |
| 5.3. | Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışı İlişkisi.....   | 76 |
| 5.4. | Emniyet Bilinci ve Emniyet İklimi İlişkisi.....     | 79 |
| 5.5. | Emniyet Bilinci ve Emniyet Davranışı İlişkisi.....  | 81 |

## ALTINCI BÖLÜM

### KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU, EMNİYET BİLİNCİ, EMNİYET İKLİMİ VE EMNİYET DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 84

|      |   |    |
|------|---|----|
| 6.1. | Araştırmanın Amacı ve Önemi.....                    | 84 |
| 6.2. | Araştırma Modeli ve Hipotezler.....                 | 85 |
| 6.3. | Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....                | 86 |
| 6.4. | Araştırmanın Sınırlılıkları.....                    | 87 |
| 6.5. | Veri Toplama Yöntemi.....                           | 88 |
|      | 6.5.1. Demografik Özellikler.....                   | 88 |
|      | 6.5.2. Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği.....                  | 88 |
|      | 6.5.3. Emniyet Bilinci Ölçeği.....                  | 89 |
|      | 6.5.4. Emniyet İklimi Ölçeği.....                   | 89 |
|      | 6.5.5. Emniyet Davranışı Ölçeği.....                | 89 |
| 6.6. | Verilerin Analiz Yöntemleri.....                    | 90 |
| 6.7. | Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....       | 91 |
|      | 6.7.1. Demografik Verilerin Değerlendirilmesi.....  | 91 |
|      | 6.7.2. Faktör Analizi.....                          | 92 |
|      | 6.7.2.1. Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği Faktör Analizi..... | 92 |
|      | 6.7.2.2. Emniyet Bilinci Ölçeği Faktör Analizi..... | 93 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.7.2.3. Emniyet İklimi Ölçeği Faktör Analizi.....  | 95  |
| 6.7.2.4. Emniyet Davranışı Ölçeği Faktör Analizi.....   | 96  |
| 6.7.3. Güvenirlilik Analizi.....  | 98  |
| 6.7.3.1. Kişi-Örgüt Uyumu Güvenirlilik Analizi.....   | 98  |
| 6.7.3.2. Emniyet Bilinci Güvenirlilik Analizi.....  | 99  |
| 6.7.3.3. Emniyet İklimi Güvenirlilik Analizi.....   | 99  |
| 6.7.3.4. Emniyet Davranışı Güvenirlilik Analizi.....  | 100 |
| 6.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler.....   | 101 |
| 6.7.5. Korelasyon Analizi.....  | 102 |
| 6.7.6. Kişi-Örgüt Uyumunun Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Emniyet İkliminin Aracılık Rolü.....                            | 104 |
| 6.7.6.1. Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi.....   | 104 |
| 6.7.6.2. Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi.....  | 105 |
| 6.7.6.3. Emniyet İkliminin, Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet Davranışı İlişkisi Üzerindeki Aracılık Rolü.....                          | 107 |
| 6.7.7. Emniyet İkliminin, Emniyet Bilincinin Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Aracılık Rolü.....                            | 108 |
| 6.7.7.1. Emniyet Bilincinin, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi.....  | 108 |
| 6.7.7.2. Emniyet İkliminin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi   | 110 |
| 6.7.7.3. Emniyet Bilincinin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi.....   | 111 |
| 6.7.7.4. Emniyet İkliminin, Emniyet Bilinci ve Emniyet Davranışı İlişkisi Üzerindeki Aracılık Rolü.....                           | 112 |
| 6.7.8. Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi..... | 114 |
| 6.7.8.1. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi.....   | 114 |
| 6.7.8.2. Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi.....   | 116 |
| 6.7.8.3. Yaş Değişkenine Göre Anova Testi.....  | 117 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.7.8.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi.....    | 118 |
| 6.7.8.5. İşletme Tecrübesi Değişkenine Göre Anova Testi.... | 119 |
| 6.7.8.6. Sektör Tecrübesi Değişkenine Göre Anova Testi..... | 121 |
| <b>TARTIŞMA VE SONUÇ</b>                                    | 123 |
| <b>KAYNAKÇA</b>   | 135 |
| <b>EKLER</b>  |     |
| Ek-1: Anket Formu.....                                      | 166 |



## TABLOLAR LİSTESİ

|  | <b><u>Sayfa</u></b> |
|--|---------------------|
| Tablo 1: Rokeach' in Değerler Tablosu.....   | 7                   |
| Tablo 2: Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler.....  | 91                  |
| Tablo 3: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....   | 92                  |
| Tablo 4: Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....  | 93                  |
| Tablo 5: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Faktör Analizi.....   | 93                  |
| Tablo 6: Emniyet Bilinci Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi .....   | 94                  |
| Tablo 7: Emniyet Bilinci Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans.....  | 94                  |
| Tablo 8: Emniyet Bilinci Ölçeği 1. Faktör Analizi.....   | 94                  |
| Tablo 9: Emniyet Bilinci Ölçeği 2. Faktör Analizi.....   | 95                  |
| Tablo 10: Emniyet Bilinci Ölçeği 3. Faktör Analizi.....  | 95                  |
| Tablo 11: Emniyet İklimi Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu...  | 95                  |
| Tablo 12: Emniyet İklimi Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....  | 96                  |
| Tablo 13: Emniyet İklimi Ölçeği Faktör Analizi.....  | 96                  |
| Tablo 14: Emniyet Davranışı Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....   | 96                  |
| Tablo 15: Emniyet Davranışı Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....   | 97                  |
| Tablo 16: Emniyet Davranışı Ölçeği Faktör Analizi.....   | 97                  |
| Tablo 17: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....   | 98                  |
| Tablo 18: Emniyet Bilinci Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....  | 99                  |
| Tablo 19: Emniyet İklimi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....   | 100                 |
| Tablo 20: Emniyet Davranışı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....  | 100                 |
| Tablo 21 Ölçekler ve Alt Boyutların Güvenirlikleri.....  | 101                 |
| Tablo 22: Tanımlayıcı İstatistikler.....   | 102                 |
| Tablo 23: Korelasyon Analizi Tablosu.....  | 103                 |
| Tablo 24: Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi.....   | 105                 |
| Tablo 25: Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi.....  | 106                 |
| Tablo 26: Emniyet İkliminin, Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet Davranışı<br>İlişkisinde Aracılık Rolünün Hiyerarşik Analizi..... | 107                 |
| Tablo 27: Emniyet Bilincinin, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi.....  | 109                 |
| Tablo 28: Emniyet İkliminin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi.....  | 110                 |
| Tablo 29: Emniyet Bilincinin, Emniyet davranışı Üzerindeki Etkisi.....   | 112                 |

|   |     |
|---|-----|
| Tablo 30: Emniyet İkliminin, Emniyet Bilinci ve Emniyet Davranışı İlişkisinde Aracılık Rolü.....                                      | 113 |
| Tablo 31: Cinsiyet Değişkenine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışına İlişkin T Testi.....     | 115 |
| Tablo 32: Medeni Durum Değişkenine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışına İlişkin T Testi..... | 116 |
| Tablo 33: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Yaş Durumuna İlişkin Anova Testi.....             | 117 |
| Tablo 34: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Eğitim Durumuna İlişkin Anova Testi.....          | 119 |
| Tablo 35: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının İşletme Tecrübesine İlişkin Anova Testi.....      | 120 |
| Tablo 36: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Sektör Tecrübesine İlişkin Anova Testi.....       | 121 |

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

|   | <b><u>Sayfa</u></b> |
|---|---------------------|
| Şekil 1 : Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi.....        | 9                   |
| Şekil 2 : Schneider'in Seçim-Çekilim-Sürtüşme Modeli.....       | 11                  |
| Şekil 3 : Kristof'un Kişi-Örgüt Uyum Modeli.....                | 14                  |
| Şekil 4 : Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyum Modeli.....                | 18                  |
| Şekil 5 : Heinrich Üçgeni.....                                  | 42                  |
| Şekil 6 : Collins Üçgeni.....                                   | 43                  |
| Şekil 7 : Emniyet Kültürü Piramidi.....                         | 44                  |
| Şekil 8 : Zohar'ın Emniyet İklimi Modeli.....                   | 50                  |
| Şekil 9 : Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....                | 85                  |
| Şekil 10 : Araştırma Modelinin Regresyon Analizi Sonuçları..... | 125                 |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>ASA</b>       | Attraction-Selection-Attrition   |
| <b>ATAG</b>      | Air Transport Action Group   |
| <b>CPI</b>       | California Psychology Inventory  |
| <b>EASA</b>      | European Aviation Safety Agency  |
| <b>FAA</b>       | Federal Aviation Administration  |
| <b>HEXACO-PI</b> | Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience Personality Inventory |
| <b>HPI</b>       | Hogan's Personality Inventory  |
| <b>IAEA</b>      | International Atomic Energy Agency   |
| <b>ICAO</b>      | International Civil Aviation Organization  |
| <b>ILO</b>       | International Labour Organization  |
| <b>JPI-R</b>     | Jackson's Personality Inventory-Revised  |
| <b>MPQ</b>       | Multiple Personality Questionary   |
| <b>NEO-PI-R</b>  | Neuroticism, Extraversion, Openness Personality Inventory-Revised  |
| <b>OHSAS</b>     | Occupational Health and Safety Standard  |
| <b>OSHA</b>      | Occupational Safety and Health Administration  |
| <b>SGK</b>       | Sosyal Güvenlik Kurumu   |
| <b>SHGM</b>      | Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü  |
| <b>TCI-R</b>     | Temperament and Character Inventory-Revised  |
| <b>TDK</b>       | Türk Dil Kurumu  |
| <b>WHO</b>       | World Health Organization  |
| <b>6FPQ</b>      | Six Factors Personality Questionary  |
| <b>16PF</b>      | Sixteen Personality Factors  |

## GİRİŞ

İleri seviyede kaza önleme sistemleri, teknolojik alt yapı, eğitimli ve tecrübeli işgücü, emniyeti önceleyen işletme yönetimlerine rağmen kazalar günümüzde de devam etmektedir. Uluslararası İşgücü Örgütünün (ILO) günümüz verilerine göre de, her 15 saniyede 153 çalışan iş kazasına uğramakta ve 1 çalışan işyerinde kazalara bağlı olarak hayatını kaybetmektedir. Günde 6300, yılda ise 2,3 milyon çalışan iş kazalarına ve meslek hastalıklarına bağlı olarak hayatını kaybetmektedir. Zayıf iş sağlığı ve emniyetinin dünyaya olan ekonomik maliyeti Dünya Gayrisafi Hâsılasının yaklaşık %4'üne ulaşmaktadır (<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm/>). Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) verilerine göre ülkemizde 2015 yılı içerisinde 241.547 çalışan iş kazası geçirmiş ve 1252 çalışan, iş kazalarına bağlı olarak hayatını kaybetmiştir. Yıl içerisinde toplam 510 çalışan meslek hastalığına yakalanmış ve 2.992.070 iş günü kaybı olmuştur ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari/)).

Yukarıda ifade edilen sayısal veriler resmi olarak kayıtlara geçen kaza ve olay verilerinin değerlendirilmesiyle ortaya konulmaktadır. Madalyonun bir de diğer yüzüne bakıldığında kayıtlara geçmemiş kaza ve olay verileri, rapor edilmemiş ramak kalalar, emniyetsiz çalışma usullerine rağmen gerçekleşmemiş kaza ve olaylar dikkate alındığında tablonun ağırlığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca sayısal veriler her zaman gerçek durumu da göstermemekte veya asıl unsurlar sayıların arkasında kalabilmektedir. Çalışma çevresine bağlı olarak risk ve tehditler tüm sektörler için aynı olmamaktadır. Bununla birlikte kazanın etki ve şiddeti de farklılık gösterebilmektedir. Havacılık sektörü de tehdit ve risk seviyesinin yüksek olduğu ve kazaların ölümcül etkilerinin olduğu sektörler arasındadır.

İnsanlığın uçakla tanışmasının tarihi yaklaşık bir asır önceye dayanmaktadır. İnsan hayatına bu kadar yakın zamanda girmesine rağmen, uçmak insanın vazgeçilmezi haline gelmiş ve havacılıkta çok büyük bir sektöre dönüşmüştür. Havacılık sektörü ekonomik, sosyal ve çevresel olarak dünyayı etkilemekte ve dünya



çapında 2,7 trilyon dolarlık bir ekonomi yaratırken, 10 milyonu doğrudan olmak üzere yaklaşık 63 milyon istihdam yaratmaktadır (<http://www.atag.org/component/downloads/downloads/346.html>, 2016).

Ulaşımın, turizmin ve tedarik zincirinin önemli bir halkası haline gelen havacılık sektörü, dünyada teknolojinin ulaştığı en üst noktayı temsil etmektedir. Milyonlarca insan ve milyonlarca ton yükün milyonlarca uçuş gerçekleştirilerek bir yerden bir yere taşınmasında farklı nedenlere bağlı olarak kazalar ve olaylar ortaya çıkabilmektedir. Uçakların yolcu taşıma kapasitelerinin artmasına bağlı olarak yaşanan kaza ve olaylarda ortaya çıkan yüksek ölüm oranları tüm dünyada yankı uyandırmaktadır. Elbette ki tüm uçak kazaları ölümle sonuçlanmamaktadır. Kazalar; uçağın kırılma uğramasına, yolcu ve ekibin yaralanması, havaalanı altyapısının ve yerleşim yerlerinin zarar görmesi gibi sonuçlar da doğurmaktadır. Aslında nicel olarak bakıldığında diğer ulaşım yollarına nazaran hava yolu ulaşımında yaşanan kaza sayısı nispeten çok azdır. Örneğin, 2015 yılı içerisinde 28 uçak kazasında 16 kişi hayatını kaybederken ([www.boeing.com/news/techissues/pdf/statsum.pdf](http://www.boeing.com/news/techissues/pdf/statsum.pdf) July 2016, 2016), kara ulaşımında yaşanan kazalarda yıllık 1,25 milyon insan hayatını kaybetmektedir (WHO, 2015). 1959-2015 yılları arasında ticari uçuşlarda 619'u ölümle sonuçlanan toplam 1918 kaza yaşanmıştır. Bu dönemde 29.646 kişi kazalarda hayatını kaybetmiştir (Boeing, 2015). Bu durum havacılık sektörünün emniyete verdiği önemin bir göstergesidir. Elbette havacılık sektöründe yaşanan kazalar sadece uçak kazaları şeklinde olmamakta, havaalanlarında, uçak fabrikalarında, bakım işletmelerinde de kazalar yaşanabilmektedir. Havacılık faaliyetleri, ulusal ve uluslararası birçok kurum ve kuruluşun gözetim ve denetiminde ve kurallara tam uyumun sağlanması amaçlanarak yürütülmektedir. Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO), Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı (EASA), Federal Havacılık Otoritesi (FAA) gibi çatı örgütler, havacılık faaliyetlerinin sürdürülmesi için asgari şartları teknolojik ve çevresel değişimlere bağlı olarak belirlemekte ve denetlemektedir.

Havacılık gibi yüksek riskli endüstriler olarak bilinen karmaşık ve ileri insan teknolojisi kullanan sistemlerde ortaya çıkan hatalar ölümcül olabilmektedir (O'Connor, O'Dea, Kennedy ve Buttrey, 2011: 129). Bu tarz yüksek riskli çevrelerde ölümcül hatalar yapmamayı başaran örgütler, yüksek güvenilirlikli örgütler olarak tanımlanmaktadır (Roberts ve Rousseau, 1989: 134). Günümüzde örgütlerin kaza

oranlarının azalmasında yüksek güvenilirlikli örgütlerin uyguladıkları stratejiler dikkate alınmaktadır. Bu stratejiler proaktif bir yaklaşım temelinde amaçlanan emniyet performansına ulaşmada ve emniyet performansının iyileştirilmesinde gerekli alanların belirlenmesinde örgütlere yol göstermektedir. Bu stratejilerin en önemlilerinden biri de emniyet kültüründen ve örgüt ikliminden doğan emniyet iklimidir. Kısaca emniyet iklimi çalışanların, risk ve emniyete ilişkin sahip olduğu algılamaları, tutumları ve inançlarıdır (Mearns ve Flin, 1999: 7). Çalışanların emniyete ilişkin algı, tutum ve inançları, çalışanın kişiliği ve örgütle olan ilişkisinden de etkilenmektedir. Bu etkilenme iş yapma esnasında tehdit algılamasına, kurallara uyuma, karar alma sürecine ve nihayetinde davranışlarına yansımaktadır.

Geçmiş dönemde, çalışanlar üretimde kullanılan hammadde, makine ve teçhizat gibi üretim araçlarından biri olarak görülmekteydi. Ancak insan doğası gereği belli bir kişilik yapısına ve dürtülere sahiptir. Çalışanın kişilik yapısı ve örgütsel süreçlerde edindiği bilgi ve algılamalar onun çalışma davranışını da etkilemektedir. Bu kişilik yapısından bilinçlilik özellikleri itibariyle emniyetli çalışma davranışını şekillendirmektedir. Diğer yandan örgüt ile çalışan arasında beklenti ve taleplerin karşılanma düzeyi, kişi-örgüt uyumunun düzeyini belirlemektedir. Çalışan ve örgüt arasındaki uyum eksikliği çalışanın örgütün değerlerini benimsemesi, kurallara ve prosedürlere uyumunu zorlaştıran bir konu olmaktadır. Böylece, çalışanın kişilik özellikleri ile örgütten beklenti ve taleplerini emniyet iklimi algılaması içerisinde nasıl birleştirdiği ve emniyet davranışı geliştirdiği diğer bir soru olmaktadır. Çalışmayı güçlü kılan etkenlerden biri belki de en önemlisi kazaların hem insan faktörlerinden biri olarak kişiliği ve örgütsel süreçler olarak emniyet iklimi ve kişi-örgüt uyumunu birlikte ele almasıdır. Çünkü havacılık alanında yaşanan kazalar hem kişisel özelliklerden hem de örgütsel süreçlerden etkilenebilmektedir. Bu sebeple bu çalışmada emniyet iklimi ile birlikte kişilik özelliklerinden emniyet bilinci olarak özelleştirilmiş bilinçlilik ve kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışına olan etkileri incelenmektedir. Bu etkinin açıklığa kavuşturulmasında emniyet ikliminin aracılık rolü de incelenerek kaza ve olaylara etkisi açısından emniyetli davranış sergilenmesinde emniyet ikliminin rolü, davranış ve kaza arasındaki ilişkinin açıklanmasına katkı sağlayabilecektir.

Çalışma toplam 6 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, çalışanların emniyete ilişkin algı, tutum ve inançlarını etkilediği düşünülen kişi-örgüt

uyumuna değinilmiştir. Bununla birlikte konunun daha iyi anlaşılabilmesi için kişi-örgüt uyumunun teorik arka planı, uyum çeşitleri ve çalışma çevresine olan etkileri anlatılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde kişilik özellikleri, beş faktör modeli ve emniyete olan etkileri ele alınmaktadır. Emniyete olan etkisinin diğer kişilik özelliklerine nazaran da daha yüksek olduğu düşünülen bilinçlilik özelliği emniyet bilinci adı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmaya temel teşkil eden emniyet iklimi öncülleri ve boyutları ile birlikte ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde bir performans çıktısı olarak emniyet davranışı, belirleyicileri ve sonuçları ile anlatılmaktadır. Emniyet davranışlarından olan, çalışanın emniyet kural ve prosedürlerine uyumu ve emniyet katılımını ifade eden emniyet davranışı konu edinilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde kişi-örgüt uyumu-emniyet iklimi, emniyet bilinci-emniyet iklimi, emniyet iklimi-emniyet davranışı, kişi-örgüt uyumu-emniyet davranışı ve emniyet bilinci-emniyet davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın altıncı ve son bölümünde, Antalya da konuşlu bir havayolu işletmesinden anket yoluyla elde edilen verilerin analiz edilmesi, ilişki ve etkilerin tespiti ile faktörler üzerinde demografik özelliklerin etkileri yer almaktadır. Ayrıca, analiz sonuçları konunun teorik altyapısıyla karşılaştırılarak ortaya konulan sonuçlar ve geliştirilen öneriler sunulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU

İş çevresi, insan ve örgütün karşılıklı amaçları doğrultusunda bir araya geldiği karmaşık ilişkilerin geçerli olduğu bir sistemdir. İnsanlar kendi değer ve amaçlarına uygun olan örgütlerde çalışma isteği ortaya koymakta, örgütler ise kendi misyon ve vizyonlarını gerçekleştirmede fayda sağlayacağını düşündükleri insanları istihdam etmek istemektedirler. Bu sebeple insan ve örgüt arasında değer, amaç, beklenti ve ihtiyaçlar noktasında uyumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Bu durum kişi ve örgütün uyumunu, bu uyumun düzeyini ve iş çıktılarına olan etkilerini önemli hale getirmektedir. Kişi ve örgüt arasındaki pozitif uyumun iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı işgücü devri gibi iş çıktıları üzerinde etkisi dikkate alındığında, karşılıklı amaç ve değerler yönünden belirli bir düzey uyumun gerçekleşmesini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, iş çıktıları haricinde kişinin iş seçimi ve örgütün insan kaynakları politikaları da kişi-örgüt uyumundan etkilenmektedir. İş arayanlar seçimlerinde kendi değerleriyle uyumlu, beklenti ve ihtiyaçlarını yüksek düzeyde karşılayacaklarına inandıkları örgütleri seçerken, örgütlerde örgütsel değer ve normlara uyum göstereceklerine inandıkları bilgili ve kabiliyetli çalışanları seçmektedir (Kristof, 1996; Schneider, 1987a; Cable ve Judge, 1996).

Kişi-örgüt arasındaki uyumunun iş çıktıları üzerindeki etkisi, bir performans çıktısı olarak görülen emniyet davranışı üzerinde de etkilerinin olabileceğini düşündürmektedir. Çünkü emniyet davranışının bir boyutu olarak emniyet uyum davranışı, örgütün emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerine olan uyumunu ifade etmektedir. Çalışma çevresinde emniyeti önceleyen örgütlerin değerleri, amaçları ve normları içerisinde emniyet de yer almaktadır. Özellikle, yüksek tehdit ve risk içeren çalışma çevrelerinde faaliyet gösteren örgütler için emniyet, diğer iş çıktıları kadar önemli hale gelmektedir. Bu sebeple kişi-örgüt uyumunun karşılıklı değer ve amaçlar arasında uyumu ifade ettiği düşünülürse, aradaki uyum düzeyinin emniyet davranışını da etkilemesi mümkün gözükmektedir.

Çalışmanın araştırmaya konu olan değişkenlerin arasındaki ilişkilerin anlatıldığı bölümde kişi-örgüt uyumu ve emniyet arasındaki ilişki daha geniş biçimde tartışılmaktadır. Bu bölümde kişi-örgüt uyumunun teorik alt yapısı ve iş çıktıları ile olan ilişkileri ele alınmıştır.

### **1.1. Kişi-Örgüt Uyumu ile İlgili Kavramlar**

Kişi-örgüt uyumu kavramı kişi ve örgüt olarak iki bileşenden oluşmaktadır. Farklı ve ortak amaçlarla üretim süreçleri içerisinde bir arada bulunan kişiler ve örgütler birbirlerini etkilemekte, birbirlerinden etkilenmekte ve değiştirmektedirler. Bu iki bileşen çevrenin etkilemesi ve zorlaması ile devamlı bir değişim süreci içerisinde. Bu değişim işgücü pazarında kendi ihtiyaçlarını en yüksek seviyede karşılayacak işe sahip olmaya çalışan kişiyi ve yoğun rekabetin etkisinde örgütsel amaçlarına ulaşmaya çalışan örgütü bir arada uyumlu bir ilişki geliştirmeye itmektedir. Bu ilişkinin kurulmasında örgütün değerleri ve kişinin değerleri çatışabilmektedir. Bu çatışmanın belli bir düzeyde tutulması ve karşılıklı beklenti ve ihtiyaçların tatmini için kişi ve örgüt arasında belli bir düzeyde uyumun sağlanabilmesi bir gereklilik olmaktadır. Schneider, (1987a: 440) kişi ve örgüt arasındaki uyumun esnekliğini ve bir yeri yer yapanın insan olduğu görüşünü savunarak, örgüt ve insanın birbirlerini değiştirerek bir uyum yarattığı fikrini savunmaktadır. Bu değişimi ortaya çıkaranda değerler ve ihtiyaçlar olmaktadır (Van Vianen, 2000: 189). Dolayısıyla bu kavramların açıklanması konunun anlaşılması açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

#### **1.1.1. Değerler Kavramı**

Sosyolojik manada değer; bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli olarak kabul edilen; onların ortak duygu, düşünce, amaç ve menfaatini yansıtan genelleştirilmiş temel ahlaki ilke veya inançlardır (Kızılçelik ve Erjem, 1994: 99). Bir örgütte çalışanların, neyin iyi neyin kötü olduğu, hangi davranışların uygun karşılandığı hangilerinin ise kötü karşılandığına ilişkin paylaşılan ortak değerleri vardır (Reichers ve Schneider, 1990: 7). Örgütlerin kültürlerine bağlı olarak paylaşılan bu değerlerde farklılaşabilmektedir. Örneğin bir örgütte üretim departmanının faaliyetleri değerli olarak görülürken, diğer bir örgütte

pazarlama departmanının faaliyetleri değerli görülebilmektedir. Değerler faaliyette bulunan iş koluna, coğrafyaya veya ülkeden ülkeye de farklılık gösterebilmektedir.

Kişinin değerleri, onu mutluluk ve refaha kavuşturacak istediği ve elde etmeye çalıştığı herşeyi ifade eder (Reichers ve Schneider, 1990: 7). İnsan sahip olduğu değerlere bağlı olarak yaşam standartlarını belirler, ona sahip olmak ve sürdürmek için çaba harcar. Örneğin farklı örgütlerden gelen iş teklifleri arasında kişi kendi değerlerine en uygun olan teklifi seçmekte veya çalışma hayatı boyunca değerlerinin en yüksek düzeyde örtüştüğü örgütte çalışmak istemektedir. Ayrıca sahip olunan değerler, tutumları belirlemekte ve tutumlarda değerlerle birlikte davranışlara yön vermektedir. Değerler, kişinin düşünce ve davranışlarına yön verdiği gibi başkalarının davranışlarını da etkilemekte ve onlardan etkilenmektedir (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi ve Goldberg, 2007: 315). Örneğin bazı insanlar ailesinin, arkadaşlarının ve toplumun refahı için toplumcu değerlere sahip olurken, bazıları da sadece kendi refahını ve hayat standardını düşünmekte ve daha kişisel değerlere sahip olabilmektedir. Rokeach (1973: 57) kişisel değerleri amaç (terminal) ve araç (instrumental) olarak ikiye ayırmaktadır.

**Tablo-1: Rokeach Değerler Tablosu**

| <b>Amaç Değerler</b>   | <b>Araç Değerler</b>     |
|------------------------|--------------------------|
| Konforlu yaşama        | Hırslı olma              |
| Heyecan verici yaşama  | Hoşgörülü olma           |
| Başarı duygusu         | Yetenekli olma           |
| Barış içinde bir dünya | Neşeli olma              |
| Güzellik               | Namuslu olma             |
| Eşitlik                | Cesur olma               |
| Aile güvenliği         | Bağışlayıcı olma         |
| Özgürlük               | Yardımsever olma         |
| Mutluluk               | Dürüst olma              |
| İç uyum                | Hayal gücüne sahip olma  |
| Sevgi                  | Bağımsız olma            |
| Ulusal güvenlik        | Entelektüel-aydın olma   |
| Haz                    | Mantıklı olma            |
| Selamette olma         | Sevecen olma             |
| Özsaygı                | İtaatkâr olma            |
| Sosyal tanınma         | Kibar olma               |
| Doğru arkadaşlık       | Sorumlu olma             |
| Bilgelik               | Kendini kontrol edebilme |

**Kaynak:** Rokeach, 1973: 57-58

Amaç değerler kişinin kendini refah ve mutluluk içerisinde yaşatacağına inandığı değerleri, araç değerler ise amaç değerlere ulaşmada taktiksel değerleri ifade etmektedir.

Kişilerle birlikte örgütlerde belirli değerlere sahiptir. Bu değerlerde kişiden kişiye değiştiği gibi örgütten örgüte de değişiklikler göstermektedir. Örgütsel değerler, üyelerini ve çevreyi iyi veya kötü olarak değerlendirmede kullandıkları ölçütleri ifade etmektedir. Örgütsel değerler hemen fark edilemeyen örgütün içsel ve örtük yönünü temsil etmekte ve örgütün karşılaştığı sorunların çözümünde makul olarak görülen biçimi göstermektedir (Schneider ve Gunnarson, 1991: 544). Bu değerler üyelerinin davranışlarını etkileyerek ve değiştirerek bütünleştirici bir etki yaratır. Örgüt değerlerine uyumlu davranışları ödüllendirirken, uyumsuz davranışları da cezalandırmaktadır (Schneider, 1987b: 359). İşletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için örgüt çalışanlarına ve yöneticilerine yol gösteren ve tüm örgüt üyelerince benimsenen değerler, inançlar ve düşünceler sistemi örgütün paylaşılan değerleri olarak kabul edilmektedir. Paylaşılan değerler; örgütün kimliğini, yaptıklarını ve yapabileceklerini ve diğer örgütlerden farkını belirler (Ülgen ve Mirze, 2013: 410).

### **1.1.2. İhtiyaçlar Kavramı**

Kişiler ve örgütler belli değerlere sahip olmakla birlikte varlıklarını sürdürebilmek için belli ihtiyaçlara da sahiptirler. Bu ihtiyaçların tatmin edilememesi kişide yoksunluk ve tatminsizlik, örgütte de amaçlarına ulaşamama ve faaliyetlerin sonlandırılması gibi sonuçların doğmasına sebep olabilmektedir. Kişinin ihtiyaçları, hayatta kalma, barınma, güvenlik, saygınlık gibi fizyolojik ve psikolojik yönler taşımaktadır. Kişinin ihtiyaçlarının tatmini yeni ihtiyaçların ortaya çıkarmakta ve kişi yeni ortaya çıkan ihtiyaçlarını da tamamlama yolları aramaktadır. Maslow (1943: 370) tatmin edilmesi gereken bu ihtiyaçları beş basamaklı bir hiyerarşik piramit modeli üzerinden kavramsallaştırmaktadır. Piramidin birinci basamağında fizyolojik ihtiyaçlar düzeyinde gıda, barınma, su, sıcaklık, uyku gibi insanların temel gereksinimleri bulunmaktadır. Bu düzeydeki ihtiyaçlar insanların uzun süre karşı koyamayacağı ve tatmininin yaşamsal önemde olduğu ihtiyaçları ifade etmektedir. İkinci düzey, insanın dış etkenlerden korunma, düzen, hukuk, istikrar, korkudan uzak olmak gibi temel ihtiyaçlarını kapsayan emniyet basamağını temsil etmektedir. Üçüncü düzey, sosyal ihtiyaçlar olarak değerlendirilen ait olma ve sevgiyi (aile, iş, arkadaşlık vb.) içeren boyut yer almaktadır. Dördüncü düzey, itibar, başarı, bağımsızlık, saygı duyulma gibi ihtiyaçların yer aldığı düzeydir. Beşinci ve son düzey ise kendini gerçekleştirme olarak en üst basamağı temsil etmektedir. Bu

düzeyde kişinin kendi potansiyelini keşfetmesi, kişisel tatmine ulaşması, kişisel gelişim arayışı sonucunda sanatta, edebiyatta, sporda, işte mutluluğa ihtiyacıdır.

**Şekil-1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi**



**Kaynak:** Maslow, 1943: 370.

Modern dünyada işgücüne katılım, kişi için ihtiyaçlarını tatmin etme açısından bir araç niteliği taşımakta ve çalışmakta olduğu örgütün kendisine sağladıkları onu tatmin etmekte veya edememektedir. Bu sebeple çalışan örgüt içinde ihtiyaçlarını tatmin etme yolları aramakta, eğer ihtiyaçlarını tatmin edemezse örgüt dışında farklı tatmin yolları aramaktadır.

Örgütlerde amaçlarına ulaşmada gerekli ve çalışanları tarafından giderilmesine ihtiyaç duydukları bağlılık, yaratıcılık, tatmin, bilgi, kabiliyet, kurallara uyum, otoriteye saygı, deneyim ve çok çalışma gibi ihtiyaçlara sahiptirler. (Kristof, 1996: 4). Örgüt üyelerinin örgütsel faaliyetlerin devamı için örgütün değer ve normlarına bağlı olarak örgütle ve kendi aralarında olan ilişkilerini düzenlemeleri örgütsel bir ihtiyaç olmaktadır.

## **1.2. Kişi-Örgüt Uyumu ve Teorik Yaklaşımlar**

Kişi-örgüt uyumu ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Ancak, Kristof (1996) tarafından yapılan kişi-örgüt uyumuna ilişkin tanım, açıklama gücü ve araştırmacılar tarafından kabul edilme ve kullanılma açısından en fazla başvurulan



tanım olarak dikkat çekmektedir (Cable ve Judge, 1997; Verquer, Beehr ve Wagner, 2003; Cable ve DeRue, 2002; Cable ve Edwards, 2004; Piasentin ve Chapman, 2006; Swider, Zimmerman ve Barrick: 2015). Kristof'un (1996: 4) tanımında kişi-örgüt uyumu; kişi ve örgütün aynı veya benzer değerleri paylaştığı, birbirlerinin ihtiyaçlarını karşıladığı ya da kişi ve örgüt için her iki durumun birlikte geçerli olduğu şartlarda ortaya çıkan uyum olarak ifade edilmektedir.

Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmalar, kişisel değerlerle örgütsel değerler arasındaki uyumun artmasının çalışanların üretkenliklerini, verimliliklerini ve işdeki istikrarlarını artırdığını ortaya koymaktadır (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991; Cable ve Judge, 1996; Vilela, Varela González ve Ferrín 2008). Kişi ve örgüt arasındaki uyumsuzluk doğal olmakla birlikte uyumsuzluğun derecesinin fazla olduğu durumlarda ise, işte özensizlik ve moralsiz çalışanların ortaya çıkması muhtemel hale gelmektedir (Verquer vd. 2003: 474). Dolayısıyla, kişi-örgüt uyumu, çalışanların değerleri ile örgütün değerlerinin birbirini karşılaması ya da birbirlerine yakın olmasının tarafların her ikisi açısından da pozitif sonuçları ile birlikte, çalışanların iş davranışları ve işe yönelik tutumları üzerinde de etkilerinin olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Chatman, 1989; Kristof, 1996; Bright, 2007; Van Vianen, De Pater ve Van Dijk, 2007; İplik, Yalçın ve Kılıç, 2009).

Kişi-örgüt uyumu birçok araştırmacı tarafından benzer ve farklı kavram ve yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Bu yaklaşımlar arasında araştırmacılar tarafından en çok başvurulan ve kişi-örgüt uyumu için temel olarak kabul edilen 4 yaklaşım olmaktadır.

1. Schneider'in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı,
2. Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı,
3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı,
4. Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı.

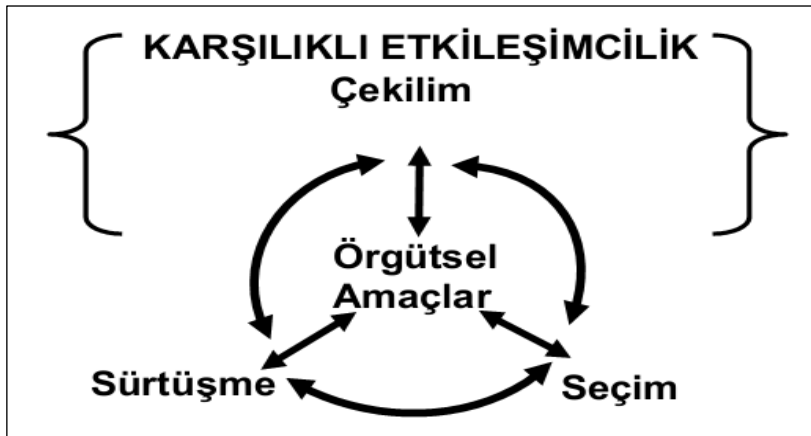
Söz konusu bu yaklaşımlarla birlikte kişi-örgüt uyumunda; bütüncül ve tamamlayıcı uyum, sübjektif-objektif uyum, değer uyumu, talepler-kabiliyetler uyumu ve ihtiyaçlar-arzlar uyumu ön plana çıkan diğer kavramlar olmaktadır. Bu kavramların açıklanmasının, kişi-örgüt uyumunun anlaşılmasında önemli olduğu değerlendirilmektedir.

### 1.2.1. Schneider'in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Schneider, (1987a) insanların sahip oldukları özelliklerine bağlı olarak, belli özelliklere sahip olan örgütler tarafından çekildiklerini fakat kişi ile örgüt arasında uyum gerçekleşmediğinde ise örgütten ayrıldıklarını savunmaktadır. Örgütte çalışmaya devam edenler ise sadece özellikleri bakımından değil aynı zamanda davranışları, deneyimleri, yönelimleri, duyguları ve tepkileri açısından da birbirine benzer olanlar olmaktadır. Bu durum kısaca çekilim-seçim-sürtüşme (ASA: attraction-selection-attrition) modeli (Şekil-2) olarak adlandırılmaktadır. Schneider, (1987b: 357) bu modelin kişi-örgüt uyumuna olan etkilerini çalışmasında şöyle açıklamaktadır.

1. Çekimi yaratan örgütlerin faaliyetleri değil örgütler içerisindeki insanlardır.
2. Örgüt içerisindeki insanlar, şekilsel ve şekilsel olmayan seçme uygulamalarıyla içeri alınacakları belirlerler. Yapı içerisine girişler sınırlandıkça yapı içindeki kişi ve yapı uyumluluk düzeyi gittikçe artmaktadır.
3. İnsanlar yapı ile yüksek düzey uyum sağlayamadığı durumlarda, yapılardan gönüllü veya gönülsüz olarak ayrılmaktadır.
4. Yapının kendine çektikleri ve seçtikleri arasından yapı içinde kalanlar yapının kültürünü, politikalarını, sosyal iklimini de belirlemektedir.

Şekil-2: Schneider'in Seçim-Çekilim-Sürtüşme Modeli



**Kaynak:** Schneider, 1987a: 445

ASA modelinin üzerinde durduğu diğer bir konuda etkileşimcilik olmaktadır. Örgüt tarafından kabul edilen kişinin, örgüte ait değer ve normları öğrenme süreci

olarak tanımlanan etkileşim ya da örgütsel sosyalizasyon, kişi ve örgüt arasındaki uyum ve uyumsuzluğun başlama noktası olarak kabul edilmektedir (Chatman, Wong ve Joyce: 2008: 68). Çünkü örgüte yeni katılan çalışanın diğer çalışanlarla olan koordinesi, işyerinde olup biten örgütsel olaylara tepkisi ve merkezi değer normları kabul etme süreci ve düzeyi onun gelecekte örgüt içerisinde kalıp kalmayacağını belirlemektedir.

Sosyalleştirme sürecinin başarısı aynı zamanda işe alma, seçim ve eğitim programlarına yapılan yatırımın bir karşılığı olarak örgütün insan kaynakları yönetiminin de başarısını temsil etmektedir (Cable ve Parsons, 2001: 1-2). Ayrıca, sosyalleşme süreçleri ile yöneticiler, çalışanların örgütsel normlar, değerler ve amaçlar bakımından daha yüksek düzeyde bir anlayışa sahip olmalarını da destekleyebilmektedirler (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990: 246).

Kısaca, Schneider ASA yaklaşımıyla, örgütlerin psikolojik homojenliğini açıklamada alternatif bir model sunmakta ve “Bir yeri yer yapan insandır.” sözüyle belirtmekte olduğu durumu; zamanla örgüt, içindeki güçlerini kişiyi giderek daha homojen olan gruba çekmek, seçmek ve burada tutmak için kullanacağı varsayımıyla desteklemektedir. Ayrıca ASA modeli kişiyi işe alma kararı (işveren seçimi) kadar başvuranın iş seçim davranışının kişi-örgüt uyumuna etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (De Cooman, Gieter, Pepermans, Hermans, Du Bois, Caers ve Jegers, 2009: 104).

### **1.2.2. Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı**

Kişi-örgüt uyumu konusunda diğer önemli bir yaklaşım da Kristof (1996) tarafından geliştirilmiştir. Kristof (1996: 2), geliştirdiği modelin 4 ana amacı olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırılması, kişi-örgüt uyumunun analizi ve işlevselleştirilmesi ile ilişkili konuların açıklığa kavuşturulması, kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırılmasında kullanılan öncüller ve sonuçların bir çatı olarak birleştirilmesi ve son olarak kişi-örgüt uyumu konusunda yapılacak çalışmalara yol gösterme olarak tanımlanmaktadır.

Kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırılmasında bütünleyici-tamamlayıcı ve arzlar-talepler olarak iki boyut karşımıza çıkmaktadır. Bütünleyici uyum (supplementary fit) çalışanın, örgütün diğer çalışanları ile benzer özellikler

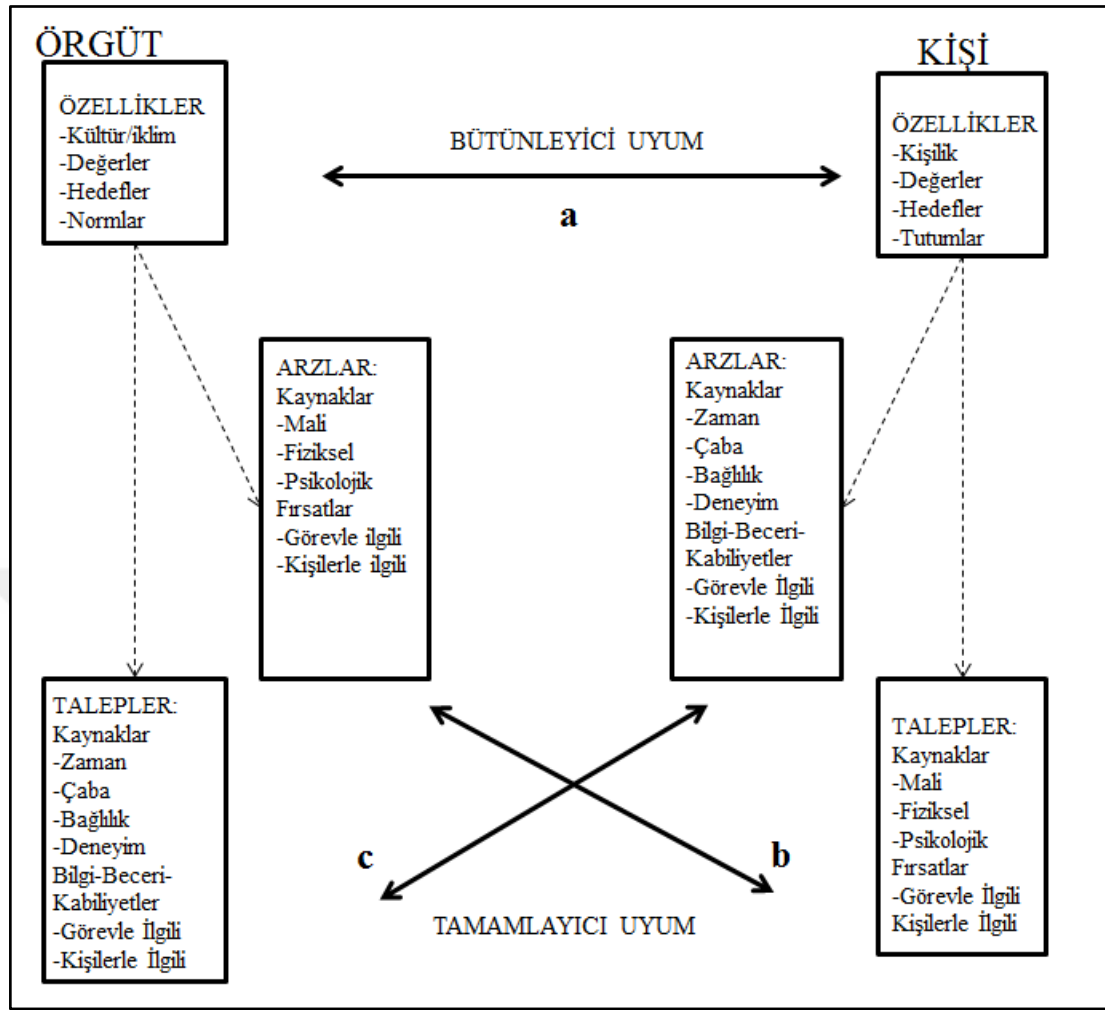
göstermesi ile ortaya çıkmaktadır. Yani kişinin ve örgütün değerleri ve özellikleri arasında benzerliklerin olması bu uyumu geçerli kılmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987; 269; Kristof, 1996: 3; Piasentin ve Chapman, 2007: 341). Tamamlayıcı uyum ise bütünleyici uyumdan farklı olarak, çalışanın örgüt ve diğer örgüt çalışanlarından farklı olan özellikleriyle, örgütün ve diğer çalışanların eksik ve kusurlarını kapatarak onları tamamlaması ve bu şekilde uyum sağlamasıdır. Yani tamamlayıcı uyumun ortaya çıkmasında kişinin diğer çalışan ve örgütten farklı özellikleri, yetenekleri, bilgisi ve değerleriyle örgüte değer kattığına inanması gerekmektedir (Muchinsky ve Monahan, 1987; 271; Kristof, 1996: 3-5; Cable ve Edwards, 2004: 824; Piasentin ve Chapman, 2007: 341).

Uyumun diğer formlarına ilişkin yapılan tartışmalar, kişi-örgüt uyumunda ikinci bir bakış açısı olarak ihtiyaçlar-arzlar ve talepler-kabiliyetler ayrımını ortaya çıkarmıştır (Caplan, 1987; Edwards, 1991; Kristof, 1996). İhtiyaçlar-arzlar açısından kişi-örgüt uyumu kişilerin ihtiyaçlarının, isteklerinin ve tercihlerinin örgüt tarafından tatmin edildiğinde ortaya çıkan uyum olarak nitelendirilmektedir. Talepler-kabiliyetler açısından ise, kişinin kabiliyetlerinin örgütün taleplerini karşıladığında ortaya çıkan uyum olduğu tezi savunulmaktadır (Kristof, 1996: 3). Bütünleyici uyum, tamamlayıcı uyum, ihtiyaçlar-arzlar ve talepler-kabiliyetler uyumu tek bir model ile Kristof (1996: 4) tarafından şekil 3’de olduğu gibi kavramsallaştırılmaktadır.

Bütünleyici uyum, kişi ve örgütün temel karakteristikleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Model örgüt için geleneksel karakteristikler olarak; kültür, iklim, değerler ve normları içermektedir. Kişi açısından ise; değerler, hedefler, tutumlar ve kişilik gibi karakteristikleri temel alınmaktadır (Şekil-3 “a” oku). Bu özellikler açısından kişi ve örgüt arasındaki benzerlik bütünleyici uyumun varlığına işaret etmektedir. Bununla birlikte belirtilen bu karakteristikler, örgütler ve kişiler tarafından nelerin arz edildiği ve nelerin talep edildiğini gösteren iş sözleşmelerinde de tanımlanmaktadır (Kristof, 1996: 4).

Şekil-3’de, kişi ve örgüte ilişkin karakteristiklerin, arzlar ve talepler üzerinde ki muhtemel etkileri kesikli çizgiler ile gösterilmektedir. Bununla birlikte, bu oklar uyum veya uyumsuzlukların ortaya çıkabileceği farklı boyutları temsil ederler.

Şekil-3: Kristof'un Kişi-Örgüt Uyum Modeli



Kaynak: Kristof, 1996: 4

Örgütler finansal, fiziksel ve psikolojik kaynakların yanı sıra, çalışanlar tarafından talep edilen görevle ilgili yükselme fırsatları sunarlar. Örgütler tarafından sağlanan arzların çalışanların taleplerini karşıladığı durumlarda ihtiyaçlar-arzlar uyumuna ulaşılmaktadır (Şekil-3 “b” oku ile gösterilmektedir). Benzer şekilde örgütlerin talebi olan çaba, bağlılık, bilgi, beceri ve kabiliyetler, çalışanları tarafından sağlandığında talepler-kabiliyetler uyumu ortaya çıkmaktadır (Şekil-3 “c” oku ile gösterilmektedir). Muchinsky ve Monahan (1987: 273) bu ilişkiyi tamamlayıcı uyum olarak tanımlamaktadır.

Van Vianen’a (2000: 120) göre tamamlayıcı uyumda ihtiyaçların karşılanması işlemi, bütünleyici uyumdakine benzer bir fonksiyon olarak değerlendirilebilmektedir. Bunlara ilave olarak bütünleyici uyum mevcut çevrede bir boşluğu doldurduğu durumlarda ya da tersi olarak çevresel karakteristiklerin kişilerin boşluklarını doldurduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. İhtiyaç memnuniyet

teorilerinde bütünlüyci ihtiyaçlar-arzlar uyumu, davranışları etkileyen temel mekanizma olarak açıklanmaktadır. Ancak bu yapı kişisel kabiliyetler ve çevresel ihtiyaçlar (talepler-kabiliyetler uyumu) karşılaştırmalarında işlerlik kazanmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005: 301). Böylece, insanlar pozitif iş tutumuna sahip olduklarında ihtiyaçları da karşılanmış olmaktadır savı desteklenmektedir. Çalışanların işle alakalı beklenti ve ihtiyaçları ile örgüt tarafından sağlananlar arasındaki eşleşme düzeyinin artması iş tatmini de artırmaktadır (Dawis ve Lofquist, 1984). Özet olarak ihtiyaçlar ve arzlar uyumuna göre örgütsel arzların, çalışan ihtiyaçlarını hangi ölçüde karşıladığına ilişkin çalışan algısı, önemli bir konu olmaktadır.

İhtiyaçlar-arzlar uyumu; işyerinde veya iş ortamında, çalışanların hizmetleri ile örgütün hizmete karşılık onlara sağladıkları arasındaki uygunluğu ifade eder. Örnek olarak, çocuksuz genç çalışanlar, örgütsel ödüllendirmeden en düşük seviyede faydalansalar bile kişi-örgüt uyum düzeyleri, yaş ve deneyim itibariyle daha ileride ve örgütün ödüllendirme sisteminden daha fazla yararlanmakta olan çalışanlara nazaran daha yüksek olmaktadır. Çünkü yaş ve deneyime bağlı olarak çalışanların örgütten beklentileri (ücretler ve haklar gibi.) daha fazla olmaktadır (Milkovich ve Newman, 1999; De Cooman, Gieter, Pepermans, Hermans, Du Bois, Caers ve Jegers 2009). Uyum teorisinin kavramsallaştırılması içerisinde ihtiyaçlar-arzlar uyumu, teorisinin açıklama gücüne etkisi bakımından araştırmalara dahil edilmesi gereken bir boyuttur (Cable ve DeRue, 2002). Çünkü insanları motive ettiği düşünülen işgücü pazarına kabul edilmek ve kabul edildiği iş için örgütçe sağlanan ücret, terfi alma, ödüllendirilme gibi örgüt içinde ve dışında maddi ve maddi olmayan kazanımlara sahip olmak önemli bir unsur olmaktadır.

Kristof'un kişi-örgüt uyum modelinde öne çıkan diğer bir boyutta talepler-kabiliyetler uyumudur. Endüstriyel psikolojinin temel kabullerinden biri de, işin talepleri ile çalışan kabiliyetleri arasındaki uygunluğun iş performansı üzerindeki etkili olduğudur (Vilela vd., 2008: 1005-1019). Eğer çalışanın kabiliyeti iş süreçlerini yerine getirmede çok yetersiz ise, çalışan düşük verimde ve kalitede iş çıktılarını ortaya koymaktadır. Eğer çalışanın kabiliyeti işin taleplerinden çok yüksek olursa bu durumda da çalışan işe karşı ilgisiz olmaya ve işte rahat davranmaya başlamaktadır (Cable ve DeRue, 2002: 875).

Talepler-kabiliyetler uyumu ile geleceğe dönük iş performansı arasında doğrudan ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü örgütler mantıklı olarak düşük performanslı çalışanlar yerine yüksek performanslı çalışanları ödüllendirirler (Millkovich ve Newman, 1999). Örgütler tarafından geliştirilen ödüllendirme Cable ve DeRue'ya göre (2002: 880) kişilerin talepler-kabiliyetler uyum algısı, geleceğe ilişkin bekledikleri ücret artışları ile ilişkili olmaktadır. Ayrıca kişiler, kendilerinin yetenekleri ve işin talepleri arasında bir uyum algılamazlar. Başka bir ifadeyle, insanlar kendi özsaygılarını artırma ya da sağlamanın arayışındadırlar ve yeterlilik veya işe yarama hissi, özsaygıyı sağlamanın önemli unsurlarından biridir (Asforth ve Mael, 1989: 35). Bu sebeple işin taleplerini ve çalışanın kabiliyetlerini karşılaştırmak örgüt açısından önemli hale gelmektedir. Böylece yüksek kalite ve verimlilikte iş çıktıları elde edilirken, çalışanlarında iş tatmini de sağlanabilmektedir. Cable ve Judge (1996) tarafından iş arayanlar ve yeni işe başlayanlar üzerine yapılan bir çalışma talepler-kabiliyetler uyum ölçeğinin; iş seçim maksatları, örgüte bağlılık, iş tatmini gibi iş çıktılarında, kişi-örgüt uyumu ölçeğine nazaran daha güçlü bir tahmin aracı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kişi-örgüt uyumu araştırmalarında, talepler-kabiliyetler uyumunu ölçmenin çalışanın uyum algısının değerlendirilmesin de araştırmacılara katkı sağlayabileceği umulabilmektedir.

Performans, iş gerilimi ve işten ayrılma gibi durumlarla olan ilişkileri dikkate alındığında; eğer kişi, durumsal talepleri karşılayabilecek kabiliyetlerden yoksunsa, muhtemel olarak bütün iş ve görev performansı zarara uğramaktadır. Çünkü çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışına bağlanma konusunda geçerli özen ve dikkat değerlerine sahip değilse, işin talepleri karşısında gerilmektedir (Kanfer ve Ackerman, 1989). Performans düşüklüğünün sürekli hale gelmesine bağlı olarak da çalışanın üzerindeki gerilim daha fazla artmakta ve bu durum işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005: 330). Böylece talepler-kabiliyetler uyumunun tutumsal olmayan durumlar üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ihtiyaçlar-arzlar ve tamamlayıcı uyumda, tutumsal olmayan durumlar üzerinde benzer etkiler göstermektedir (Ajzen, 1991: 205). Eğer, kişilerin ihtiyaçları işyerinde karşılanırsa ortaya çıkan pozitif tutumlar; iş gerilimini azaltabilir, performansın yükselmesine olanak sağlayabilir ve işten ayrılmaları azaltabilir. Bu bilgiler ışığında uyum teorisi araştırmalarında tekli kavramsallaştırmalar yerine, ihtiyaçlar-arzlar ve talepler-kabiliyetler uyumunu da

içeren çoklu mekanizmaya sahip kavramsallaştırmanın kullanılmasının, konunun açıklanmasında ve anlaşılmasında daha işlevsel olduğu düşünülmektedir (Kristof-Brown vd., 2005; Cable ve DeRue, 2002).

### 1.2.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

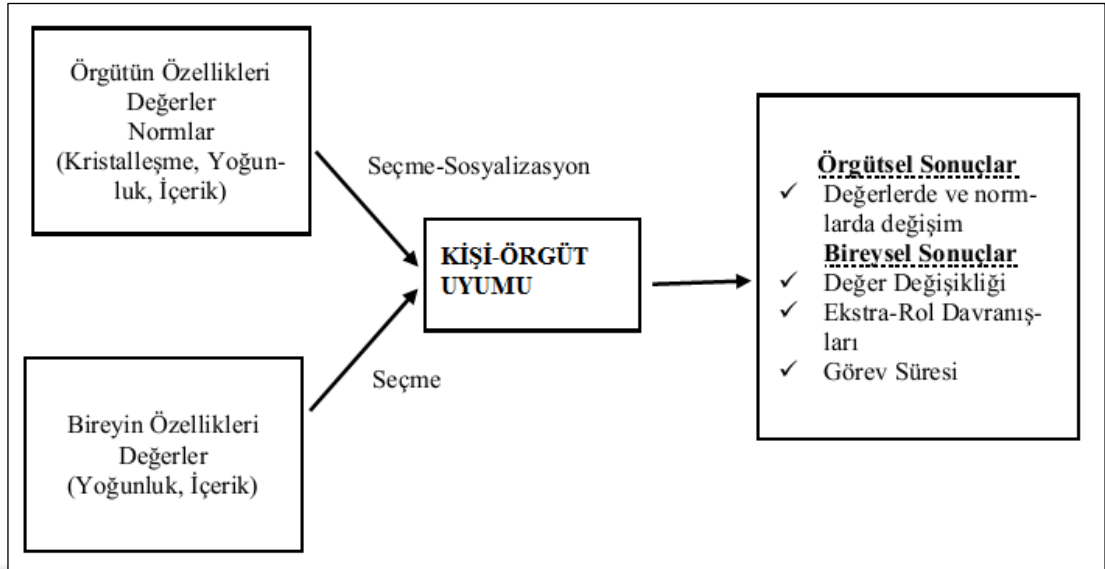
Kişi-örgüt uyumu konusunda öne çıkan diğer bir çalışmada Chatman tarafından yapılmıştır. Örgüt üyeliğinin insanlar üzerindeki etkisi ve insanların örgütler üzerindeki etkisi, insanlar ve örgütlerden sağlanan bilgiler ışığında yordandığıdır. Burada asıl sorun toplanan bu bilgilerin nasıl kullanılacağı olmaktadır. Yani örgütlerin ve insanların hangi yönlerine ilişkin bilginin dikkate alınması gerektiğidir. Örgütlere ve insana ait birçok bilgi değerli olarak görülmele birlikte, hem insanların hem de örgütlerin en temel ve sürekli yönleri en önemlileri olarak kabul edilmektedir (Chatman, 1989: 339). Chatman'ın temel ve sürekli olarak gördüğü yönler değerler olmaktadır. Bu değerlerin, çalışanlar açısından kişisel değerler, örgütler açınsındansa örgütsel değer sistemidir. Böylece Chatman'ın kişi-örgüt uyumu yaklaşımının temelini değerler uyumunun oluşturduğu görülmektedir. Kişi ve örgüt birbirini etkilemekte ve birbirinden etkilenmektedir. Bu durumda ortaya şu soru çıkmaktadır. Kişinin ve örgütün hangi yüzleri bu etkilemede önemli olmaktadır. Bu soruya Şekil-4' de görüldüğü gibi bireysel ve örgütsel değerler cevabı verilmektedir.

Kişi açısından değerler, belirli durumlara karşı gelişmiş olan sürekli inançları temsil etmektedir. Değerler bir sosyal idrak şekli olarak kişinin çevresine uyum göstermesi ve davranışlarını düzenlemesidir (Ajzen ve Fishbein, 1977: 890). Örgüt açısından ise değerler, hem üyenin uygun davranışları hem de sistemin fonksiyonları olarak detaylandırılmış ve genelleştirilmiş temellerdir (Munchinsky ve Monahan, 1987: 271; Chatman, 1989: 340).

Örgütsel değerlerden kişi ve örgütü etkileme özelliğine sahip diğer bir unsurda normlar olmaktadır. Normlar değerler ile çok yakın ilişkili olup, sistemin üyeleri için uygun olan açık davranış şekillerini ifade eder. Bir grup ürünü olarak örgütsel normlar ve değerler, tüm çalışanlar tarafından paylaşılmıyor olsa da üyelerin büyük çoğunluğu tarafından kabul edilen ve grupça desteklendiği bilinen temel değerleri temsil etmektedir.



Şekil-4: Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyum Modeli



**Kaynak:** Chatman, 1989: 340

Bununla birlikte bu değerlerin bir içerik tanımı olarak, hem örgütsel hem de bireysel değerler, yoğunlukları ya da diğer değerlerle ilişkilerinde ne kadar güçlü oldukları açısından tanımlenebilmektedir. Örgütsel değer sistemleri berraklaştırılma açısından ya da hangi düzeyde paylaşıldıkları açısından da tanımlanabilmektedir (Chatman, 1989: 339).

Chatman, kişi-örgüt uyumunu, örgütün norm ve değerleri ile kişinin değerleri arasında ortaya çıkan uyum olarak ifade etmektedir. Değerler kişinin davranışlarını etkilemekte ve kişinin çevresine olan uyumunu kolaylaştıran veya zorlaştıran bir tür sosyal idraki ifade etmektedir. Kişisel değer ve davranışlar üzerinde etkileri olmakta ve kişisel değerler de örgütün norm ve değerlerini etkilemektedir. Burada önemli olan konu ise kişilerin değerleri ile örgütsel değerler arasındaki anlaşmanın derecesi olmaktadır. Güçlü örgütsel değerler ile önemli kişisel değerler arasındaki uyumsuzluk düşük kişi-örgüt uyumunu ortaya çıkarabilmektedir. Böyle bir durumda ise ya kişinin değerlerinin değişimi ile örgüt değerlerine yaklaşması ya da örgütün değerlerinin değişerek kişinin değerlerine yaklaşması gerekmektedir. Her iki durumun da gerçekleşmemesi halinde ise kişi örgütten ayrılmaktadır. Kişi ve örgütün birbirleri üzerindeki etkileşimine bağlı olarak geliştirdiği modelle birlikte Chatman (1989) kişi-örgüt uyumu üzerine bazı önemelerde bulunmaktadır.

Bu önermelerden ilki; etkilenmeye açık bir kişi, karşıt değerlere sahip olduğu halde güçlü değerlere sahip olan bir örgütte çalışırsa, yüksek ihtimalle değerlerinde

değişiklik olmakta ve örgütün normlarına uygun olarak davranmaktadır. Eğer kişi etkilenmeye açık bir kişiliğe sahip değilse güçlü değerlere sahip olan işletmeden ayrılmaktadır. İkincisi, zayıf değerlere sahip olan bir örgütün çalışanlarının kişisel değerleri muhtemelen aynı kalmakta, yani kişi ve örgüt etkileşiminde zayıf örgütsel değerler üyenin değer ve davranışında değişme yaratamamaktadır. Son olarak, kişisel ve örgütsel değerlerin yüksek paylaşımı örgütü hem olumlu hem de olumsuz yönlerden etkileyebilmektedir. Olumlu yönü olarak kişi örgüte benzeme eğilimi göstermekte iş tanımını haricinde kendisine yeni roller yaratarak işletmenin faydasına çabasını ve yeteneklerini daha fazla ortaya koymaktadır. Ancak çok yüksek uyumluluk örgüt içi yeniliklerin önünü kapatabilmekte ve aşırı homojen bir yapı ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum kişinin kendini geliştirmesi ve yeni bilgiler edinmesine engel olabilmektedir.

Chatman'ın kişi-örgüt uyumuna ilişkin modeli, etkileşimcilik teorisi üzerinden değerler uyumuna odaklanmış, kişi ve örgütün sahip olduğu değerler ve etkileşimlerinin davranışlara nasıl yansıdığını göstermeye çalışmıştır.

#### **1.2.4. Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumunu Yaklaşımı**

Diğer bir kişi-örgüt uyumu yaklaşımında Cable ve Judge, (1996) iş seçim ve örgüte giriş kararının verilmesinde kişi-örgüt uyumunun etkisini incelemiştir. Araştırmalarında iş arayanların ve yeni işe başlayanların kişi-örgüt uyumu algılamalarını belirleyen faktörlerin ne olduğu ile kişi-örgüt uyum algılamalarının; iş seçim kararları ve iş ile örgütsel faktörlerle ilişkili çalışma tutumları üzerinde ne kadar etkili olduğu soruları üzerinde durmuşlardır.

Cable ve Judge (1996) çalışmasını, iş arayanlarının kişi-örgüt uyum algılamaları, kişi-örgüt uyumunun iş seçimine olan etkisi, çalışanların kişi-örgüt uyum algılamaları ve çalışanın kişi-örgüt uyum algılamalarının sonuçları olarak dört temel kontrol değişkeni üzerine kurmaktadır.

Araştırmalar iş arayanların örgütlere çekilmesinde birçok faktörün (örgüt itibarı, amaç uyumu, değer uyumu, çalışma çevresi, konumu vb.) rol oynadığını ortaya koymaktadır (Cable ve Judge, 1996; Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin ve Jones, 2005). Bunlardan biri olarak iş arayanların sübjektif değer uyumu algılamaları ilk defa bir araştırmaya konu olmaktadır. Kişi örgüt uyumunu ölçme

amaçlı olarak farklı yöntemler kullanılmaktadır. Sübjektif uyum algılamalarının ölçümü de algılanan ve objektif uyumla birlikte bu yöntemlerden bir tanesidir (Kristof, 1996: 20). Bu üç ölçüm arasındaki temel ortak nokta, kişinin karakteristik özellikleriyle, örgüt karakteristikleri arasındaki farklılıkları ölçmeye çalışmalarıdır. Sübjektif uyum ölçümleri, kişinin çalıştığı örgütün karakteristik özellikleri ile kendi karakteristik özelliklerinin ne ölçüde uyumlu olduğu sorusunun cevabını aramakta ve çevresel veya kişisel karakteristikleri içermemektedir (Hoffman ve Woehr, 2006: 395). Algılanan uyumun ölçümü, kişilerin çalıştıkları örgütün karakteristiklerini nasıl tanımladığı konusuna dayanmaktadır. Uyumun derecesi, çalışanların kendi kişilik tanımlamalarıyla, örgütlerini tanımlamaları arasındaki farkın hesaplanması ile elde edilmekte ve bu yönüyle de sübjektif uyum ölçümüyle benzer bir yapıya sahip olmaktadır (Cable ve DeRue, 2002: 877). Bu iki uyum arasındaki temel fark, algılanan uyum ölçümlerinde, ölçümün uygulandığı kişilere kendi kişisel özellikleriyle örgüt özellikleri açık bir şekilde sorulurken, sübjektif uyumda, kişilere çalıştıkları örgüte ne kadar uyumlu oldukları konusunun örtülü olarak sorulmasıdır (Caldwell, Herold ve Fedor, 2004: 869). Objektif uyumda ise sübjektif ve algılanan uyumun aksine, sadece uyumun kişisel boyutuna ilişkin değerlendirmeler değil aynı zamanda diğer çalışanlarında örgüte ilişkin değerlendirmelerini de içeren çoklu ölçümler yapılmaktadır (Chatman, 1989: 338). Yani objektif uyumda veri kaynağı sadece çalışan olmayıp, çalışanın takım arkadaşları ve amirlerinden de bilgi toplanmaktadır. Böylece verilerin güvenilirliği artırılmaya çalışılmaktadır (Hoffmann ve Woehr, 2006: 395). Cable ve Judge (1996) iş arayanların örgüte çekilmesinde etkisi olduğunu savunduğu değer uyumu algısını Schneider'in (1987a) ASA modeline dayandırmaktadır. Bu modelde de iş arayanların iş seçimi kararlarında değer uyumu konusunun önemli olduğu savunulmaktaydı. Sonuç olarak Cable ve Judge'un çalışmaları, iş arayanların işveren örgütlere ilişkin sübjektif değer algılarının, kişi-örgüt uyum algılamalarını tahmin etmede belirleyici olduğunu ortaya koymuştur.

Cable ve Judge (1996) tarafından savunulan diğer bir hipotez de, kişi-örgüt uyum algılamasının iş arayanların iş seçimi kararlarını etkilediği görüşüdür. Kişinin bilgi, beceri ve kabiliyetleri ile işin taleplerinin uyumu çalışanın iş seçimi kararı ile örgütün işe alım kararını etkilemektedir (Edwards, 1991; O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991; Carless, 2005; Swider vd., 2015: 880-893). Ancak bu etkinin iş seçim kararı üzerinde etkisi çok zayıf olmaktadır. Çünkü Cable ve Judge'a (1996:

305) göre iş arayanların iş seçimi kararlarında kişi-iş uyumu algılamaları yerine kişi-örgüt uyumu algılamaları ön plana çıkmaktadır. Bu durum Schneider'in ASA modeli ile tutarlılık göstermekte ve iş arayanların örgüt ve kendi değerleri arasında pozitif subjektif uyum algısına bağlı olarak örgüte çekilmesine neden olmaktadır. Yani iş arayanlar için örgüt seçimi iş seçiminden önce gelmekte ve iş arayanlar işin talepleri ve kendi vasıfları arasında bir uyum algılamamaktadırlar (Cable ve Judge, 1996: 305; Cable ve DeRue, 2002: 802).

Cable ve Judge (1996) tarafından savunulan üçüncü hipoteze göre iş arayanların işe girmeden önce sahip olduğu değer uyumu algılamaları, işe girdikten sonra da çalışanın kişi-örgüt uyumu algılamasını pozitif olarak etkilemektedir. İş arama ve seçim süreci, işe yeni başlayanlara örgüte giriş aşamasında bir başlangıç tecrübesi kazandırmaktadır. Kişinin işe girişinden önce örgüte ilişkin subjektif uyum algılarının ölçümü, işe girdikten sonra sürdürülen veya değişen uyum algılamalarının iş çıktıklarına etkilerini anlamada önemli bir fırsat yaratmaktadır. Cable ve Judge, (1996: 296) çalışan ve örgüt arasındaki algılanan değer uyumunun, çalışanın kişi-örgüt uyum algılarını Chatman (1989: 333-349) ve Schneider'in (1987a, 1987b) çalışmaları ışığında etkileyeceği tezini öne sürmektedir. Çalışanların işe girmeden önce örgüte ait bir uyum algıları olmasa da, işe girişi takiben örgütsel sosyalizasyon süreçleri ile birlikte değerleri ve uyum algıları da bu süreçten etkilenmektedir. Bununla birlikte, Cable ve Judge (1996: 296) iş arayanların işe girmeden önceki değerlerinin, işe girdikten sonraki uyum algılamalarını tahmin edilmesinde iyi bir araç olduğunu savunmaktadır.

Araştırmanın son hipotezi olarak, çalışanların yüksek düzeyli kişi-örgüt uyumu algılarının; yüksek düzeyde örgütsel bağlılık (a) ve iş tatmini (b), düşük düzeyde işten ayrılma niyeti (c) yaratacağı ayrıca, düşük düzeyde kişi-örgüt uyumu algılamasına sahip çalışanlara göre yüksek düzeyde kişi-örgüt uyum algısına sahip çalışanların muhtemelen örgütlerini çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye edeceği (d) görüşü savunulmaktadır. Algılanan kişi-örgüt uyumunun iş tutumlarına olan etkilerinin iyi bir seviyede tahmini için iş arayanın kendi vasıfları ile işin gereklerini nasıl uyuşturduğunun kontrol edilmesi önemlidir. Çünkü kişi-örgüt uyumunun iş tutumları üzerindeki etkileri, işin özelliklerine bağlı olarak kurulmamaktadır. İş tutumları çalışanın ücret, amir, iş arkadaşları ve hayalindeki örgüt gibi tutumları ile ilişkili olmaktadır (Cable ve Judge, 1996: 298). Hipotez testleri işe ait özelliklerin

doğrudan etkilerinin kontrol altında tutulmasına bağlı olarak, kişi-örgüt uyumu algılarının iş tutumları (örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütü tavsiye etme istekliliği) ile güçlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Sübjektif kişi-örgüt uyum algıları, algılanan değer uyumu ve iş tutumlarına aracılık etmektedir.

Cable ve Judge'un (1996) çalışması iş arayanlar ve yeni başlayanların iş seçimi ve örgüte giriş kararlarına kişi-örgüt uyumu algılamalarının etkisini incelemiş, uyumun belirleyicilerini ortaya çıkarmaya çalışmış ve uyumun örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütü tavsiye etme istekliliği gibi iş tutumlarına olan etkisini incelemişlerdir.

### 1.3. Kişi-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Kişi-örgüt uyumuna ilişkin teorik çalışmalarla, uyumun iş çıktıları üzerinde etkilerinin ortaya konulması dünyada ve ülkemizde bu konu üzerine olan ilgiyi artırmıştır. Araştırmaların büyük kısmı iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumları ile kişi-örgüt uyumu ilişkisine odaklanmaktadır. Kişi-örgüt uyumunun iş tutumları ve davranışlar üzerine olan etkileri sebebiyle uyumsuzluğun nedenlerinin ortaya konulması hem örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi hem de çalışanların psikolojik sağlığı açısından önemli olmaktadır.

Kişi-örgüt uyumu konusunda dünyaya paralel olarak Türkiye'de de birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda uyum teorisinin farklı boyutları ele alınmıştır (Sağnak, 2004; Sezgin, 2006; Taşdan, 2010; Özdemir ve Sezgin, 2011; Kılıç, 2010; Pekdemir, Koçoğlu ve Gürkan, 2013; Turunç ve Çelik, 2012; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013; Çelik, Turunç ve Demirkaya, 2011; Özdemir, Erdem ve Kalkın, 2016).

Yapılan çalışmaların bir bölümü, kişi-örgüt uyumunun alt boyutlarından değer uyumuna odaklanırken, (Sağnak, 2004; Sezgin, 2006; Taşdan, 2010; Özdemir ve Sezgin, 2011) diğer bir bölümü ise; iş tatmini, güven, dağıtım adaleti, örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, açık konuşma davranışı, yönetici desteği, iş performansı (Kılıç, 2010; Pekdemir, Koçoğlu ve Gürkan, 2013; Turunç ve Çelik, 2012; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013; Çelik, Turunç ve Demirkaya, 2011; Özdemir, Erdem ve Kalkın, 2016) gibi faktörlerin kişi-örgüt uyumu ile ilişkilerine odaklanmaktadır.

Sezgin (2006) tarafından öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulların örgütsel değerleri arasındaki uyumu ölçme amaçlı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışma için geliştirilen anket ölçek olarak kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin kişi-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları; mesleki kıdem, okula ilişkin algılanan tutum ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar taşıdığını göstermektedir. Ayrıca, iş doyumunu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olacağı savunulmaktadır.

Taşdan (2010) tarafından yapılan çalışma, Sezgin (2006) tarafından yapılan çalışma ile benzer özellikler taşımaktadır. Türkiye'nin farklı gelişmişlik düzeyine sahip bölgelerinden resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, bireysel değerleri ile çalıştıkları okulların örgütsel değerleri arasındaki uyum araştırmaya konu edilmiştir. Araştırmanın bulguları, özel ilköğretim okullarında erkek öğretmenlerin değer uyum düzeyinin, kadın öğretmenlerin değer uyum düzeyinden daha yüksek olduğunu ve resmi ilköğretim okullarında sınıf öğretmenleri ile görev yaptıkları okul arasındaki değer uyum düzeyinin, branş öğretmenlerinin değer uyum düzeyinden daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Turunç ve Çelik (2012) kişi-örgüt uyumunun, dağıtım adaletinin aracılığında iş tatmini ve amire güven ilişkisine yönelik turizm sektöründe bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, kişi-örgüt uyumunu ölçmek için, Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kişi-örgüt uyumunun iş performansını doğrudan ve pozitif olarak etkilediği, ayrıca adalet algısının boyutları olarak prosedür, dağıtım ve etkileşim adaleti ile iş performansı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Kılıç (2010) gıda üretimi yapan işletmelerde kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun, çalışanların iş davranışlarına olan etkilerini araştırdığı çalışmasının ile kişi-örgüt uyumunun, örgütsel bağlılığı ve iş performansını pozitif yönde etkilediğini savunmaktadır. Kişi-örgüt uyumunu ölçmede, Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalışmada kişi-örgüt uyumunun, örgütsel

bağlılık davranışı ve iş performansı davranışını doğrudan etkilediği görülmüştür. Ayrıca verilerin regresyon analizi ile değerlendirilmesine bağlı olarak kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum derecesinin artmasına bağlı olarak çalışanların örgütsel bağlılık davranışının da artacağı ve iş performansının da yükseleceği ifade edilmektedir.

Pekdemir, Koçoğlu ve Gürkan (2013) tarafından yapılan çalışmada kişi-örgüt uyumunun, açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü irdelenmiştir. Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için, Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Kişi-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolünün olduğu, kişi-örgüt uyumunun, yönetici desteği algısının ve açıkça konuşma davranışının demografik özelliklere bağlı olarak farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Yöneticilerin çalışanlara nazaran daha yüksek kişi-örgüt uyumu düzeyine sahip olduğu ve bu durumun pozisyonlarına bağlı olarak sorumluluk duygusundan kaynaklandığı, ayrıca yöneticilerin pozisyonlarına bağlı olarak daha rahat fikirlerini ifade edebildikleri çalışmanın diğer bulgularındandır. Örgütler için kişi-örgüt uyumunun artırılmasının yeni fikirlerin ortaya çıkışını ve ifade edilmesini kolaylaştıracağı bu sebeple örgüt ve yöneticilerin uyumu artıracak sosyalizasyon süreçlerini etkin bir şekilde kullanması gerektiği çalışmanın önerileri arasında yer almaktadır.

Polatçı ve Cindiloğlu (2013) kişi-örgüt uyumunun, duygusal bağlılığın aracılık etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışmada kişi-örgüt uyumunun ölçülmesinde, Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada, kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık, duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan ilişki olduğu ve kişi-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık ettiği hipotezleri öne sürülmüştür. Araştırmanın bulguları kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal bağlılığın aralarında anlamlı bir ilişki olduğu ve kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü oynadığını göstermiştir. Bu sebeple, çalışanların görev tanımlarının dışına çıkarak, fazladan başarı sağlamalarının ve fazladan çalışmaya gönüllü olmalarının örgütle olan bütünleşmede yeterli olmadığı görüşü savunularak, çalışan ve örgüt arasında duygusal bağ oluşumunun örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimini artıracığı fikri ifade edilmiştir.

Alnıaçık ve Mehtap, (2015) “Sübjektif uyumun iş çıktıları üzerindeki etkisi: Benzerlik uyumunu, bütünleyici uyum mu?” isimli çalışmalarında benzerlik uyumu ve bütünleyici uyumun duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinde, iş tatmininin aracılık rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmada Türkçe ’de birbiriyle çok yakın anlam ifade ettiği gerekçesiyle “supplementary fit” için (bütünleyici uyum) benzerlik uyumu ifadesini, “complementary fit” içinse (tamamlayıcı uyum) bütünleyici uyum ifadesini kullanmışlardır. Çalışmalarını; iş tatmini, benzerlik uyumu ve bütünleyici uyumun duygusal bağlılık üzerindeki etkisine aracılık eder ve iş tatmini benzerlik uyumu ve bütünleyici uyumun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık eder olarak iki temel hipotez üzerine kurmuşlardır. Benzerlik ve bütünleyici uyumun ölçümünde Piasentin ve Chapman (2007: 341-354) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre kişilerin benzerlik ve bütünleyici uyum algıları örgüte yönelik duygusal bağlılığı doğrudan artırmakta ve bu artış duygusal bağlılığı iş tatmini aracılığıyla da pozitif yönde etkilemektedir. Çalışmada bütünleyici uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunmaması sebebiyle ikinci hipotez kısmen kabul edilerek, çalışanların yüksek düzey iş tatminine sahip olmasının işten ayrılma niyetlerini negatif olarak etkilediği ve işinden tatmin olan çalışanın işten ayrılma niyeti göstermediği veya çok az gösterdiği görüşü savunulmuştur.

Yukarıdaki çalışmaların sonuçlarının da ortaya koyduğu üzere kişi-örgüt uyumu iş çıktıları üzerinde etkili olmaktadır. Emniyet ile iş çıktıları arasındaki ilişki incelendiğinde; emniyet ikliminin iş tatmini (Gyekye, 2005; Smith, 2016) ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, (Lee, Wu ve Hong, 2007) emniyet davranışının iş tatmini, (Barling, Kelloway ve Iverson, 2003) tükenmişlik ve bağlılık (Nahrgang, Margeson ve Hofmann, 2011) üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kişi-örgüt uyumu düzeyinin emniyet iklimi ve emniyet davranışı üzerinde de etkilerinin olabileceği varsayılmaktadır.



## 2. BÖLÜM

### EMNİYET BİLİNCİ

Teknolojik ilerlemeler kazalarda mekanik, tasarımsal, ergonomik gibi teknik faktörlerin hata etkisini azaltırken insan faktörlerinden kaynaklı kazalar dikkat çekmektedir. Özellikle havacılık alanındaki teknik ilerlemeler, kazanın ortaya çıkışını teknik arıza ve insan hatasının birlikte görülmediği durumlarda neredeyse sıfıra indirmiştir (SHGM, 2011). Bu sebeple kaza araştırmaları insan faktörlerine ve örgütsel süreçlere odaklanmaktadır. Bu süreçte hata ve ihlal kavramları önem kazanmaktadır. Kazayı ortaya çıkaran örgüt ve insan merkezli hata ve ihlaller kazaya giden süreçte çalışan davranışlarına yön vermektedir. Örgütsel süreçte emniyet iklimi algısı ön plana çıkarken, kişisel süreçte ise kişilik özellikleri hatalar ve ihlaller üzerinde etkili olmaktadır.

#### 2.1. Emniyet Bilinci: Emniyet ve Bilinçlilik

Kişilik, insanların davranış, düşünüş ve duyuş şekillerini etkileyen faktörlerin kendine özgü görüntüsüdür. Sürekli olarak içerden ve dışarıdan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, insanın biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün kabiliyetlerini, güdülerini, duygularını, alışkanlıklarını, isteklerini ve tüm davranışlarını da içine almaktadır. Dolayısıyla oluşmasında kişinin doğuştan gelen özellikleri ve içinde bulunduğu çevrenin etkisini birlikte görmek mümkündür. Buna bağlı olarak çevrenin etkisinde kişiliğin sadece insana özgü özelliklerinin değil aynı zamanda içinde bulunulan insan topluluğunun ve belirli miktarda da tüm insanlığın ortak özelliklerini yansıttığı savunulabilir (Yelboğa, 2006: 198). Kişiliğin kazalara ve emniyetsiz davranışlara olan etkisi sadece içsel dürtüler ile açıklanamamaktadır. Bu yüzden kişiliğin kazaya eğilimli tarafının ortaya çıkışında içsel olarak kişilik özelliklerinin boyutu ve düzeyi, dışsal olarak örgüt içerisinde yaratılmış emniyet ikliminin düzeyi ve algılanışı önem kazanmaktadır. Emniyetin kişilik özellikleri tarafından etkilendiği ve yönlendirildiği konusu kişiliğin çalışma davranışlarına olan etkilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte önem kazanmıştır.

Çalışmalar, kişilik özelliklerinin çalışma hayatına doğrudan veya dolaylı etkisinin olup olmadığı sorusu ile başlamış, ilişkinin tespiti ile birlikte bu ilişkinin niteliğini ortaya çıkarmaya yönelmiştir (Ashton, 1998; Barrick ve Mount, 1991; Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002; Dudley, Orvis, Lebiecki, 2003; Ozer ve Benet-Martinez, 2006; Richardson ve Abraham, 2009; Moffitt, Arseneault, Belsky, Dickson, Hancox ve Harrington, 2011). Kişiliğin iş davranışlarını açıklamada kabul görmeye başlamasıyla birlikte kişiliğin psikolojik ölçümleri önem kazanmıştır. Hangi ölçüm metodunun kişilik ve iş davranışlarını ortaya çıkarmada daha güçlü olduğu sorusuyla birlikte kişilik envanterleri araştırmalarda uygulanmaya başlamıştır. Bu envanterlerden biri ve birçok farklı araştırmada da kullanılan “Beş Faktör Modeli (Five Factors Model)” dir. Beş faktör modeli; dışadönüklük, yumuşak başlılık, bilinçlilik, nevroitiklik ve gelişime açıklık olarak beş kişilik özelliğini esas almaktadır (Costa ve McCrea, 1992). Beş faktör modelinin bilinçlilik özelliğinin çalışma davranışlarıyla olan ilişkisinin diğer kişilik özelliklerine göre daha güçlü olması onu ön plana çıkarmaktadır. Bilinçli bir kişinin titizlik, dikkatlilik, organize olma, sorumlu olma gibi güvenilirliğini gösteren bazı özelliklerinin (Barrick ve Mount, 1991) örgütsel bağlılık (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002), iş performansı Schmidt ve Hunter, 1992; Stewart, 1999), emniyet (Sutherland ve Cooper, 1991) gibi konular üzerinde etkisi verilen önemi doğrulamaktadır.

İş performansı ve bilinçlilik ilişkisi sıklıkla araştırılan bir konu olmasına rağmen bilinçlilik ile iş ve işyeri emniyeti ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır. Aslında konunun önemi dikkate alındığında bilinçlilik düzeyi yüksek olan çalışanın, bilinçlilik düzeyi düşük çalışanlara göre işyerinde ve iş yapma esnasında kurallara uyumunun daha fazla ve emniyetli çalışma davranışlarına daha yatkın olacağı güçlü bir varsayımdır. Çünkü bilinç içsel motivasyon süreçleri ile ilişkili olup, kişideki bilinç düzeyi arttıkça, yüksek düzey çalışma motivasyonuna bağlı olarak performansının da artacağı varsayılmaktadır (Schmidt ve Hunter, 1992; Stewart, 1999). Yüksek tehdit ve risk içeren çalışma çevrelerinde belli bir düzeyin altında emniyet bilincine sahip olan çalışanların kazaya uğrama olasılıkları da artmaktadır. Bu sebeple konu üzerine yapılan çalışmalara kişilik özelliklerinin de dahil edilmesinin kazalara giden süreçlerin anlaşılmasında ve açıklığa kavuşturulmasında araştırmacılara ve örgütlere katkısının olacağı değerlendirilmektedir.

Beş faktör kişilik modeli ve emniyet ilişkisinde bilinçlilik faktörü diğer faktörlere nazaran emniyet ile en fazla ilişkiye sahip olduğu düşünülen ve araştırmaların yoğunlaştığı kişilik özelliğidir. En geniş anlamda emniyet bilinci, emniyet tehditlerinin farkında olmanın ve potansiyel tehlikeli durumlarla etkili bir biçimde başa çıkabilmenin altında yatan; değerler, tutumlar ve inançlar olarak tanımlanmaktadır (Forcier, Walters, Brasher ve Jones, 2001: 55).

Emniyet bilincinin kavramsallaştırılmasındaki temel varsayım, belirli kişilik özelliklerine sahip çalışanların işyerinde kazaya uğrama ihtimallerinin, diğer çalışanlara nazaran daha fazla olduğu ve bu çalışanların yüksek kaza ihtimalinin sadece emniyetli çalışma davranışı ile açıklanamayacağı, aynı zamanda bu davranışların özünde yatan değerler, tutumlar ve inançlar açısından da diğer çalışanlardan ayrıldığı görüşüdür (Forcier vd., 2001: 62). Bu görüş yeni olmayıp, kaza eğilimli (accident proneness) olarak nitelendirilen bu kişilik yapısı, ilk olarak Vernon (1918) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Günümüzde de geniş kabul gören bu görüş, kazaların büyük çoğunluğunun altında yatan temel sebebin insan faktörleri olduğudur (Kamp, 1994; Ford ve Tetrick, 2008; Hofmann vd., 1995). Kişilik özellikleri de bu insan faktörlerinden biri olarak önem kazanmaktadır. Kaza potansiyeli taşıyan kişisel farklılıklar ya da kaza eğilimi kişiliğin diğer özellikleriyle birlikte emniyet bilincinin de kazalar üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu kişisel karakteristik özelliklerden biri olan emniyet bilinci yöntem, sorumluluk sahibi olma, amaca hizmet, öz disiplin, tedbirli olma gibi birçok farklı yönleri ile birlikte iş yapma esnasında davranışları etkilemekte ve kaza eğilimini azaltmaktadır (Hansen, 1989; West, Elander ve French, 1993; Clarke ve Robertson, 2005). Çünkü çalışanların emniyete ilişkin bilinç düzeyi emniyet kurallarının anlaşılmasında ve yorumlanmasında etkili olmaktadır. Düşük düzey bilinçliliğe sahip olan çalışanlar kuralları gerektiği gibi uygulamayabilmekte, dikkatsiz dağınık çalışmakta ve işin kolay bitirilmesi adına kısa yollara başvurmaktadır. Bu durum rutin ve kurallara bağlılık gerektiren işlerde kaza riskini artırmaktadır. Emniyet bilincinin diğer bir yüzü de tedbirli ve düzenli değildir. Tedbirli ve düzenli olmakla kastedilen, karar alma sürecindeki bütünlüğün sağlanmasıdır. Düşük bütünlük seviyesi geleceği planlama eksikliği, mantık yoksunluğu veya karar almadaki sistematik düşünme eksikliği, fayda-maliyet ve yedek plan yapamama olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bilişsel olarak risk ve tehditleri tanımlamak ve onlardan kaçınmak için

ihtiyaç duyulan mantık ve karar alma süreçlerinin işletilememesi ve yanlış kararların uygulanması kaza ihtimalini artıran bir unsur olmaktadır (Clarke ve Robertson, 2005: 360).

Emniyet bilincinin risk alma ve kazaya uğrama faktörleri ile ilişkisi incelenirken, bilinç düzeyine bağlı olarak iş performansının nasıl etkilendiği sorusu akla gelmektedir. Bilinçli bireyin başarıya ulaşmada; titiz, dikkatli, organize ve sorumlu olma gibi içsel motivasyon kaynakları, onun güvenilirliğini gösteren kabiliyetleri olarak kabul edilmektedir (Moon, 2001). Bilinçliliğin içsel motivasyon süreçleriyle ilişkisinin olduğu varsayımına dayanarak, bilinç düzeyi yüksek kişilerin yüksek çalışma motivasyonuna sahip olması gereklidir hipotezi savunulabilir. Bu sebeple iş süreçlerinin doğal bir performans çıktısı olarak görülen emniyetin içsel motivasyon kaynakları üzerinden bilinçlilik ile ilişkisinin olması da muhtemel hale gelmektedir (Clarke 2006a). Bu düşünceden hareketle bilinçlilik ve emniyet performansı ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar, kazalar ve emniyetsiz davranışlar ile emniyet bilincinin arasında belirgin bir negatif ilişkinin varlığını da ortaya koymaktadır (Arthur ve Graziano, 1996; Cellar, Nelson, York ve Bauer, 2001; Clarke ve Robertson, 2005). Bu sebeple emniyet bilincinin çalışma ve emniyet performansı üzerindeki etkisinin, yüksek risk içeren ve kurallara ileri bağlılık gerektiren iş kollarının (madencilik, ulaşım, kimya vb.) personel alım kararlarında dikkate alınmasının örgütün hem iş performansına hem de emniyet performansına katkıları olacaktır. Ayrıca Wallace ve Vodanovich (2003: 316) düşük bilinçlilik düzeyine sahip kişilerin, bilişsel hatalara daha yatkın olduğunu savunarak, emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerin anlaşılması, uygulanması ve içselleştirilmesi sürecinde çalışanların emniyet bilincinin bilişsel kabiliyetlerle birlikte önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu sebeple emniyet tüm işletmeler için önemli olsa da kaza riski seviyesinin yüksek olduğu işletmelerde işe alımların, bireylerin bilişsel kabiliyet ve bilinçlilik düzeyine bağlı olarak yapılmasını gerektirmektedir (Postlethwaite, Robbins, Rickerson ve McKinniss, 2009).

## **2.2. Emniyet ve Kişilik İlişkisi**

Geleneksel stratejiler örgütsel yaralanmalar ve kazaları azaltmada; teknik, mekanik, ergonomik ve yasal (emniyet kural, politika ve prosedürler) yaklaşımlara dayanmaktadır (Bohle ve Quinlan, 2000). Bu yaklaşımların insan faktörlerinden

doğan örgütsel yaralanmaların ve kazaların azaltılmasında %50-%90 arasında bir katkısının olduğu tahmin edilmektedir (Ford ve Tetrick, 2008: 1480; Hofmann, Jacobs ve Landy, 1995: 131-149). Son dönemde artan bir şekilde araştırmacılar, örgüt ortamında emniyetsiz davranışlar ve risk alma konusuna odaklanmaktadır (Conchie ve Burns, 2009: 13-25; Weyman Clarke ve Cox, 2003: 306-320). İnsan faktörlerine odaklanmayla birlikte iş emniyetine olan psikolojik yaklaşım araştırma ve pratik olarak gelişmeye başlamıştır (Bohle ve Quinlan, 2000; Geller, 2001). Psikolojik yaklaşımın amacı, emniyete ilişkin davranışların yönetilmesinde araştırmacıların teorisyen ve uygulamacı olmalarına olanak sağlamaktır (Geller, 2001).

McCrae ve Costa, (1996: 51-87) kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların yanı sıra demografik özellikler de dahil olmak üzere temel eğilimlerin alışkanlıklar, bilgi ve tutumlar gibi karakteristik adaptasyonların gelişimini etkilediğini savunmaktadır. Kişilerin temel eğilimleri özel durumlarda karakteristik adaptasyonların bir sonucu olarak kişilere yol göstermektedir (McCrae ve Costa, 1996: 60). Bu durum kişilerin bir çalışan olarak; kişisel, tutumsal ve inançsal farklılıklarının iş yerindeki tehditlerle başa çıkabilme kabiliyetlerini etkileyebildiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Forcier vd., 2001: 60).

İnsanların risk algısı birbirinden farklılık gösterir, algıları ve riske tepki biçimleri kültür, kişilik ve önceki deneyimler gibi çok çeşitli faktörlere bağlıdır (Ulleberg ve Rundmo, 2002: 230). Belli faktörlerin (gerçek fiziksel tehlike gibi) incelenmesinin sonucu olarak kişiliğin risklere karşı verilen tepkiyi ve risk karşındaki davranışı etkilediği ortaya çıkmaktadır. Çünkü kişinin belirli bir davranışı yerine getirmeye hazır olduğunun göstergesi niyettir ve davranışın hemen öncesi olarak kabul edilir (Ajzen, 1991: 185). Davranışsal niyet, belirli bir davranışa girmek için gerekli olan motivasyon olarak görülür ve belirli bir davranış içine girmek isteyen kişi buna ne derece niyetliyse davranışın performansı da o derece yüksek olmaktadır (Armitage and Conner, 1999: 87). Dolayısıyla, farklı bireysel özelliklere sahip kişilerin emniyeti önceleme niyetlerinin nasıl ortaya çıktığı önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Bu soruya cevap teşkil etmesi açısından, motivasyon teorilerine göre (Gagne ve Deci, 2005; Maslow, 1943; McClelland, 1971; Steers ve Braunstein, 1976) kişilerin örtülü yüksek amaçları, bireysel iş davranışı üzerinde motive edici etkilere sahiptir. Bu amaçların geniş motivasyon gücü olsa da beş faktör

özellikleri, bireyleri başkalarına nazaran belirli hedefleri daha güçlü bir şekilde takip etmeye eğilimli hale getirmektedir. Örneğin, yumuşak başlılık düzeyi yüksek kişiler, paylaşımcılık hedefine daha fazla değer verdikleri için, bu yüksek amaca ulaşmada özellikle yararlı olan iş davranışlarına girme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Beus, Dhanani ve McCord, 2015: 487). Barrick, Mount ve Li'nin (2013) teorisinde, emniyetle ilgili davranışların ister emniyetli ister emniyetsiz olsun daha üst düzey amaçlara ulaşmada araç olabileceğini ve bu hedeflere ulaşmak için motivasyonun çalışan davranışını yönlendirdiğine inanılmaktadır. Dolayısıyla teorik olarak, kişilik ve emniyet temelli davranış arasındaki ilişki, kişilerin değerli amaçlara ulaşma motivasyonları ile açıklanabilmektedir.

Kişilik, bireyin davranış, düşünce ve duygu karakteristiğini belirtir (Carver ve Scheier, 2000: 690). Dolayısıyla, kişilik, risk algılaması da dahil olmak üzere çok çeşitli davranış eğilimlerinin kestirebilmesinde önemli olmalıdır. Nitekim kişilik, risk algılamasıyla ilişkili, bireysel bir özellik olarak önerilmektedir (Bouyer, Bagdassarian, Chaabanne ve Mullet, 2001: 460). Bu sebeple, araştırmaların büyük bir kısmı çeşitli risk alma davranışlarını öngörmek için kişilik değişkenlerini kullanmayı amaçlamışlardır (Arnett, Offer ve Fine, 1997; Iversen ve Rundmo, 2002; Jonah, 1997; Jonah, Thiessen ve Au-Yeung, 2001; Rundmo ve Iversen, 2004; Ulleberg ve Rundmo, 2002). Yapılan çalışmalar, insanların birçok farklı risk kaynaklarına yaklaşımda kişilik özelliklerinin etkili olduğu özellikle riskin değerlendirilmesinde ve riskten kaçınmada kişiliğin bilişsel rolünün ön plana çıktığını göstermiştir.

### **2.3. Beş Faktör Kişilik Modeli**

Kişilik beş faktör modelinde insanın birbirinden farklı durumlarda gösterdiği davranışları açıklayan, süreklilik gösteren, kişilerarası, motive edici, duygusal tecrübeye dayalı bir etkileşim olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrea, 1992). Bu tanıma bağlı olarak kişilik özelliklerini ortaya çıkarmada başlangıç noktası, kullanılan dilde yerleşmiş olan kişilik özellikleriyle ilgili sıfat ve kelimelerin tespiti olmaktadır. Kişilik özelliklerini tanımlayan bu sıfat ve kelimeler kişiliği tamamen kapsamamakla birlikte dilden temel olarak kişiliğin açıklanmasında genel bir çerçeve sunmaktadır (Yelboğa, 2006: 198). Geçtiğimiz son çeyrek yüzyılda kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması için envanter geliştirme ve farklı alanlarda bu

envanterlerin uygulanması ile de kişiliğin iş ve toplumsal çevreye olan etkileri ele alınmıştır. Bu envanterlerden 10 tanesi kabul edilirlilik ve kullanım olarak en yaygın olanlarıdır (Grucza ve Goldberg, 2007: 168). Bunlar;

1. Kaliforniya psikoloji envanteri (CPI), 462 sorudan ve 20 ölçekten oluşmaktadır. İçsellik (internality), norm onaycılık (norm-favoring) ve kendinin farkında oluş (self-realization) olarak üç yönelim esas alınmaktadır.
2. 16 kişilik faktörü (16PF), 185 sorudan oluşan bir kişilik çıkarma envanteridir. Sıcakkanlılık, problem çözme, strese tolerans, baskınlık, canlılık, kurallara bağlılık, sosyal girişkenlik, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyuta odaklılık, ketumluk, kendini sorgulama, değişime açıklık, kendine yeterlilik, mükemmeliyetçilik ve gerginlik olarak 16 ana özellikten oluşmaktadır.
3. Hogan'ın kişilik envanteri (HPI), 206 sorudan ve hırs, girişkenlik, hoşlanılabilirlik, ihtiyatlılık, uyum sağlama, entelektüel ve okulda başarılı olarak 7 ana özellikten oluşmaktadır.
4. Mizaç ve karakter envanteri (TCI-R), 240 sorudan oluşan bir ölçektir. Mizaç için yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı ve kararlılık olarak 4, karakter için kendi kendini yöneten, işbirlikçi ve diğerkamlık olarak 3 özellikten oluşmaktadır.
5. Çok boyutlu kişilik anketi (MPQ), 276 sorudan oluşmaktadır. Esenlik, sosyal potansiyel, başarı, sosyal yakınlık, stres reaksiyonu, yabancılaşma, saldırganlık, kontrol, zarardan kaçınma, gelenekselcilik, hazmetme olarak 11 özellikten oluşmaktadır.
6. Jackson'ın kişilik envanteri (JPI-R), 300 soru ve 15 alt boyuttan oluşmaktadır. Geleneksel değerler, risk alımı, sorumluluk, örgütlenme ve karmaşıklık olarak 4 özellikten oluşmaktadır.
7. 6 faktör kişilik anketi (6FPQ), 108 sorudan ve dışadönüklük, yumuşak başlılık, sistematiklik, bağımsızlık, gelişime açıklık ve çalışkanlık olarak 6 özellikten oluşmaktadır.
8. HEXACO kişilik envanteri (HEXACO-PI), 192 soru ve duygusallık, yumuşak başlılık, bilinçlilik ve gelişime açıklık olarak 4 özellikten oluşmaktadır.

9. Büyük beş faktör kişilik envanteri (Big Five Factor), 100 soru ve dışadönüklük, yumuşak başlılık, bilinçlilik, nevrotiklik (duygusal dengesizlik) ve hayal gücü olarak 5 özellikten oluşmaktadır.
10. Beş faktör kişilik modeli (NEO-PI-R), 240 soru ve 5 özellikten oluşmaktadır.

Bu modeller içerisinde kabul ve kullanım olarak en sık başvurulanı Beş Faktör Kişilik Modelidir. Beş faktör modeli kişiliğin ölçümünde, bireylerin hem kendilerini hem de diğer bireyleri tanımlamakta kullandıkları nitelermelerden yararlanmaktadır (Doğan, 2012: 59). Kişiliğin beş faktör modelini içeren prensipler, kişilik özelliklerinin anlaşılmasında geniş bir kavramsal çerçeve sunmaktadır (McAdams ve Pals, 2006: 211). Araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan bir kişilik envanteri çıkarma aracı olarak modelin; bazı biyolojik temellere dayanması, farklı kültür ve gruplarda geçerliliğinin kanıtlanması, kullanım ve değerlendirilmesinin kolay olması, zamana karşı sürekliliğini koruması gibi nedenlerle geçerliliği bilim çevrelerince de kabul edilmektedir (McCrae ve Costa, 1997: 511; Gucza ve Goldberg, 2007: 170).

*Dışadönüklük*, yaşam enerjisi yüksek, konuşkan, heyecanlı ve sosyallik gibi özelliklere sahip olma durumudur. Bu durumun tersi özelliklere sahip olma çekingen, sakin, yalnızlığı tercih etme hali ise *içedönüklük* olarak ifade edilmektedir (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Dışadönüklük düzeyi yüksek olan kişiler rahat iletişim kurabilen ve işbirliğine yatkın olarak kabul edilmektedirler. Düzeyin düşük olduğu kişiler ise sosyalleşmeyi sevmeyen, insanlara karşı mesafeli ve tutuk olarak kabul edilirler (Benet-Martinez ve John, 1998: 740). Dışadönüklük kişinin kalıtsal özellikleri ile birlikte bebeklik döneminde ödüle karşı gösterilen tepkiler ile başlamaktadır. Çocukluk döneminde dışadönüklük özellikleri gösteren kişiler bu özelliklerini yetişkinlik döneminde de göstermeye devam etmektedir. Olumlu duygular ve sıcaklık dışadönüklüğün boyutları arasındadır. Sevecen, neşeli, istekli ve dostça gibi olumlu duygular dışadönüklük özelliğinin şekillenmesinde etkili olmaktadır (McCrea ve Costa, 1997: 511).

*Nevrotiklik ya da duygusal dengesizlik*; suçluluk, sinirlilik, düşünmeden hareket etme, hüznün ve korku gibi negatif duyguları yaşama eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Nevrotiklik düzeyi yüksek kişiler; içine kapanık, güvensiz ve



kaygılı olarak kabul edilirken, düzeyin düşük olduğu kişiler özgüvenli, sabırlı ve rahat olarak kabul edilmektedir (Costa ve McCrae, 1995: 25). Nevrotik kişilik yapısının diğer bir önemli boyutunun rasyonel olmayan düşünce yapısıyla başa çıkamama olduğu ifade edilmektedir. Yüksek düzey nevroitik kişiler sık olarak karmaşık duygular yaşamakta ve kuruntulu düşüncelere kapılmaktadır. Bu sebeple bu durumla başa çıkma ve bu durumdan içsel olarak kurtulmak için düşmanca tepkiler gösterebilmektedirler. Nevrotikliğin depresyon gibi ruhsal problemler gösterme ile yakın ilişkisi bulunmakta ve duygusal dengesizlik içerisinde olan kişiler uzun süreli depresyon yaşama eğilimi göstermektedirler (Christensen ve Kessing, 2006: 83).

*Yumuşak başlılık* beş faktör modeline göre; kişilerin güvenilir olma, açık sözlülük, fedakar olma ve alçak gönüllülük özelliklerine sahip olması olarak ifade edilmektedir (Bono vd., 2002: 320). Bu kişilik özelliğinin zıttı olarak nitelenen kişiler ise düşmanca davranan, yarışmayı ve rekabeti seven, güvenilmez, inatçı kaba ve şüpheli olarak tanımlanmaktadır (Graziano vd., 1996: 830). Güven, dürüstlük, alturizm, itaat, alçak gönüllülük ve merhamet alt boyutları olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliğın kişiler arası ilişkileri etkilemekle birlikte kendilik algısını da etkileyerek sosyal tutumlar ve yaşam felsefesi geliştirmekle de ilişkisinin olduğuna dikkat çekilmektedir (Costa ve McRea, 1995: 24). Yumuşak başlılığın diğer ucu kibirliliğın aşırı ucu olarak görülmekte ve bir kişilik bozukluğu olarak narsisizm ile ilişkilendirilmektedir (Hampson, Goldberg, Vogt ve Dubanoski, 2007: 123). Yumuşak başlılık özelliğı düzeyinin kişinin çatışma, rekabet, işbirliğı ve uzlaşma gibi çalışma ilişkileri üzerinde etkisi olduğu tezi araştırmalarca da desteklenmektedir (Antonioni, 1998; Bono vd., 2002; Jensen-Campell ve Malcolm, 2007).

*Gelişime açıklık*, hayal kurma, yaratıcılık, meraklılık ve macera arama gibi özelliklere sahip kişilik yapılarını tanımlamada kullanılan bir kavramdır. Bunun zıttı kişilik yapısına sahip bireyler geleneksel, tutucu ve ilgisiz olarak nitelendirilmektedir (Bono vd., 2002: 315; Costa ve McCrea, 1995: 24). Deneyime açık kişiler analitik, karmaşık, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, hayal gücü yüksek, ilgileri geniş, cesur, değışikliğı seven, meraklı, özgün, açık fikirli ve sanata duyarlı olarak tanımlanmaktadır. Gelişime açıklık zeka kavramıyla da ifade edilebilmektedir. Zeka düzeyi yüksek insanların hayal güçlerinin kuvvetli olması, analitik düşünebilme ve

meraklı olma gibi özelliklerinin onu araştırmaya yönelttiği ve bu duruma bağlı olarak kültür düzeylerinin arttığı savunulmaktadır (Peabody ve Goldberg, 1989: 555).

*Bilinçlilik* özelliğine sahip kişiler itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk ve başarı yönelimi gibi özellikler taşımaktadır. Düzeyinin yüksek olduğu kişiler azimli, hırslı, başarı yönelimli olarak nitelendirilirken, düşük olanları ise plansız, erteleyen ve disiplinsiz olarak nitelendirilmektedir (Costa ve McCrea, 1995: 26). Bilinçlilik; oto kontrollü, diğer insanlara karşı sorumlu, çalışkan, düzenli ve kurallara bağlı olma eğilimini içeren bireysel farklılıkların geniş bir yapısal yelpazede tanımlanmasıdır (Roberts, Jackson, Fayard, Edmonds ve Meints, 2009: 371). Bu sebeple, hem fiziksel sağlık hem de yaşam süresini uzatmak için önleyici ve riskli davranışların birçoğunu öngörmektedir (Bogg ve Roberts, 2004: 900). Sosyoekonomik statü ve eğitim (Roberts vd., 2007) gibi önemli sağlık belirleyicileri olarak kabul edilen faktörlerle birlikte fiziksel sağlığın (Hampson vd., 2007; Moffitt vd., 2011), alzheimer hastalığının başlangıcının (Wilson, Schneider, Arnold, Bienias ve Bennett, 2007) ve uzun yaşamın (Kern ve Friedman, 2008) tahmin edilmesinde bilinçlilik ön plana çıkmaktadır. Bilinçlilik düzeyinin öğrenme, sosyalleşme (Liebert ve Spiegler, 1990) ve arkadaşlık ilişkileri (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007) üzerinde de pozitif etkisi bulunmaktadır.

Bilinçliliğin önemli bir kişisel özellik olarak öne çıkması iş yaşamına olan etkileri konusunda da merak uyandırmıştır. Araştırmalar iş performansını tahmin etmede kişiliği önemli bir unsur olarak göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 21; Salgado, 1997). İş performansı (Dudley, Orvis, Lebiecki ve Cortina, 2006), liderlik (Judge vd., 2002), gelir (Moffitt et al., 2011) ve mesleki kazanım (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi ve Goldberg, 2007) dahil olmak üzere bilinçlilik, çalışma çıktılarının en güvenilir öngörücülerinden biri olarak kabul edilmektedir (Roberts, Lejuez, Krueger, Richards ve Hill, 2014). Ayrıca, evlilik istikrarı ve boşanmama eğilimi gibi iş yaşamının dışındaki alanlarda da araştırmalara konu olmaktadır (Bogg ve Roberts, 2004). Bilinçliliğin çalışma hayatına ve iş performansına olan etkileri emniyet ve kişilik arasında da benzer bir ilişkinin var olup olmadığı sorusunu akıllara getirmiştir.

## 2.4. Emniyet ve Beş Faktör Modeli İlişkisi

Emniyet araştırmalarının davranışları ve kişiye odak olarak seğmesi, ęalıřanların kişilik yapılarının emniyete olan etkisi konusunu gündeme getirmiştir. Bu sebeple beş faktör modelini temel alan biręok ęalıřma yapılmıştır (Clarke ve Robertson, 2005; Lajunen, 2001; West vd., 1993; Arthur ve Doverspike, 2001; Wallace ve Vodanovich, 2003; Matthews, Darn ve Glendon, 1991; Sutherland ve Cooper, 1991). Dışadönüklük, nevroitiklik, yumuşak başlılık, gelişime açıklık ve bilinçlilik olarak tanımlanan beş faktörün emniyet ve kazalar üzerinde olan etkisine yönelik yapılan ęalıřmalar faktör bazlı olarak aşağıda incelenmiştir.

*Dışadönüklük* ve kazalar arasında pozitif veya negatif ilişkiye delil olabilecek nitelikte bir bulgu henüz ortaya konulamamıştır (Clarke ve Robertson, 2005: 370). Bu konuda yapılmış bilimsel araştırmalar çoğunlukla ulaşım sektörü ve araç sürücülerini üzerinedir. Ancak dışadönüklük ve iş kazaları ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar hem nitelik hem de nicelik olarak bu ilişkiyi ağıklayabilecek düzeyde olmamıştır. Ayrıca Lajunen (2001: 1365-1373), dışadönüklük ve ölümlü trafik kazaları arasında pozitif bir ilişki mevcut olsa da, ölümlü iş kazaları ile dışadönüklük arasında pozitif herhangi bir ilişki yoktur tezini savunmaktadır.

*Nevrotiklik (duygusal dengesizlik)* yüksek beceri gerektiren iş grupları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Salgado, 2002: 121). Bu güçlü etki duygusal dengesizlik ve kaza arasındaki ilişkide, duygusal dengesizliğe sahip insanların strese verdiği reaksiyondan kaynaklanmaktadır. Bu konuda araç sürücülerini üzerinde yapılan ęalıřmalarda, araç sürücülerinin stres seviyelerini ölçmede duygusal dengesizliğin en güçlü tahmin aracı olduğu savunulmaktadır. Duygusal yönden dengesiz olan kişiler, çevresel stres kaynaklarına daha negatif yaklaşmakta ve bu durum sürücülerini bilişsel kapasitelerini azaltarak reaksiyon sürelerini ve karar alışlarını etkileyerek kaza olasılığını artırmaktadır (Steffy, Jones, Murphy ve Kunz, 1986: 29; Matthews vd., 1991: 545). Nevrotiklik ve iş kazaları üzerine yapılan bir ęalıřma olarak Sutherland ve Cooper (1991) tarafından petrol arama platformunda yapılan bir araştırmada, duygusal dengesiz olarak nitelenen ęalıřanların daha fazla iş kazasına maruz kaldığı belirlenmiştir. Çünkü duygusal olarak dengesiz ęalıřanların içsel ve dışsal stres kaynaklarından daha fazla etkilendiği ve stresle başa ıkma düzeylerinin

azaldığı durumlarda ise diğer çalışanlara göre kazaya daha açık hale geldikleri savunulmuştur.

*Yumuşak başlılık* ve kazalar arasında bazı bilimsel çalışmalar güçlü bir ilişkinin varlığını savunurken bazıları ise bu görüşe temkinli yaklaşmaktadır. Cellar, Nelson, York ve Bauer (2001) ve Cellar, Yorke, Nelson ve Carroll (2004) yumuşak başlılık ve bilinçlilik ile işyerindeki kazalar arasında negatif bir ilişkinin varlığını savunmaktadır. Arthur ve Graziano (1996) tarafından araç sürücüleri üzerinde araştırmada yumuşak başlılık ve kazalar arasında bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Bu durum trafik kazalarında yumuşak başlılık düzeyinin kazaların açıklanmasında etkisinin olmadığı ancak işyeri kazalarında çalışanların kazaya uğrama riskini artıran bir unsur olarak düşük yumuşak başlılık düzeyinin etkili olduğunu göstermektedir. Clarke ve Robertson (2005) kişilik ve emniyet ilişkisi üzerine yapılan çalışmaları meta analizine göre incelemiş ve takım çalışması sırasında, yüksek duygusal uyarılma ve acizlik hissinin, düşük yumuşak başlılık düzeyindeki çalışanların kaza olasılığını artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

*Gelişime açıklık* ve emniyet ilişkisini ortaya koymaya yönelik çalışma sayısı oldukça sınırlıdır ve araştırmacılar birbirinin zıttı olan fikirleri de savunabilmektedir. Arthur ve Graziano'nun (1996: 593-618) beş faktör modelini temel alarak yaptığı araştırmada, gelişime açıklık kişilik özelliğinin trafik kazalarını yordamada zayıf bir ilişki ortaya koyduğunu savunmaktadır. İş yeri emniyeti açısından ise durum biraz daha farklılık göstermektedir. Çünkü yüksek gelişime açıklık düzeyine sahip kişiler; hayalperest, rahat, meraklı, hoşgörülü ve kültürlü olarak nitelendirilmekte, bu sebeple rutin işlerin hakim olduğu bir çalışma çevresi için uygun görülmemektedirler (Clarke ve Robertson, 2005). Özellikle kurallara güçlü uyum gerektiren çalışma çevrelerinde, yüksek gelişime açıklık düzeyine sahip olan çalışanların, kuralları takip etmek yerine yaratıcılık ve hayal gücüne bağlı yenilikler denemesi kaza riskini artırmaktadır.

Fakat yüksek düzey gelişime açıklık kişiliğine sahip olan çalışanların öğrenmeye ve araştırmaya olan eğilimleri, onları eğitim konusunda düşük düzey gelişime açıklık gösterenlere ve diğer kişilik özelliklerine sahip çalışanlara göre bir adım öne taşımaktadır (Barrick ve Mount, 1991: 23). Bununla birlikte yüksek düzey açıklık, iyi eğitilmiş işgücü gereksinimine sahip alanlar için arzu edilir bir durum

olmaktadır (Salgado, 1997: 41). Dolayısıyla gelişime açıklık kişilik özelliğinin emniyet davranışları ve kazalara olan etkisinin yüksek risk ve tehdit içeren çalışma çevrelerinde rutin olmayan ve yaratıcılık gerektiren alanlarda incelenmesi ve emniyeti sağlamada hangi düzeyinin uygun olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bundan dolayı özellikle değişimin az olduğu, rutin ve programlı çalışma yöntemlerinin kullanıldığı, emniyet davranışının kritik önem arz ettiği iş çevresi; hayalperest, meraklı ve rahat, deney yapmaya ve doğaçlama eğilimine sahip kişilik yapısı için uygun olmayabilmektedir. Düşük düzeyde gelişime açıklık kişilik yapısına sahip çalışanlar, yaptığı işe yüksek odaklanma becerilere sahip olabilmekte ve kaza eğilimleri, yüksek düzeyli gelişime açıklık gösterenlere nazaran daha düşük olabilmektedir (Clarke ve Robertson, 2005). Bu sebeple gelişime açıklık düzeyinin; rutin, odaklanma ve kurallara sıkı sıkıya uyumun gerektiği emniyet çevrelerinde düşük olması önemli olmaktadır.

### 3. BÖLÜM

## EMNİYET İKLİMİ

Sanayi devrimi ile birlikte küçük el tezgahları önce imalathanelere daha sonra da fabrikalara dönüştü. Değişim sadece mal üretimi yapan işletmeleri değil aynı zamanda hizmet üretimi yapan tüm işletmeleri de etkisi altına almıştır. Bu büyüme ve teknolojik gelişimle birlikte çalışan sayısı artmış, iş süreçleri karmaşıklaşmış ve işin yapımı esnasında çevresel tehdit ve risk seviyesi de yükselmiştir. Özellikle Sanayi devriminin ilk dönemlerinden 1. Dünya Savaşı sonuna kadar geçen sürede yüz binlerce insan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak hayatını kaybetmiştir.

Yaşanan bu kazalara verilen tepkilerden dolayı ve daha insancıl iş çevresinin yaratılması için emniyet kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Kazalar ve olayların sebepleri araştırılmaya ve çözüm yolları aranmaya çalışılmıştır. Emniyet kavramının ilk ortaya çıktığı dönemde kaza sebeplerinin teknik yönleri ile ilgilenilmiş ve kullanılan makinelerde ki tasarım ve üretim hataları giderilmeye çalışılmış ve yanlış kullanımlarının önlenmesi için kullanım klavuzları hazırlanmıştır. Yapılan bu iyileştirmeler kazalar da büyük düşüşe sebep olmuş olsa da ölümlü kazalar meydana gelmeye devam etmiştir. Bu sebeple emniyet bakış açısında yine bir değişim yaşanmış ve teknik sebeplerle birlikte kazalarda insan faktörlerinin de etkileri incelenmeye başlanmıştır. İnsan ve donanım ilişkisinden kaynaklı kazaların önlenmesi için iş akış şemaları, kalite süreçleri, ekip kaynak yönetimi, ekip beceri yönetimi, (özellikle havayolu işletmelerinde) otomasyon sistemleri gibi birçok yenilik iş çevresine dahil edilmiştir. Kaza oranlarında belli bir düşüş yakalanmış olsa da kazaların önüne geçilememiştir. Çünkü bu süreçte kazaların kişilerin görevlerinde ki kusurlarından kaynaklandığı düşünülmekte operasyonel süreçlerin etkileri geri plana atılmaktaydı. Günümüzde kazaların sadece teknik ve insani etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmadığı operasyonel bağlamında bu süreci etkilediği kabul edilerek örgütlenmeye bağlı süreçleri emniyet içerisine dahil edilerek kazalara bakışta yeni bir perspektif geliştirilmiştir. Böylece emniyeti sağlamada yönetim ve çalışana ilişkin

süreçler birlikte ele alınmaya ve birbirlerine olan etkileri araştırılmaya başlanmıştır. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan ve örgüt iklimi olarak tanımlanan kavramın bir alt dalı olarak emniyet iklimi, örgüt ve çalışan ilişkisini emniyet temelinde açıklamaya çalışmaktadır. Bu süreçte örgüt tarafından emniyete ilişkin oluşturulan kural, politika ve prosedürler ile çalışanların emniyet ilişkin algılamaları ön plana çıkmaktadır. Örgütün üretim sürecinde emniyeti hangi noktada gördüğü, emniyet düzenlemeleri ve çalışanların bu süreçleri nasıl algıladığı, emniyet ikliminin diğer performans ve emniyet çıktıları ile olan ilişkileri emniyet iklimi araştırmalarının konusu olmaktadır (Reason, 1997).

### 3.1. Emniyet ve Örgüt İklimi Kavramı

Emniyet, kaza sayılarının artmasına ve kazaların iş ile normal yaşama etkilerinden dolayı sıkça kullanılan bir kavram olmaya başlamıştır. Nükleer enerji, ulaşım, lojistik, madencilik, sağlık, petro-kimya gibi birçok alanda kazalar yaşanabilmekte ve bu kazalar çevreye zarar verebilmektedir (Zohar, 2000: 588). Bu zararlar sadece can kaybı veya yaralanmalarla sınırlı olmayıp, üretimin durması, alt yapının zarar görmesi, ekonomik kayıplar gibi birçok sonuçta doğurabilmektedir (Health and Safety Executive, 2012).

Emniyet; olması muhtemel zarar verici tüm unsurlardan muaf olma ya da kaza gibi unsurlardan uzak olma hali şeklinde ifade edilir (Gerede, 2006: 28). Bu kavram literatürde sıklıkla güvenlik kavramı ile de karıştırılmaktadır. Bu karışıklığın temel nedeni ise İngilizce ‘safety’ (emniyet) ve ‘security’ (güvenlik) kelimelerinin kullanımından kaynaklanan anlam karmaşasıdır. Türkiye’de emniyet kelimesinin kolluk güçlerinden polis ile beraber kullanımı günlük ve akademik kullanımda emniyet kelimesinin yerine güvenlik kelimesinin kullanımına neden olmuştur. Bu durum kavramların daha fazla birbirine karışmasına zemin hazırlamaktadır. Araştırma sahası olarak seçilen havayolu işletmelerinde ve bu işletmelerin dâhil olduğu havacılık sektörü ile beraber birçok sektörde bu kavramlar kesin olarak birbirinden ayrı kavramlar olarak kullanılırlar (Ruitenber, 2002: 11). ‘Security’ kelimesinin, ‘safety’ kelimesinin anlamlarından farklı olarak dikkat çeken noktası şüphe, endişe ve korkudan muaf olma halidir (Gerede, 2006: 29). Emniyet kasti ve bilinçli yapılmayan durumlarda zarardan muaf olma hali iken güvenlik gelebilecek kasti zararlardan muaf olma halidir. Örneğin, oturlan binanın şiddetli bir depreme

dayanıklı olması o binayı emniyetli yaparken, binayı koruyan görevlilerin olması o binayı güvenli yapmaktadır. Diğer bir ayrımda emniyet özellikle örgütün içsel süreçlerine bağlı olarak ortaya çıkan bir durumken güvenlik hem içsel hem de dışsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar. Örgütün içsel süreçlerinde meydana gelen bir hata, kaza ve/veya olaya sebep olarak emniyet kavramının; örgütün faaliyetlerini engellemeye, durdurmaya ya da örgüte zarar vermeye yönelik planlı olarak örgütün içinden veya dışından yapılan tüm müdahaleler ise güvenlik kavramının kapsamında değerlendirilir. Emniyet kavramını değerlendirirken hata ve kendiliğinden gelişme, güvenlik kavramında ise kasıt ve planlama anahtar kelimelerdir. Güvenlik tehditleri, gözlemlenemeyen ve hissedilemeyen durumlar iken, emniyet tehditleri gözlemlenebilir ve hissedilebilir durumlardır (Gerede, 2006: 30). Güvenliğin örgüt içi faaliyetler ile ilişkili olmamasından kaynaklı olarak tehditler açık ve anlaşılır değildir. Emniyete ilişkin tehditler ise örgütün faaliyetlerinde gizlidir. Örgüt faaliyetleri izlenerek tehditler saptanabilir, hatalı uygulama ve prosedürlerin sonuçları önceden tahmin edilebilir. Havacılık terminolojisinde havacılık emniyeti, tüm havacılık faaliyetlerinin; gerçek hayat şartlarında, bilinen tüm risk faktörlerinin ortaya konulduğu ve kaçınıldığı kabul edilebilir risk seviyesinde gerçekleşmesidir (Wood, 1997: 145).

Havacılık güvenliği;

*"Doğrudan ve dolaylı olarak havacılık faaliyetleri kapsamına giren insanların, hava araçlarının ve hava taşımacılığı altyapısının sabotaj ve terörist saldırılar gibi suç unsuru taşıyan ve bilinçli olarak yaratılmış tehlikelerden korunması ile ilgili faaliyetleri ve bunun için gerekli olan kaynakları kapsayan bir kavramdır."*

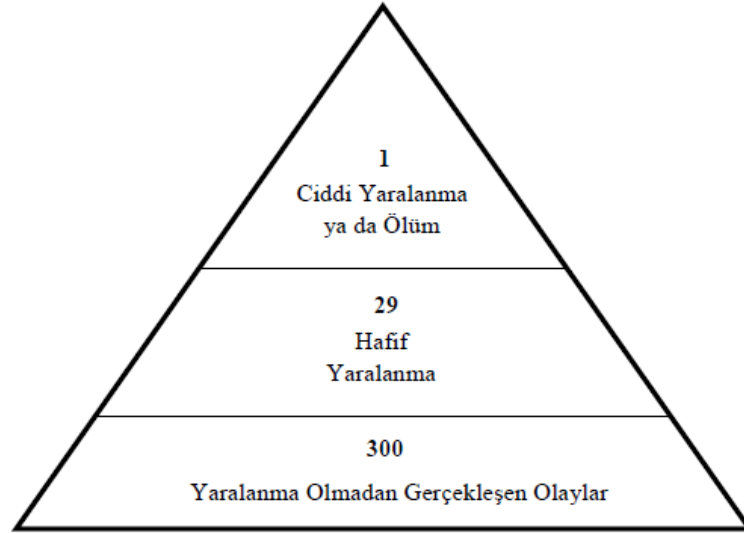
(Gerede 2006: 31). Araştırma sahasının havacılık sektörü olmasından kaynaklı olarak bu yazıda emniyet kavramı kullanılmıştır. Emniyeti kavramı sadece kazalara odaklanan bir anlayış olmayıp kazaya giden yolda teknik, örgütsel, yönetsel ve insan faktörlerini birleştiren bir sistemi ifade etmektedir. Bu sebeple ölümcül kazalar kadar yaralanma içermeyen olaylar, küçük yaralanmalar, ramak kalalar da önem kazanmaktadır. Emniyet alanında erken dönem araştırmacılardan sayılan Heinrich'in (1959: 27) olay ve kaza modelinde yaralanma içermeyen olaylar, küçük yaralanmalar ve nihayetince ciddi kazalar ya da ölümler ile karşılaştırılmaktadır.

Heinrich'e göre (1959: 27) ciddi yaralanma ya da ölümlerle sonuçlanan her kaza için yaklaşık 29 küçük yaralanmalı kaza gerçekleşmektedir. Her 29 küçük



yaralanmalı kazadan önce yaklaşık 300 yaralanma içermeyen olay meydana gelmektedir (Şekil-5).

**Şekil-5: Heinrich Üçgeni**

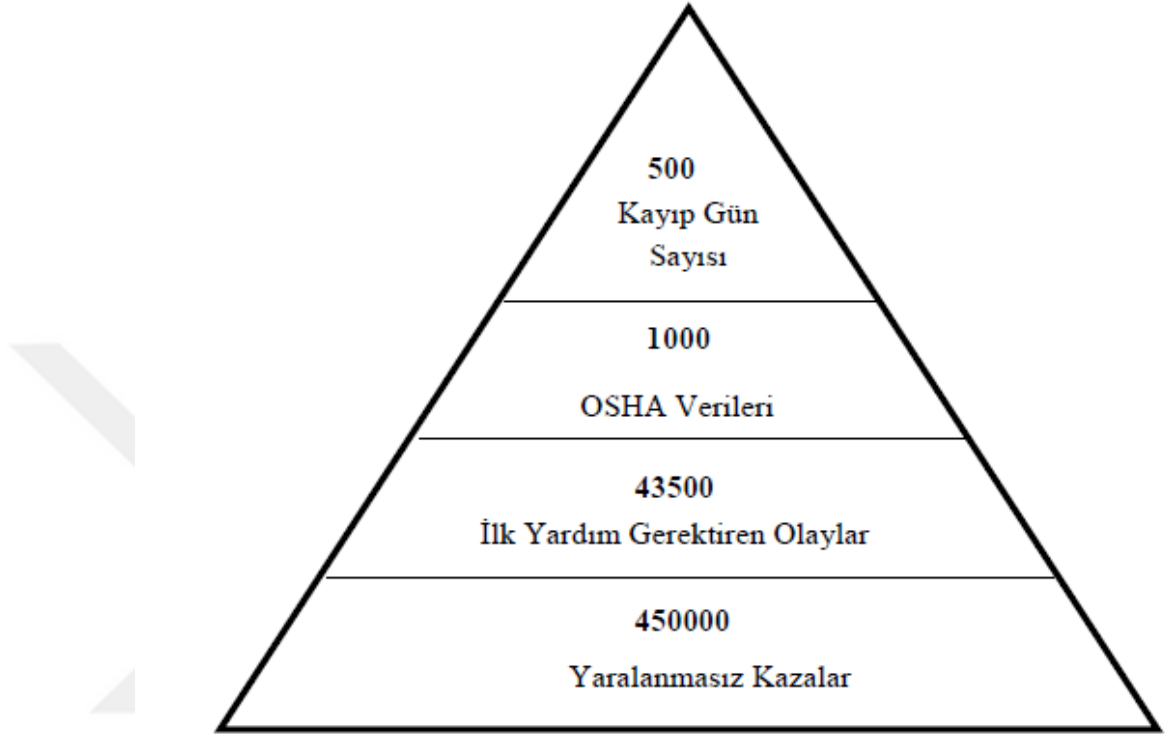


**Kaynak:** Heinrich, 1959: 27.

Bu sebeple Heinrich (1959: 27), örgütsel emniyetin hafif yaralanmalı kazaları ve olayları analiz edecek şekilde geliştirilmesini önermektedir. Çünkü emniyete ilişkin yaygın olayların doğasının daha iyi anlaşılması, davranışları etkileyen politikaları, prosedürleri ve korumaları oluşturmada kullanılabilecek ortak kalıpların geliştirilmesinde önemli bir konu olarak öne çıktığını savunmaktadır. Collins (2011: 19-29), ABD İşgücü Bürosuna ait 18 yıllık kaza istatistiklerini kullanarak Heinrich Üçgenini revize etmiştir. Heinrich (1959) üçgeninde 3 katman bulunurken, Collins (2011: 19-29) üçgeninde (Şekil-6) kayıp gün sayılarının ilave edilmesiyle 4 katmandan oluşan yeni bir model önerilmektedir. Üçgenin birinci katmanında yaralanmaya sebep olmayan kazalar yer alırken, ikinci katmanında hafif yaralanma yerine, ilk yardım gerektiren olaylar yer almaktadır. Üçgenin üçüncü katmanında ABD İş Emniyeti ve Sağlığı Dairesine (OSHA-Occupational Safety and Health Administration) ait yaralanmalı kazaların verileri yer almaktadır. Son katmanda ise kaybedilen iş günü sayısı bulunmaktadır. Collins'e (2011: 19-29) göre yaşanan her 450.000 kaza ve olayda herhangi bir yaralanma gerçekleşmemekte, 43.500 kaza ve olayda hafif tıbbi müdahale gerekmekte, 1000 kaza ve olay ise ciddi yaralanma veya ölüme sebebiyet vermekte ve 500 iş günü kaybı olmaktadır. Heinrich ve Collins'in çalışmaları emniyetin yönetiminde sadece ölümcül ve ciddi yaralanmaların

izlenmesinin yeterli olmadığı, bununla birlikte yaralanmasız ve küçük yaralanmalı olayların kümülatif değerlerinin de ölümlü veya ciddi yaralanmalı kazaların ortaya çıkışının tahmininde önemli olduğunu göstermektedir.

Şekil-6: Collins Üçgeni

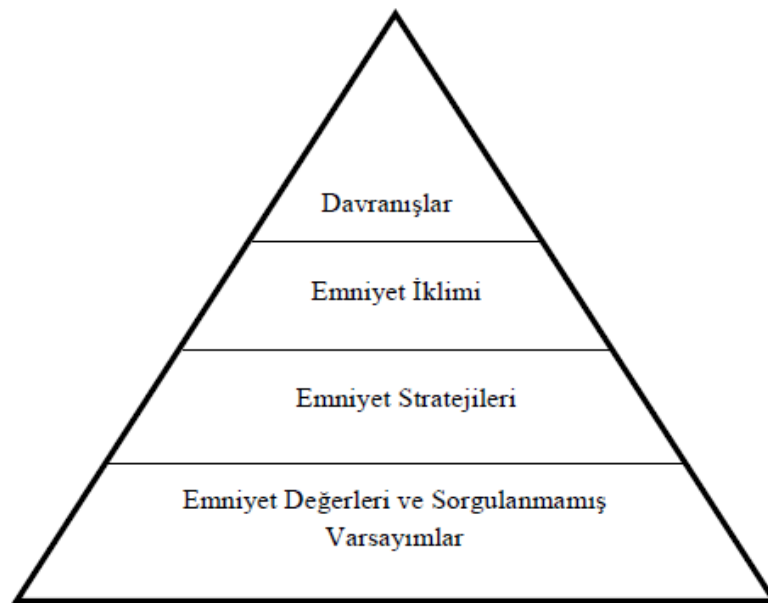


**Kaynak:** Collins, 2011: 28

Kaza ve olayların sayısal verilerinin değerlendirilmesi örgütün emniyet iklimi ve emniyet kültürünün anlaşılmasında örgüte ve araştırmacılara yol göstermektedir. Emniyet yazınında emniyet iklimi öne çıkan kavramlardan biri olarak dikkat çekmektedir. Emniyet iklimi örgütün genel iklimi ve kültürünün ortak bir paydasıdır. Ayrıca emniyet iklimi emniyet kültürünün bir seviyesi olarak da ortaya çıkmaktadır. Emniyet iklimi kavramının anlaşılması için hem emniyet kültürünün hem de örgüt ikliminin kavram üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Emniyet kültürü kavramı, 1986 yılında yaşanan Çernobil faciasını takiben Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu tarafından yapılan soruşturma raporlarında yer almasıyla dikkat çekmiştir. Sızıntı meydana gelen nükleer tesiste, prosedürlerin hatalı uygulanması ve ihlal edilmesi ile örgüt içi zayıf emniyet kültürünün bir göstergesi olarak kazaya sebebiyet vermesi (IAEA, 1986), emniyet ve kültür kavramlarının bir araya getiren ilk olay olmuştur (Fleming ve Lardner, 1999: 16).

Emniyet kültürü, emniyet ve kültür unsurunu içeren bir bileşimdir. Emniyet kültürü; çalışanlar tarafından emniyete ilişkin paylaşılan değerler, inançlar ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Cox ve Cox, 1991: 94). Reason (1998) ise paylaşılan değerler ve inançlar kavramının, örgütün emniyet yapısıyla etkileşim içinde olduğunu vurgulamakta ve iyi bir emniyet kültürünün kaza zincirinin önlenmesine yardımcı olduğunu savunmaktadır. Glendon ve Stanton (2000) ise emniyet kültürünün tanımlanmasında değerler, tutumlar ve inançların başrolü oynadığını savunmaktadır. Dolayısıyla emniyet kültüründe paylaşılan değerler, inançlar, tutumlar ve davranışlar ön plana çıkan kavramlar olmaktadır. Patankar ve Sabin (2010), bu kavramları emniyet kültürü piramidi olarak tek bir modelde kavramsallaştırmaktadır (Şekil-7).

**Şekil-7: Emniyet Kültürü Piramidi**



**Kaynak:** Patankar ve Sabin, 2010: 117.

Piramidin ilk basamağı olan emniyet değerleri seviyesinde, bir emniyet tarzı çerçevesinde faaliyette bulunmaya olan örgütsel bağlılık belirtilmektedir. Bu değerler örgütün kuruluşundan itibaren sahip olduğu bakış açısını, çalışan ve yöneticilerce örgüt içerisinde ve örgüt dışında emniyete ilişkin edinilmiş tüm bilgileri, deneyimleri ve önyargıları kapsamaktadır. İkinci basamak olan emniyet stratejileri seviyesinde, emniyet değerlerinin işlevselleştirilmesine harcanan çaba yer alır. Bu işlevselleştirme emniyeti sağlama amaçlı olarak emniyetin yönetimi kapsamında oluşturulan kural, politika ve prosedürleri içermektedir. Üçüncü basamak olan emniyet iklimi

seviyesinde, kültürün üzerindeki kısa ve yakın vadeli etkiler temsil edilmektedir. Bu etkiler örgütün emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerinin yönetim tarafından uygulanış biçimini ve çalışanların emniyete ilişkin ortak ve paylaşılan algılamalarını içermektedir. Piramidin tepesi olarak son basamakta emniyet davranışları yer almaktadır. Bu seviyede, diğer seviyelerdeki emniyete ilişkin değer, tutum ve faaliyetlerin kişi ve grup davranışları üzerindeki etkilerini içermektedir. Güçlü bir emniyet değer sistemine sahip örgütler değerlerin işlevselleştirilmesi için stratejiler geliştirir. Emniyet değer sisteminin dayanıklılığı, emniyet stratejileriyle birlikte kültürü olumsuz etkileyebilecek kısa ve yakın vadeli iklim koşullarının etkisinde örgütün emniyet konusundaki esneklik seviyesini belirleyecektir. Emniyet ikliminin güçlü olduğu noktada değerler, stratejiler ve davranışlar güçlenirken, emniyet ikliminin zayıf olduğu noktada ise değerler ve stratejiler, emniyet davranışlarını desteklemekte yeterince güçlü olamayacaktır. İdeal durum piramidin tüm seviyelerinin emniyet kültürünü pozitif doğrultuda güçlendirmesi ve genel emniyet performansının geliştirilmesidir (Patankar ve Sabin, 2010). Bu gelişimin sağlanmasında Morrow ve Barnes, (2012: 9) güçlü emniyet kültürünü destekleyen örgütsel karakteristikleri aşağıdaki şekilde belirtmektedir.

- Liderliğin kararlarda ve davranışlarda kendini gösteren emniyete olan bağlılığı,
- Emniyeti etkileyen sorunlar,
- Vurgulanan sorumluluk,
- Tanımlanmış ve takip edilen iş süreçleri,
- Sürekli emniyet eğitiminin teşvik edilmesi,
- Çalışanın cezalandırılma korkusu olmadan emniyet sorularını dile getirebilmesi,
- Örgüt içerisinde etkili emniyet iletişiminin oluşturulması,
- Güven ve saygının örgüte nüfuz etmesi.

Morrow ve Barnes'ın (2012) güçlü emniyet kültürünün özellikleri dikkate alındığında emniyet kültürünün oluşturulmasında ve örgüt içerisine

yerleştirilmesinde yönetimin en büyük sorumluluğu taşıyan taraf olduğu görülmektedir. Örgütün iş yapma süreçlerine emniyetin dahil edilmesi ve çalışanların emniyetli çalışmaları için gerekli olan kural, politika ve prosedürlerin dönemin ihtiyaçlarına bağlı olarak oluşturulması, gözden geçirilmesi ve değiştirilmesi örgüt yönetiminin sorumluluğundadır. Ayrıca emniyet konusunda oluşturulacak kural, politika ve prosedürlerin uygulayıcı tarafı olarak çalışanların fikirlerine başvurulması, uygulamalar sonrası geribildirim kanallarının kurulması ve kullanılması yönetimin diğer sorumluluklarındandır. Çünkü emniyet kültürü emniyete ilişkin paylaşılan değerleri ifade etmektedir. Bu değerlerin oluşumuna çalışan tarafından yapılan katkılar, değerlerin örgüt içerisinde daha kolay kabul görmesi ve içselleştirilmesinde önem kazanmaktadır. Örgüt içerisinde emniyet eğitimlerinin verilerek emniyet konusunda farkındalık yaratılması emniyet kültürünü destekleyen unsurlardan bir diğeri olmaktadır. Teknoloji ve üretim süreçlerinde yaşanan değişimler emniyet yönetiminin de bu değişikliklere uyumlu olmasını gerektirmektedir. Bu uyum sağlanamadığı takdirde emniyet süreçleri iş süreçlerinin gerisinde kalabilmekte bu durumda hata yapma ve kaza riskini artırabilmektedir. Dolayısıyla değişen iş süreçlerine ve yeni teknolojiye çalışanların hazırlanması aşamasında emniyet süreçlerinde yaşanacak değişimler konusunda da çalışanların bilgilendirilmesi ve hazırlık aşamasında gerekli teorik ve iş başı eğitimlerinin verilmesi ortaya çıkması muhtemel risklerin bertaraf edilmesine katkı sağlayacaktır. Örgüt içerisinde güven ve saygının tesis edilmesinde örgütün adalet kültürü, iletişim ve ödüllendirme sistemi önem kazanmaktadır. Çalışanların emniyete ilişkin sorunları açıkça dile getirebileceği kanallar üzerinden ve ceza korkusu olmadan yönetime bilgi aktarması, küçük hatalardan hareketle emniyet bariyerini aşması ile kaza ve olay ile sonuçlanabilecek muhtemel durumların ortaya çıkmasını da engelleyecektir (Morrow ve Barnes, 2012).

Son yıllarda örgüt iklimi belirli bir şeyin iklimi şeklinde, hizmet iklimi, psikolojik iklim, adalet iklimi, inovasyon iklimi gibi özellikli bir iklim belirtecek şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Schneider ve Reichers, 1983: 23). Bunlar arasında araştırma konusu olan emniyet iklimi, örgüt ikliminin alt dallarından birisi olarak kabul edilmektedir (Zohar, 2000: 588).

### 3.2. Örgüt İkliminden Emniyet İklimine

Doğal çevrede olduğu gibi, örgütlerin çevresi de değişim içerisinde. Özellikle son yıllarda yaşanan hızlı değişimler örgütlerin içinde bulunduğu çevreyi anlamasında, anlamlandırmasında ve çevreye uyum sağlamasında karşılarına yeni zorluklar çıkarmaktadır. Küreselleşme örgüt çevresinde derin ve güçlü değişiklikler meydana getirerek özellikle yönetim anlamında örgütleri zorlamaktadır (Markovic, 2008: 8). Bu durum örgütlere ayakta kalmanın, başarılı olmanın ve hedeflerine ulaşmanın bilinçli, motive olmuş ve örgüt amaçlarını benimsemiş bir işgücü ile mümkün olabileceğini göstermektedir. Böylece, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen ve örgütün değerleri ile ifade edilebilen örgüt özellikleri (Tagiuri, 1968: 400) olarak tanımlanan örgüt iklimi kavramı ortaya çıkmıştır. Örgüt iklimi Reichers ve Schneider (1990: 9) tarafından, bir işyerinde devam eden günlük örgütsel faaliyetlerin, iş yapma tarzının, örgüt tarafından desteklenen, ödüllendirilen ve beklenen; uygulamaların, örgütsel politikaların ve prosedürlerin, çalışanlarca ortak bir algılanışı olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ikliminin kavramsallaştırılmasında algı çok kullanılan bir terim olmaktadır. Algı, bir şeye dikkati yönelterek, duyu yoluyla o şeyin bilincine varma olarak tanımlanır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), 2017). Bir nesne duyu aracılığıyla algılanır, ancak algı duyu izlenimlerden daha fazla bir şeydir, bilinçli bir farkına varmadır, duyumları bilince ileten bir olaydır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), 2017). Ortak algı ya da algının ortaklaşması birden fazla bireyin benzer durumlar için benzer düşünceye sahip olması olarak ifade edilmektedir (James ve Jones, 1974: 1100). Örgüt iklimi, iş çevresi ile ilgili olarak birim çalışanlarının ortak algısıdır ve kökeni kişisel algıya dayanmaktadır. Ancak, bu durum kişisel seviyeye birlikte birimsel ve örgütsel seviyeye de ait olan bir özelliktir. Çalışanların birim veya örgüt içinde buldukları iş çevresine ait ortak bir algıya sahip oldukları kabullenildiğinde örgüt ve birim seviyesinde örgüt ikliminin varlığından söz edilmektedir (Joyce ve Slocum, 1984: 730; Clark, 2002: 94).

Örgüt ikliminin tanımlanmasında politika ve prosedür kavramları öne çıkmaktadır. Çünkü çalışanların ortak algıları politika ve prosedürlere karşı gösterdikleri ortak tepkileri örgüt iklimi oluşturmaktadır. Politikalar örgüt iklimi konusu içerisinde stratejik amaçlar ve amaçlara ulaşma vasıtaları olarak, prosedürler ise amaçlar ve vasıtalara ilişkin taktik yol göstericiler olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple politika ve prosedürler örgüt seviyesinde oluşturulur (Zohar, 1980: 98).

Örgüt seviyesinde üst yöneticiler tarafından oluşturulan politika ve prosedürleri, ast yöneticilerin iş süreçlerine dahil etmesiyle uygulamalar ortaya çıkar. Böylece örgüt ikliminin örgüt ve birim olmak üzere iki seviyesi ortaya çıkmaktadır (Dedobbeler ve Beland, 1991: 98). Örgütün çalışanlardan beklentileri kendilerini politika, prosedür ve uygulamalarda göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların algılamalarını etkileyen ve ortaklaştıran süreç, örgüt tarafından istenilen ve beklenen iş yapma esaslarının, olumlanan ve cezalandırılan davranış şekillerinin politika, kural ve uygulamalardan elde edilen bilgilere dayanmaktadır (Clark, 2002: 95).

Örgüt çevresine ait genel algılamalar, örgüt tarafından ödüllendirilen birey tipi ve tutumlar ile iş çevresine ilişkin duyuşsal tepkiler arasındaki ilişkileri etkiler (Neal, Griffin ve Hart, 2000: 100). Dolayısıyla örgüt iklimi iş çıktılarına ulaşmada kişisel motivasyon üzerinde güçlü bir etki yaratmaya çalışan bir düşünce olarak ifade edilebilir. Emniyet iklimi, örgüt ikliminin özel bir formu olarak iş yaşamı alanında kişisel emniyet algılamalarının değerini açıklayan bir kavramdır (Zohar, 1980: 97). Bu kavrama ilişkin önemli görülen birçok bileşen geniş bir değişken listesinde tanımlanmaya çalışılmaktadır. Çalışanların sağlığına yönetimin ilgisi, eğitimlerin uygunluğu, emniyet ekipmanlarının tedariki, emniyet yönetim sisteminin kalitesi gibi yönetim ve örgüt uygulamaları, iletişim, işyeri sağlığı ve emniyetine ilişkin çalışanların ilgi düzeyleri gibi birçok değişken bu liste içerisinde yer almaktadır (Dedobbeler ve Beland, 1991; Zohar, 1980).

Günümüz emniyet iklimi araştırmalarında örgüt iklimi ve emniyet iklimi ilişkisinden çok örgüt ikliminin bir alt dalı olarak emniyet ikliminin bileşenleri ve bu iklimi etkileyen faktörler dikkate alınmaktadır.

### **3.3. Emniyet İklimi**

Emniyet iklimi; çalışanlarca iş yerinde ve iş davranışları içerisinde emniyete ilişkin paylaşılan ortak algılamalarıdır. Bu tanım, emniyet iklimini, işyerinde emniyet mi, üretim mi öncelikli olmalı konusunda paylaşılan ya da fikir birliğine varılan sosyal bir kavramı ifade etmektedir. Yani emniyet iklimi, çalışanları emniyetin önceliği konusunda, üretim süreçlerindeki fiziki ya da sağlıkla ilgili risklere karşı bilgilendirmektedir (Zohar, 1980).

Emniyet kültürüne bağlı olarak yapılan diğer bir tanımlamaya göre emniyet iklimi, çalışanların tutum ve algılamalarından ortaya çıkan emniyet kültürünün, su üstüne çıkmış belirli bir anda ki yansıması ve emniyet kültürünün ortaya çıktığı çalışma grubu, bölüm ve örgüt özelindeki göstergelerin anlık bir fotoğrafı olarak ifade edilmektedir. Bu iklimin ölçülmesinde örgüt, yönetim ve insan faktörleri ön plana çıkmaktadır.

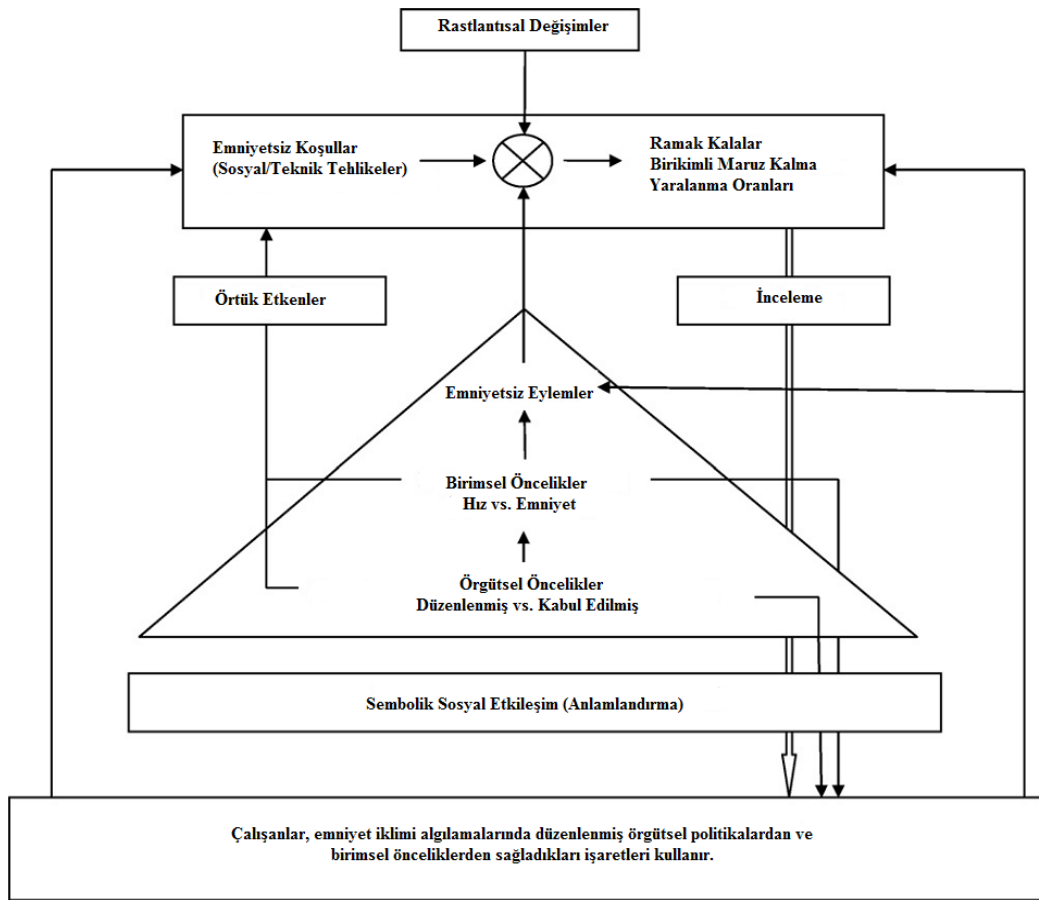
Örgüt ikliminin tanımlanmasında politikalar, prosedürler ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan uygulamalar söz konusuydu. Bu tanım ışığında emniyet iklimi, bir işyerinde devam eden günlük emniyete ilişkin örgütsel faaliyetlerin, iş yapma tarzının, örgüt tarafından desteklenen, ödüllendirilen ve beklenen; uygulamaların, örgütsel politikaların ve prosedürlerin, çalışanlarca ortak bir algılanışı olarak da ifade edilebilir. Düşük ve yüksek kaza oranlı şirketler üzerinde yapılan araştırmalar göstermiştir ki, emniyet politikalarının ve prosedürlerinin yer aldığı yapıda hız ve maliyet azaltma gibi rekabet amaçlarına karşı emniyete belirli bir öncelik verilmesi gerekmektedir (Zohar, 2000).

Şekil-8 ile Zohar iş emniyetini ve örgütsel iklimi tek bir model üzerinde kavramsallaştırmaktadır. Bu model Reason'ın (1997) emniyet piramidi modeli ile Zohar tarafından emniyet ikliminin özellikleri olarak kabul edilen faktörlerin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur.

Modelin üst bölümünde emniyetsiz şartlardan (sosyal ve teknik tehlikeler) kaynaklanan mesleki yaralanma olasılığı, emniyetsiz eylemler ve rastlantısal değişimler yer almaktadır. Modelin orta bölümü, emniyet piramidinde, orijinal halinde yer alan birincil veya yakın yaralanma sebepleri yerine üç katman olarak yaralanmaların uzak sebepleri gösterilmektedir. Piramidin en alt bölümü örgütsel seviyedeki politikaların yasallaşması ve kabul edilmesi arasındaki ayrırma odaklanmıştır. Piramidin orta katmanı, birim veya grup seviyesindeki öncelikleri dikkate alarak emniyet ile hız ve üretkenlik gibi operasyonel taleplerin rekabetini temsil etmektedir. En üst katmanda ise çalışanların yüksek riskli işlerin ifası sırasında, uygulamalarında ortaya çıkan emniyetsiz eylemlerin yaygınlığına ve olasılığına odaklanılmaktadır.



Şekil-8: Zohar'ın Emniyet İklimi Modeli



Kaynak: Zohar, 2010b: 1520.

Çalışanlar çevrelerini iş arkadaşlarının çeşitli durumlarda gösterdikleri uygulamalarla, amirlerinin reaksiyonlarını gözlemlemeyle ve farklı uygulamalara verilen örgütsel cezalandırma ve ödüllendirmelere bağlı olarak anlamlandırmaktadır. Örneğin üretim miktarını artırmak için kestirme yollara başvuran çalışanın ödüllendirildiği mi yoksa cezalandırıldığı mı konusu diğer çalışanların çevreyi anlamlandırmada kullandıkları ölçütlerden biri olabilmektedir. Kısaca çalışanlar emniyetin örgüt için ne ifade ettiğini algılamaya çalışmaktadırlar. Zohar'ın emniyet iklimi modeli ile amaçladığı örgütün emniyete ilişkin hedeflerinin yürürlüğe koymuş olduğu politikalar ile çalışanların emniyet iklimi algılamalarına bağlı olarak bu politikaları kabullenme düzeyleri arasındaki boşluğu bir çerçeve içine almaktır. Çünkü emniyet önceliklerindeki tereddüt diğer örgütsel taleplerden (hız, üretkenlik, verimlilik gibi) kaynaklı olabilmektedir. Çalışanların bu etkilerle birlikte birçok diğer durumsal olayları emniyet iklimi algılamalarında birleştirmeleri kazalara giden yolda patojenler ya da etkenler olarak ifade edilmektedir. Bu patojenler tıpkı insan vücudunda bulunan ya da dış kaynaklardan alınan ve hastalık yapmak için uygun

ortamı bekleyen virüslere benzemektedir. Örgüt içerisinde her seviye de liderliğin, birimlerin, çalışma gruplarının emniyete ilişkin yanlış veya eksik değer, tutum ve davranışları, yürürlüğe konulan politika ve uygulamalar arasındaki farklılıklar, tutarsız kurallar patojenlerin güçlenmesine olanak sağlayarak kaza olasılığını artıran ortamı yaratmaktadır (Zohar, 2010b).

Emniyet üretim sisteminin içsel bir parçasıdır. Örgüt için pazar koşullarına uygun ve karlılığı sağlayacak mal ve hizmet üretimi asıl amaç olsa da, üretim sistemi içerisinde emniyet unsurunun entegre edilmesi önemli olarak kabul edilmektedir. Çünkü üretim sürecine dahil edilmeyen emniyet unsurunun sonucu olarak kaza, yaralanma ve/veya ölüm gibi durumların ortaya çıkması; üretim sisteminin olumsuz etkilenmesi, çalışanlarda motivasyon kaybı, ticari itibarın bozulması, ekonomik kayıplar gibi sonuçlar doğurarak, emniyet için kullanılması muhtemel zaman ve maddi araçlardan daha fazlasının kaybına neden olabilmektedir. Üretim miktarını ve verimliliği artırma, maliyetlerin azaltılması gibi amaçlar işyerinde hem çalışanlarca hem de yönetimce emniyetin geri plana atılmasında rol oynayabilmektedir. Emniyetin tüm üretim süreçlerinin doğasında olması nedeniyle yönetim tarafından ne zaman emniyet konuları göz ardı edilirse, çalışanlarca da emniyetin önceliği ikinci plana atılmakta ve sonuç zayıf bir emniyet iklimi algısı olmaktadır (Zohar, 2000).

Emniyet ve üretim sistemi ilişkisinden kaynaklanan hataların sonucu olarak da kaza ortaya çıkmaktadır (Zohar, 1980). Emniyet iklimi, emniyetli çalışmaya ilişkin davranışlar ve sonuçlar (kazalar, olaylar, ramak kalalar, yaralanmalar, işgücü kayıpları, ekipman kayıpları vb.) sebebiyle örgütün birçok sistemsel faktör ile ilişkilidir. Bu ilişki durumu emniyet ikliminin, örgütün veya işyerinin emniyet seviyesini belirlemede başat bir gösterge olarak kabul edilmesini sağlamaktadır (Neal, Griffin ve Hart, 2000; Thompson, Hilton ve Witt, 1998).

### **3.4. Emniyet İkliminin Öncülleri**

Emniyet ikliminin açıklanmasında onu etkileyen faktörlerin neler olduğu ve çalışanların iklim algılamalarının nasıl ortaklaştığı ve paylaşıldığı önemli bir soru olmaktadır. Zohar, (2013: 318) emniyet ikliminin algılanmasında ve ortaklaşmasında rol oynadığını savunduğu dört iklim öncülünden bahsetmektedir. Bunlar iş çevresinin yapısal özellikleri, simgesel sosyal etkileşim, grup ve örgütsel liderlik ile işin psikolojik olarak sahiplenilmesidir.

### 3.4.1. İş Çevresinin Yapısal Özellikleri

Yapısal özellikler örgütün her çalışanı tarafından gözlemlenebilir ve deneyimlenebilir bir durumdur. Bu özellikler ortaya çıkan ve paylaşılan iklim algılamaları için bir bağlam yaratır. Yani onun doğal karmaşıklığına karşın örgütsel çevre dışsal çevreyle birlikte içsel istikrarın, komuta-kontrolün benimsenmesine izin veren fonksiyonel ve planlı bir yapıda olmak zorundadır. Sonuç olarak örgütsel politikalar ve uygulamalar muhtemelen fark edilebilir bir yolu şekillendirmek yerine birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmakta ve paylaşılan iklim algılamalarının doğmasını teşvik etmektedir (Zohar, 2013: 320).

Emniyet iklimi bağlamında yapısal özellikler iş çevresinde çalışanın korunması için yapılan yatırım miktarının hem fiziksel hem de yönetsel özelliklerine işaret eder (Zohar, 2013: 321). Bu özellikler kazanın önüne geçilebilmesi, insanlara ve mal varlığına yönelen tehlikelerin zarar verme tehdidinin ortadan kaldırılması için dizayn edilen savunma, engel olma ve tedbir almayı kapsayan katmanları ifade etmektedir (Reason, 1998: 300). Yani örgütün emniyeti sağlama amaçlı olarak ortaya koyduğu somut kaynakları temsil etmektedir. Bu kaynaklar emniyete ilişkin kural ve prosedürlerle birlikte üretimde kullanılan malzeme kalitesi, koruyucu ekipman kullanımı, vardiya ve dinlenme süreleri, iş yükü gibi çalışanlarla birlikte örgüt dışından da gözlemlenebilecek somut varlıklara dayanmaktadır. Dolayısıyla örgütün emniyet için tahsis ettiği bu kaynaklar çalışan algısını etkilemektedir. Elbette emniyete tahsis edilen kaynaklarla birlikte bu kaynakların nasıl yönetileceği de önemli olmaktadır. Bu sebeple emniyet kaynakların yönetimi ve kazaların proaktif yaklaşımla önlenmesi için örgütlerce emniyet yönetim sistemleri kurulmaktadır (Zohar, 2013: 321; Reason, 1998: 300).

Emniyet yönetim sistemleri; riski ortadan kaldırmayı, yöntemlerin kontrolünü, kişisel koruyucu ekipman kullanımını içeren hiyerarşik engelleri tanımlamaktadır (OHSAS 18001, 2000). Bu hiyerarşik engeller sadece risk yönetimi açısından tehlike kontrol yöntemlerinin bir seviyesi olmayıp, aynı zamanda çalışanların korunmasına yapılan yatırımın da seviyesini göstermektedir (Zohar, 2013: 322). Örneğin, riskin bertaraf edilmesi, düzeyinin düşürülmesi veya etkilerinin azaltılmasında emniyet yönetim sistemleri devreye girmekte, üretim teknolojisinin değiştirilmesi, hammaddenin değişimi, koruyucu ekipman alımı, vardiya süresinin

azaltılması ve ekip sayısının artırılması, üretim miktarı gibi örgütün genelini etkileyebilecek kararların alınmasında yönetime etki edebilmektedir. Bu sebeple pozitif emniyet iklimi yaratılmasında önemli bir öncül olarak yapısal özellikler çalışan algılarını doğrudan etkilemekte ve örgütün emniyete verdiği önemin seviyesini göstermektedir.

### 3.4.2. Simgesel Sosyal Etkileşim

Simgesel etkileşimcilik ya da anlamlandırma, mana ve gerçeğin felsefi açıdan tercüme edilerek, insanlar arasındaki bilişsel etkileşimden doğan eylemin altında yatan mantığı anlamaya çalışan bir süreçtir (Stryker, 2008: 16). Diğer bir ifadeyle, bireyin kendi deneyimleri ve aynı ortam içerisinde yer alan diğer insanlar arasındaki etkileşimden kaynaklı gelişen olayların yorumu ve koşullarının anlamlandırılmasıdır. Bu süreç boyunca birey, algılamalarını çevresindeki insanların ifade ve davranışları ışığında kontrol ve tadil etmektedir. Bu sosyal etkileşime örnek olarak gençlerin birbirinden etkilenecek sigara içmeye başlaması verilebilir. Genç birey sigaranın etkileri ve zararları konusunda bilgi sahibi olmasına rağmen içerisinde bulunduğu grupta sigara kullanımının yaygın olması sebebiyle grup güdüsüyle hareket edebilmektedir. Örgüt içerisinde yaratılan iklime bağlı olarak yeni katılan bireyler homojen gruba çekilmekte ve grubun ortak algı ve davranışlarına göre hareket etmeye teşvik edilmektedirler (Schneider ve Reichers, 1983: 41).

İşyerindeki simgesel etkileşim, işyeri ile ilgili tüm bilginin ve işaretlerin karşılaştırılarak uygulama ve olayların tartışılması ile ortak bir yoruma ulaşma çabasıdır. Bu süreç sonucunda çalışan algılamaları zamanla birbirine yaklaşma ve benzeşme eğilimi gösterir. Örgüte yeni katılanlarda örgüt çalışanlarıyla birlikte sosyalleşme sürecine bağlı olarak grubun ortak algılamalarına benzer algılamalar geliştirirler (Brown, 2000: 73). Fakat sosyalleşme sürecinden farklı olarak iklim algılamalarının benzeşmesi, anlamlandırma süreci sonuçlarının sosyal doğrulaması işlevine hizmet ettiğini farz edersek, örgüt çevresinin karmaşıklığı ve yapısal işaretlerin muğlaklığı bilimsel doğrulamalar için sınırlı fırsatlar sunmaktadır. Emniyet kabulleri ile eylemler arasındaki sapmanın yaygınlığı yönetim bağlılığının doğru şekilde değerlendirilmesinde karmaşıklığı artırmaktadır. Yönetim ve çalışan iletişimde ortaya çıkacak bozulmalar, yönetimin emniyeti önceliğine ilişkin sinyallerin çalışan tarafından alınmaması sonucunu doğurabilmektedir. Bu sebeple

emniyet iklimi algılamaları bozulma ve sinyal arasındaki ayrımı yaparak doğru teşhisi maksimuma çıkarmalı ve yanlış alarmları minimuma indirmelidir (Wickens, 1992). Çünkü bu ayrım emniyet politikalarının kabulü ve geçerlilik kazanması arasındaki fonksiyonel eşitliğe belirgin bir bilişsel tehdit oluşturmaktadır. Simgesel sosyal etkileşimin örgütsel iklimin ortaya çıkışını bütünüyle etkilediği varsayılmaktadır. Dolayısıyla ilan edilen çalışan koruma ve kabul edilen çalışan koruma yatırımları arasındaki durum sapması, emniyet ikliminin oluşmasında çok önemli bir rol üstlenmektedir (Zohar, 2013: 325).

### 3.4.3. Grup ve Örgütsel Liderlik

Emniyet iklimini ortaya çıkaran diğer bir öncülde liderliktir. Liderliğin örgütsel iklim üzerindeki etkisini anlatan ve akademik dünyada iyi bilinen “iklimi yaratan liderdir” sözüdür (Lewin, Lippitt ve White, 1939: 274).

Liderlik iklim ilişkisi, örgütsel çevrenin sözlü bir çevirisi olarak grup üyelerinin liderleriyle etkileşiminden doğan bir sosyal öğrenme süreci olarak ifade edilmektedir (Dragoni, 2005: 1085). Grup liderinin uygulamalarını gözlemlemek grup üyelerini öncelikler konusunda bilgilendirir. Ayrıca grup üyelerinin liderle olan sözlü iletişimleri, işyerinde değerli görülen ve desteklenen davranış çeşitlerini öğrenmelerine olanak sağlar (Asforth, 1985: 840). İlişkilerin kalitesi, karşılıklı güven ve açıklık ile beraber, lider ve üye arasındaki sözlü iletişimin zenginliği ile ölçülür (Zohar, 2013: 320). Liderler, algıların paylaşımı ve berraklaştırılması için daha fazla zaman yaratarak (Kozlowski ve Doherty, 1989: 548), çalışanlarını öncelikli olan, değer verilen ve desteklenen hususlar konusunda bilgilendirmiş olur. Böylece paylaşılan iklim algılamalarının gelişimini de teşvik etmiş olurlar (Zohar, 2013: 321).

Liderliğin bir emniyet iklimi öncülü olarak rolü üzerine birçok bilimsel çalışma yapılmış olsa da altındaki yapıyı ortaya koyan çalışma sayısı sınırlıdır. Bu ilişkiyi açıklayan yapıların, liderlerin nasıl daha pozitif veya daha güçlü bir emniyet iklimi geliştirebileceği sorusuna cevap vermesi gerekmektedir (Barling, Loughlin ve Kelloway, 2002; Gonzalez-Roma, Peiro ve Tordera, 2002; Hofmann ve Morgeson, 1999; Hofmann, Morgeson, ve Gerras, 2003; Zohar, 2002a, 2011; Zohar ve Luria, 2004).

Barling, Christie ve Turner (2008) üyenin desteklenen emniyet bağlılığı, emniyet katılımı ve yerleşik emniyet temelli davranış ile çalışan emniyetini birleştirmesi dolayısıyla proaktif liderlik tarzını benimsemiş dönüşümcü liderliği önermektedirler. Zohar ve Tenne-Gazit (2008) çalışmalarında, dönüşümcü liderler yüksek yoğunlukta grup iletişimini teşvik eder ve böylece güçlü bir emniyet iklimini ortaya çıkaran sosyal simgesel etkileşim için de fırsat yaratırlar tezini savunarak dönüşümcü liderliğin pozitif emniyet iklimi yaratmada önemini vurgulamaktadırlar. Dahası dönüşümcü liderler eşik bekçisi gibi davranarak kendi birimlerinde veya çalışma gruplarında, emniyetin yüksek önceliğe sahip olmasını temin ederler. Bu durum özellikle emniyetin düşük önceliğe sahip olduğu örgütler için daha da önemli olmaktadır (Zohar ve Luria, 2010a: 669).

Dönüşümcü liderler tarafından yönetilen birimlerdeki emniyet iklimi seviyesi, örgütün genel emniyet iklimi seviyesinden daha güçlü ve yüksek olmaktadır (Zohar ve Tenne-Gazit, 2008: 750). Böylece liderler çalışanlarına örgüt seviyesinde politika ve uygulamalarla garanti edilen korumadan daha ileri bir koruma sağlamış olmaktadır (Zohar, 2013: 325). Diğer bir çalışmada Clarke ve Ward (2006), itaat yerine ikna, ilham veren söylemler ve istişare olarak kaliteli alış veriş ifade eden üç taktiğin, emniyet iklimi ve liderlik ilişkisine aracılık ettiğini belirtmektedirler. Sonuç olarak liderlik etkileri itibarıyla emniyet ikliminin değerlendirilmesinde önemli bir öncül olmaktadır.

#### **3.4.4. İşin Psikolojik Olarak Sahiplenilmesi**

Son emniyet iklimi öncülü işin psikolojik olarak sahiplenilmesidir. İşin sahiplenilmesi işle alakalı bir durumu ifade etmektedir. Kişinin yaptığı işi kendinden bir parça olarak hissetmesi ve onu şahsiyetine mal etmesi durumudur (Zohar, 2013: 321). İşin psikolojik olarak sahiplenilmesi sorumluluğu artırır, vatandaşlık davranışı geliştirir, örgütsel bağlılık yaratır ve sahip olunan maddi ve maddi olmayan tüm değerlere karşı korumacı ve savunmacı davranışları ortaya çıkarır (Pierce, Jussila ve Cummings, 2009: 480).

Fiziksel risklerin ve iş kaynaklı tehlikelerin bulunduğu çalışma çevrelerinde tehlikelerden gelebilecek zararlara karşı çalışan, sahiplendiği nesnelere koruma amaçlı davranışlar geliştirir (Zohar, 2013). Emniyet ikliminin altında yatan temel görüş, yönetimin çalışan emniyetini sağlamaya ilişkin uygulamalarına karşı

çalışanların geliştirdiği algılamalar olarak ifade edilir. Dolayısıyla işin çalışan tarafından psikolojik olarak sahiplenilmesi durumu yönetimin emniyete olan bağlılığına ilişkin çalışanın pozitif algısından kaynaklanması muhtemeldir (Brown, 2000: 71). Çünkü sahiplenilen değerler, şahsiyetten bir parça olarak kabul edilmekte ve onun muhafazası, şahsiyetin zarar ve eksilmelere karşı savunulması sonucunu doğurmaktadır (Belk, 1988). İş yapma esnasında nesnelere koruma davranışlarının çalışma grubu içerisinde yaygın hale gelmesi, emniyet uygulamalarının algılanan önceliğinin de bütün grupça paylaşılmasını ortaya çıkaracaktır. Bu paylaşım grup içerisinde sosyal simgesel etkileşim ve anlamlandırma süreçlerini de kolaylaştırmaktadır. Böylece örgüt içinde pozitif emniyet ikliminin yaratılması ve çalışanların emniyet davranışlarının geliştirilmesi ödül ve ceza sistemlerine bağlı olmaksızın kişisel motivasyonla sağlanabilmektedir (Zohar, 2013).

### **3.5. Emniyet İkliminin Boyutları**

Emniyet ikliminin tanımına ilişkin genel bir fikir birliği olsa da, kavramın bileşenlerindeki tartışma geçmişte başlamış ve günümüzde de devam etmektedir. Cooper ve Phillips (2004) emniyet iklimi çalışmalarının; kavramın faktör yapılarını psikometrik ölçüm yöntemleriyle açığa çıkarma, emniyet davranışı ve kaza bileşenlerini saptamak amacıyla teorik modellerin geliştirilmesi ve testi, emniyet iklimi algısı ve gerçekleşen emniyet davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ile emniyet iklimi ve örgütsel iklim arasındaki bağlantıların açığa çıkarılması üzerinden şekillendiğini ifade etmektedir. Nitekim bu süreçte yapılan çalışmaların bir kısmı kavramın kapsamını, örgütsel değişkenler aracılığı ile belirlemeye yönelik iken (Cooper, 2000; Flin, Mearns ve Bryden, 2000; Guldenmund, 2000; DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg ve Butts, 2004), diğer kısmı ise emniyet iklimi, emniyet davranışı ve kazalar arasındaki ilişkileri (Griffin ve Neal, 2000; Neal, Griffin ve Hart, 2000; Glendon ve Litherland, 2001; Burke, Sarpy, Tesluk ve Smith-Crowe, 2002; Cooper ve Phillips, 2004; Zohar ve Luria, 2005; Clarke, 2006b; Neal ve Griffin, 2006; Fugas, Silva ve Melia, 2012) belirlemeye yönelik olmuştur.

Emniyet iklimi araştırmalarının farklı sektörlerde ve ölçeklerle yapılması araştırmalarda farklı boyutların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Emniyet iklimiyle ilgili ilk çalışmaları yapan Zohar, (1980) İsrail’de imalat çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında emniyet iklimine ilişkin 7 alt boyuttan oluşan bir yapı elde etmiştir.

Brown ve Holmes, (1986) Zohar'ın emniyet iklimi ölçeğini ABD imalat çalışanlarına uyguladığında ise, 3 boyuttan oluşan bir yapı elde etmişlerdir. Diaz ve Cabrera ise (1997) havaalanı çalışanlar üzerinde aynı ölçeği uyguladığında ise, 6 boyuttan oluşan bir yapı elde etmişlerdir. Zohar (1980) yaptığı araştırmaya bağlı olarak yedi alt boyuta ulaşmış olsa da, emniyetin iki ana boyutu olduğunu savunmaktadır. Bu boyutlardan ilki emniyet konusunda yönetimce ortaya konulan uygulamaların çalışanlarda yarattığı emniyete ilişkin algılamalar ve iş davranışının emniyete uygunluğuna ilişkin çalışan algılamaları olmaktadır. Yani yazılı kurallarla, uygulanan kurallar arasındaki varyansın çalışan algılamaları üzerindeki etkisi emniyet iklimi araştırmalarında önem kazanmaktadır.

Emniyet ikliminin boyutları hakkında evrensel bir çerçeve olmasa da, yönetimin emniyete ilişkin desteği ve emniyetin örgüt içine yerleştirilmesi diğer iki önemli boyuttur (DeJoy vd., 2004). Çalışanların emniyet iklimi algılamaları, pozitif bir emniyet iklimi içerisinde, daha olumlu olmakta ve kazalara neden olan emniyetsiz davranışlara yönelim daha az olmaktadır. (Neal ve Griffin, 2004, 2006). Yani emniyet ikliminin seviyesi, o örgütün genel emniyet seviyesini göstermektedir. Emniyet iklimini belirlemede ki en güçlü etken ise örgütün emniyete ilişkin uyguladığı politikalarıdır. Bu politikalar; emniyet standartlarına olan uyumu, emniyet eğitimini, emniyetin kullanımına hazır kaynaklarını ve emniyet performansına ilişkin geri bildirim kapsamaktadır. Takip eden süreçte, emniyet ikliminin, örgütsel iklimin alt boyutlarından biri olduğu gibi, emniyet davranışı da örgütsel davranışın bir alt sistemi olarak ele alınarak (Wu, Chen ve Li, 2008) iklim ve davranış arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır (Neal ve Griffin, 2006; Fugas, Silva ve Melia, 2012). Örneğin Clarke (2006b), 68 emniyet iklimi çalışmasını meta analizine tabi tutarak emniyet iklimi, emniyet davranışı, iş kazaları ve meslek hastalıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada emniyet iklimi ve davranış arasında kuvvetli bir ilişki savunulurken, emniyet iklimi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına uğrama ilişkisinde ise zayıf bir ilişkinin olduğu savunulmaktadır.

Emniyet ikliminin kapsamını belirlemeye yönelik çalışmalardan birini gerçekleştiren DeJoy vd. (2004) emniyet iklimi üzerinde, emniyet politika ve programlarının gözlemlenen en yüksek ilişkiyi gösterdiği, takip eden diğer iki değişkenin ise iletişim ve örgütsel destek olduğu sonucuna varmıştır. Aynı zamanda



çeşitli iş koşulları faktörleri, işte algılanan emniyet üzerinde, işte algılanan emniyetin ise emniyet iklimi üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır.

Emniyet ikliminde ön plana çıkan boyutlarından bir diğeri de yönetim unsuru olmaktadır. Dedobbeleer ve Beland (1998) emniyet araştırmalarında yönetim unsurunu yönetimin sorumluluğu olarak adlandırmakta ve Cheyne, Cox, Tomas ve Oliver (1998) tarafından da emniyet davranışlarının tahminindeki önemli unsurlardan biri olarak kabul edilir. Bu unsur üst, orta ve alt olarak tüm yönetim katmanlarını içerir. Özellikle alt düzey yöneticilerin (ustabaşı, şef, süpervizör gibi) emniyete ilişkin tutum ve davranışlarının kazaları önlemede en büyük rolü oynadığı savunulmaktadır (Flin vd., 2000).

Yukarıda ifade edilen tüm boyutlar emniyet iklimini açıklama konusunda büyük önem taşımaktadır. Farklı araştırmalarda farklı boyutlar ortaya konulmuş olsa da araştırmaların üzerinde fikir birliğine vardığı en önemli boyut örgüt ve birim seviyesinde oluşturulan emniyet düzenlemeleri ve çalışanların iş süreçleri içerisinde bu düzenlemelere karşı geliştirdiği algılamalar olmaktadır.

### **3.6. Emniyet İklimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Emniyet iklimi ve davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymada yapılan ilk çalışma Zohar'ın (1980) "Sanayi Örgütlerinde Emniyet İklimi: Teorik ve Uygulamalı Etkiler" başlıklı çalışmasıdır. Bu çalışma ile birlikte emniyet iklimi örgüt ikliminin özel bir dalı olarak kabul edilmiş ve yeni bir kavram olarak literatüre girmiştir. Araştırmanın bulguları emniyet ikliminin iki ana boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Bunlardan ilki çalışanların, yönetimin emniyet konusundaki tutumlarına ilişkin sahip oldukları algılamalar, ikincisi ise çalışanların genel üretim süreçlerinin emniyetle uyumuna yönelik sahip oldukları algılamalardır. Zohar'ın (1980) çalışmasına bağlı olarak emniyet ikliminin boyutları, liderlik, kişilik, emniyet performansı, emniyet davranışı, kazalar gibi birçok farklı faktör ile ilgili ilişkilerini konu edinen çalışmalar yapılmıştır.

Neal vd., (2000) örgüt ikliminin, emniyet iklimi ve bireysel davranışlar üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, örgüt ikliminin, emniyet iklimi üzerinde belirgin bir etkisinin olduğunu ve emniyet ikliminin emniyet kuralları ve

düzenlemelerine uyum konusundaki kişisel raporlama ile işyerinde emniyet aktivitelerine katılımı güçlü bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Flin vd., (2000) emniyet iklimini ölçme amaçlı yapılan ölçekleri ve bulguları incelemiştir. Araştırmanın bulguları emniyetle ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan ana faktörün yönetime ilişkin faaliyetler olduğunu gösterirken, diğer önemli faktörlerin ise emniyet sistemi ve risk olduğuna işaret etmektedir. Bu temel faktörler altında emniyet prosedürleri, sorumluluk, çalışma çevresi, tutumlar, emniyet farkındalığı, iş değerleri, yönetimin taahhütü, ihlaller, yönetimin desteği gibi alt faktörlerde incelenmiştir.

Zohar ve Luria (2005) emniyet ikliminin örgüt ve grup seviyesinin emniyet davranışıyla olan ilişkilerini incelemiştir. Bulgular, örgüt seviyesindeki emniyet ikliminin, emniyet davranışı üzerindeki etkisinde grup emniyet ikliminin tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Ayrıca, grup seviyesinde birim yöneticisinin emniyet düzenlemelerinin uygulanması konusundaki takdir yetkisi ile emniyet ve verimlilik gibi rakip talepler arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret edilmektedir.

Neal ve Griffin çalışmalarında (2006) emniyet iklimi, motivasyon ve davranış ilişkisini 5 yıllık kaza verileri ışığında incelemiştir. Araştırmada, grup emniyet ikliminin, bireysel emniyet motivasyonu üzerinde, bireysel emniyet motivasyonunda, emniyet uyumu ve emniyet katılımı davranışı üzerinde gecikmeli etkisinin olduğu hipotezleri öne sürülmüştür. Bulgular, pozitif emniyet ikliminin hakim olduğu örgütlerde çalışanların pozitif emniyet motivasyonunu arttığına, bireysel motivasyonda gerçekleşen bu artışın çalışanın emniyet katılım davranışında pozitif değişimler meydana getirdiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte emniyetin önemine inanan çalışanların kurallara daha uyumlu davranmakta olduğu ve kişisel emniyetlerinden çok çalışma çevresinin daha emniyetli olmasına katkı yaptıkları araştırmanın diğer önemli bir bulgusu olmaktadır.

Türkiye’de emniyet iklimi üzerine yapılan çalışmalarda, emniyet iklimi ve güvenlik iklimi kavramları birbirleri yerine kullanılabilir. Bu sebeple literatürde farklı kavramlarla “emniyet iklimini” ifade eden çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar az sayıda da olsa konuya bir ilginin olduğunun ortaya konulması açısından önemlidirler.

Bu çalışmalardan biri olan Ceyhun, (2014) güvenlik iklimi kavramını kullanarak Türk kılavuz kaptanlarının güvenlik iklimi, iş-aile çatışması ve yorgunluk ilişkilerini açıklamaya çalışmıştır. Araştırmada, güvenlik ikliminin ölçülmesi için Gershon vd., (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Çalışmada güvenlik iklimi ve yorgunluk arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkinin örgütsel stres ve duygusal tükenmişlikten kaynaklandığı ifade edilmiştir. Yorgunluğun kaza riski oluşturmaması için örgütsel kurallarda çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesinin klavuz kaptanlarının emniyet iklimi algılamalarını daha pozitif etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Diğer bir çalışmada Sadullah ve Kanten (2009) tarafından Marmara Bölgesinde kurulu iki tersanenin çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Araştırmada emniyet iklimi ve emniyet davranışları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Emniyet ikliminin ölçülmesinde Glendon ve Litherland (2001) tarafından geliştirilen ölçek, emniyet davranışlarını ölçmek içinde Seo (2005) ve Storseth (2006) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Sonuç olarak emniyet iklimi ile emniyet davranışı olarak kabul edilen emniyet ve kişisel koruyucu ekipman kullanımı, iş baskısı yokluğu ve bakım ve onarım boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir bulgu olarak da iletişim ve emniyet davranışı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu durumu verimsiz iletişim uygulamaları ve etkili iletişim sistemlerinin bulunmamasının çalışanlarda tatminsizliğe ve negatif iklime sebep olduğu şeklinde yorumlamışlardır.

Alkış ve Taşpınar (2012) yaptıkları çalışmada, Konya il merkezinde metal sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanların güvenlik iklimine ve iş güvenliğine ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak çalışanların güvenlik iklimi ve iş sağlığı ve güvenliği arasında pozitif güçlü bir ilişkinin varlığı, çalışma şartlarının ağırlığına ve yetersiz önlemlere bağlı olarak kaza sayısının arttığı, yaşa bağlı olarak güvenlik algısının azaldığı ve kaygı düzeyinin arttığı tespiti yapılmaktadır.

Aydın, Tiryaki, Üçüncü ve Yıldırım (2015) tarafından orman ürünleri sanayi çalışanlarının güvenlik iklimi algısını ölçme amacı yapılan çalışmada, Lin, Tang, Miao, Wang ve Wang (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma

bulguları olarak eğitim durumu, pozisyon, çalışma süresi, ücret gibi demografik özellikler ile emniyet iklimi algısını etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ören ve Er (2016) tarafından güvenlik ikliminin güvenlik performansına olan etkisinin araştırıldığı çalışmada, uluslararası yazında kullanılan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek imalat işletmelerinde uygulanmış ve güvenlik ikliminin, güvenlik performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de emniyet iklimini ölçmeye yönelik çalışmalarla birlikte ölçek geliştirme çalışmaları da yapılmıştır. Öztürk ve Babacan (2012) tarafından ‘hastanede çalışan sağlık personeli için iş güvenliği ölçeği’ olarak tanımlanan çalışmada, hastane çalışanlarından görüş alınarak yüzey geçerliliği, kapsam geçerliliği, faktör analizi, güvenilirlik ve korelasyon testleri kullanılarak 7 boyuttan oluşan ve 45 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Mesleki hastalıklar, sağlık taraması ve kayıt sistemleri, kazalar ve zehirlenmeler, yönetsel destek ve yaklaşımlar, malzeme, araç ve gereç denetimi, koruyucu önlemler ve kurallar ile fiziksel ortam uygunluğu alt boyutlarından oluşan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu savunulmaktadır.

Türen, Gökmen, Toprak ve Bekmezci (2014) yaptıkları çalışmada; Choudhry, Fang ve Lingard’ın (2009) emniyet iklimi ölçeğinin, ‘güvenlik iklimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması’ adı altında Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini ortaya koymaktadır. Sağlık ve elektronik işletmeleri çalışanları üzerinde uygulaması yapılan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespiti yapılarak Türk dili ve kültür özellikleri ile uyumlu olduğu savunulmaktadır.

## 4. BÖLÜM

### EMNİYET DAVRANIŞI

Emniyet davranışı kazalar ve olayların sayısal verileri ile birlikte bir emniyet performans çıktısı olarak kabul edilmektedir. Çünkü insanın içsel ve çevresel koşullardan etkilenmesine bağlı olarak emniyet davranışında gerçekleşen sapmalar kaza ve olaylara sebebiyet veren en önemli işaretler olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple emniyet davranışını etkileyen koşulların ve kaza ilişkisinin ortaya çıkarılması, çalışanı kazaya götüren sürecin aydınlatılmasında en önemli konu olmaktadır (Neal vd., 2000; Seo, 2005; Cooper ve Phillips, 2004).

#### 4.1. Emniyet Davranışı

Davranış, bir insanın gözlemlenebilir ve ölçülebilir her şeyidir (Vijayakumar, 2007: 305). Emniyet davranışı ise, işyerinde meydana gelebilecek kaza ve olayları önlemede temel aktiviteler olarak görülen emniyet kurallarını ve faaliyetlerini destekleyen tüm davranışlar olarak ifade edilmektedir. Emniyet davranışı, kaza ve olayların sayısal verileri ile birlikte emniyet performansının bir çıktısı olarak kabul edilmektedir. Davranışların emniyet açısından performans ölçütü, daha önceleri emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlere uyum davranışı altında tek bir boyut olarak kabul edilirken, çalışanların kişisel emniyetleri haricinde çevrenin emniyetine katkı sağlaması olarak ifade edilen emniyet katılım davranışı ile birlikte iki boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır (Marchand, Simard, Carpentier-Roy ve Ouellet, 1998; Neal vd., 2000). Bu yapı zamanla emniyet yazınına yerleşmiş, araştırmacılarca da kabul görmüştür (Lu ve Yang, 2010; Mearns vd., 2010; Zohar, 2002b). Emniyet katılım davranışı örgüt içi emniyeti sağlama ve destekleme amaçlı olarak gönüllülük esasına dayanırken, emniyet uyum davranışı prosedürlere ve kurallara bağlı olarak örgüt içinde bir emniyet tarzının geliştirilmesine dayanmaktadır.

Emniyet davranışı gösterilmesinde kişisel farklılıklar önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların kişisel bilgi, beceri ve motivasyon düzeyleri emniyet davranışı gösterilmesinde farklılığın ana kaynağı olarak kabul edilmektedir. Eğer

çalışanlar, emniyet düzenlemelerine riayet etme konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip değillerse ve emniyet aktivitelerine katılmıyorlarsa emniyet davranışı göstermede başarısız olmaktadır. Bununla birlikte çalışanlar, emniyet düzenlemelerine riayet etmede ve emniyet aktivitelerine katılımı yeterli motivasyona sahip değillerse, emniyet aktivitelerini yerine getirmede başarısız olmaktadır. Çünkü bilgi, beceri ve motivasyon eksikliği emniyete ilişkin zayıf tutumların gelişimine ve bu zayıf tutumlara bağlı olarak emniyet davranışı gösterilmesinde yetersiz kalışa zemin hazırlamaktadır. Bu durum örgütün içsel emniyet iklimi, liderlik tarzı, çalışanın kişilik özellikleri gibi sebeplere bağlı olmaktadır (Neal ve Griffin, 2002: 70-71).

Emniyet konusundaki araştırmalar emniyet davranışını etkileyen tutum ve motivasyon konusuna büyük önem vermektedir. Çünkü çalışanın emniyet motivasyonu ve emniyet tutumu ile kaza ilişkisinin önemi yeni ortaya çıkan bir durumu ifade etmemektedir. Konu hakkındaki ilk çalışmayı yapan Heinrich, (1931) 75.000 kazanın zayıf emniyet tutumundan ve tutum geliştirmede yönetsel eksikliklerden kaynaklandığını savunmuştur. Bu araştırmayı takiben Slocombe, (1941) emniyete ilişkin kural ihlallerinin uygun olmayan emniyet eğitimlerinin emniyet uyum davranışını desteklemekte yetersiz kalması neticesinde ortaya çıkan, zayıf emniyet tutumu ve motivasyonundan kaynaklandığını ifade etmiştir. Konu hakkındaki çalışmalar 1990'lı yıllar ve sonrasında da devam etmiş, Elling (1997) tarafından demiryollarında yapılan araştırmada, çalışanların büyük bölümünün, el kitabını fazla karmaşık ve anlaşılması zor olarak tarif ettiği ifade edilerek, bu durumun iş performansını düşürdüğü ve kaza riskini artırdığı savunulmuştur. Elling (1997) bu çalışmayla yüksek kaza riski içeren iş kollarında, emniyet davranışının çalışanların kurallar ve prosedürler konusundaki bilgi seviyesiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Laurence (2005) tarafından Avustralya madencilik endüstrisi üzerinde ve Cornelissen, Hoof ve Vuuren (2014) Hollanda da yüksek riskli antrepolar üzerinde yaptıkları çalışmalar Elling'in çalışmasını destekleyici sonuçlara ulaşımlardır. Bu çalışmalarda emniyet ihlallerinin en büyük sebebinin kural ve prosedürlerin anlaşılmasındaki zorluklar ve karmaşıklık olduğu belirtilmektedir. Yapılan istemsiz ihlallerde en büyük payın düzenlemelerde ki eksik ve yanlış bilgidir kaynaklı olduğu ve bu durumun emniyet tutumlarını ve motivasyonu olumsuz olarak etkilediği ifade edilmiştir.

İstemsiz ihlaller genel olarak bilinçli bir risk alımı şeklinde olmamakta, fakat işi daha verimli, hızlı ya da beklentilere uygun yapmak için kestirme yollar arama davranışından ortaya çıkmaktadır (Reason, 1998). Fogarty ve Buikstra'ya (2008: 207) göre istemli ve istemsiz ihlaller farklı yolları takip etmektedir. İstemli ihlaller çalışanın emniyet motivasyonu ve emniyet tutumu ile ilişkiliyken, istemsiz ihlaller çalışanın kurallar ve prosedürler hakkındaki bilgisiyle ilişkili olmaktadır. Fogarty ve Buikstra'nın (2008) çalışması Zohar'ın (1980) çalışmasını destekleyici sonuçlara ulaşarak, işyerinde pozitif emniyet algısına sahip çalışanın emniyet motivasyonu ve emniyet tutumunun daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Zohar'ın (1980: 96-102) çalışmasını bir milat olarak kabul edilirse bu araştırmayla birlikte birçok araştırmacı (Biggs ve Banks, 2012; Cavazza ve Serpe, 2009; Zhou, Fang ve Wang, 2008), aynı sonuçlara ulaşarak pozitif emniyet motivasyonu ve tutumuna sahip çalışanın, emniyetli davranış sergilemede daha uyumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Emniyet davranışı, emniyet kural ve düzenlemelerine bağlı kalmayı, emniyet prosedürlerini takip etmeyi, emniyet aktivitelerine katılımı ve kişisel emniyet ekipmanının kullanımı gibi tehlikelere karşı önlem almayı içerir (Clarke, 2006a). Zamandan tasarruf veya üretim performansına ulaşma kaygısı gibi doğal sonuçlar emniyetsiz davranışları sık ve güçlü bir biçimde teşvik etmektedir. Bu davranışların emniyet davranışları lehine değiştirilmesi ve yönlendirilmesi kazaları önlemede çok önemli bir işlevi yerine getirmektedir (Talabi, Edum-Fotwe ve Gibb, 2015; Laurence, 2005; Lawton ve Parker, 1998).

Kazalar üretimden kaynaklanan doğal sonuçlar olarak ortaya çıkabilmektedir. Uzun yıllardır aynı işi yapan tecrübeli bir çalışanın rehaveti, kazalara sebebiyet veren geçerli bir unsur olarak yapılan işin içerisine gizlice sokulabilmektedir (HSE, 2009). Diğer bir unsur çalışanın kendine olan özgüvenin normalin üzerinde olması durumudur. Aşırı özgüven ile risk algılaması ve riskli davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Peltzer ve Renner, 2003). Aşırı özgüvenin temeli, yapılan işte tecrübeli olunmasından ve aynı işin tekrar tekrar yapılmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple aşırı özgüven, bireyin risk algısını düşüren önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu unsura ait etkilerin azaltılması kaza ve olayların önlenmesinde kritik bir rol oynayabilmektedir. Çünkü insanların yaptıkları işlere ilişkin riski düşük görmeleri ve kaza riskini yanlış değerlendirmeleri kaza olasılığını artırmaktadır (HSE, 2009).

Emniyet davranışı işyeri kazalarıyla birlikte kaza ve olaylar ortaya çıkmadan önce onların muhtemel etkilerini azaltmak konusunda anahtar bir rol üstlenmektedir (Johnson, 2007: 513). Bu sebeple emniyetsiz davranışların belirlenmesi ve etkilerinin ortadan kaldırılması kaza ve olayların ortaya çıkışının engellenmesinde büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple ilkin hangi davranışların emniyetli ya da hangi davranışların emniyetsiz olduğunun belirlenmesi sınıflandırma açısından önemli olmaktadır. Davranışların sınıflandırılmasını takiben gözlem ve ölçme işlemi daha sistemli bir şekilde yapılabilmektedir (Mahmood, Isa, Mustafa, Aziz ve Salleh, 2010). Kural ve prosedürleri ileri seviyede düzenlenmiş endüstrilerde (havacılık, madencilik, nükleer santraller vb.) ortaya çıkan kazalarda emniyet davranışı eksikliği ana etkenlerden biri olarak görülmektedir (Hopkins, 2011: 116). İyi organize edilmiş bir emniyet davranışı, işyerinde ortaya çıkan kazaların önüne set çekmede önemli işlevler üstlenmekte ve araştırmacıları emniyetsiz davranışların öncüllerinin tanımlanması konusunda teşvik etmektedir (Lu ve Yang, 2010; Mearns vd., 2010; Neal vd., 2000; Zohar, 2002b).

## **4.2. Emniyetsiz Davranışların Öncülleri**

Kazaların ortaya çıkışında insan faktörleri önemli bir konudur. İnsanı bir çalışan olarak kazaya götüren davranışlar emniyetsiz davranışlar olarak tanımlanmaktadır. İnsan davranışları birçok içsel ve dışsal faktörlerin etkisinde şekillenmektedir. Bir çalışan olarak insan iş yapma esnasında bilgi, beceri ve motivasyonuna bağlı olarak çevreyi algılamakta ve davranışlarına yön vermektedir. İçsel ve çevresel bu uyaranlar çalışanın üretkenliği ile beraber emniyetli iş yapışını da etkilemektedir. Çalışanları iş yapma esnasında emniyetsiz davranış göstermeye iten emniyet iklimi, tehdit seviyesi, iş baskısı, algılanan risk ve algılanan engeller olarak 5 temel emniyetsiz davranış belirteci bulunmaktadır (Seo, 2005).

### **4.2.1. Emniyet İklimi**

Emniyetsiz çalışma davranışına etkisi olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden en fazla dikkate alınanı ise çalışanların emniyet iklimi algılamalarıdır (Brown, 2000; Hofmann ve Stetzer, 1996). Emniyet iklimi; yönetimin emniyete, amirin emniyet konusundaki desteği, iş arkadaşların emniyet konusundaki desteği, çalışanın emniyet aktivitelerine katılımı ve çalışanın emniyet konularındaki becerisi



gibi konuları kapsamaktadır (Seo, 2005). Bu konu emniyet iklimi bölümünde ayrıntılı şekilde anlatılmıştır.

#### **4.2.2. Tehdit Seviyesi**

Diğer bir emniyet davranışı öncülü olarak çalışanların tehdit seviyesi algılamaları kazaların ortaya çıkışında etkili olmaktadır (Rundmo, 1992; Tomas vd., 1999). Tehdit seviyesi, iş çevresinin özelliklerine bağlı olarak kaza ve yaralanmaya sebep olabilecek etkenlerin toplam riskini ifade eder. Araştırmalar tehdit seviyesi ve emniyetsiz davranışlar arasında olması muhtemel bir ilişkiye işaret etse de, kazaların doğrudan emniyetsiz davranışlardan kaynaklandığını göstermemektedir. Dolayısıyla çalışanların emniyetsiz davranış göstermelerini etkileyen bazı çevresel faktörlerin olduğuna dikkat çekilmektedir. Rundmo (1992) tarafından yapılan çalışma nem oranı, gürültü, sıcaklık gibi algılanan fiziksel çalışma koşullarının, kaza sıklığı ve ramak kala olaylarını etkilediği ifade edilmektedir. Çünkü bu etkenler çalışanın çevresini doğru şekilde algılamasını önlemektedir. Bu durum çalışanların davranışlarına yansımakta ve durumsal farkındalıklarını kaybettikleri zamanlarda da çalışanlar hata yapmaya ve emniyetsiz davranış göstermeye açık hale gelmektedir. Tomas vd. (1999) ile Oliver vd. (2002) tarafından yapılan çalışmalarda, algılanan tehdit seviyesi ile emniyetsiz davranışlar arasında doğrudan bir ilişkinin varlığına işaret edilmektedir.

Brown (2000), tehdit seviyesini dış kaynaklı bir faktör olarak değerlendirmekte ve emniyetsiz iş davranışlarının yapısal modelini desteklediğine dikkat çekmektedir. Keenan, Kerr ve Sherman, (1951) tarafından işyeri kazaları üzerine yapılan bir çalışmada, temiz ve rahat çalışma çevresini emniyet performansını tahmin etmede belirgin faktörlerden biri olarak ifade etmektedir. Bu bulgu Grimaldi ve Simonds (1975) tarafından desteklenerek, başarılı emniyet programları ve kazayla karşılaşma oranlarının azaltılmasında etkili çevresel kontrolün önemi vurgulanmaktadır.

#### **4.2.3. İş Baskısı**

Aşırı iş yükü, zorunlu çalışma temposu ve zaman baskısını da içeren üretim baskıları, hem kazaların hem de emniyetsiz iş davranışlarının ortaya çıkışına sebep olan bir faktör olarak görülmektedir (Seo, 2005). Leigh (1986) tarafından kazaların

tahmininde kişisel özellikler mi, işin özelliklerini ön plandadır sorusuna cevap bulabilmek için yapılan çalışmada, sıklıkla mesaiye kalan veya fazla çalışan kişinin kazaya uğrama riskinin % 50 oranında arttığı savunulmaktadır. Bu araştırmanın diğer bir bulgusu da, sıklıkla mesaiye kalma, tehlikeli çalışma koşullarına sahip çevrede çalışma gibi iş özelliklerinin kazaların tahmininde yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel özelliklerden daha etkili bir araç olduğudur.

Lusa, Haakkanen, Luukkonen ve Viikari-Juntura (2002) tarafından itfaiyeciler üzerine yapılan çalışmada, Leigh'in (1986) bulgularını destekleyici sonuçlara ulaşılmış ve normal çalışma sürelerinin aşılmasının kaza riskini artıracığı kabul edilmiştir. Ayrıca birçok bilimsel çalışmada (Hofmann ve Stetzer, 1996; Brown, 2000; Wogalter, Magurno, Rashid ve Klein, 1998; Lawton ve Parker, 1998) algılanan iş baskısı ile emniyetsiz iş davranışı arasındaki ilişkiye işaret edilmektedir. Bununla birlikte, Brown vd. (2000: 445-465), emniyet ikliminin, iş baskısı ve emniyetsiz iş davranışı arasındaki ilişkide aracı değişken rolü üstlendiğini savunmaktadır.

#### **4.2.4. Algılanan Risk**

Türk Dil Kurumu sözlüğünde risk, zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), 2017). Diğer bir tanıma göre de tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme olasılığıdır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012). Bu tanımlara göre algılanan risk bir çalışanın çalışma ortamından kaynaklanabilecek kayıp, yaralanma ya da diğer sonuçların meydana gelme olasılığına ilişkin kişisel değerlendirmeleri olarak ifade edilebilir. Araştırmalar; algılanan risk, algılanan yaralanma olasılığı ve algılanan yaralanma ciddiyeti ile kaza deneyimi, emniyet programlarına katılım ve emniyetsiz iş davranışı arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Oliver vd., 2002; Rundmo, 1992; Cheyne vd., 1998). Algılanan risk, algılanan kazaya uğrama olasılığının ve onun muhtemel sonuçlarının bir birleşimi olarak işlevselleşmektedir (Seo, 2005: 190). Cheyne vd. (1998) ile Oliver vd. (2002), işyeri ile ilgili genel tehditleri belirlemek için kaza olasılık derecesi ve muhtemel yaralanmaların ciddiyeti üzerine bir araştırma modeli geliştirmişlerdir. Sonuçlar algılanan riskin çalışanın emniyet aktiviteleri ve emniyetsiz iş davranışları üzerinde doğrudan olmayan bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çünkü çevresel tehditler çalışanların risk

algılamalarını durumlara bağılı olarak değiştirmektedir. Ayrıca algılanan riskin kişisel değerlere dayanması, aynı çalışma çevresinde farklı risk algılamalarını ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple algılanan riskin, emniyetsiz davranışlar üzerinde tüm çalışanları kapsayıcı bir etkisi olmasa da bireysel olarak emniyet davranışlarını etkilediği kabul edilmektedir.

#### **4.2.5. Algılanan Engeller**

Emniyetsiz davranışların belirleyicilerinden sonuncusu algılanan engellerdir. Algılanan engeller çalışanı işyerinde emniyetli davranışlardan alıkoyan durumlar olarak ifade edilebilir. Emniyet davranışı içinde emniyet ölçümlerinin faydası ve emniyet prosedürlerinin yerine getirilmesinde algılanan şüphe ve kibirli tutumlar, algılanan emniyet engellerinin en büyük parçasını oluşturmaktadır (Brown, 2000; Cox ve Cox, 1991).

Cox ve Cox (1991) tutum temelli emniyet çalışmalarında; kişisel ayrıcalık ve kişisel kuşkuculuğu algılanan emniyet engellerinin belirteçleri olarak emniyet davranışlarının gösterilmesindeki manialar olarak kabul etmektedir. Kibir tutumu ve emniyetsiz davranışları arasında mantıklı bir ilişki bulunmakta olup, kibir tutumu iş davranışlarını doğrudan etkilemektedir. İşi emniyetli olarak nasıl yapabileceğini bildiğine ve bunun için kuralları takip etmenin gereksiz olduğuna inanan, emniyet kurallarının emniyeti sağlamada çok katkısının olmadığını düşünen, kişisel koruyucu ekipman ile rahat iş yapamadığını savunan, emniyet kuralları yüzünden yapabileceği üretim miktarının çok altında üretim yaptığını düşünen çalışanlar kestirme yollara başvurmaktadırlar (Brown, 2000). Dolayısıyla alışanlar emniyetsiz davranışlara yönelmekte ve kazalar için uygun ortamın doğmasına sebep olmaktadır.

#### **4.3. Liderliğin Emniyet Davranışına Etkileri**

Liderlik ve emniyet ilişkisi geçmişten günümüze emniyet literatüründe çok çalışılan konulardan biridir. (Hofmann ve Morgeson, 1999; Michael, Guo, Wiedenbeck ve Ray, 2006; Zohar, 2002b; Mullen, Kelloway ve Teed, 2011; Kelloway vd., 2006; Barling, vd., 2002; Glendon, Clarke ve McKenna, 2006; Clarke, 2013; Conchie ve Donald, 2009; Zohar ve Luria, 2004).

Liderlik tarzı ve işyeri emniyet konusundaki ilk çalışmalar, yönetimle ilgili etmenleri (Fleishman, Harris, ve Burt, 1955) ve astların kaza ve hastalıklardan uzak

tutulmasında liderliğin rolü (Dunbar, 1975) gibi ilişki odaklı liderliği konu edinmişlerdir. İlişki odaklı liderlik, yönetimin astları ile geliştirdikleri karşılıklı güven ve toleransa dayanan sosyal alışveriş süreci ile çalışanların emniyeti ve iyi oluşlarına ilişkin liderlik ilgisinin karşılığı olarak astların emniyet davranışı ve emniyet katılımı dahil emniyet performanslarını geliştirme konusunda ki istekliliğini artırmaktadır (Clarke, 2013: 23). Bilimsel araştırmalar, yüksek düzeydeki lider-üye değişiminin (Leader-Member-Exchange), emniyetle ilgili olay sayısının azalmasına ve kazaya karışma seviyelerinin düşmesine katkısının olduğunu göstermektedir (Hofmann ve Morgeson, 1999; Michael vd., 2006).

Emniyet ve liderlik konusunda öne çıkan diğer bir liderlik modeli de ödül odaklı liderliktir. Ödül odaklı liderlikte, çalışanların bir üst amiriyle amaçlar ve hedefler konusunda iletişimde olması önemli bir konudur (Komaki, Collins ve Penn, 1982). Amaçlara ulaşmada aktif biçimde gözlemlenen çalışan performansı, çalışanlara amaçların ödülleri ya da eksik performansın karşılığı konusunda geri bildirim gerekli kılmaktadır (Zohar, 2002b). Kişisel emniyet ekipmanı kullanımının artırılması ve yaralanma oranlarının azaltılmasını da içeren astların emniyete ilişkin davranışlarının geliştirilmesi süreci, emniyet prosedürlerine uyumun ilk hatta görev yapan amirlerin ödül odaklı liderlik uygulamalarında kendini göstermektedir (Zohar ve Luria, 2003). Bununla birlikte ödül odaklı liderlik uygulamaları olan aktif performansın gözlemlenmesi ve geri bildirim ile çalışanların emniyete ilişkin rutin olan emniyet davranışı davranışları arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmaktadır (Krause, Seymour ve Sloat, 1999).

Emniyet ve liderlik ilişkisi üzerine yapılan daha sonraki çalışmalar, dönüşümsel liderlik kavramının işyeri emniyetiyle alakalı olduğunu ileri sürmekte ve astların değer sistemlerindeki değişiklikleri, örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirdiğini savunmaktadır (Barling vd., 2002). Bass ve Avolio'ya (1993) göre dönüşümcü liderlik; idealize edilmiş etki, ilham veren motivasyon, entelektüel teşvik ve bireysel dikkati içeren 4 bileşene ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu 4 bileşenin emniyete etkileri şu şekilde tarif edilmektedir. Dönüşümsel liderliğin idealize edilmiş etkisi, işyeri emniyetinin amir için itici bir güç olduğu mesajını çalışana ileten ve çalışanın kendisinin de bu şekilde davranması gerektiğini gösteren bir belirteçtir. İlham veren motivasyon sağlayan amirler amaçlanan emniyet performansına ulaşılabilirlik konusunda astlarını cesaretlendirir ve onları bu hedeflere ulaşılacağına

inandırır. Entelektüel teşvikçi amirler, çalışanları emniyet performansına ulaşmaktan alıkoyan engellerle mücadele ederek, çalışanlarını daha ileri düzeyde emniyet performansına ulaşma konusunda farklı yollar geliştirmeleri için motive eder. Son olarak amirler, kişiye özel uygulamalar geliştirerek çalışanların her birinin kişisel ihtiyaçları ve kabiliyetleri hakkındaki bilgilerini kullanarak daha ileri emniyet performansına ulaşmada onlara önderlik ederler (Inness, Turner, Barling ve Stride, 2010: 280). Ayrıca, dönüşümsel liderliğin görev performansını (Barling, Weber ve Kelloway, 1996: 839; Howell ve Avolio, 1993: 899) ve bağlamsal performansı (örgütsel vatandaşlık davranışı; Koh, Steers ve Terborg, 1995: 330) artırdığı bilimsel araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu liderlik modeli pozitif değişime ulaşmada ve çalışan sağlığının öncelenmesinde motivasyon yaratmaktadır (Inness vd., 2010: 280). Zohar, (2002: 75-92) dönüşümsel liderliğin etkisinde olan çalışanların, daha yüksek düzeyde emniyet uyum davranışı geliştirdiğini, Clarke ve Ward (2006) ise çalışanların emniyet katılımını artırdığını savunmaktadır. Her iki çalışmada dönüşümsel liderliğin emniyet davranışını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca dönüşümsel liderlik, emniyet iklimi, emniyet olayları, emniyet bilinci ve emniyet vatandaşlık davranışını da etkilemektedir (Kelloway vd., 2006: 83; Conchie ve Donald, 2009: 145).

#### **4.4. Emniyet Davranışının Emniyet Performansına Etkileri**

İşletmeye ait üretim, etkinlik, verimlilik gibi faktörler işletme tarafından nasıl bir performans çıktısı olarak kabul ediliyorsa, emniyette işletme için bir performans çıktısı olarak kabul edilmektedir (Zohar, 1980: 98). Emniyet performansının ölçümünde kriter olarak kaza, kırım, olay ve ramak kalaların sayısal verileri ya da emniyetli ve emniyetsiz davranışların değerlendirilmesi olarak iki kriter esas alınmaktadır (Cooper ve Philips, 2004). Yapılan bazı çalışmalarda çok zayıf bir ilişkinin varlığı görülse de yakın zamanda yapılan çalışmalar göstermiştir ki, emniyet iklimi ve emniyet performansı arasında kısmi de olsa bir ilişki mevcuttur. Özellikle bu ilişkiyi araştıran bazı araştırmacılara göre (Silva, Lima, Baptista, 2004; Cooper ve Philips, 2004; Seo, 2005) emniyet ikliminin pozitif algılanması ile düşük kaza oranları ve pozitif emniyet algısı ile emniyetli çalışma davranışları arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır.

Tucker, Chemiel, Turner, Hershcovis ve Stride (2008) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, bir üst yöneticinin desteği ve çalışma arkadaşlarının emniyetli şekilde çalışmaya olan uyumu, çalışanı emniyet konularında daha hassas olmaya yöneltmektedir. Ayrıca olması muhtemel kaza ve olayları üst yöneticisine rapor etme yetkisine sahip çalışanların, kaza engelleyici veya emniyet yönetim sistemi olarak nitelendirilen programlara olan güvenini artırmaktadır. Örnek olarak Arezes ve Miguel (2008) tarafından yapılan araştırmada, işyerinde emniyete ilişkin pozitif algıya sahip çalışanların, koruyucu ekipman kullanımları konusunu rapor etme sayılarının arttığı görülmüştür. Bu durumun tersi olarak, yöneticilere verilen emniyet raporlarına, yöneticilerce yeterli önemin verilmediği algısına sahip çalışanların, emniyet programlarına olan sadakati azalmaktadır.

Yöneticilerin, çalışanların emniyet problemlerine çözüm bulmadığı, sağlık koşullarına yeterli ilgiyi göstermediği algısının hakim olduğu işyerlerinde, risk alma ve emniyet kurallarını çiğneme olayları daha fazla olurken, tersi durumda çalışan sağlığı ve emniyeti konusuna duyarlı ve bu konuda faaliyet yürüten üst yöneticilerin olduğu işyerlerinde, risk alma ve kuralları çiğneme olaylarının daha az olduğu gözlemlenmektedir. (Mearns ve Yule, 2009)

Clarke (2010)'ın yaptığı meta analizinde, işle ilgili tutumlarının (örgüt sadakati ve iş tatmini) emniyet iklimi ve emniyet davranışına, emniyet davranışı ile genel sağlığın ise emniyet iklimi ve iş kazalarına kısmi olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu sebeple emniyet iklimi, kaza oranlarını belirlemede Tomas vd. (2011) tarafından aracı bir değişken olarak kabul edilmektedir. Beus, Payne, Bergman ve Arthur (2010) tarafından başka bir meta analizinde, kazaların örgütsel emniyet iklimini tahmin etmede, örgütsel iklimin kazaları tahmin etmesinden daha güçlü olduğu konusu vurgulanmaktadır. Bu çalışmanın bir diğer bulgusu da yönetimin emniyete yönelik algılanan bağlılığının, işten kaynaklı yaralanmaların tahmininde güçlü bir değişken olduğudur.

Vinodkumar ve Bhasi (2010) yönetimin bağlılığının, emniyet kuralları ve prosedürlerinin, emniyet davranışını doğrudan; emniyet eğitimi, emniyet iletişimi ve geribildirimini ise emniyet davranışını dolaylı olarak etkilediğini savunmaktadırlar. Ayrıca, emniyet yönetimi uygulamalarında en önemli unsur olarak görülen emniyet eğitiminin (Kouabenan, Nguetsa ve Mbaye, 2015); emniyet bilgisi, emniyet

motivasyonu, emniyet davranışı ve emniyet katılımı konularının tahmininde önemli bir unsur olduğu bu araştırmada savunulan diğer bir husustur. Yine Clarke (2006a) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, emniyete ilişkin tutumların, emniyet performansını tahmin etmede belirgin bir etkisinin olmadığı, buna karşın algılamaların emniyet performansını etkilemede önemli bir yere sahip olduğu sonucuna dikkat çekilmektedir.

Emniyet davranışları emniyete ilişkin örgütlerce oluşturulmuş her türlü kural, prosedür, düzenlemeye uyumunu ve emniyet konusundaki faaliyetlere katılımını ifade etmektedir. Konu üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde kaza, olay, yaralanma, ölüm ve uzuv kaybı gibi sonuçların ortaya çıkmasının önüne geçilebilmesi için bir emniyet tarzının örgüt içinde inşası gerekmektedir. Ancak örgütler, emniyet davranışlarına; verimlilik, üretim miktarı, zamandan kar gibi kazalara davetiye çıkaran bakış açısıyla yaklaşır ve çalışanlarda emniyet konusunda farkındalık yaratmak yerine emniyet davranışını ve katılımını biat seviyesine indirgerlerse geliştirilmeye çalışılan emniyet davranışlarından istenilen fayda sağlanamayacaktır. Sonuç olarak, çalışanların emniyet davranışlarına bağlı olması ve emniyet davranışlarına uyumu bir tarz olarak benimsemesi, örgütlerince emniyet davranışlarına uyuma zorlanmalarından daha geçerli ve değerli bir yol olmaktadır (Jankiewicz ve Horne, 2000; Daniels, 2000; Geller, 2005).

## 5. BÖLÜM

### KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU, EMNİYET BİLİNCİ, EMNİYET İKLİMİ VE EMNİYET DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Ayrıca konuyla ilgili yapılan çalışmalardaki teorik çerçeve ve araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar irdelenmiştir.

#### 5.1. Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet İklimi İlişkisi

Sübjektif uyum, örgüt çalışanlarının kişisel özellikleri ile örgüte ait özelliklerin hangi seviyede örtüştüğüne yönelik olarak yaptıkları öznel algılamalarını içermektedir (Kristof, 1996; Judge ve Cable, 1997). Schneider vd. (1995: 749) bireylerin organizasyonlar hakkındaki seçimlerinin kendi kişisel özellikleri ile örgütsel karakteristiklerin uyumu konusundaki açık olmayan değerlemelerine dayandığını savunmaktadır. Eğer örgüt çalışanları haiz oldukları özellikler ve değerlerin, örgütün genel ve diğer çalışma arkadaşlarının değerleri ve özellikleri ile uyumuna inanırlarsa, örgüte ait amaçlarına ve örgüt misyonuna daha yüksek seviyede ilgi duymaktadırlar. Çalışanların yüksek uyum algısı, kendilerini örgütleriyle tanımlamalarına, yani örgütleriyle özdeşleşme seviyelerinin artmasına sebep olacaktır (Cable ve DeRue, 2002). Kişi-örgüt uyumunun bu yönü, Zohar'ın (2013) emniyet iklimi öncüllerinden biri olarak belirttiği işin psikolojik olarak sahiplenilmesi ile benzerlikler göstermektedir. Emniyet ikliminin altında yatan temel görüş, yönetimin özelinde örgütün çalışan emniyetine verdiği değere karşılık, çalışan tarafından algılanan bu değere ilişkin geliştirilen düşük ve yüksek algı olarak ifade edilmektedir. Çalışanın işini psikolojik olarak sahiplenmesi (Zohar, 2013), örgütün emniyet temelli değer ve özellikleri ile kendi değer ve özellikleri arasındaki uyum algısından kaynaklanabilir. Algılanan kişi-örgüt uyumunun, çalışanların iş tutumları ve iş çıktılarına olan etkisine (Chatman, 1989; Edwards, vd., 1998; Park, Monnot, Jacob ve Wagner, 2011) benzer bir etki emniyet iklimi ve onun çıktıları üzerinde de ortaya çıkabilir.



Kişi-örgüt uyumu, örgütün değer ve normları ile çalışanların değerleri arasındaki uyum olarak da ifade edilmektedir (Chatman, 1989). Kristof (1996) bu bağlamı, örgüt ya da kişinin en az birinin diğerinin ihtiyacını karşıladığında, benzer temel karakteristikleri paylaştıklarında ya da her iki durumun birlikte ortaya çıktığı durumlarda beliren uyum olarak tanımlamaktadır. Emniyet ikliminin diğer bir özelliği de, örgüt içinde emniyete ilişkin paylaşılan ortak algılamaları ifade etmesidir (Zohar, 2000). Çalışanlar işyerine ait bilgi ve işaretleri yorumlayarak ortak bir algı geliştirmektedir (Stryker, 2008). Zohar'ın (2013) emniyet iklimi öncüllerinden biri olarak tanımladığı simgesel sosyal etkileşime göre, çalışan algılamaları zamanla birbirine yaklaşma ve benzeşme eğilimi gösterir (Brown, 2000). Örgüt iklimi üzerine yapılan çalışmalar, iklimi iş çevresine ilişkin örgüt çalışanlarının ortak algısı olarak ifade ederken dayandığı kökeni kişisel algılamalar olarak ifade etmektedir (Jones ve James, 1974). Bu durumda örgütün emniyete ilişkin değer ve normları, yani oluşturdukları emniyet algılamaları, kişi-örgüt uyumu ile emniyet ilişkisini ortaya koymada bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Kişi-çevre uyumu ile iş sağlığı ve emniyetini birlikte ele alan çok az bilimsel çalışma yapılmıştır. Bunlardan ilki Sherry (1991) tarafından ulaşım sektöründe çalışan işçilerin kaza oranlarının belirlenmesine yönelik olarak yapılan çalışmadır. Çalışan ve amir emniyet tutum uyumunun kaza oranlarının tahmin edilmesindeki etkisi araştırılmıştır. Kişi-çevre uyum teorisi, kişi ve çevre arasındaki uyumsuzluğun strese sebep olduğuna işaret etmektedir (Edwards vd., 1998) ve stres emniyetle ilişkili olan faktörlerden bir tanesidir (Hofmann ve Stetzer, 1996). Araştırma, uyumun beklenen seviyesinin işyerinde kaza ve/veya yaralanma deneyimi yaşayanlarla yaşamayanlar arasında önemli farklılıklar gösterdiğine ve çalışan ve amir emniyet tutumlarının yüksek sevide uyumunun, kaza deneyimi yaşamayanlarda belirgin olduğunu göstermektedir.

Kişi-örgüt uyumu ve emniyet iklimi ilişkisi konusunda yapılan tek araştırma Liao, Lei, Fang ve Liu (2013: 1-13) tarafından inşaat sektöründe yapılmıştır. Çalışmada, kişi-örgüt uyumunun, emniyet iklimi ve iletişim üzerinde aracılık etkisi araştırılmıştır. Veriler örgütsel iletişim bağlamında örgütsel uyum ve emniyet iklimi arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. İşbirliği gerektiren görevlerde, yüksek düzey kişi-örgüt uyumu emniyet iklimini pozitif olarak etkiler sonucuna ulaşılmaktadır.

## 5.2. Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet Davranışı İlişkisi

Kişi-örgüt uyumu ve iş çıktıları arasındaki ilişkiyi açıklamak için birçok teorik çerçeve bulunmaktadır. İş uyumu teorisine göre (Dawis ve Lofquist, 1984: 130), kişiler organizasyonun ihtiyaçlarının hangi ölçüde karşılandığının ve organizasyonun bireylerin ihtiyaçlarını hangi ölçüde karşıladığının değerlemesini temel alarak çevreye yanıt verirler. Kişiler, bireysel ihtiyaçları ve örgütün ihtiyaçlarının eşleşmesi durumunda daha fazla iş tatmini ve daha az işten ayrılma niyeti gösterecektir. Psikolojik ihtiyaçların karşılanması teorileri (Morewitz, 2009: 13) çevrenin bireyin ihtiyaçlarını tatmin etmesi pozitif tutumlar ortaya çıkarır önermesi de benzer niteliktedir. Kişinin iş çevresi ile ilgili kabiliyetleri, ihtiyaçları ya da amaçları çevrenin sağladığının altında ya da çok üstünyeyse iş tatminsizliği gibi psikolojik ve davranışsal baskılar yaratmaktadır. Bununla birlikte iş uyumu teorisi ve ihtiyaç karşılama teorilerine göre kişi-örgüt uyumu, pozitif iş tutumlarını ve davranışlarını ortaya çıkarmaktadır.

Akla dayalı davranış teorisi (Ajzen ve Fishbein, 1977) ve planlı davranış teorisi (Ajzen, 1991), kişi-örgüt uyumunun iş davranışları sonuçlarını nasıl etkilediği konusuna teorik destek sağlamaktadır. Akla dayalı davranış teorisine göre bireyin çevrenin verili bir yüzüne karşı olan tutumu ve onun bu tutuma karşı ortaya koyduğu davranışla tutarlılık göstermektedir. Örgütsel ortam içerisinde çevreyle iyi uyum örgüte karşı pozitif tutumlar yaratır. Böylece muhtemel örgütten ayrılışların azaltılması gibi tutumlar ile davranışların tutarlı birleşim ihtimali da artmış olur (Morewitz, 2009: 13). Planlı davranış teorisine (Ajzen, 1991) göre, çevreyle iyi bir uyum çevrenin üstünlük anlayışı ve algılanan davranışlar, olumlu tutumlara uygun olan davranışlara öncülük etmelidir.

Teorik çerçeveler genellikle iş tutumları ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Fakat bununla birlikte kişi-örgüt uyumunun performans üzerinde doğrudan veya dolaylı etkileri de bulunmaktadır. Literatürde kişi-örgüt uyumunun, iş tutumları, performans ve işgücü devri gibi temel örgütsel sonuçlar için önemli etkilerinin olduğu bilinirken, (Kanfer ve Ackerman, 1989; Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson 2005: 330) emniyet performansı ile emniyet temelli kişi-örgüt uyumunu inceleyen herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Uyumun, kişinin tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini incelerken, çevreyle ilgili algılamalarını

incelemek tutum ve davranışların daha uzak yordayıcısı olan nesnel uyumu incelemekten daha uygun bir yol olmaktadır (Cable ve DeRue, 2002; Kristof-Brown vd., 2005: 281-342). Çevrenin kişiyle, kişisel tutumları ve davranışlarını etkileyen nasıl bir uyum geliştiği sorusu cevaplanırken, çevrenin kişisel algısını incelemek, objektif ölçümlere dayalı incelemelerden daha önemli olmaktadır. Bu düşünceye kanıt olarak Kristof-Brown vd. (2005: 281-342) ve Verquer vd. (2003) tarafından yapılan meta-analizlerinin bulguları gösterilebilir.

Emniyet iklimi, emniyet davranışlarının tahmin edilmesinde önemli bir unsurdur (Neal ve Griffin, 2006) ve bulgular, emniyete ilişkin çalışan ve amir uyumu (Sherry, 1991) ile emniyete ilişkin kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışlarını etkilediğini göstermektedir.

Diğer bir çalışmada çalışan ve yöneticilerin emniyet değerleri ve davranışları üzerine yapılmıştır. Maierhofer vd. (2000: 417-427) araştırması, çalışan ve yöneticilerin emniyet değerlerinin uyumunun, emniyet davranışları üzerinde doğrudan bir etkisini ortaya koyamamış olmasına rağmen, yöneticilerin emniyet davranışlarının, çalışanların emniyet davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

### **5.3. Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışı İlişkisi**

Genel iklimin özel bir yüzü olarak emniyet iklimi kazalar, yaralanmalar ve emniyet davranışı gibi emniyet temelli çıktılarının tahmin edilmesinde, genel iklim gibi daha uzak bir yordayıcıdan daha güçlü bir tahmin aracıdır (Clarke, 2010). Emniyet iklimi ve iş kazaları arasında muhtemel ilişkiyi açıklamak için birçok psikolojik mekanizma ortaya konulmasına rağmen, iklim-davranış-kaza modelinin kazalardaki çalışan sorumluluğu ve çalışan algılamalarının davranışlara etkileri henüz tam manasıyla ortaya konulamamıştır. Örgütün emniyete ilişkin politikaları ve programları, örgütün işyeri emniyeti ile alakalı temel değerleri ve inançlarının su üstüne çıkmış göstergeleridir (DeJoy vd., 2004). Diaz ve Cabrera (1997), örgütün emniyete ilişkin politikalarının, emniyet iklimini tahmin etmede en güçlü gösterge olduğunu savunmaktadır. Emniyete ilişkin politikalar; emniyet standartlarına uyumu, emniyet eğitimini, emniyet için mevcut kaynakları ve emniyet performansının ölçümünü içermektedir (DeJoy vd., 2004). Emniyet yönetim sistemlerinin etkinliğinin değerlendirilmesinde de emniyet politikaları ve programları önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Emniyet politikaları ve programları, işyerinde

emniyete atfedilen önem hakkında çalışan algılamalarını da içerecek bir bileşim oluşturmaktadır. Pozitif emniyet iklimi, yönetimin emniyete bağlılığının ve emniyeti önceliğinin çalışan tarafından olumlu algılanması, çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel tatmin duygusunu artıran ve dolayısıyla davranışları etkileyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu delil, iş çevresine ilişkin algılamaları ve çalışanın tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan teorik perspektiflerle de uyumludur. Çünkü iş çevresinin bilişsel ve etkisel yansımaları davranış öncülleri olarak hareket etmektedir (Clarke, 2010).

Çalışanların emniyetli iş çevresi ihtiyacı algılamaları karşılandığında daha pozitif iş tutumları ortaya çıkmakta ve çalışan ile işveren arasında psikolojik bir anlaşma gerçekleşmektedir (Dawis ve Lofquist, 1984). Yönetimin çalışanın emniyetine bağlılığı ve çalışma risklerin azaltılması, çalışanın algısal eksikliklerinin tamamlanmasını sağlayacak ve bunun karşılığı olarak çalışanlar örgüte karşı pozitif tutum ve davranış geliştirecektir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal bağlılığını ve kendini örgütle tanımlamasını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, prosedürlere uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışını içeren birçok iş davranışını belirgin şekilde etkilemektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın güçlü olması emniyet uyumu ve emniyet katılımını da güçlendiren bir etki yaratmaktadır. Ayrıca iş tatmini, bireysel motivasyonu etkileyerek kurallara riayet ve emniyet aktivitelerine bağlılıkta fazladan çaba gösterimi, emniyet uyumu ve katılımını tahmin etmede iş tatminini aracı unsurlardan biri yapmaktadır (Clarke, 2010).

Emniyet iklimi, emniyet davranışının öncüllerinden biri olarak emniyet motivasyonu ve emniyet davranışı arasında aracı rolü üstlenmektedir. Emniyet motivasyonu terimi emniyet davranışlarını sergilemede isteklilik ve bu davranışların değişim değerlerini ifade etmektedir (Griffin ve Neal, 2000). Eğer çalışanlar iş yerlerinde pozitif emniyet iklimi algısına sahipse emniyetli iş yapma ve emniyet aktivitelerine katılım konusunda daha motive olmalıdırlar (Neal ve Griffin, 2006). Emniyet iklimi ve emniyet motivasyonu arasındaki bağlantıda, sosyal alışveriş teorisi (Blau, 1964) ve beklenti-değer teorisi (Vroom, 1964) gibi birçok teorik yöntem sorumlu olabilmektedir. Sosyal alışveriş teorisine göre; eğer çalışanlar, sağlık ve mutlulukları konusuyla örgütlerinin ilgili olduğuna ilişkin algılamalara sahipse, davranışlarını örgütün faydasına olacak şekilde örtülü olarak değiştirerek bu duruma

cevap vermektedirler (Neal ve Griffin, 2006). Sosyal alışverişin olduğu örgütlerde çalışanların olumlu deneyimleri, onları görevlerini yüksek standartlarda yapmaya ve vatandaşlık davranışı geliştirmeye teşvik etmektedir (Tsui, Pearce, Porter ve Tripoli, 1997). Emniyet açısından çalışanlar emniyetin önemli bir gerek olarak ele alındığı çalışma çevrelerinde, deneyimledikleri pozitif durumlara karşılık olarak, oluşturulan emniyet prosedürlerine daha yüksek düzeyde uyum davranışı geliştirerek karşılık vermektedir (Hofmann ve Morgeson, 1999). Beklenti-değer teorisine göre de çalışanlar, emniyet davranışlarının değerli sonuçlar ortaya koyduğuna inanırlarsa, emniyet prosedürlerine uyum ve emniyet aktivitelerine katılım konusunda motive olmaktadır (Neal ve Griffin, 2006). Çalışanın emniyet davranışı göstermede motive eden diğer bir faktör de örgütün ödüllendirme sistemi olmaktadır. Zohar, (2000) örgütsel bağlılık oluşturulurken kurumsal prosedürlerin ödüllendirme sistemi ile ilintili olması gerektiğini savunmaktadır. Örneğin; örgüt, çalışanlarını emniyeti dikkate almayan veya ikinci plana atan hızlı üretimi teşvik edip ödüllendiriyorsa, bu ödüllendirme örgütün yerleşik emniyet kurallarıyla tutarsızlık gösterir. Ayrıca örgütsel seviyede iklim algılamaları yerleşik kurumsal prosedürlerle de ilintilidir ve bu algılamalar çalışanı örgüt içinde istenen rol davranışları konusunda bilgilendirir. Aslında çalışanlar dikkatlerini yerleşik prosedürlere odaklar. Çünkü, spesifik prosedürlerin olmadığı durumlarda, çalışanlar yerleşik prosedürlerin sağladığı bilgileri kullanarak kendilerinden istenen rol davranışları konusunda bir yol belirlemektedirler (Zohar, 2000).

Griffin ve Neal (2000) imalat ve madencilik sektörlerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında emniyet iklimi aracılığında çalışanın bilgisi, yetenekleri ve motivasyonunun emniyet davranışları ve emniyet çıktıları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın bulguları çalışanın bireysel emniyet davranışının, emniyet iklimi aracılığında çalışan bilgi, yetenek ve motivasyonundan etkilendiğini göstermiştir.

Cavazza ve Serpe, (2009) İtalyan işçiler üzerine yaptığı çalışmalarında, örgütsel ve psikolojik faktörlerin çalışanların riskli davranışlar göstermesinde ve kaza olasılığının artmasında etkilerinin olduğunu savunmuşlardır. Araştırma, bu faktörlerden emniyet iklimi algılamaları düzeyinin emniyet normlarının ihlali ve emniyet davranışları üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Zhou vd.'nin (2008) Çin'deki inşaat şirketleri üzerinde yaptığı çalışmada, emniyet ikliminin emniyet davranışlarını etkilediği savunulmuştur. Araştırmanın bulguları emniyet ikliminin çalışanların emniyet davranışları göstermesinde güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, emniyet davranışı göstermenin kaza ve olayların önlenmesinde çalışanın iş deneyimi ve eğitim seviyesine göre daha hassas olduğu diğer bir bulgu olarak çalışmada yer almaktadır.

Emniyet iklimi ve kaza oranlarındaki ilişki örgütsel davranışların emniyet iklimi ve kaza oranlarının anlamlandırılmasında araştırmacılara rehberlik sağlamaktadır (Clarke, 2006a). Örneğin; pozitif iklim örgütsel ödüllendirmelerle birlikte, çalışanları emniyet davranışları konusunda cesaretlendirmektedir. Bunun aksine negatif iklim emniyetsiz davranışlara teşvik etmektedir (Oliver vd. 2002; Tomas vd. 1999). Bununla birlikte pozitif emniyet iklimi, emniyet katılımını ve bağlılığını da içeren emniyet davranışlarının sürdürülebilirliğini sağlamaktadır (Cheyne vd. 1998). Emniyetsiz davranışlar (Hofmann ve Stetzer, 1996; Seo, 2005), emniyet aktivitelerine bağlılık (Cheyne vd. 1999), küçük kazalar ve yaralanmalar (Zohar, 2000), emniyet davranışı gözlemleri (Cooper ve Phillips, 2004; Glendon ve Litherland, 2001) ve ramak kalalar (Morrow ve Crum, 2004) emniyet ikliminin emniyet davranışları üzerindeki etkilerini göstermektedir.

#### **5.4. Emniyet Bilinci ve Emniyet İklimi İlişkisi**

Kişiliğin, emniyet performansını tahmin etmede kullanılan önemli bir unsur olarak ortaya çıkmasıyla birlikte (Barrick ve Mount, 2009; Salgado, 1997) kişiliğin tanımlanmasında kullanılan beş faktör modeli ve emniyet ilişkisini açıklamaya yönelik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu kişilik özelliklerinden bilinçlilik, çok çeşitli iş grupları ve iş seviyelerinde çalışma performansına ait ilişkilerinin ortaya çıkarılmasında çok kullanılan değişkenlerden biridir (Stewart, 1999). Araştırmaların sonuçları bilinçlilik özelliğinin çalışma performansını ortaya koymada etkili bir araç olduğunu göstermektedir. Çünkü bilinçli bir kişinin, güvenilirliğini yansıtan başarıya duyulan ihtiyaç gibi iradeyle ilgili niteliklere sahip olması performansı etkileme olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991; Moon, 2001). Bununla birlikte bilinçliliğin içsel motivasyon süreçleriyle olan ilişkisi, yüksek bilinçlilik düzeyine sahip kişilerin yüksek çalışma motivasyonu göstereceğine ilişkin diğer bir tespit olmaktadır (Schmidt ve Hunter, 1992; Stewart, 1999). Emniyetin bir

performans çıktısı olarak görülmesi, emniyet davranışları ve kaza oranları üzerinde etkilerinin olmasını olası hale getirmektedir. Bilinçlilik özelliği emniyet kapsamı içerisinde çalışanın emniyete ilişkin sahip olduğu tarzı ve farkındalığı göstermekte, emniyet bilinci olarak adlandırılmaktaydı (Barling vd., 2002). Bu farkındalık davranışsal ve bilişsel olarak iki yönlü çalışmaktadır. Bilişsel olarak emniyet farkındalığı, mental olarak işyerinde emniyete ilişkin farkındalığı, davranışsal olarak da hangi davranışların operasyonel emniyeti geliştireceğini bilmeyi ifade etmektedir (Koster, Stam ve Balk, 2011). Emniyet bilinci, emniyet ikliminden farklı bir seyir izlemektedir. Emniyet iklimi örgütün prosedürlerine, politikalarına ve amaçlarına ilişkin çalışanların algılamasını ifade etmektedir (Griffin ve Neal, 2000; Hofmann ve Stetzer, 1996; Neal ve Griffin, 2002). Diğer bir ifadeyle, emniyet iklimi örgüt çevresine ait emniyete ilişkin çalışanların tamamının algılamalarını temsil ederken, emniyet bilinci çalışanların kendilerine ilişkin kişisel emniyet algılamalarını ifade etmektedir. Emniyet iklimi ve emniyet bilinci tekil olarak değerlendirildiğinde emniyet davranışını etkilemektedir (Christian vd., 2009; Clarke ve Robertson, 2005; Wallace ve Vodanovich, 2003; Clarke, 2010; Zohar, 2000; Wallace ve Chen, 2006). Bu iki kavramın birlikte emniyet davranışı üzerinde olan etkilerine ilişkin çok az bilimsel çalışma yapılmıştır (Barling vd., 2002; Lee ve Dalal, 2014). Ancak önceki çalışmaların bulguları bu faktörlerin birbirlerini doğrudan veya başka faktörlerle birlikte, emniyet davranışını da doğrudan veya dolaylı olarak etkilediğini göstermektedir (Wallace ve Chen, 2006; Christian vd., 2009). Emniyet bilinci ile emniyet ikliminin çalışma yaşamına etkileri, hem kişisel emniyeti sağlama hem de örgütün emniyet ikliminin oluşumu açısından önem taşımaktadır. İşe alım sürecinde adayların bilinçlilik gibi kişilik yatkınlığı özelliklerine göre de değerlendirilerek çalışan temini, güçlü bir emniyet iklimi oluşturmayı amaçlayan örgütler için uygun olmaktadır (Meyer, Dalal ve Bonaccio, 2009: 1090). Çünkü sosyalizasyon süreçlerinin kişilik özellikleri üzerinde etkileri sınırlı olmaktadır. Kişilik, bireyin kalıtsal özellikleri ile çevresel etkilerle birlikte şekillenmektedir. İşe alımı planlanan adayın kazaya eğilimli olarak tanımlanan kişilik yapısına ve buna bağlı olarak düşük emniyet bilincine sahip olması örgütsel sosyalizasyon süreçlerinin başarısını sınırlandırmaktadır. Bununla birlikte kişi-örgüt uyumu teorilerinde örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütteki baskın kültür tarafından oluşturulduğu ve bu baskın kültür çalışanlar arasında homojen bir yapıyı oluşturduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla homojen grubun emniyete ilişkin oluşturduğu baskın kültür örgütün emniyet iklimini

de belirlemektedir. (Meyer vd., 2009; Schneider, 1987a; Barrick ve Mount, 1991; Moon, 2001). Emniyet bilinci ve emniyet iklimini inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, bir ilişkinin varlığına ilişkin kanıtlar sunmaktadırlar.

Barling vd. (2002) alışmalarında dönüşümcü liderlik ve emniyet ilişkisini incelemişlerdir. Kişilik ve örgütsel etkenlerin, çalışanların emniyet iklimi algılamaları üzerindeki etkisine bağlı olarak emniyete ilişkin olaylar ve mesleki yaralanmalar üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığının sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. Bulgular hem emniyet temelli dönüşümcü liderliğin ve çalışanların emniyet konularına ilişkin farkındalığını ifade eden emniyet bilincinin emniyet iklimi ile belirgin bir ilişkisinin olduğu ve bu ilişki düzeyinin emniyet iklimi algılamalarını pozitif veya negatif olarak etkileyerek kaza ve olayların ortaya çıkışını kolaylaştırmakta ya da zorlaştırmakta olduğunu göstermektedir.

Lee ve Dalal (2014) bilinçlilik ve emniyet davranışı ilişkisinde emniyet iklimi düzeyinin etkilerini inceledikleri araştırmalarında, kişisel ve örgütsel seviyede emniyet iklimi ve bilinçlilik arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Örgüt içi koşulların etkilemelerine bağlı olarak emniyet iklimi ve bilinçlilik düzeyinin artış ve azalışlar gösterdiği ve emniyet davranışının bu ilişkiden etkilendiği araştırmanın temel sonucunu yansıtmaktadır.

### **5.5. Emniyet Bilinci ve Emniyet Davranışı İlişkisi**

Bilinçlilik, görev ve amaç odaklı davranışları kolaylaştıran sosyal olarak saptanmış dürtü kontrolü olarak tanımlanan bir kişilik özelliğidir. Örneğin, harekete geçmeden önce düşünme, hazzı erteleme, norm ve kurallara uyum ve görevlerin planlanması, organize edilmesi ve görevleri önceliklendirme bilinçli kişinin özelliklerindedir (John, Naumann ve Soto, 2008).

Bilinçlilik genel iş performansını tahmin etmede en iyi ve tutarlı kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Emniyet literatüründe de meta analizleri ve diğer başlıca çalışmalar bilinçliliği kazaları ve emniyet davranışlarını tahmin etmede diğer kişilik özelliklerinden daha güçlü bir gösterge olarak kabul etmektedirler (Christian vd., 2009; Clarke ve Robertson, 2005; Wallace ve Vodanovich, 2003). Teorik açıdan bakıldığında emniyet bilinci, emniyet davranışını muhtemel olarak etkilemektedir. Çünkü emniyet bilincine sahip çalışanla



sahip olmayan çalışan karşılaştırıldığında, bilinçli çalışanın sorumluluk ve dikkatlilik çerçevesinde oto kontrol, prosedürleri ileri seviyede takip, iş konusunda yüksek seviyede çaba gösterme, karar almada mantıklı yaklaşımı benimseme ve daha az hata yapma gibi özelliklere sahip olduğu görülmektedir (Barrick ve Mount, 2009; Kaplan ve Tetrick, 2011). Emniyet bilinci ile emniyet davranışı ilişkilerini ortaya çıkarma açısından doğrudan emniyet bilincini konu edinen veya kişilik özellikleri ile emniyet ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Araştırmalar bu ilişkiyi destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır.

Wallace ve Vodanovich (2003) işyeri emniyet performansına bilinçlilik ve bilişsel hatanın etkilerini incelemiştir. Emniyet performansının değerlendirilmesinde kaza oranları ve emniyetsiz davranışların sayısal verilerin kullanıldığı araştırmada, çalışanın emniyete ilişkin bilinç düzeyinin emniyet performansını etkilediği ve bilişsel hatanın bu ilişkide aracı rolünün bulunduğu görülmektedir. Ayrıca bilişsel hata ve emniyet bilinci düzeyinin emniyet davranışları üzerindeki etkisinin kazalar ile doğrusal bir ilişki gösterdiği tespiti yapılmıştır.

Wallace ve Chen (2006) 50 farklı çalışma grubunda; kişilik, emniyet iklimi, öz denetim ve performans arasındaki ilişkileri ortaya koymak için yaptıkları çalışmalarında, emniyet bilincinin kişisel üretkenlik ve emniyet performansı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmanın diğer bir sonucu olarakta bilinçlilik ile emniyet performansı arasında emniyet ikliminin aracı rolü oynadığı olmaktadır.

Postlethwaite vd. (2009) bilişsel kabiliyetin işyerinde emniyet davranışlarının yordanmasında emniyet bilincinin aracılık rolünü inceledikleri çalışmalarında, emniyet davranışının emniyet bilinci ve bilişsel kabiliyet etkileşiminden etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Bu durum emniyet bilincinin davranışları etkileme kapasitesinin değerlendirilmesine bilişsel kabiliyetinde önemini ortaya koymaktadır.

Lee ve Dalal (2014) çalışmalarında, çalışan bilinçliliği ve emniyet davranışı arasında emniyet iklimi sağlamlığının aracılık rolünü incelemiştir. Bulgular aracılık ilişkisini doğrulamakta ve kişilik-davranış ilişkisinin koşulların zor olduğu durumlarda zayıf olduğunu gösterirken, kolay olduğu durumlarda daha güçlü olduğunu göstermiştir.

Inness, Turner, Barling ve Stride'ın (2010: 287) dönüşümsel liderlik ve çalışanın emniyet performansının kişilik ve işe bağlı olarak değişimini inceledikleri çalışmada, bilinçlilik ile emniyet davranışı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ve emniyet bilinci düzeyinin daha yüksek olduğu çalışanların, emniyet prosedürlerinin uygulanmasında zayıf olanlara göre daha önde oldukları tespitini yapmışlardır. Bu sebeple emniyete uyum davranışının önemli olduğu iş çevrelerinde işe alımlarda konunun dikkate alınmasının değerli olabileceği önerisi yapılmaktadır.



## ALTINCI BÖLÜM

### KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU, EMNİYET BİLİNCİ, EMNİYET İKLİMİ VE EMNİYET DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Antalya Havalimanı merkez üssü olmak üzere, Ankara Esenboğa ve İzmir Adnan Menderes Havalimanlarını ikincil üs olarak kullanan, iç ve dış hatlarda faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde yapılan anket uygulamasına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Araştırma modeli kapsamında; araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları, verilerin elde edilmesi, verilerin istatistiki olarak analizi ve analiz sonuçları belirtilmektedir.

#### 6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütlerin genel emniyet seviyesinin değerlendirilmesinde sadece kaza ve olaylara ilişkin sayısal verilerin kullanımı, muhtemel kazaların önlenmesi açısından yetersizlikler taşımaktadır. Havayolları içinde benzer bir durum söz konusu olup, operasyonun emniyetli bir şekilde gerçekleşmesi için uçuş ekipleri ile birlikte operasyonun planlanması, organize edilmesi, uçakların hazır hale getirilmesi gibi süreçlerde etkin olan yer personellerinin de emniyete olan etkileri önem kazanmaktadır.

Kaza ve olayların ortaya çıkışında kişisel ve örgütsel etkenler de rol oynayabilmektedir. Bu sebeple çalışanların kişilik özellikleri ve bu özelliklerin davranışlara olan etkisi ile birlikte, örgütsel özelliklerin de çalışan davranışlarına olan etkilerinin ortaya çıkarılması kazaların önlenmesinde havayoluna rehberlik sağlayabilecektir. Emniyet iklimi ve kaza ilişkisi sık sık araştırmalarda kendisine yer bulan bir konu olmuştur. Kaza ve olayların sayısal verileri ve emniyet iklimi düzeyi karşılaştırıldığında bir ilişkinin varlığı kabul edilmektedir. Aynı zamanda davranışlar ve kazalar arasında da doğrusal bir ilişkinin varlığı da kabul gören diğer önemli bir unsurdur. Dolayısıyla kazalara giden yolda davranışlar ile bu davranışları etkileyen örgütsel ve kişisel süreçlerin belirlenmesi gerekli olmaktadır. Bu sebeple kişisel

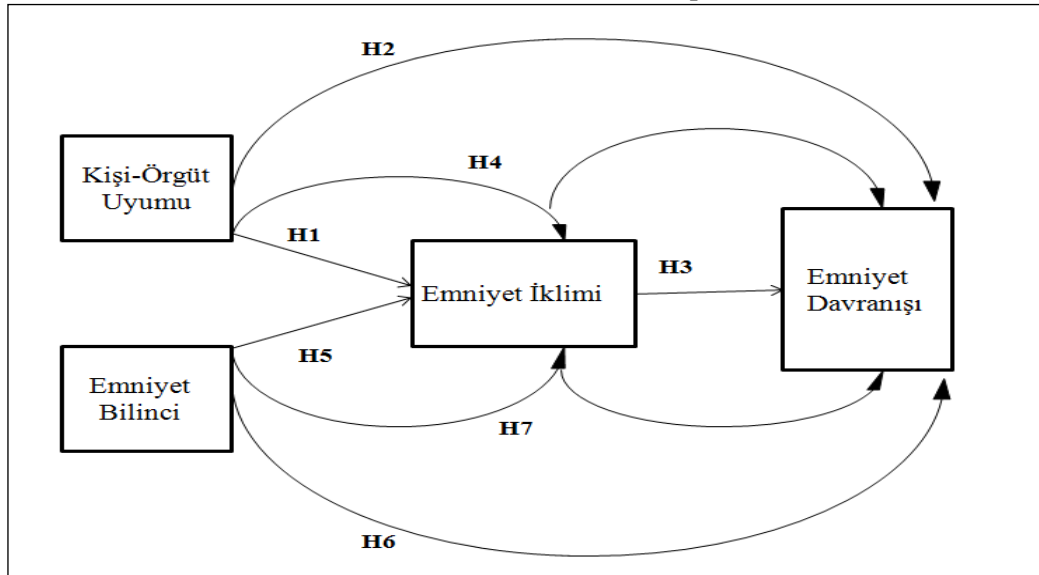
özellik olarak emniyet bilincinin, örgütün emniyete ilişkin ortak duruşunu yansıtan emniyet iklimine olan etkisi ile birlikte çalışan ve örgüt arasındaki uyum düzeyinin emniyet iklimi düzeyinde farklılık yaratıp yaratmadığı sorusunun cevaplanması, emniyet ikliminin emniyet davranışı üzerindeki etkisini açıklamada önem kazanmaktadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmada kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı arasındaki ilişki ve etkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu sebeple ilk olarak kişi-örgüt uyumu ve emniyet bilincinin emniyet iklimi ve emniyet davranışı üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve daha sonra kişi-örgüt uyumu ve emniyet bilincinin emniyet davranışı üzerindeki etkilerine, emniyet ikliminin aracılık etkisinin incelenmesi ve demografik değişkenlerin rolünün açığa çıkarılması araştırmanın amaçlarını temsil etmektedir.

## 6.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı kapsamında kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışını içeren bir model ortaya konulmaktadır. Beşinci bölümde yapılan açıklamalar ve incelenen araştırma sonuçlarına dayanarak, şekil 9'da görülen model kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Şekil-9: Araştırma Modeli ve Hipotezler



H<sub>1</sub> : Kişi-örgüt uyumu, emniyet iklimini pozitif olarak etkilemektedir.

H<sub>2</sub> : Kişi-örgüt uyumu, emniyet davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: Emniyet iklimi, emniyet davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

H<sub>4</sub>: Kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışı üzerindeki etkisinde emniyet iklimi aracılık rolü oynamaktadır.

H<sub>5</sub>: Emniyet bilinci, emniyet iklimini pozitif olarak etkilemektedir.

H<sub>6</sub>: Emniyet bilinci, emniyet davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

H<sub>7</sub>: Emniyet bilincinin, emniyet davranışı üzerindeki etkisinde emniyet iklimi aracılık rolü oynamaktadır.

H<sub>8</sub>: Kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Türkiye’de havacılık endüstrisinde emniyet iklimi ve emniyet davranışı üzerine yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Araştırmada kullanılan faktörler açısından kişi-örgüt uyum faktörünün emniyet davranışlarına ve emniyete ilişkin diğer faktörlerle olan ilişkisini açıklamaya dönük sadece birkaç çalışma yapılmıştır (Sherry, 1991; Maierhofer vd., 2000; Liao vd., 2013). Kişi-örgüt uyumu ve diğer faktörler arasındaki ilişkiler konusunda ise havacılık endüstrisi alanında herhangi bir çalışma yapılmamış olup, çalışmamız bu alanda bir ilk olma özelliğini taşımaktadır. Bu sebeple çalışmanın bu alandaki literatüre katkı sağlayacağı ve gelecek çalışmalar için rehber vazifesi göreceği düşünülmektedir.

### 6.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu işletmelerinin uçucu ekipleri ile uçuşlar ile doğrudan bağlantısı bulunmayan insan kaynakları, muhasebe gibi birimlerin dışında kalan; bakım, operasyon kontrol, yer işletme, kalite, emniyet, performans gibi emniyete doğrudan etki edebilecek yer personelleri oluşturmaktadır. Ülkemizde bu alanda 12 havayolu işletmesi bünyesinde toplam çalışan sayısının 3500-4000 aralığında olduğu tahmin edilmektedir. Erişilebilen evren olarak seçtiğimiz Antalya’dan uçuşlarını gerçekleştiren 2 havayolu işletmesi bulunmaktadır. Bu havayolları 2016 yılı sonu itibariyle yukarıda belirtilen çalışanların yaklaşık 500 tanesini istihdam etmektedir. Araştırmamızın örnekleme, çalışanların yaklaşık 350 tanesini istihdam eden havayolu işletmesinden kasıtlı

örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır (Baş, 2006: 47).

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2(N-1) + t^2 p q}$$

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örneklem alınan birey sayısı

p=İncelenen olayın görüş sıklığı (olasılığı)

q= İncelenen olayın görülmeme sıklığı (1-p)

t= Belli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundaki teorik değer

d=Olayın görülme sıklığına göre yapılmak istenilen + sapma olarak simgelenmektedir.

Formülün uygulanması sonucunda % 95 güven aralığında, ±% 5 hata ile örneklem sayısı 148 bulunmuştur. Çalışanların vardiya, izin, dış görev gibi iş yerlerinde bulunmaması sebebiyle 350 çalışandan 200 tanesine ulaşılarak anket uygulanabilmiştir. 200 anket içerisinde 22 adet anket, soruların eksik cevaplanması, demografik bilgilerin verilmemesi gibi nedenler dolayısıyla değerlendirmeye alınmamış olup, istatistiksel açıdan uygun olan 178 adet eksiksiz anket analizler için değerlendirilmeye alınmıştır.

#### 6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tüm Türkiye’de yapılması ciddi zaman ve ekonomik maliyeti sebebiyle Antalya İlinde bulunan tek bir havayolu işletmesi ile sınırlı tutulmuştur. Ancak ilgili havayolunun Alman bayrak taşıyıcısı Lufthansa ve Türk bayrak taşıyıcısı Türk Havayollarının ortak iştiraki olması sebebiyle yönetim ve işletme süreçleri bu iki havayolu işletmesinin karakterini yansıtması açısından araştırmayı güçlendiren veya iki havayolu arasındaki örgüt kültürü farklılıklarından kaynaklı olarak araştırmayı zayıflatan unsurlar olarak görülmektedir. Araştırmaya katılan tüm çalışanların anket sorularını iyi niyet çerçevesinde doğru ve geçerli olarak cevapladığı varsayılmaktadır. Bu sebeple elde edilen bulgular yalnızca bu işletme çalışanları için genellenebilmektedir.

## 6.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmaya konu ilişkilerin ortaya çıkarılmasında 5 farklı bölümden oluşan anket havayolu çalışanlarına uygulanmıştır. Bu çalışmaya referans olan veriler Şubat ve Mart 2016 döneminde içerisinde toplanmıştır. Çalışmanın sağlıklı yürütülebilmesi için ilgili havayolu işletmesinin İnsan Kaynakları Birimi ile işbirliğinde tüm birimlere anket ve içeriği hakkında öncül bilgiler verilmiş ve çalışanlar anketi doldurmaya davet edilmiştir. Anketler hedef olarak belirlenen birimlerin istekli çalışanlarına teslim edilmiş ve kimlik bilgilerini belirtmeden kapalı zarflar içerisinde geri alınmıştır.

Veri toplama için kullanılan anketler 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik bilgilerinin elde edilmesi için yaş, cinsiyet, medeni hal, iş tecrübesi gibi soruların olduğu ölçek yer almaktadır. İkinci bölümde kişi-örgüt uyum ölçeği, üçüncü bölümde emniyet bilinci ölçeği, dördüncü bölümde emniyet iklimi ölçeği ve son olarak emniyet uyum ölçeği yer almaktadır.

### 6.5.1. Demografik Özellikler

Yapılan çalışmalarda demografik özelliklerin; emniyet bilinci, emniyet iklimi, emniyet davranışı üzerinde etkili olduğunu gösteren herhangi bir bilgi verilmemiştir (Barling vd., 2002; Zohar, 2000; Hayes vd., 1998). Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan çalışmalarda yaş ve tecrübenin uyum algılarını etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Çünkü, yaş ve deneyime bağlı olarak çalışanların örgütten beklentileri (ücretler ve haklar gibi.) daha fazla olmaktadır (Milkovich ve Newman, 1999). Çalışmamızda kullanılan değişkenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, sektör tecrübesi, şirket tecrübesi gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir.

### 6.5.2. Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği

Bu çalışmada; değer uyumu, ihtiyaçlar arzlar uyumu ve talepler-kabiliyetler uyumu tek bir ölçekte birleştirilerek kişi-örgüt uyumu ölçülmeye çalışılmıştır. Değer uyum ölçeği Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve 3 sorudan oluşan bir ölçektir. Araştırmacılar tarafından çalışmalarında kullanılan bu ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = 0.91$  olarak ölçülmüştür. İhtiyaçlar-Arzlar uyumu ölçeği, Kristof (1996) ve Edwards (1991) çalışmalarından, Cable ve DeRue (2002: 875-884) tarafından

yeniden düzenlenen düzenlemiş olup 3 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = 0.89$  olarak tespit edilmiştir. Talepler-Kabiliyetler uyum ölçeği Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiş olup 3 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeğin de güvenilirliği  $\alpha = 0.89$ ' dur. Çalışmamızda kişi-örgüt uyumu yukarıda bahse konu ölçeklerde kullanılan toplam 9 sorunun Türkçeye çevrilmesi ve çevirilerin İskenderun Teknik Üniversitesinde İngilizce dersi veren öğretim elemanlarının kontrolü sonrası araştırmada kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert olarak yapılandırılmış ve puanlamaları 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde uygulanmıştır.

### 6.5.3. Emniyet Bilinci Ölçeği

Araştırmada, Barling vd. (2002) tarafından geliştirilen emniyet bilinci ölçeği Türkçeye çevrilmesi ve kontrol edilmesi suretiyle kullanılmıştır. Ölçekte toplam 7 soru bulunmaktadır. Barling vd. (2002) bu ölçeği aynı araştırmada 2 defa kullanmışlardır. Birinci çalışmalarında ölçek güvenilirliği  $\alpha = 0.91$  olarak, ikinci çalışmada da  $\alpha = 0.70$  olarak ölçülmüştür. Ölçek 5'li Likert olarak yapılandırılmış ve puanlamaları 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde uygulanmıştır.

### 6.5.4. Emniyet İklimi Ölçeği

Araştırmada Zohar (2000) tarafından geliştirilen emniyet iklimi ölçeği kullanılmıştır. Algı tek başına bir yapıya sahipken, algıların nitelik bütünlüğü veya homojenliği, yalnızca grup üyeleri tarafından paylaşılan algılama yönleriyle ilgili daha yüksek bir analiz düzeyinde ortaya çıkmaktadır. Ölçek tek boyutlu olarak, yönetimin emniyete ilişkin tutum ve davranışlarının çalışanlarca nasıl algılandığını ölçmektedir. Toplam 10 sorudan oluşan bu ölçekte 6, 7, 8, 9 ve 10. sorular ters kodlu sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular analiz sırasında ters çevrilmek suretiyle kullanılmıştır. Bu ölçeğin de güvenilirliği  $\alpha = 0.89$ ' dur. Ölçek 5'li Likert olarak yapılandırılmış ve 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde uygulanmıştır.

### 6.5.5. Emniyet Davranışı Ölçeği

Araştırmada Hayes vd. (1998) tarafından geliştirilen emniyet davranışlarına uyum ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin de güvenilirliği  $\alpha = 0.85$ ' dir. Ölçekte toplam 11



soru bulunmakta olup, bu soruların 1, 8 ve 9. sorular ters kod özelliği taşımaktadır. Bu sorular analiz esnasında ters çevrilmek suretiyle kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup çalışanların emniyet davranışlarını ölçme amaçlı kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert olarak yapılandırılmış ve puanlamaları 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde uygulanmıştır.

### 6.6. Verilerin Analiz Yöntemleri

Araştırma kapsamında eksiksiz olarak doldurulan 178 adet anketin istatistiki olarak değerlendirilmesine karar verilmiştir. Anket uygulama sürecinde geri dönüş % 89 olarak gerçekleşmiştir. Anket verileri SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. Programa girilen verilerin; ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış, normal dağılıma uygunluğu test edilmiş ve istatistiki analizde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Çalışanlara ait demografik özelliklerin tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmış elde edilen veriler frekans tablolarına dönüştürülerek sunulmuştur. Anketin tutarlılığı ve geçerliliği her alt bölüm için hesaplanan Cronbach's Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Kişi-örgüt uyumunun emniyet iklimi üzerinde olan etkisi ve emniyet bilincinin emniyet iklimi üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon ile ölçülmüştür. Emniyet ikliminin, emniyet davranışı üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon ile ölçülmüştür. Kişi-örgüt uyumunun, emniyet davranışı üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon ile ölçülmüştür. Emniyet bilincinin, emniyet davranışı üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon ile ölçülmüştür. Kişi-örgüt uyumunun, emniyet iklimi aracılığında emniyet davranışına olan etkisi hiyerarşik regresyon analizi kullanmak suretiyle ölçülmüştür. Yine, emniyet bilincinin, emniyet iklimi aracılığında emniyet davranışına olan etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile ölçülmüştür.

Çalışanların; kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı değişkenlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ölçüm t testi ile yapılmıştır. Çalışanların; kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı değişkenlerinin yaş, eğitim durumu ve işletme tecrübesi değişkenleri için anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Farklılaşma tespit edildiği durumlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için eğer varyanslar eşitse Tukey HSD, eşit değilse Tamhane T2 testleri yapılmıştır. Çalışmada tüm analizler % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı kabul edilerek yapılmış ve değerlendirilmiştir.

## 6.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Anket çalışması neticesinde araştırmamıza katılan çalışanların vermiş olduğu bilgiler temelinde yapılan istatistiksel analizlere bağlı olarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

### 6.7.1. Demografik Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan havayolu işletmesi çalışanlarının demografik özelliklerine ait verileri belirlemek için tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmış, sonuçlar Tablo 2’de açıklanmıştır.

**Tablo-2: Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler**

| Değişken          | Tür             | F   | %    |
|-------------------|-----------------|-----|------|
| Cinsiyet          | Kadın           | 32  | 18   |
|                   | Erkek           | 146 | 82   |
| Medeni Durum      | Evli            | 120 | 67,4 |
|                   | Bekâr           | 58  | 32,6 |
| Eğitim Durumu     | Lise            | 2   | 1,1  |
|                   | Ön Lisans       | 24  | 13,5 |
|                   | Lisans          | 142 | 79,8 |
|                   | Lisansüstü      | 10  | 5,6  |
| Yaş               | 18-29 Arası     | 50  | 28,1 |
|                   | 30-39 Arası     | 86  | 48,3 |
|                   | 40-49 Arası     | 36  | 20,2 |
|                   | 50 ve Üstü      | 6   | 3,4  |
| İşletme Tecrübesi | 1 Yıldan Az     | 27  | 15,2 |
|                   | 1-5 Yıl Arası   | 96  | 53,9 |
|                   | 5-10 Yıl Arası  | 41  | 23   |
|                   | 10 Yıl ve Üzeri | 14  | 7,9  |
| Sektör Tecrübesi  | 1 Yıldan Az     | 14  | 7,9  |
|                   | 1-5 Yıl Arası   | 54  | 30,3 |
|                   | 5-10 Yıl Arası  | 55  | 30,9 |
|                   | 10 Yıl ve Üzeri | 55  | 30,9 |

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların; % 82’sinin erkek, % 18’inin kadın çalışan olduğu, % 32,6’sının medeni durumunun bekar, % 67,4’ünün

ise evli olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında; % 1,1'nin lise mezunu, % 13,5'nin ön lisans, % 79,8'nin lisans ve % 5,6'sının lisansüstü bir mezuniyete sahip olduğu görülmektedir. Sonuçlar havayolu işletmesi çalışanlarının iyi bir eğitime sahip olduğunu göstermektedir. Yaş durumu incelendiğinde, çalışanların; % 28,1'nin 18-29 yaş aralığında, % 48,3'nün 30-39 yaş aralığında, % 20,2'sinin 40-49 yaş aralığında ve % 3,4'nün 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Bu durum havayolu işletmesinde genç ve orta yaş civarı çalışanların daha fazla olduğunu göstermektedir. Çalışanların işletme tecrübesi incelendiğinde; % 15,2'si 1 yıl ve altı, % 53,9'nun 1 ile 5 yıl arası, % 23'nün 5 ile 10 yıl arası ve % 7,9'nun 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Son olarak çalışanların havacılık sektöründeki tecrübelerine bakıldığında % 7,9'nun 1 yıldan az, % 30,3'nün 1 ile 5 yıl arası, % 30,9'nun 5 ile 10 yıl arası ve % 30,9'nun 10 yıl ve üzerinde sektör tecrübesine sahip olduğunu göstermektedir. Tanımlayıcı istatistikler havayolu çalışanlarının büyük çoğunluğunun iyi eğitilmiş erkek çalışanlar olduklarını göstermektedir. Ayrıca havayolundaki çalışma süreleri açısından çoğunluğun 5 yıl ve altı olmasıyla birlikte sektör tecrübesi açısından çoğunluğun 5 yılın üzerinde sektörel deneyime sahip oldukları görülmektedir. Bu durum havayolunun istihdam politikalarında mesleki tecrübeyi gösteren bir işaret olmaktadır.

### 6.7.2. Faktör Analizi

Araştırmaya konu değişken ölçeklerinin faktör yapılarının ortaya çıkarılması amacıyla her bir değişken ölçeği için faktör analizi yapılmıştır.

#### 6.7.2.1. Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği Faktör Analizi

Kişi-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin yapılan analizde (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem büyüklüğü yeterliliği 0,886 ile 0,6'dan büyük olması, Bartlett küresellik testi sonucunun ( $p < 0,001$ ) anlamlı olması veri grubuna faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

**Tablo-3: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi**

| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü</b> |                     | <b>,866</b>     |
|--|---------------------|-----------------|
| <b>Bartlett Küresellik Testi</b>                               | Yaklaşık ki-kare    | 1170,568        |
|  | Serbestlik Derecesi | 36              |
|  | Anlamlılık          | <b>0,000***</b> |

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$  ve \*\*\* $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo-4: Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

| Bileşen | Açıklanan Toplam Varyans |                              |                        | Döndürme Sonrası Kareler Toplamı |                 |                        |
|---------|--------------------------|------------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------|------------------------|
|         | Başlangıç Toplam         | Öz Değerleri Varyans Yüzdesi | Toplam Varyans Yüzdesi | Toplam                           | Varyans Yüzdesi | Toplam Varyans Yüzdesi |
| 1       | 4,991                    | 55,457                       | 55,457                 | 4,121                            | 45,790          | 45,790                 |
| 2       | 1,732                    | 19,241                       | 74,698                 | 2,602                            | 28,909          | 74,698                 |

Anket verilerinin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 4) kişi-örgüt uyum ölçeğinin öz değerinin 1’ den büyük, faktör yüklerinin % 0,40’ın üstünde olan toplamda iki faktörden oluştuğu ve bu iki faktörün kişi-örgüt uyumu düzeyini % 74,698 oranında açıkladığını göstermektedir.

**Tablo-5: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Faktör Analizi**

| Madde              | Döndürme Sonrası Yük Değeri |          |
|--------------------|-----------------------------|----------|
|                    | Faktör-1                    | Faktör-2 |
| Kişi-Örgüt Uyumu-1 |                             | 0,854    |
| Kişi-Örgüt Uyumu-2 |                             | 0,912    |
| Kişi-Örgüt Uyumu-3 |                             | 0,897    |
| Kişi-Örgüt Uyumu-4 | 0,751                       |          |
| Kişi-Örgüt Uyumu-5 | 0,857                       |          |
| Kişi-Örgüt Uyumu-6 | 0,887                       |          |
| Kişi-Örgüt Uyumu-7 | 0,587                       |          |
| Kişi-Örgüt Uyumu-8 | 0,890                       |          |
| Kişi-Örgüt Uyumu-9 | 0,883                       |          |

**Metot: Temel Bileşen Analizi**

**Rotasyon Metodu: Varimax Normalleştirilmesi**  
Sadece faktör yükü 0,4 ve üzerinde olan gösterilmiştir.

Ölçeğin 1., 2., ve 3. ifadeleri değerler uyumu alt boyutu olarak, diğer ifadelerin (4, 5, 6, 7, 8, 9) oluşturduğu alt boyut ise ihtiyaçlar-talepler boyutu olarak adlandırılmıştır. Analiz sonuçları kişi-örgüt uyumunu; değerler uyumu, ihtiyaçlar-arzlar ve talepler-kabiliyetler uyumu olarak alt boyutlardan oluştuğunu savunan Cable ve DeRue’nun (2002: 875-884) çalışmasıyla da uyum göstermektedir.

### 6.7.2.2. Emniyet Bilinci Ölçeği Faktör Analizi

Emniyet bilinci ölçeğine ilişkin yapılan analizde (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem büyüklüğü yeterliliği 0,856 ile 0,6’dan büyük olması, Bartlett küresellik testi sonucunun ( $p < 0,001$ ) anlamlı olması veri grubuna faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

**Tablo-6: Emniyet Bilinci Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi**

|  |                     |                 |
|--|---------------------|-----------------|
| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü</b> |                     | <b>,856</b>     |
| <b>Bartlett Küresellik Testi</b>                               | Yaklaşık ki-kare    | 517,450         |
|  | Serbestlik Derecesi | 21              |
|  | Anlamlılık          | <b>0,000***</b> |

\*p<0,05; \*\*p<0,01 ve \*\*\*p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo-7: Emniyet Bilinci Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans**

| Bileşen  | Açıklanan Toplam Varyans         |                    |                              | Döndürme Sonrası Kareler Toplamı |                    |                              |
|----------|----------------------------------|--------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------|------------------------------|
|          | Başlangıç Öz Değerleri<br>Toplam | Varyans<br>Yüzdesi | Toplam<br>Varyans<br>Yüzdesi | Toplam                           | Varyans<br>Yüzdesi | Toplam<br>Varyans<br>Yüzdesi |
| <b>1</b> | 3,762                            | 53,743             | 53,743                       | 2,979                            | 42,558             | 42,558                       |
| <b>2</b> | 1,048                            | 14,977             | 68,720                       | 1,831                            | 26,162             | 68,720                       |

Anket verilerinin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 7) emniyet bilinci ölçeğinin öz değerinin 1’ den büyük, faktör yüklerinin % 0,40’ın üstünde olan toplamda iki faktörden oluştuğu ve bu iki faktörün emniyet bilinci düzeyini % 68,720 oranında açıkladığını göstermektedir.

**Tablo-8: Emniyet Bilinci Ölçeği 1. Faktör Analizi**

| Madde             | Döndürme Sonrası Yük Değeri |              |
|-------------------|-----------------------------|--------------|
|                   | Faktör-1                    | Faktör-2     |
| Emniyet Bilinci-1 |                             | 0,872        |
| Emniyet Bilinci-2 | 0,420                       | 0,725        |
| Emniyet Bilinci-3 | 0,814                       |              |
| Emniyet Bilinci-4 | <b>0,442</b>                | <b>0,604</b> |
| Emniyet Bilinci-5 | 0,705                       |              |
| Emniyet Bilinci-6 | 0,873                       |              |
| Emniyet Bilinci-7 | 0,828                       |              |

**Metot: Temel Bileşen Analizi**

**Rotasyon Metodu: Varimax Normalleştirme**  
**Sadece faktör yükü 0,4 ve üzerinde olan gösterilmiştir.**

Ancak döndürülmüş faktör matrisi tablosu (Tablo 8) incelendiğinde ifadelerin faktörlere düzgün dağılmadığı görülmüştür. Birinci alt boyuta ait 4. ifadenin ikinci faktöre dağıldığı görülmektedir. İfadelerin faktörlere düzgün dağılımını sağlamak amacıyla ölçekten 4. ifade çıkarılmış, 4. ifadenin çıkarılmasıyla birlikte faktör analizi tekrar yapılmıştır. İkinci kez yapılan faktör analizi sonucunda; emniyet bilinci ölçeğine ait ifadelerin 2 faktör altında toplandığı ancak ifadelerin faktörlere düzgün dağılmadığı görülmüştür (Tablo 9).

**Tablo-9: Emniyet Bilinci Ölçeği 2. Faktör Analizi**

| Madde             | Döndürme Sonrası Yük Değeri |              |
|-------------------|-----------------------------|--------------|
|                   | Faktör-1                    | Faktör-2     |
| Emniyet Bilinci-1 |                             | 0,930        |
| Emniyet Bilinci-2 | <b>0,464</b>                | <b>0,691</b> |
| Emniyet Bilinci-3 | 0,826                       |              |
| Emniyet Bilinci-5 | 0,724                       |              |
| Emniyet Bilinci-6 | 0,880                       |              |
| Emniyet Bilinci-7 | 0,834                       |              |

**Tablo-10: Emniyet Bilinci Ölçeği 3. Faktör Analizi**

| Madde             | Döndürme Sonrası Yük Değeri |          |
|-------------------|-----------------------------|----------|
|                   | Faktör-1                    | Faktör-2 |
| Emniyet Bilinci-1 |                             |          |
| Emniyet Bilinci-3 | 0,766                       |          |
| Emniyet Bilinci-5 | 0,873                       |          |
| Emniyet Bilinci-6 | 0,849                       |          |
| Emniyet Bilinci-7 | 0,836                       |          |

**Metot: Temel Bileşen Analizi**

**Rotasyon Metodu: Varimax Normalleştirme**  
**Sadece faktör yükü 0,4 ve üzerinde olan gösterilmiştir.**

2. ifadenin düzgün dağılmaması ve ölçekten çıkarılmasıyla tekrarlanan faktör analizi sonucunda döndürme işlemi gerçekleşmemiş ve 1. ifadeye faktör yüklemesi olmamış ve 4 ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir (Tablo 10).

### 6.7.2.3. Emniyet İklimi Ölçeği Faktör Analizi

Emniyet iklimi ölçeğine ilişkin yapılan analizde (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem büyüklüğü yeterliliği 0,896 ile 0,6'dan büyük olması, Bartlett küresellik testi sonucunun ( $p < 0,001$ ) anlamlı olması, veri grubuna faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

**Tablo-11: Emniyet İklimi Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu**

| Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü |                     | <b>,896</b>     |
|---|---------------------|-----------------|
| Bartlett Küresellik Testi                               | Yaklaşık ki-kare    | 853,745         |
|   | Serbestlik Derecesi | 45              |
|   | Anlamlılık          | <b>0,000***</b> |

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$  ve \*\*\* $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Anket verilerinin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen "Açıklanan Toplam Varyans Tablosu" (Tablo 12) emniyet iklimi ölçeğinin öz değerinin 1' den büyük, faktör yüklerinin % 0,40'ın

üstünde olan toplamda iki faktörden oluştuğu ve bu iki faktörün emniyet iklimi düzeyini % 63,466 oranında açıkladığını göstermektedir.

**Tablo-12: Emniyet İklimi Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

| Bileşen | Açıklanan Toplam Varyans      |                 |                        | Döndürme Sonrası Kareler Toplamı |                 |                        |
|---------|-------------------------------|-----------------|------------------------|----------------------------------|-----------------|------------------------|
|         | Başlangıç Öz Değerleri Toplam | Varyans Yüzdesi | Toplam Varyans Yüzdesi | Toplam                           | Varyans Yüzdesi | Toplam Varyans Yüzdesi |
| 1       | 5,008                         | 50,077          | 50,077                 | 3,233                            | 32,330          | 32,330                 |
| 2       | 1,339                         | 13,389          | 63,466                 | 3,114                            | 31,136          | 63,466                 |

Faktör analizi, ifadelerin düzgün dağıldığını ve Zohar'ın (2000: 587-596) çalışmasında elde ettiği ve amirin eylemleri ile amirden beklenenler olarak adlandırdığı 2 alt boyuttan oluştuğunu göstermektedir.

**Tablo-13: Emniyet İklimi Ölçeği Faktör Analizi**

| Madde             | Döndürme Sonrası Yük Değeri |          |
|-------------------|-----------------------------|----------|
|                   | Faktör-1                    | Faktör-2 |
| Emniyet İklimi-1  |                             | 0,791    |
| Emniyet İklimi-2  |                             | 0,805    |
| Emniyet İklimi-3  |                             | 0,831    |
| Emniyet İklimi-4  |                             | 0,735    |
| Emniyet İklimi-5  |                             | 0,577    |
| Emniyet İklimi-6  | 0,757                       |          |
| Emniyet İklimi-7  | 0,674                       |          |
| Emniyet İklimi-8  | 0,753                       |          |
| Emniyet İklimi-9  | 0,821                       |          |
| Emniyet İklimi-10 | 0,778                       |          |

**Metot: Temel Bileşen Analizi**

**Rotasyon Metodu: Varimax Normalleştirme**

**Sadece faktör yükü 0,4 ve üzerinde olan gösterilmiştir.**

#### 6.7.2.4. Emniyet Davranışı Ölçeği Faktör Analizi

Emniyet davranışı ölçeğine ilişkin yapılan analizde (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem büyüklüğü yeterliliği 0,851 ile 0,6'dan büyük olması, Bartlett küresellik testi sonucunun ( $p < 0,001$ ) anlamlı olması veri grubuna faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

**Tablo-14: Emniyet Davranışı Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi**

| Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü |                     | ,851            |
|---|---------------------|-----------------|
| Bartlett Küresellik Testi                               | Yaklaşık ki-kare    | 757,732         |
|   | Serbestlik Derecesi | 55              |
|   | Anlamlılık          | <b>0,000***</b> |

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$  ve \*\*\* $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo-15: Emniyet Davranışı Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

| Bileşen | Açıklanan Toplam Varyans |                              |                        | Döndürme Sonrası Kareler Toplamı |                 |                        |
|---------|--------------------------|------------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------|------------------------|
|         | Başlangıç Toplam         | Öz Değerleri Varyans Yüzdesi | Toplam Varyans Yüzdesi | Toplam                           | Varyans Yüzdesi | Toplam Varyans Yüzdesi |
| 1       | 4,681                    | 42,556                       | 42,556                 | 3,331                            | 30,285          | 30,285                 |
| 2       | 1,257                    | 11,424                       | 53,980                 | 1,864                            | 16,949          | 47,234                 |
| 3       | 1,066                    | 9,689                        | 63,669                 | 1,808                            | 16,435          | 63,669                 |

Anket verilerinin faktör analizi için uygunluğunu ölçen toplam varyans analizi sonucunda elde edilen “Açıklanan Toplam Varyans Tablosu” (Tablo 15) emniyet davranışı ölçeğinin öz değerinin 1’ den büyük, faktör yüklerinin % 0,40’ın üstünde olan toplamda üç faktörden oluştuğu ve bu üç faktörün emniyet davranışı düzeyini % 63,669 oranında açıkladığını göstermektedir.

**Tablo-16: Emniyet Davranışı Ölçeği Faktör Analizi**

| Madde   | Döndürme Sonrası Yük Değeri |          |          |
|---------|-----------------------------|----------|----------|
|         | Faktör-1                    | Faktör-2 | Faktör-3 |
| E.D.-1  |                             |          | 0,623    |
| E.D.-2  | 0,554                       |          |          |
| E.D.-3  | 0,660                       |          |          |
| E.D.-4  | 0,766                       |          |          |
| E.D.-5  | 0,834                       |          |          |
| E.D.-6  | 0,755                       |          |          |
| E.D.-7  | 0,690                       |          |          |
| E.D.-8  |                             |          | 0,777    |
| E.D.-9  |                             |          | 0,742    |
| E.D.-10 |                             | 0,835    |          |
| E.D.-11 |                             | 0,850    |          |

**Metot: Temel Bileşen Analizi**

**Rotasyon Metodu: Varimax Normalleştirilmesi**

**Sadece faktör yükü 0,4 ve üzerinde olan gösterilmiştir.**

1., 8. ve 9. ifadelerden oluşan alt boyut bilinçli uyumsuzluk davranışı, 2., 3., 4., 5., 6. ve 7. ifadelerden oluşan alt boyut emniyet uyum davranışı, 10. ve 11. ifadelerden oluşan alt boyut ise emniyet katılım davranışı olarak adlandırılmıştır (Tablo 16).



### 6.7.3. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan kişi-örgüt uyum, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı ölçeklerinin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla Cronbach's Alfa değerleri hesaplanarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ayrıca her bir ölçek için ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayısına etkisini hesaplamak amacıyla İfade Çıkarıldığında Cronbach's Alfa Değeri hesaplanmıştır.

Ölçeklerin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için alfa değerinin % 61 ile % 80 arasında, çok güvenilir olarak kabul edilebilmesi için % 81 ile % 100 arasında olması gerekmektedir (Nakip, 2013: 205).

#### 6.7.3.1. Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla bulunan 9 ifade için güvenilirlik analizi yapılmış olup, analiz sonucunda değer uyumu alt boyutunun Cronbach's Alfa değeri= 0,891 olarak, ihtiyaçlar-talepler uyumu alt boyutunun değeri ise 0,912 olarak bulunmuştur (Tablo 17). Tespit edilen Cronbach's Alfa değeri bu ölçeğin çok güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Nakip, 2013: 205). Güvenirlilik analizi kapsamında güvenilirlik tablosu oluşturulmuş ve Cronbach's Alpha If Item Deleted (İfade Çıkarıldığında Cronbach's Alfa Değeri) hesaplanmıştır.

**Tablo-17: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi**

|                             | İfade Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması | İfade Çıkarıldığında Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş İfade-Toplam Ölçek Korelasyonu | İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri |
|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| Değer Uyumu-1               | 7,35                                  | 3,123                               | 0,736                                      | 0,903                                     |
| Değer Uyumu-2               | 7,08                                  | 3,524                               | 0,822                                      | 0,822                                     |
| Değer Uyumu-3               | 7,17                                  | 3,361                               | 0,822                                      | 0,817                                     |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu-4 | 19,11                                 | 13,655                              | 0,708                                      | 0,902                                     |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu-5 | 19,10                                 | 12,934                              | 0,827                                      | 0,885                                     |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu-6 | 19,12                                 | 12,617                              | 0,846                                      | 0,882                                     |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu-7 | 18,79                                 | 14,734                              | 0,496                                      | 0,930                                     |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu-8 | 19,07                                 | 12,798                              | 0,824                                      | 0,885                                     |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu-9 | 19,09                                 | 12,466                              | 0,832                                      | 0,884                                     |

Kişi-örgüt uyum ölçeği ifadelerinin güvenilirlik tablosu (Tablo 17) incelendiğinde herhangi bir ifadeyi ölçekten çıkarmamızın güvenilirliği arttırmayacağı görülmüş olup, bu sebeple ölçeğin faktör yapısı korunarak herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

### 6.7.3.2. Emniyet Bilinci Ölçeği Güvenirlik Analizi

Faktör analizi sonucunda 4 ifadeli ölçeğin Cronbach's Alfa değeri= 0,859 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alfa değerinin % 85,9 olması emniyet bilinci ölçeğinin çok güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Nakip, 2013: 205).

**Tablo-18:Emniyet Bilinci Ölçeğinin Güvenirlik Analizi**

|                   | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Ölçek<br>Ortalaması | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Ölçek<br>Varyansı | Düzeltilmiş<br>İfade-Toplam<br>Ölçek<br>Korelasyonu | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Cronbach<br>Alfa Değeri |
|-------------------|--|--|---|--|
| Emniyet Bilinci-3 | 12,43  | 5,060  | 0,711   | 0,817  |
| Emniyet Bilinci-5 | 12,34  | 5,775  | 0,608   | 0,857  |
| Emniyet Bilinci-6 | 12,48  | 4,985  | 0,775   | 0,789  |
| Emniyet Bilinci-7 | 12,33  | 5,375  | 0,726   | 0,811  |

Güvenilirlik analizi kapsamında emniyet bilinci ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik tablosu incelendiğinde; ölçekten herhangi bir sorunun çıkarılmasının güvenilirliği etkilemediği için görülmektedir (Tablo 18).

### 6.7.3.3. Emniyet İklimi Ölçeği Güvenirlik Analizi

Faktör analizi emniyet ikliminin 2 alt boyuttan oluştuğunu göstermektedir. amirin eylemleri boyutunun Cronbach's Alfa değeri= 0,842, amirden beklenenler boyutunun değeri ise 0,846 olarak bulunmuştur. Boyutlar için Cronbach's Alfa değerlerinin % 84,2 ve % 84,6 olması bu ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir (Nakip, 2013: 205). Emniyet iklimi ölçeği ifadelerinin güvenilirliğe etkileri tablosunu (Tablo 19) incelediğimizde herhangi bir ifadeyi ölçekten çıkarmamızın güvenilirliği büyük ölçüde arttırmayacağı görülmüş olup, bu sebeple ölçeğin faktör yapısı korunarak 10 ifadeden herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Ölçeğin; 6, 7, 8, 9 ve 10. soruları ters ifadeler içermektedir. Bu sebeple analizlere dahil edilmeden SPSS 22.0 programında gereken çevirme işlemlerine müteakip analizlere dahil edilmişlerdir.

**Tablo-19: Emniyet İklimi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi**

|                        | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Ölçek<br>Ortalaması | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş<br>İfade-Toplam<br>Ölçek<br>Korelasyonu | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Cronbach<br>Alfa Değeri |
|------------------------|--|---|---|--|
| Amirin Eylemleri-1     | 16,07  | 6,922                                     | 0,691   | 0,798  |
| Amirin Eylemleri-2     | 15,90  | 7,888                                     | 0,731   | 0,794  |
| Amirin Eylemleri-3     | 16,10  | 7,047                                     | 0,791   | 0,769  |
| Amirin Eylemleri-4     | 16,00  | 7,401                                     | 0,689   | 0,798  |
| Amirin Eylemleri-5     | 16,05  | 8,421                                     | 0,395   | 0,878  |
| Amirden Beklenenler-6  | 15,8034  | 11,842                                    | 0,699   | 0,802  |
| Amirden Beklenenler-7  | 16,1124  | 12,281                                    | 0,552   | 0,847  |
| Amirden Beklenenler-8  | 15,5618  | 13,016                                    | 0,675   | 0,812  |
| Amirden Beklenenler-9  | 15,7022  | 12,391                                    | 0,702   | 0,803  |
| Amirden Beklenenler-10 | 15,9438  | 12,019                                    | 0,671   | 0,810  |

#### 6.7.3.4. Emniyet Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi

Faktör analizi emniyet davranışının 3 alt boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Bilinçli uyumsuzluk davranışı boyutunun Cronbach's Alfa değeri= 0,601, emniyet uyum davranışı boyutunun değeri 0,857 ve emniyet katılım davranışı boyutunun değeri ise 0,76 olarak bulunmuştur.

**Tablo-20: Emniyet Davranışı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi**

|                                 | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Ölçek<br>Ortalaması | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş<br>İfade-Toplam<br>Ölçek<br>Korelasyonu | İfade<br>Çıkarıldığında<br>Cronbach<br>Alfa<br>Değeri |
|---------------------------------|--|---|---|---|
| Bilinçli Uyumsuzluk Davranışı-1 | 6,8539   | 3,583                                     | 0,375   | 0,549   |
| Bilinçli Uyumsuzluk Davranışı-8 | 7,8652   | 3,044                                     | 0,381   | 0,554   |
| Bilinçli Uyumsuzluk Davranışı-9 | 7,2022   | 3,157                                     | 0,483   | 0,395   |
| Emniyet Uyum Davranışı-2        | 20,86  | 10,449                                    | 0,582   | 0,848   |
| Emniyet Uyum Davranışı-3        | 20,87  | 10,614                                    | 0,701   | 0,823   |
| Emniyet Uyum Davranışı-4        | 20,80  | 10,648                                    | 0,707   | 0,823   |
| Emniyet Uyum Davranışı-5        | 20,52  | 11,053                                    | 0,661   | 0,831   |
| Emniyet Uyum Davranışı-6        | 20,65  | 10,725                                    | 0,724   | 0,820   |
| Emniyet Uyum Davranışı-7        | 20,71  | 10,929                                    | 0,543   | 0,854   |
| Emniyet Katılım Davranışı-10    | 4,03   | ,677                                      | 0,613   | -   |
| Emniyet Katılım Davranışı-11    | 4,09   | ,659                                      | 0,613   | -   |

Cronbach's Alfa değerinin bilinçli uyumsuzluk davranışında % 60,1 olması bu boyuta ait ölçeğin orta düzey güvenilirliğe, emniyet uyum davranışı boyutunda % 85,7 olması çok yüksek güvenilirlik düzeyine ve emniyet katılım davranışında % 76 olması ise yüksek güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir (Nakip, 2013: 205). Emniyet davranışı boyutlarına ilişkin güvenilirlik düzeyleri Tablo 20'den incelendiğinde ifadelerden herhangi birinin çıkarılmasının ölçek güvenilirliklerine katkısının olmayacağı görüldüğü için hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 21'de gösterilmiştir.

**Tablo-21: Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenirlikleri**

| Ölçekler ve Alt Boyutları               | Cronbach Alfa Değerleri |
|---|-------------------------|
| <b>Kişi-Örgüt Uyumu (9 madde)</b>       | <b>0,893</b>            |
| Değer Uyumu (3 madde)                   | 0,891                   |
| İhtiyaçlar-Talepler Uyumu (6 madde)     | 0,912                   |
| <b>Emniyet Bilinci (4 madde)</b>        | <b>0,851</b>            |
| <b>Emniyet İklimi (10 madde)</b>        | <b>0,879</b>            |
| Amirin Eylemleri (5 madde)              | 0,842                   |
| Amirden Beklenenler (5 madde)           | 0,846                   |
| <b>Emniyet Davranışı (11 madde)</b>     | <b>0,843</b>            |
| Bilinçli Uyumsuzluk Davranışı (3 madde) | 0,601                   |
| Emniyet Uyum Davranışı (6 madde)        | 0,857                   |
| Emniyet Katılım Davranışı (2 madde)     | 0,760                   |

Çalışmamızda kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı ölçekleri kendi içlerinde tek bir boyut olarak kabul edilmiş ve araştırmaya ait veriler bu duruma uygun olarak analiz edilmiştir.

#### 6.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümünde havayolu çalışanların kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. 5'li likert ölçeği kullanılarak yapılan anketlerde çalışanlardan ifadeleri katılma derecelerine göre 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yanıtlamaları istenmiştir. Ortalamaların yorumu yapılırken; ortalama aralığı 1,00-1,79 arası çok düşük, 1,80-

2,59 düşük, 2,60-3,39 orta, 3,40-4,19 yüksek, 4,20-5,00 çok yüksek olarak alınmıştır (Özdamar, 2003: 32). Verilerin analizi sonucunda tanımlayıcı istatistikler için aşağıdaki sonuçlar elde edilmiş, Tablo-22' de sunulmuştur.

Kişi-örgüt uyumu tablodan incelendiğinde ortalamasının 3,7397, standart sapmasının 0,4978 olduğu görülmektedir.

**Tablo-22: Tanımlayıcı İstatistikler**

| Ölçek             | Ortalama | Standart Sapma |
|-------------------|----------|----------------|
| Kişi-Örgüt Uyumu  | 3,7397   | 0,4978         |
| Emniyet Bilinci   | 4,2079   | 0,4762         |
| Emniyet İklimi    | 3,9809   | 0,5108         |
| Emniyet Davranışı | 3,9969   | 0,4296         |

Ortalamanın 3,40'dan büyük olması kişi-örgüt uyumunun havayolu işletmesinde, işletme ve çalışanı arasında pozitif bir uyum olduğunu göstermektedir. İşletmenin, çalışanın ihtiyaç ve taleplerini yüksek bir düzeyde karşıladığı, buna karşılık çalışanlarında, işletmenin ihtiyaç duyduğu kabiliyetlere sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

Emniyet bilinci ölçeğinin ortalaması 4,2079, standart sapması 0,4762 olarak tespit edilmiştir. Bu durum havayolu işletmesi çalışanlarının iş yapma konusunda sorumlu, dikkatli ve disiplinli olduğunu göstermektedir.

Emniyet iklimine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında ortalamanın 3,9809, standart sapmanın da 0,5108 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler havayolu işletmesinde çalışanın emniyet konularına ilişkin algılamalarının pozitif olduğunu ve işletme yönetiminin emniyet konularına gereken önemi verdiğini göstermektedir.

Emniyet davranışı tanımlayıcı istatistikleri ortalamanın 3,9969, standart sapmanın 0,4296 olduğunu görülmektedir. Bu durum, havayolu işletmesinde emniyet kural ve prosedürlerine uyumun yüksek olduğunu göstermektedir.

#### **6.7.5. Korelasyon Analizi**

Kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışına ilişkin ilişkilerin ortaya konulması amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Korelasyon katsayısının +1 veya -1'e yaklaşması ilişkinin kuvvet derecesinin artacağı olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca korelasyon katsayısının pozitif olması iki değişken arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu biri artarken diğ erinin de arttığı, negatif olması iki değişken arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu, biri artarken diğ erinin azaldığı anlamına gelmektedir (Nakip, 2013: 427). Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 23'de verilmiştir.

**Tablo-23: Korelasyon Analizi Tablosu**

|                          | Kişi-Örgüt<br>Uyumu | Emniyet<br>Bilinci | Emniyet İklimi | Emniyet<br>Davranışı |
|--------------------------|---------------------|--------------------|----------------|----------------------|
| <b>Kişi-örgüt Uyumu</b>  | -                   |                    |                |                      |
| <b>Emniyet Bilinci</b>   | 0,404**             | -                  |                |                      |
| <b>Emniyet İklimi</b>    | 0,425**             | 0,466**            | -              |                      |
| <b>Emniyet Davranışı</b> | 0,333**             | 0,621**            | 0,540**        | -                    |

\*p<0,05; \*\*p<0,01 ve \*\*\*p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo incelendiğinde, kişi-örgüt uyumu ile emniyet bilinci arasında p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzey (r= 0,404) bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kişi-örgüt uyumu arttıkça emniyet bilinci de pozitif yönlü artmaktadır.

Kişi-örgüt uyumu ile emniyet iklimi arasında p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzey (r= 0,425) bir ilişki bulunmaktadır. Böylece kişi-örgüt uyumunun artışına bağlı olarak emniyet iklimi de pozitif yönlü artış göstermektedir. Kişi-örgüt uyumu ve emniyet davranışı arasında p<0,01 anlamlılık düzeyinde orta düzey pozitif yönlü (r= 0,333) bir ilişki bulunmaktadır. Analiz, kişi-örgüt uyumunun arttığı durumlarda, emniyet davranışının da buna bağlı olarak pozitif yönlü hareket ettiğini göstermektedir.

Emniyet iklimi ile emniyet davranışı arasında p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve orta düzey (r= 0,540) bir ilişki tablodan çıkarılmaktadır. Böylece emniyet iklimi ne kadar artarsa buna mukabil olarak emniyet davranışı da artmaktadır

Emniyet bilinci ve emniyet iklimi arasında p<0,01 anlamlılık düzeyinde orta düzey pozitif yönlü (r= 0,466) bir ilişki bulunmaktadır. Analiz emniyet bilincinin

arttığı durumlarda emniyet ikliminin de buna bağlı olarak pozitif yönlü hareket ettiğini göstermektedir.

Emniyet bilinci ve emniyet davranışı arasında  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde orta düzey pozitif yönlü ( $r = 0,621$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum emniyet bilincinin arttığı durumlarda, emniyet davranışı da bu artışa karşılık olarak arttığını göstermektedir.

### **6.7.6. Kişi-Örgüt Uyumunun Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Emniyet İkliminin Aracılık Rolü**

Kişi-örgüt uyumu ile emniyet davranışı arasındaki ilişkide emniyet ikliminin aracılık rolünün test edilmesi amacıyla öncelikle çoklu regresyon analizleri yapılmış ardından hiyerarşik regresyon analizleri yapılarak aracılık rolü olup olmadığı test edilmiştir.

#### **6.7.6.1. Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi**

Emniyet ikliminin aracılık etkisini araştırmak amacıyla öncelikle çoklu regresyon analizi ile kişi-örgüt uyumunun ve kontrol değişkenleri olarak kullanılan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, işletme tecrübesi ve sektör tecrübesi özelliklerinin emniyet iklimi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo-24), kişi-örgüt uyumunun, emniyet iklimi üzerinde anlamlı  $p = 0,001 < 0,05$  ve pozitif yönlü  $B = 0,413$  bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu düzeyinde bir birimlik artış, emniyet iklimi düzeyinde  $\beta = 0,403$  birimlik artış yaratmaktadır. Bu durum kişi-örgüt uyumunun artışına bağlı olarak emniyet iklimini de artırmaktadır. Böylece kişi-örgüt uyumunun emniyet iklimini etkilediği konusu, korelasyon analizinden sonra çoklu regresyon analizi sonucunda da doğrulanmış olmaktadır. Tablo-23'de yer alan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, bağımlı değişken olan emniyet ikliminin, kişi-örgüt uyumu ve demografik özellikler tarafından açıklanma düzeyi  $r = 0,208$  olarak bulunmuştur.

Kişi-örgüt uyumu ve demografik özellikler emniyet iklimine ait toplam varyansın yaklaşık % 21'ini açıklamaktadır. Kişi-örgüt uyumu ve demografik özelliklere ait  $F$  değerinin 6,359 ve anlamlılık değerinin  $p = 0,000 < 0,05$  olması sebebiyle modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir.

Hesaplanan Durbin Watson değerine (1,985) bağlı olarak hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo-24: Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi**

| Değişkenler                             | Standart |               |         |        |                 |
|---|----------|---------------|---------|--------|-----------------|
|   | B        | Hata $\sigma$ | $\beta$ | t      | P               |
| Sabit                                   | 2,541    | 0,515         |         | 4,937  | 0,000           |
| Cinsiyet                                | 0,227    | 0,132         | 0,128   | 1,717  | 0,088           |
| Medeni Durum                            | -0,033   | 0,089         | -0,039  | -0,376 | 0,708           |
| Eğitim Durumu                           | -0,096   | 0,100         | -0,067  | -0,963 | 0,337           |
| Yaş                                     | -0,055   | 0,114         | -0,038  | -0,482 | 0,631           |
| İşletme Tecrübesi                       | -0,052   | 0,066         | -0,071  | -0,793 | 0,429           |
| Sektör Tecrübesi                        | 0,098    | 0,068         | -0,137  | 1,427  | 0,155           |
| Kişi-Örgüt Uyumunu                      | 0,413    | 0,073         | 0,403   | 5,659  | <b>0,000***</b> |
| <b>R= 0,456</b>                         |          |               |         |        |                 |
| <b>R<sup>2</sup>= 0,208</b>             |          |               |         |        |                 |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>= 0,175</b> |          |               |         |        |                 |
| <b>F=6,359 P= 0,000</b>                 |          |               |         |        |                 |
| <b>Durbin Watson= 1,985</b>             |          |               |         |        |                 |

\*p<0,05; \*\*p<0,01 ve \*\*\*p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Emniyet İklimi

Kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik özelliklerin emniyet iklimi üzerindeki etkisi incelendiğinde, tüm değişkenlerin  $p$  değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle emniyet iklimi üzerinde etkili olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

#### 6.7.6.2. Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi

Çoklu regresyon analizi ile kişi-örgüt uyumu ve kontrol değişkeni olarak kullanılan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, işletme tecrübesi ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerin emniyet davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo-25), kişi-örgüt uyumu, emniyet davranışı üzerinde anlamlı  $p= 0,001<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,234$  bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu düzeyindeki bir birimlik artış, emniyet davranışı düzeyinde  $\beta= 0,271$  birimlik artış yaratmaktadır. Bu durum kişi-örgüt uyumunun artışına bağlı olarak emniyet davranışının da arttığını göstermektedir.



Böylece kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışını etkilediği konusu, korelasyon analizinden sonra çoklu regresyon analizi sonucunda da doğrulanmış olmaktadır. Tablo 25’de yer alan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, bağımlı değişken olan emniyet davranışının, kişi-örgüt uyumu ve demografik özellikler tarafından açıklanma düzeyi  $r= 0,143$  olarak bulunmuştur. Kişi-örgüt uyumu ve demografik özellikler, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 14’ünü açıklamaktadır.

**Tablo-25: Kişi-Örgüt Uyumunun, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi**

| Değişkenler                            | B      | Standart<br>Hata $\sigma$ | $\beta$ | t      | P              |
|--|--------|---------------------------|---------|--------|----------------|
| Sabit                                  | 2,356  | 0,360                     |         | 6,542  | 0,000          |
| Cinsiyet                               | 0,303  | 0,114                     | 0,204   | 2,672  | <b>0,008**</b> |
| Medeni Durum                           | -0,009 | 0,098                     | -0,008  | -0,094 | 0,925          |
| Eğitim Durumu                          | 0,104  | 0,116                     | 0,064   | 0,893  | 0,373          |
| Yaş                                    | 0,050  | 0,076                     | 0,069   | 0,656  | 0,513          |
| İşletme Tecrübesi                      | -0,087 | 0,057                     | -0,140  | -1,536 | 0,126          |
| Sektör Tecrübesi                       | 0,116  | 0,059                     | 0,193   | 1,968  | 0,051          |
| Kişi-Örgüt Uyumunu                     | 0,234  | 0,063                     | 0,271   | 3,743  | <b>,000***</b> |
| <b>R=0,421</b>                         |        |                           |         |        |                |
| <b>R<sup>2</sup>=0,177</b>             |        |                           |         |        |                |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,143</b> |        |                           |         |        |                |
| <b>F=5,232 P=0,000</b>                 |        |                           |         |        |                |
| <b>Durbin Watson=2,090</b>             |        |                           |         |        |                |

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$  ve \*\*\* $p<0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Emniyet Davranışı

Emniyet bilinci ve demografik özelliklere ait  $F$  değerinin 5,232 ve anlamlılık değerinin  $p= 0,001<0,05$  olması sebebiyle modelin genel manada istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Durbin Watson değerinin 2,090 olması hatalar arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik özelliklerden cinsiyet hariç diğerler değişkenlerin, emniyet davranışı üzerinde  $p$  değerinin 0,05’den büyük olması sebebiyle etkili olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeni emniyet davranışı üzerinde,  $p= 0,008<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,303$  bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni, kişi-örgüt uyumu ve diğer demografik değişkenlerle birlikte, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık %18’ini açıklamaktadır.

### 6.7.6.3. Emniyet İkliminin, Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet Davranışı İlişkisi Üzerindeki Aracılık Rolü

Kişi-örgüt uyumunun, emniyet iklimi ve emniyet davranışı ile ilişkisi çoklu regresyon analizi ile ortaya konulmuştur. Hiyerarşik regresyon analizi ile bu ilişkide emniyet ikliminin aracılık rolü ve yönü test edilmiştir. Analizde bağımlı değişken kısmına emniyet davranışı girilmiş ve ilk basamak bağımsız değişkenler kısmına demografik özellikleri içeren kategorik değişkenler girilmiştir. 2. basamağa ise kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni ve son basamak olarak 3. basamakta aracılık rolü araştırılan emniyet iklimi değişkeni analize dahil edilmiştir. Sonuçlara ilişkin veriler Tablo-26'da verilmiştir.

**Tablo-26: Emniyet İkliminin, Kişi-Örgüt Uyumu ve Emniyet Davranışı İlişkisinde Aracılık Rolünün Hiyerarşik Regresyon Analizi**

| Değişkenler                | 1.Adım |         | 2.Adım |         | 3.Adım |         |         |
|----------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|
|                            | B      | Sig     | B      | Sig     | B      | $\beta$ | Sig     |
| Cinsiyet                   | 0,399  | 0,001** | 0,303  | 0,008** | 0,214  | 0,144   | ,038*   |
| Medeni Durum               | 0,002  | 0,988   | -0,009 | 0,925   | 0,012  | 0,015   | ,888    |
| Eğitim Durumu              | 0,139  | 0,247   | 0,104  | 0,373   | 0,136  | 0,084   | ,192    |
| Yaş                        | 0,092  | 0,240   | 0,050  | 0,513   | 0,061  | 0,082   | ,372    |
| İşletme Tecrübesi          | -0,123 | 0,036*  | -0,087 | 0,126   | -0,066 | -0,106  | ,195    |
| Sektör Tecrübesi           | 0,118  | 0,055   | 0,116  | 0,051   | 0,078  | 0,128   | ,144    |
| Kişi-Örgüt Uyumu           |        |         | 0,234  | 0,00*** | 0,075  | 0,086   | ,222    |
| Emniyet İklimi             |        |         |        |         | 0,389  | 0,463   | 0,00*** |
| F                          | 3,503  |         | 5,232  |         | 11,229 |         |         |
| R <sup>2</sup>             | ,109   |         | ,177   |         | ,347   |         |         |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | ,078   |         | ,143   |         | ,316   |         |         |

\* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001 düzeyinde anlamlıdır.  
a.Bağımlı değişken: Emniyet Davranışı

Durbin Watson: 1,984

Hiyerarşik regresyon analizinde 1. basamak olarak demografik özellikler analize sokularak bağımlı değişken olan emniyet davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucu demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni hariç diğer değişkenlerin p değerlerinin 0,05'ten büyük olması sebebi ile bağımlı değişken üzerinde herhangi bir etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni  $p = 0,001 < 0,05$  ve pozitif  $B = 0,399$  olması sebebiyle bağımlı değişken üzerinde etkiye sahiptir. Cinsiyet değişkeni, diğer demografik değişkenlerle birlikte, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 11'ini açıklamaktadır. Ayrıca Durbin Watson değeri (1,984) hatalar arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

2. basamakta demografik değişkenlerle birlikte kişi-örgüt uyumu hiyerarşik regresyon analizine dahil edilmiştir. Analiz sonucu demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni hariç diğer değişkenlerin  $p$  değerlerinin 0,05'ten büyük olması sebebi ile bağımlı değişken üzerinde herhangi bir etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni  $p= 0,008<0,05$  ve  $B= 0,303$  ile kişi-örgüt uyumu değişkeninin  $p= 0,000<0,05$  ve  $B= 0,234$  değerleri ile bağımlı değişken olan emniyet davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Kişi-örgüt uyumu ve cinsiyet bağımlı değişkene ait toplam varyansın yaklaşık % 18'ini açıklamaktadır.

3. basamakta emniyet iklimi, demografik değişkenler ve kişi-örgüt uyumu ile birlikte hiyerarşik regresyon analizine dahil edilmiştir. Analiz sonucu demografik özelliklerden cinsiyet değişkeninin bağımlı değişken üzerinde etkisi devam ederken kişi-örgüt uyumunun bağımlı değişken üzerindeki etkisi ortadan kalkmıştır. Analize 3. basamakta dahil edilen emniyet ikliminin bağımlı değişken üzerinde etkisi gözlemlenmiştir. Cinsiyet değişkeni  $p= 0,038<0,05$  ve  $B= 0,214$  ve emniyet iklimi  $p= 0,000<0,05$  ve  $B= 0,389$  değerleriyle, bağımlı değişken olan emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 35'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş değerlere bakıldığında kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışını üzerindeki etkisinde emniyet iklimi devreye girdiğinde  $p=0,00$  anlamlılık düzeyinde  $\beta$  değerinin 0,086'dan 0,463'e yükseldiği görülmektedir. Dolayısıyla emniyet ikliminin, kişi-örgüt uyumu ve emniyet davranışı arasında tam aracılık rolü bulunduğu ortaya konularak H4 hipotezi kabul edilmiştir.

### **6.7.7. Emniyet İkliminin, Emniyet Bilincinin Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Aracılık Rolü**

Emniyet bilinci ile emniyet davranışı arasındaki ilişkide emniyet ikliminin aracılık rolünün test edilmesi amacıyla öncelikle çoklu regresyon analizleri yapılmış ardından hiyerarşik regresyon analizleri yapılarak aracılık rolü olup olmadığı test edilmiştir.

#### **6.7.7.1. Emniyet Bilincinin, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi**

Emniyet ikliminin aracılık etkisini araştırmak amacıyla öncelikle çoklu regresyon analizi ile emniyet bilinci ve kontrol değişkeni olarak kullanılan cinsiyet,

medeni durum, eğitim durumu, yaş, işletme tecrübesi ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerin emniyet iklimi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo-27), emniyet bilincinin, emniyet iklimi üzerinde anlamlı  $p= 0,000<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,473$  bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Emniyet bilinci düzeyinde bir birimlik artış, emniyet iklimi düzeyinde 0,473 birimlik artış yaratmaktadır. Bu durum emniyet bilincinin artışına bağlı olarak emniyet iklimini de artırmaktadır. Böylece emniyet bilincinin emniyet iklimini etkilediği konusu, korelasyon analizinden sonra çoklu regresyon analizi sonucunda da doğrulanmış olmaktadır.

**Tablo-27: Emniyet Bilincinin, Emniyet İklimi Üzerindeki Etkisi**

| Değişkenler                            | B            | Standart Hata $\sigma$ | $\beta$      | t            | P              |
|--|--------------|------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Sabit                                  | 1,991        | 0,558                  |              | 3,571        | 0,000          |
| Cinsiyet                               | 0,164        | 0,130                  | 0,093        | 1,269        | 0,206          |
| Medeni Durum                           | -0,031       | 0,112                  | -0,022       | -0,274       | 0,784          |
| Eğitim Durumu                          | -0,055       | 0,097                  | -0,039       | -0,568       | 0,571          |
| Yaş                                    | -0,001       | 0,009                  | -0,012       | -0,121       | 0,904          |
| İşletme Tecrübesi                      | -0,077       | 0,063                  | -0,104       | -1,225       | 0,222          |
| Sektör Tecrübesi                       | 0,101        | 0,141                  | 0,141        | 1,484        | 0,140          |
| <b>Emniyet Bilinci</b>                 | <b>0,473</b> | <b>0,075</b>           | <b>0,441</b> | <b>6,319</b> | <b>,000***</b> |
| <b>R=0,486</b>                         |              |                        |              |              |                |
| <b>R<sup>2</sup>=0,237</b>             |              |                        |              |              |                |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,205</b> |              |                        |              |              |                |
| <b>F=7,525 P=0,000</b>                 |              |                        |              |              |                |
| <b>Durbin Watson=1,960</b>             |              |                        |              |              |                |

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$  ve \*\*\* $p<0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Emniyet İklimi

Tablo-27’de yer alan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, bağımlı değişken olan emniyet ikliminin, emniyet bilinci ve demografik özellikler tarafından açıklanma düzeyi  $r= 0,237$  olarak bulunmuştur. Emniyet bilinci ve demografik özellikler, emniyet iklimine ait toplam varyansın yaklaşık % 24’ünü açıklamaktadır. Emniyet bilinci ve demografik özelliklere ait  $F$  değerinin 7,525 ve anlamlılık değerinin  $p= 0,000<0,05$  olması sebebiyle modelin genel manada istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Hesaplanan Durbin Watson değerinin 1,960 olması hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

Kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik özelliklerin emniyet iklimi üzerindeki etkisi incelendiğinde, tüm değişkenlerin  $p$  değerlerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle emniyet iklimi üzerinde etkili olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

### 6.7.7.2. Emniyet İkliminin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi

Emniyet ikliminin aracılık etkisini araştırmak amacıyla öncelikle çoklu regresyon analizi ile emniyet iklimi ve kontrol değişkeni olarak kullanılan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, işletme tecrübesi ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerin emniyet davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo-28), emniyet iklimi, emniyet davranışı üzerinde anlamlı  $p= 0,001<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,417$  bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Emniyet iklimi düzeyindeki bir birimlik artış, emniyet davranışı düzeyinde  $\beta= 0,496$  birimlik artış yaratmaktadır. Bu durum emniyet ikliminin artışına bağlı olarak emniyet davranışı da artırmaktadır.

**Tablo-28: Emniyet İkliminin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi**

| Değişkenler                            | B      | Standart Hata $\sigma$ | $\beta$ | t      | P               |
|--|--------|------------------------|---------|--------|-----------------|
| Sabit                                  | 1,568  | 0,337                  |         | 4,648  | 0,000           |
| Cinsiyet                               | 0,233  | 0,101                  | 0,156   | 2,299  | <b>0,023*</b>   |
| Medeni Durum                           | 0,017  | 0,088                  | 0,014   | 0,191  | 0,849           |
| Eğitim Durumu                          | 0,148  | 0,103                  | 0,091   | 1,429  | 0,155           |
| Yaş                                    | 0,073  | 0,067                  | 0,100   | 1,083  | 0,280           |
| İşletme Tecrübesi                      | -0,074 | 0,050                  | -0,119  | -1,469 | 0,144           |
| Sektör Tecrübesi                       | 0,076  | 0,053                  | 0,126   | 1,425  | 0,156           |
| Emniyet İklimi                         | 0,417  | 0,054                  | 0,496   | 7,735  | <b>0,000***</b> |
| <b>R=0,584</b>                         |        |                        |         |        |                 |
| <b>R<sup>2</sup>=0,341</b>             |        |                        |         |        |                 |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,341</b> |        |                        |         |        |                 |
| <b>F=12,581 P=0,000</b>                |        |                        |         |        |                 |
| <b>Durbin Watson=2,066</b>             |        |                        |         |        |                 |

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$  ve \*\*\* $p<0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Emniyet Davranışı

Böylece emniyet ikliminin emniyet davranışını etkilediği konusu, korelasyon analizinden sonra çoklu regresyon analizi sonucunda da doğrulanmış olmaktadır.

Tablo-28’de yer alan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, bağımlı değişken olan emniyet davranışının, emniyet iklimi ve demografik özellikler tarafından açıklanma düzeyi  $r= 0,341$  olarak bulunmuştur. Emniyet iklimi ve demografik özellikler, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 34’ünü açıklamaktadır. Emniyet bilinci ve demografik özelliklere ait F değerinin 12,581 ve anlamlılık değerinin  $p= 0,001<0,05$  olması sebebiyle modelin genel manada istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik özelliklerden cinsiyet hariç diğer değişkenlerin, emniyet davranışı üzerinde p değerinin 0,05’ den büyük olması sebebiyle etkili olmadıkları sonucu görülmektedir. Ayrıca Durbin Watson değerinin 2,066 olması hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermekte ve analizin gücünü artıran bir unsur olmaktadır.

Cinsiyet değişkeni emniyet davranışı üzerinde,  $p= 0,023<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,233$  bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni, emniyet iklimi ve diğer demografik değişkenlerle birlikte, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 34’ünü açıklamaktadır.

### **6.7.7.3. Emniyet Bilincinin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi**

Çoklu regresyon analizi ile emniyet bilinci ve kontrol değişkeni olarak kullanılan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, işletme tecrübesi ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerin emniyet davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo-29), emniyet bilinci, emniyet davranışı üzerinde anlamlı  $p=0,000<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,539$  bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Emniyet bilinci düzeyindeki bir birimlik artış, emniyet davranışı düzeyinde 0,597 ( *$\beta$ -standardize edilmiş*) birimlik artış yaratmaktadır. Bu durum emniyet bilincinin artışına bağlı olarak emniyet davranışının da arttığını göstermektedir. Böylece emniyet bilincinin emniyet davranışı arasındaki korelasyon analizi ile tespit edilen ilişkinin yanı sıra çoklu regresyon analizi sonucunda da emniyet bilincinin, emniyet davranışını pozitif olarak etkilediği doğrulanmış olmaktadır.

Tablo-29’da yer alan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, bağımlı değişken olan emniyet davranışının, emniyet bilinci ve demografik özellikler tarafından

açıklanma düzeyi  $r= 0,432$  olarak bulunmuştur. Emniyet bilinci ve demografik özellikler, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 43'ünü açıklamaktadır. Emniyet bilinci ve demografik özelliklere ait  $F$  değerinin 18,504 ve anlamlılık değerinin  $p= 0,001<0,05$  olması sebebiyle modelin genel manada istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Durbin Watson değerinin 2,046 olması hatalar arası otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

**Tablo-29: Emniyet Bilincinin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkisi**

| Değişkenler                            | B      | Standart<br>Hata $\sigma$ | $\beta$ | t      | P               |
|--|--------|---------------------------|---------|--------|-----------------|
| Sabit                                  | 1,060  | 0,328                     |         | 3,233  | 0,001           |
| Cinsiyet                               | 0,118  | 0,096                     | 0,079   | 1,226  | 0,222           |
| Medeni Durum                           | 0,019  | 0,081                     | 0,016   | 0,233  | 0,816           |
| Eğitim Durumu                          | 0,159  | 0,096                     | 0,098   | 1,655  | 0,100           |
| Yaş                                    | 0,003  | 0,063                     | 0,005   | 0,052  | 0,958           |
| İşletme Tecrübesi                      | -0,067 | 0,047                     | -0,108  | -1,438 | 0,152           |
| Sektör Tecrübesi                       | 0,123  | 0,049                     | 0,205   | 2,517  | <b>0,013*</b>   |
| Emniyet Bilinci                        | 0,539  | 0,055                     | 0,597   | 9,836  | <b>0,000***</b> |
| <b>R=0,658</b>                         |        |                           |         |        |                 |
| <b>R<sup>2</sup>=0,432</b>             |        |                           |         |        |                 |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0,409</b> |        |                           |         |        |                 |
| <b>F=18,504 P=0,001</b>                |        |                           |         |        |                 |
| <b>Durbin Watson=2,046</b>             |        |                           |         |        |                 |

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$  ve \*\*\* $p<0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

a. Bağımlı Değişken: Emniyet Davranışı

Kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik özelliklerden sektör tecrübesi hariç diğerler değişkenlerin, emniyet davranışı üzerinde  $p$  değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle etkili olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Sektör tecrübesi değişkeni emniyet davranışı üzerinde,  $p= 0,013<0,05$  ve pozitif yönlü  $B= 0,123$  bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Sektör tecrübesi değişkeni, emniyet bilinci ve diğer demografik değişkenlerle birlikte, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 43'ünü açıklamaktadır.

#### **6.7.7.4. Emniyet İkliminin, Emniyet Bilinci ve Emniyet Davranışı İlişkisi Üzerindeki Aracılık Rolü**

Emniyet bilincinin, emniyet iklimi ve emniyet davranışı ile ilişkisi çoklu regresyon analizi ile ortaya konulmuştu. Hiyerarşik regresyon analizi ile bu ilişkide

emniyet ikliminin aracılık rolü ve yönü test edilmiştir. Analizde bağımlı değişken kısmına emniyet davranışı girilmiş ve ilk basamak bağımsız değişkenler kısmına demografik özellikleri içeren kategorik değişkenler girilmiştir. 2 basamağa ise emniyet bilinci bağımsız değişkeni ve son basamak olarak 3. basamakta aracılık rolü araştırılan emniyet iklimi değişkeni analize dahil edilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizinde 1. basamak olarak demografik özellikler analize sokularak bağımlı değişken olan emniyet davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucu demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni hariç diğer değişkenlerin  $p$  değerlerinin 0,05'ten büyük olması sebebi ile bağımlı değişken üzerinde herhangi bir etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni  $p= 0,001<0,05$  ve pozitif  $B= 0,399$  olması sebebiyle bağımlı değişken üzerinde etkiye sahiptir. Cinsiyet değişkeni, diğer demografik değişkenlerle birlikte, emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 11'ini açıklamaktadır.

**Tablo-30: Emniyet İkliminin, Emniyet Bilinci ve Emniyet Davranışı İlişkisinde Aracılık Rolü**

| Değişkenler                | 1.Adım |        | 2.Adım |         | 3.Adım |                   |         |
|----------------------------|--------|--------|--------|---------|--------|-------------------|---------|
|                            | B      | Sig    | B      | Sig     | B      | $\beta$<br>(Beta) | Sig     |
| Cinsiyet                   | ,399   | ,001** | ,118   | ,222    | ,080   | ,054              | ,378    |
| Medeni Durum               | ,002   | ,988   | ,019   | ,816    | ,024   | ,026              | ,752    |
| Eğitim Durumu              | ,139   | ,247   | ,159   | ,100    | ,160   | ,099              | ,079    |
| Yaş                        | ,092   | ,240   | ,003   | ,958    | ,011   | ,014              | ,848    |
| İşletme Tecrübesi          | -,123  | ,036*  | -,067  | ,152    | -,050  | -,081             | ,255    |
| Sektör Tecrübesi           | ,118   | ,055   | ,123   | ,013*   | ,097   | ,159              | ,039*   |
| Emniyet Bilinci            |        |        | ,539   | ,000*** | ,420   | ,465              | ,000*** |
| Emniyet İklimi             |        |        |        |         | ,250   | ,298              | ,000*** |
| F                          | 3,503  |        | 18,504 |         | 21,140 |                   |         |
| R <sup>2</sup>             | ,109   |        | ,432   |         | ,500   |                   |         |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | ,078   |        | ,409   |         | ,477   |                   |         |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.  
a.Bağımlı değişken: Emniyet Davranışı

Durbin Watson: 1,971

2. basamakta demografik değişkenlerle birlikte emniyet bilinci hiyerarşik regresyon analizine dahil edilmiştir. Analiz sonucu demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni 1. basamaktaki anlamlılığını kaybetmiştir. Sektör tecrübesinin bu aşamada emniyet bilinci ile bağımlı değişken üzerinde etkisi ortaya çıkmıştır. Diğer



demografik değişkenlerin  $p$  değerlerinin 0,05'ten büyük olması sebebi ile bağımlı değişken üzerinde herhangi bir etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sektör tecrübesi değişkeni  $p= 0,013<0,05$  ve  $B= 0,123$  ile emniyet bilinci değişkeninin  $p= 0,000<0,05$  ve  $B= 0,539$  değerleri ile bağımlı değişken olan emniyet davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Emniyet bilinci ve sektör tecrübesi bağımlı değişkene ait toplam varyansın yaklaşık % 43'ünü açıklamaktadır.

3. basamakta emniyet iklimi, demografik değişkenler ve emniyet bilinci ile birlikte hiyerarşik regresyon analizine dahil edilmiştir. Analiz sonucu demografik özelliklerden sektör tecrübesi ve emniyet bilinci değişkenlerinin bağımlı değişken üzerinde etkisi devam ederken, analize 3. basamakta dahil edilen emniyet ikliminin, bağımlı değişken üzerinde etkisi gözlemlenmiştir. Sektör tecrübesi değişkeni  $p=0,039<0,05$  ve  $\beta =15,9$  değeri, emniyet bilinci değişkeni  $p= 0,000<0,05$  ve  $\beta= 0,465$  değeri ve emniyet iklimi  $p= 0,000<0,05$  ve  $\beta= 0,298$  değeriyle, bağımlı değişken olan emniyet davranışına ait toplam varyansın yaklaşık % 50'sini açıklamaktadır. Ayrıca Durbin Watson değerinin 1,971 olması hatalar arası otokorelasyon bulunmadığını göstermekte ve modelimizin ölçme gücünü artıran bir unsur olmaktadır.

Sonuçlar göz önüne alındığında, emniyet ikliminin, emniyet bilinci ve emniyet davranışı arasında etkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu ( $\beta$  değeri 0,465'den 0,298'e düşmüştür) ortaya konularak H7 hipotezi kabul edilmiştir.

### **6.7.8. Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi**

Havayolu çalışanlarının kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışının demografik özelliklere göre değişimini görmek amacıyla  $t$  ve Anova testleri yapılmıştır. Sonuçlardan çıkarılan bulgular aşağıda açıklanmıştır.

#### **6.7.8.1. Cinsiyet Değişkenine Göre $t$ Testi**

Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla  $t$  testi sonuçları Tablo-31'de verilmiştir. Çalışanların kişi-örgüt uyumunun, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p= 0,003 < 0,05$  olduğu görülmüş

ve kişi-örgüt uyumunun cinsiyete bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumunun cinsiyete bağlı farklılık göstereceğini varsayan H8a hipotezi kabul edilmiştir. Havayolunun kadın çalışanlarının ortalaması, (Ort.=3,9896) erkek çalışanların ortalamasından (Ort.=3,6849) daha büyük olması sebebiyle, kadın çalışanların kişi-örgüt uyumlarının erkek çalışanlara oranla fazla olduğu söylenebilir.

**Tablo-31: Cinsiyet Değişkenine Göre Kişi-Örgüt Uyumunu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışına İlişkin *t* Testi**

| Değişken            | Cinsiyet | N   | Ort.   | S.S.    | T      | P               |
|---------------------|----------|-----|--------|---------|--------|-----------------|
| Kişi-Örgüt Uyumunu  | Kadın    | 32  | 3,9896 | 0,08173 | -3,056 | <b>0,003**</b>  |
|                     | Erkek    | 146 | 3,6849 | 0,05710 |        |                 |
| Emniyet Bilinci     | Kadın    | 32  | 4,5670 | 0,07816 | -3,652 | <b>0,000***</b> |
|                     | Erkek    | 146 | 4,1292 | 0,05339 |        |                 |
| Emniyet İklimi      | Kadın    | 32  | 4,2531 | 0,08132 | -3,311 | <b>0,001**</b>  |
|                     | Erkek    | 146 | 3,9212 | 0,05862 |        |                 |
| Emniyet davranışını | Kadın    | 32  | 4,2557 | 0,04737 | -2,877 | <b>0,005**</b>  |
|                     | Erkek    | 146 | 3,9402 | 0,04737 |        |                 |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların emniyet bilincinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p$  değerinin  $0,001 < 0,05$  olduğu görülmüş ve emniyet bilincinin cinsiyete bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Havayolunun kadın çalışanlarının ortalaması, (Ort.=4,5670) erkek çalışanların ortalamasından (Ort.=4,1292) daha büyük olması sebebiyle, kadın çalışanların emniyet bilincinin, erkek çalışanlara oranla fazla olduğu söylenebilir.

Çalışanların emniyet ikliminin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p$  değerinin  $0,001 < 0,05$  olduğu görülmüş ve emniyet ikliminin cinsiyete bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Havayolunun kadın çalışanlarının ortalaması, (Ort.=4,2531) erkek çalışanların ortalamasından (Ort.=3,9212) daha büyük olması sebebiyle, kadın çalışanların emniyet iklimine ilişkin pozitif algılamalarının erkek çalışanlara oranla fazla olduğu söylenebilmektedir.

Çalışanların emniyet davranışının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p$  değerinin  $0,005 < 0,05$

olduğu görülmüş ve emniyet davranışının cinsiyete bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Havayolunun kadın çalışanlarının ortalaması, (Ort.=4,2557) erkek çalışanların ortalamasından (Ort.=3,9402) daha büyük olması sebebiyle, kadın çalışanların kişi-örgüt uyumlarının erkek çalışanlara oranla fazla olduğu söylenebilir.

### 6.7.8.2. Medeni Durum Değişkenine Göre *t* testi

Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla *t* testi sonuçları Tablo-32’de verilmiştir.

**Tablo-32: Medeni Durum Değişkenine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışına İlişkin *t* Testi**

| Değişken          | Medeni D. | N   | Ort.   | S.S.    | T      | P     |
|-------------------|-----------|-----|--------|---------|--------|-------|
| Kişi-Örgüt Uyumu  | Evli      | 58  | 3,7115 | 0,67418 | -0,388 | 0,699 |
|                   | Bekar     | 120 | 3,7530 | 0,66179 |        |       |
| Emniyet Bilinci   | Evli      | 58  | 4,2406 | 0,64124 | 0,471  | 0,638 |
|                   | Bekar     | 120 | 4,1924 | 0,63453 |        |       |
| Emniyet İklimi    | Evli      | 58  | 4,0053 | 0,67940 | 0,327  | 0,744 |
|                   | Bekar     | 120 | 3,9694 | 0,68494 |        |       |
| Emniyet Davranışı | Evli      | 58  | 3,9633 | 0,56378 | -0,536 | 0,593 |
|                   | Bekar     | 120 | 4,0128 | 0,57917 |        |       |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların kişi-örgüt uyumunun, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde  $p$  değerinin  $0,699 > 0,05$  olduğu görülmüş ve kişi-örgüt uyumunun medeni duruma bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Çalışanların emniyet bilinci, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p$  değerinin  $0,638 > 0,05$  olduğu görülmüş ve emniyet bilincinin medeni duruma bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Çalışanların emniyet iklimi, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p$  değerinin  $0,744 > 0,05$  olduğu görülmüş ve emniyet ikliminin medeni duruma bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Çalışanların emniyet davranışı, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizde;  $p$  değerinin  $0,593 > 0,05$  olduğu görülmüş ve emniyet davranışının medeni duruma bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

### 6.7.8.3. Yaş Değişkenine Göre Anova Testi

Havayolu çalışanlarının, kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet uyum değerlerinin yaşa bağlı olarak değişip değişmediğinin tespiti için yapılan Anova testi sonuçlarına ilişkin veriler tablo-33'de verilmiştir.

**Tablo-33: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Yaş Durumuna İlişkin Anova Testi**

| Değişken          | Eğitim Durumu | N   | Ort.   | S.S.   |               | Kare Top. | Df  | Kare Ort. | F     | P    |
|-------------------|---------------|-----|--------|--------|---------------|-----------|-----|-----------|-------|------|
| Kişi-Örgüt Uyumu  | 18-29         | 50  | 3,6733 | 0,5983 | Gruplar arası | ,347      | 3   | 0,11      | 0,25  | 0,85 |
|                   | 30-39         | 86  | 3,7532 | 0,7311 |               |           |     |           |       |      |
|                   | 40-49         | 36  | 3,7901 | 0,6306 | Grup içi      | 77,72     | 174 | 0,44      |       |      |
|                   | 50 ve üstü    | 6   | 3,7963 | 0,4062 | Toplam        |           |     |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 3,7397 | 0,6641 |               |           |     |           |       |      |
| Emniyet Bilinci   | 18-29         | 50  | 4,1914 | 0,6604 | Gruplar arası | ,184      | 3   | 0,06      | 0,15  | 0,93 |
|                   | 30-39         | 86  | 4,1960 | 0,6715 |               |           |     |           |       |      |
|                   | 40-49         | 36  | 4,2341 | 0,5422 | Grup içi      | 71,24     | 174 | 0,40      |       |      |
|                   | 50 ve üstü    | 6   | 4,3571 | 0,5010 | Toplam        |           |     |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 4,2079 | 0,6352 |               |           |     |           |       |      |
| Emniyet İklimi    | 18-29         | 50  | 3,9940 | 0,7416 | Gruplar arası | ,319      | 3   | 0,10      | 0,22  | 0,87 |
|                   | 30-39         | 86  | 3,9767 | 0,6769 |               |           |     |           |       |      |
|                   | 40-49         | 36  | 3,9389 | 0,6499 | Grup içi      | 81,87     | 174 | 0,47      |       |      |
|                   | 50 ve üstü    | 6   | 4,1833 | 0,4875 | Toplam        |           |     |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 3,9809 | 0,6814 |               |           |     |           |       |      |
| Emniyet Davranışı | 18-29         | 50  | 3,8945 | 0,5221 | Gruplar arası | 1,016     | 3   | 0,33      | 1,031 | 0,38 |
|                   | 30-39         | 86  | 4,0529 | 0,5966 |               |           |     |           |       |      |
|                   | 40-49         | 36  | 3,9747 | 0,5756 | Grup içi      | 57,13     | 174 | 0,32      |       |      |
|                   | 50 ve üstü    | 6   | 4,1818 | 0,6192 | Toplam        |           |     |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 3,9969 | 0,5731 |               |           |     |           |       |      |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Kişi-örgüt uyumunun, yaşa bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tablo incelendiğinde,  $p$  değerinin  $0,855 > 0,05$  olması sebebiyle

kişi-örgüt uyumunun yaş durumuna bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir.

Yine tablodan emniyet bilinci ve yaşa ilişkin verileri incelendiğinde  $p$  değerinin  $0,93 > 0,05$  olması yaş durumunun emniyet bilinci üzerinde etkisinin olmadığını göstermektedir. Emniyet iklimi ve yaş arasında  $p$  değerinin  $0,878 > 0,05$  olması sebebiyle anlamlı bir ilişki yoktur.

Emniyet ikliminin, yaşa bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Tablo-33 incelendiğinde,  $p=,878 > 0,05$  olması sebebiyle emniyet ikliminin yaş durumuna bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir.

Son olarak emniyet davranışı ve yaş durumu verileri tablo 33'den incelendiğinde  $p$  değerinin  $0,380 > 0,05$  olması dolayısıyla aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır.

#### **6.7.8.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi**

Havayolu çalışanlarının, kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranış değerlerinin eğitim durumuna bağlı olarak değişip değişmediğinin tespiti için yapılan Anova testi sonuçlarına ilişkin veriler tablo-34'de verilmiştir.

Kişi-örgüt uyumunun, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tablo 34 incelendiğinde,  $p$  değerinin  $0,531 > 0,05$  olması sebebiyle kişi-örgüt uyumunun eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir. Yine tablodan emniyet bilinci ve eğitim durumu verileri incelendiğinde  $p$  değerinin  $0,92 > 0,05$  olması eğitim durumunun emniyet bilinci üzerinde etkisinin olmadığını göstermektedir.

Emniyet iklimi ve eğitim durumu arasında  $p$  değerinin  $0,752 > 0,05$  olması sebebiyle anlamlı bir ilişki yoktur.

Son olarak emniyet davranışı ve eğitim durumu tablo 34'den incelendiğinde  $p$  değerinin  $0,391 > 0,05$  olması dolayısıyla aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır.

**Tablo-34: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Eğitim Durumuna İlişkin Anova Testi**

| Değişken          | Eğitim Durumu | N   | Ort.   | S.S.   |               | Kare Top. | Df  | Kare Ort. | F     | P    |
|-------------------|---------------|-----|--------|--------|---------------|-----------|-----|-----------|-------|------|
| Kişi-Örgüt Uyumu  | Lise          | 2   | 3,7222 | 0,3928 | Gruplar arası | ,980      | 3   | 0,32      | 0,73  | 0,53 |
|                   | Önlisans      | 24  | 3,5602 | 0,5838 |               |           |     |           |       |      |
|                   | Lisans        | 142 | 3,7621 | 0,6918 | Grup içi      | 77,09     | 174 | 0,44      |       |      |
|                   | Lisansüstü    | 10  | 3,8556 | 0,4224 | Toplam        | 78,07     | 17  |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 3,7397 | 0,6641 |               |           |     |           |       |      |
| Emniyet Bilinci   | Lise          | 2   | 4,1429 | 0,0000 | Gruplar arası | ,202      | 3   | 0,06      | 0,16  | 0,92 |
|                   | Önlisans      | 24  | 4,1905 | 0,5847 |               |           |     |           |       |      |
|                   | Lisans        | 142 | 4,2022 | 0,6576 | Grup içi      | 71,22     | 174 | 0,40      |       |      |
|                   | Lisansüstü    | 10  | 4,3429 | 0,5137 | Toplam        | 71,43     | 177 |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 4,2079 | 0,6352 |               |           |     |           |       |      |
| Emniyet İklimi    | Lise          | 2   | 4,3500 | 0,4949 | Gruplar arası | ,566      | 3   | 0,18      | 0,40  | 0,75 |
|                   | Önlisans      | 24  | 3,9000 | 0,6896 |               |           |     |           |       |      |
|                   | Lisans        | 142 | 3,9965 | 0,6711 | Grup içi      | 81,62     | 17  | 0,46      |       |      |
|                   | Lisansüstü    | 10  | 3,8800 | 0,8778 | Toplam        | 82,19     | 177 |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 3,9809 | 0,6814 |               |           |     |           |       |      |
| Emniyet Davranışı | Lise          | 2   | 3,8182 | 0,1285 | Gruplar arası | ,993      | 3   | 0,33      | 1,008 | 0,39 |
|                   | Önlisans      | 24  | 3,8295 | 0,5323 |               |           |     |           |       |      |
|                   | Lisans        | 142 | 4,0179 | 0,5870 | Grup içi      | 57,15     | 174 | 0,32      |       |      |
|                   | Lisansüstü    | 10  | 4,1364 | 0,4738 | Toplam        | 58,14     | 177 |           |       |      |
|                   | Toplam        | 178 | 3,9969 | 0,5731 |               |           |     |           |       |      |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

### 6.7.8.5. İşletme Tecrübesi Değişkenine Göre Anova Testi

Havayolu çalışanlarının, kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranış değerlerinin işletme tecrübesine bağlı olarak değişip değişmediğinin tespiti için yapılan Anova testi sonuçlarına ilişkin veriler tablo-35'de verilmiştir.

Kişi-örgüt uyumunun, işletme tecrübesine bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tablo-35 incelendiğinde,  $p$  değerinin  $0,396 > 0,05$  olması sebebiyle kişi-örgüt uyumunun işletme tecrübesine bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir.

**Tablo-35: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının İşletme Tecrübesine İlişkin Anova Testi**

| Değişken          | İşletme Tecrübesi | N   | Ort.   | S.S.   | Kare Top.     | Df | Kare Ort. | F    | P    |          |
|-------------------|-------------------|-----|--------|--------|---------------|----|-----------|------|------|----------|
| Kişi-Örgüt Uyumu  | 1'den az          | 25  | 3,9244 | 0,6649 | Gruplar arası | 3  | 0,43      | 0,99 | 0,39 |          |
|                   | 1-5 Yıl           | 88  | 3,7462 | 0,6325 |               |    |           |      |      |          |
|                   | 5-10 Yıl          | 45  | 3,6420 | 0,7366 |               |    |           |      |      | Grup içi |
|                   | 10 ve üstü        | 20  | 3,7000 | 0,6265 |               |    |           |      |      | Toplam   |
|                   | Toplam            | 178 | 3,7397 | 0,6641 |               |    |           |      |      | 78,07    |
| Emniyet Bilinci   | 1'den az          | 25  | 4,3200 | 0,6008 | Gruplar arası | 3  | 0,18      | 0,44 | 0,72 |          |
|                   | 1-5 Yıl           | 88  | 4,1964 | 0,6046 |               |    |           |      |      |          |
|                   | 5-10 Yıl          | 45  | 4,1460 | 0,7519 |               |    |           |      |      | Grup içi |
|                   | 10 ve üstü        | 20  | 4,2571 | 0,5397 |               |    |           |      |      | Toplam   |
|                   | Toplam            | 178 | 4,2079 | 0,6352 |               |    |           |      |      | 71,43    |
| Emniyet İklimi    | 1'den az          | 25  | 4,1480 | 0,5694 | Gruplar arası | 3  | 0,35      | 0,77 | 0,51 |          |
|                   | 1-5 Yıl           | 88  | 3,9250 | 0,6966 |               |    |           |      |      |          |
|                   | 5-10 Yıl          | 45  | 3,9667 | 0,7588 |               |    |           |      |      | Grup içi |
|                   | 10 ve üstü        | 20  | 4,0500 | 0,5510 |               |    |           |      |      | Toplam   |
|                   | Toplam            | 178 | 3,9809 | 0,6814 |               |    |           |      |      | 82,19    |
| Emniyet Davranışı | 1'den az          | 25  | 3,9964 | 0,5600 | Gruplar arası | 3  | 0,00      | 0,00 | 0,99 |          |
|                   | 1-5 Yıl           | 88  | 3,9907 | 0,5252 |               |    |           |      |      |          |
|                   | 5-10 Yıl          | 45  | 4,0061 | 0,6467 |               |    |           |      |      | Grup içi |
|                   | 10 ve üstü        | 20  | 4,0045 | 0,6571 |               |    |           |      |      | Toplam   |
|                   | Toplam            | 178 | 3,9969 | 0,5731 |               |    |           |      |      | 58,14    |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Yine tablodan emniyet bilinci ve işletme tecrübesi verileri incelendiğinde  $p=,720 > 0,05$  olması işletme tecrübesinin emniyet bilinci üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmektedir.

Emniyet iklimi ve eğitim durumu arasında  $p$  değerinin  $0,752 > 0,05$  olması sebebiyle anlamlı bir ilişki yoktur.

Son olarak emniyet davranışı ve işletme tecrübesi verileri tablo-35'den incelendiğinde,  $p$  değerinin  $0,391 > 0,05$  olması dolayısıyla aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

### 6.7.8.6. Sektör Tecrübesi Değişkenine Göre Anova Testi

Havayolu çalışanlarının, kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranış değerlerinin sektör tecrübesine bağlı olarak değişip değişmediğinin tespiti için yapılan Anova testi sonuçlarına ilişkin veriler aşağıda tablo 36'da verilmiştir.

**Tablo-36: Kişi-Örgüt Uyumu, Emniyet Bilinci, Emniyet İklimi ve Emniyet Davranışının Sektör Tecrübesine İlişkin Anova Testi**

| Değişken          | Sektör Tecrübesi | N   | Ort.   | S.S.   | Kare Top.     | Df    | Kare Ort. | F    | P    |      |
|-------------------|------------------|-----|--------|--------|---------------|-------|-----------|------|------|------|
| Kişi-Örgüt Uyumu  | 1'den az         | 14  | 3,6349 | 0,5902 | Gruplar arası | 0,31  | 3         | 0,10 | 0,23 | 0,87 |
|                   | 1-5 Yıl          | 54  | 3,7181 | 0,5697 |               |       |           |      |      |      |
|                   | 5-10 Yıl         | 55  | 3,7899 | 0,7486 | Grup içi      | 77,75 | 174       | 0,44 |      |      |
|                   | 10 ve üstü       | 55  | 3,7374 | 0,6907 |               |       |           |      |      |      |
|                   | Toplam           | 178 | 3,7397 | 0,6641 | Toplam        | 78,07 | 177       |      |      |      |
| Emniyet Bilinci   | 1'den az         | 14  | 4,1429 | 0,7844 | Gruplar arası | 0,512 | 3         | 0,17 | 0,41 | 0,74 |
|                   | 1-5 Yıl          | 54  | 4,2672 | 0,5564 |               |       |           |      |      |      |
|                   | 5-10 Yıl         | 55  | 4,1429 | 0,6987 | Grup içi      | 70,92 | 174       | 0,40 |      |      |
|                   | 10 ve üstü       | 55  | 4,2312 | 0,6107 |               |       |           |      |      |      |
|                   | Toplam           | 178 | 4,2079 | 0,6352 | Toplam        | 78,07 | 177       |      |      |      |
| Emniyet İklimi    | 1'den az         | 14  | 3,8357 | 0,8063 | Gruplar arası | 0,896 | 3         | 0,29 | 0,63 | 0,59 |
|                   | 1-5 Yıl          | 54  | 4,0037 | 0,6527 |               |       |           |      |      |      |
|                   | 5-10 Yıl         | 55  | 3,9164 | 0,6657 | Grup içi      | 81,29 | 174       | 0,46 |      |      |
|                   | 10 ve üstü       | 55  | 4,0600 | 0,6983 |               |       |           |      |      |      |
|                   | Toplam           | 178 | 3,9809 | 0,6814 | Toplam        | 82,19 | 177       |      |      |      |
| Emniyet Davranışı | 1'den az         | 14  | 3,6753 | 0,5076 | Gruplar arası | 1,938 | 3         | 0,64 | 2,00 | 0,11 |
|                   | 1-5 Yıl          | 54  | 3,9899 | 0,5156 |               |       |           |      |      |      |
|                   | 5-10 Yıl         | 55  | 3,9917 | 0,5768 | Grup içi      | 56,20 | 174       | 0,32 |      |      |
|                   | 10 ve üstü       | 55  | 4,0909 | 0,6205 |               |       |           |      |      |      |
|                   | Toplam           | 178 | 3,9969 | 0,5731 | Toplam        | 58,14 | 177       |      |      |      |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

Kişi-örgüt uyumunun, sektör tecrübesine bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Tablo-36 incelendiğinde,  $p$  değerinin  $0,87 > 0,05$  olması kişi-örgüt uyumunun sektör tecrübesine bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermediği göstermektedir.



Yine tablodan emniyet bilinci ve sektör tecrübesi verileri incelendiğinde  $p$  değerinin  $0,74 > 0,05$  olması sektör tecrübesinin emniyet bilinci üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını göstermektedir.

Emniyet iklimi ve sektör tecrübesi arasında  $p$  değerinin  $0,591 > 0,05$  olması sebebiyle anlamlı bir ilişki yoktur.

Emniyet davranışı ve sektör tecrübesine ilişkin veriler tablo 36'dan incelendiğinde  $p$  değerinin  $0,116 > 0,05$  olması dolayısıyla aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymaktadır.



## TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütlerin emniyet performansının ölçümünde kaza, kırım ve olayların sayısal değerleri veya emniyetli ve emniyetsiz davranışların değerlendirilmesi olarak iki kriter temel alınmaktadır (Cooper ve Philips, 2004: 500). Bu çalışmada kriter olarak havayolu çalışanlarınca emniyet kural, politika ve prosedürlerine karşılık geliştirdikleri uyum ve katılımı ifade eden emniyet davranışı temel alınmıştır. Bu tez çalışmasında havayolu çalışanlarının; kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışları düzeylerinin belirlenmesi, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması (Şekil 9), ilişkilerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca emniyet ikliminin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tanımlayıcı istatistiklerde kişi-örgüt uyumu düzeyi ortalaması yüksek düzeyde çıkmaktadır. Bu durum havayolu ile çalışanlar arasında örgüt içerisinde bir uyumun varlığına işaret etmektedir. Havayolu işletmesi, çalışanların ücret, terfi, ödüllendirme gibi beklentilerini karşılarken, çalışanlarda performans, kurallara uyum, bilgi, beceri gibi işletme beklentilerini karşılamaktadır. Havayolu işletmesi ve çalışanlar arasında beklenti ve ihtiyaçların karşılıklı olarak tatmini ve ortak değerler üzerine uzlaşmaya varılması özdeşleşme düzeyini artırmakta (Saks ve Asforth, 1997: 402) ve böylece çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmektedirler (Organ ve Ryan, 1995). Bu durum emniyet vatandaşlığı davranışının ortaya çıkışında, emniyetsiz davranışların ve kaza sayılarının azaltılmasında etkili olmaktadır (Kelloway vd., 2006; Conchie ve Donald, 2009).

Araştırmada emniyet bilinci ortalamasının diğer değişken ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum havayolu çalışanlarının iş yapma esnasında titiz, sorumlu ve tedbirli olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde emniyet bilincine sahip olan çalışanlar karar almada sistematik ve mantıklı, yedek plan yapabilme kabiliyeti yüksek kişiler olarak tanımlanmakta (Clarke ve Robertson,

2005) ve bu özelliklere bağılı olarak kazaya uğrama ihtimalleri azalmaktadır (West vd., 1993).

Emniyet iklimi ortalamaları çalışanların işyeri emniyeti konusundaki algılamalarının olumlu olduğunu göstermektedir. Emniyet ikliminin güçlü olması yönetimin emniyete olan ilgisinin çalışanlarca pozitif olarak algılandığının göstergesidir. Bu algılama emniyetli çalışma davranışı geliştirmede çalışanları pozitif yönde motive etmektedir (Clarke, 2006b). Ayrıca güçlü emniyet iklimi emniyet kural ve prosedürlerinin havayolu çalışanlarınca benimsendiği ve iş yapma süreçlerinin içine dahil edildiğinin göstermektedir (Wu, vd., 2008).

Emniyet davranışı düzeyinin yüksek olması, çalışanların emniyet kural ve prosedürlere karşı uyumlu bir davranış geliştirdiğini ve emniyet faaliyetlerine katılımını göstermektedir. Havayolu işletmeleri gibi yüksek risk ve tehdit çevrelerinde faaliyet gösteren örgütlerde ileri seviyede düzenlenmiş kural ve prosedürler geçerli olmaktadır. Bu örgütlerde ortaya çıkan kazalarda emniyet davranışının eksikliği ana faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Hopkins, 2011: 116). Ayrıca emniyet davranışı kazaların önlenmesinde önemli bir işlevi yerine getirmektedir (Lu ve Yang, 2010: 129).

Araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır. Kişi-örgüt uyumu ve emniyet bilinci arasında pozitif orta düzey bir ilişki mevcuttur. İşe alım sürecinde örgütlerin, özellikle yüksek risk ve tehdit taşıyan çevrelerde faaliyet gösterenlerin, adayların psikolojik yapısının işe uygunluğunu belirlemek için kişilik testlerini kullanmaları ve bilinçlilik düzeyi yüksek adayları tercih etmeleri kazaları önlemede faydalı olacaktır (Postlethwaite vd., 2009: 714). Halihazırda havayolu işletmelerinin birçoğu özellikle kabin ve kokpit çalışanlarına bu testleri yapmaktadır. Bu testlerin uçucu personel olan kabin ve kokpit adayları haricinde diğer adaylara da uygulanması emniyetsiz davranışlar ortaya koyabilecek çalışanların işe alım süreçlerinde belirlenmesini sağlayacaktır.

Kişi-örgüt uyumu ve emniyet iklimi arasında pozitif orta düzey bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon analizinde ilişki tespitine bağılı olarak yapılan regresyon analizinde de kişi ile örgüt arasında uyumun derecesini karşılıklı beklenti ve ihtiyaçların karşılanma düzeyi belirlemektedir (Kristof, 1996: 32). Uyum algısının

sübjektif yargılara dayanması, çalışanların örgütler tarafından sunulan olanakları algılayış biçimine bağlı olarak değişiklik gösterecektir (Judge ve Cable, 1997: 550). Bu sebeple örgütün emniyetli çalışma davranışına verdiği değerin çalışanlarca pozitif veya negatif algılanışı, emniyet iklimi algısını pozitif veya negatif olarak etkileyecektir. Bu etkilenme kişi ile örgüt arasında emniyet bağlamında kurulacak uyum ilişkisinin de düzeyini belirleyecektir.

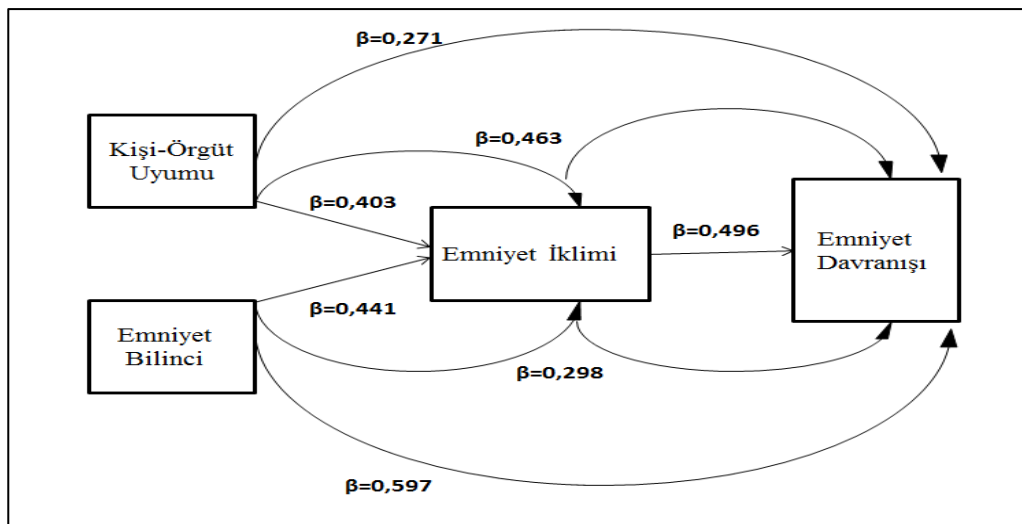
Emniyet bilinci ile emniyet iklimi arasında pozitif ve orta düzey bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum kişinin emniyete ilişkin bireysel algılamalarını ve yatkınlığını gösteren emniyet bilinci ile, örgütün emniyet kural, prosedür ve politikalarının örgüt içinde paylaşılan algılaması olarak ifade edilen emniyet iklimi arasında bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

Emniyet bilinci ve emniyet davranışı arasında pozitif ve orta düzey bir ilişki mevcuttur. Bu durum, havayolu çalışanlarının bilinçlilik düzeyinin örgütün emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerine olan uyumla ve emniyet faaliyetlerine katılımı ilişkili olduğunu göstermektedir.

Emniyet iklimi ve emniyet davranışı arasında orta düzey pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum çalışanların örgütün emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerini algılama düzeyleri ile bu faktörlere karşı geliştirdikleri uyum ve katılım davranışı arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Değişkenler arası ilişkinin korelasyon analizi ile ortaya konulmasını takiben hipotezler test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır.

Şekil-10: Araştırma Modelinin Regresyon Analizi Sonuçları



Bulgularda, kişi-örgüt uyumu ile emniyet iklimi arasında pozitif bir etkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu durum, havayolu ile çalışanlarının emniyet konusunda benzer değerlere sahip olmasının ya da emniyet konusunda karşılıklı beklenti ve taleplerin karşılanmasıyla emniyet iklimini pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Çalışanlar, sahip oldukları değer ve özelliklerin örgütün ve diğer çalışma arkadaşlarının değer ve özellikleri ile uyumlu olduğu algısına sahipse örgütün amaç ve misyonuna daha güçlü bir şekilde bağlanmaktadır (Cable ve DeRue, 2002). Böylece, çalışma çevresinde iş sağlığı ve emniyetini sağlamayı amaç ve misyon edinmiş örgütler için pozitif emniyet iklimi yaratmada, çalışan ve örgüt arasında yaratılan pozitif uyumun önemi ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple örgütler, pozitif emniyet iklimi yaratmak için çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamalı ve beklenti ve ihtiyaçla beraber çalışanları ile üzerinde anlaşmış bir değerler bütünü de ortaya koyabilmelidirler. Dolayısıyla, örgütün çalışanların talep ve beklentisi olan ücret, fiziksel ve psikolojik şartları sağlamaları gerekli olmaktadır. Bu şartların sağlanmasının yaratacağı olumlu etkiye bağlı olarak çalışanlarda örgüt tarafından kendilerinden beklenen; zamanın etkili kullanımı, iş yapma esnasında özveri, örgütsel bağlılık, bilgi ve becerinin ortaya konulması gibi davranışları sergileyeceklerdir (Dawis ve Lofquist, 1984). İşe alımlarda da bu değerlere sahip veya bu değerleri paylaşabilecek adayların seçimi, yaratılacak pozitif kişi-örgüt uyumu ve pozitif emniyet iklimi üzerinden örgütün genel emniyet seviyesine katkı sağlayabilecektir.

Analiz bulguları, kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışı üzerinde pozitif etkisini ortaya koymaktadır. Bu durum örgütün değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarının benzeştiği ya da aynı olduğu algısına sahip olan çalışanın daha güçlü emniyet uyum ve katılım davranışı geliştirdiğini göstermektedir. Böylece Sherry (1991) tarafından yapılan ve kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşan çalışması desteklenmiş olmaktadır. Emniyet davranışı, örgüt içerisinde emniyeti sağlama amaçlı kural, politika ve prosedürlere olan uyumu ifade etmektedir (Clarke, 2006a). Kişi-örgüt uyumu ise çalışan ve örgütün benzer değerleri paylaştığı ve/veya birbirlerinin ihtiyaçlarını karşıladığı durumlarda ortaya çıkan uyumu temsil etmektedir. Bu durum akla örgütle düşük bir uyuma sahip olan bir çalışanın örgüte ilişkin emniyet kural, politika ve prosedürlere ne kadar uyumlu davranacağı sorusunu getirmektedir. Zayıf uyumunun; iş tatminsizliği, işten ayrılma

isteği, düşük performans gibi (Chatman, 1989; Kristof, 1996; O'Reilly ve Chatman, 1986; Bright, 2007; Van Vianen vd., 2007; İplik vd., 2009; O'Reilly vd., 1991; Cable ve Judge, 1996; Vilela, Varela vd., 2008) sonuçlarının olması, zayıf emniyet uyum davranışının sebeplerinden biri olabileceğini de göstermektedir. Bu sebeple örgüt içinde emniyet uyum davranışı geliştirilmek isteniyorsa kişi ile örgüt arasındaki uyumunda dikkate alınması gerekmektedir. Emniyet davranışı ve kişi-örgüt uyumu kişisel uyumu ifade etmektedir. Ancak her iki uyumda örgütün emniyet ikliminden etkilenmekte ve emniyet iklimini etkilemektedir. Örgütün emniyete ilişkin değer ve normları olarak ifade edebileceğimiz emniyet kural, politika ve prosedürlerine çalışanın uyumsuzluğu, kişinin değerlerinin ve ihtiyaçlarının örgüte ait değerlerle çeliştiğinin bir göstergesidir. Bu çelişki veya yetersizlik kazaların ortaya çıkma olasılığını artıran bir unsur olabilmektedir. Dolayısıyla uyum davranışı geliştirmede zorlanan veya başarısız olan çalışanların özellikle ilk hat yöneticilerince gözlemlenmesi ve uyumsuzluğun sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. Aslında bu tarz çalışanlar örgütler için bir erken uyarı sistemi olarak da değerlendirilebilirler. Çünkü tasarlanan ve uygulanan emniyet yönetim sistemi programının tasarım ve uygulama sürecindeki eksiklik ve yanlışlar bu şekilde ortaya çıkarılabilecektir. Hatta örgütün emniyetle beraber tüm örgüt sistemi konusunda çalışanların fikirlerini ifade edebileceği, sorunlarını anlatabileceği, işin daha emniyetli ve verimli yapılması konusunda ki öneriler getirebileceği, istek ve ihtiyaçlarını belirtebileceği ve cezalandırma korkusu olmadan kullanabileceği iletişim araçlarının geliştirilmesi çalışanın uyum davranışına katkı sağlayabilecektir. Bu süreçlerden elde edilen bilgilerin örgüt yönetimince değerlendirilmesi ve karşılık verilmesi de bu sürecin başarısı açısından önemli olmaktadır. Ayrıca Schneider (1987b) tarafından da ifade edildiği gibi kişi-örgüt uyumsuzluğu da örgütler için doğal bir sonuçtur ve bu doğallığa bağlı olarak çalışan, uyumsuzluğun getirdiği sebeplere bağlı olarak işten ayrılabilir. Ancak bu uyumsuzluğun örgüt içerisinde yaygın hale gelmesi ve örgütün emniyete ilişkin değer ve normlarının çalışanların geneli tarafından reddi, ya örgütün değer ve normlarının sorunlu olduğu ya da insan kaynakları süreçlerinde hatalı uygulamaların yapıldığının bir göstergesi olmaktadır. Dolayısıyla ya örgütün norm ve değerlerinin çalışan kabulüne uygun hale getirilmesi ya da istihdam süreçlerinin değiştirilmesi ile örgütün emniyet davranışının bir tarz olarak örgüt içindeki kabul edebilecek çalışanların istihdamı sağlanmalıdır.

Analiz bulguları emniyet ikliminin emniyet davranışını pozitif olarak etkilediğine işaret etmekte olduğunu göstermektedir. Bu sonuç; Sadullah ve Kanten (2009), Neal ve Griffin (2006), Clarke (2006a), Oliver vd. (2002), Tomas vd. (1999), Cheyne vd. (1998), Silva vd. (2004), Cooper ve Philips (2004), Seo (2005) ve Hofmann ve Stetzer (1996) tarafından yapılan çalışmaları desteklemektedir. Çalışanın işyerinde emniyete ilişkin algı, tutum ve inançları, iş yapma esnasında emniyetli iş yapma davranışını da etkilemektedir. Pozitif emniyet ikliminin olduğu örgütlerde çalışanlar emniyetle ilişkili kural, politika ve prosedürleri takip etmede daha uyumlu davranış geliştirmektedirler. Çünkü çalışanlar sağlık ve mutlulukları konusuna örgütlerinin ilgili olduğu algısına sahip olduğunda davranışlarını da örgütlerinin kural ve politikalarına göre ayarlamaktadır (Neal ve Griffin, 2006: 950). Emniyet iklimi algısı işyerinde çalışan tüm çalışanların ortak subjektif değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Bu algı ortaklaşmasının pozitif olması kaza önleme sistemleri olarak görülen emniyet yönetim sistemlerinin etkinliğini (Mullen, 2005) ve emniyetsiz davranışların raporlanma sayısını (Arezes ve Miguel 2008) artırarak olması muhtemel kazaların engellenmesini sağlamaktadır.

Bulgular, kişi-örgüt uyumunun, emniyet davranışını doğrudan etkilemenin yanı sıra emniyet ikliminin de bu etkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Bu sebeple kişi örgüt uyumu emniyet davranışı ilişkisi incelenirken, bu ilişkinin oluşmasında emniyet ikliminin aracılık rolünün de incelemesi önemli hale gelmektedir. Emniyet ikliminin; örgütün emniyete ilişkin bakış açısı, bu bakış açısının çalışanlara olan yansımaları ve çalışanın emniyet algılamasında yarattığı etkileri temsil etmesi dolayısıyla çalışanların bu algıya bağlı olarak davranışlarını düzenlemesi (Neal ve Griffin, 2006: 950), kazaları önlemede veya en aza indirmede emniyet iklimini etkileyen unsurların ortaya konulmasını zorunlu kılmaktadır. Araştırma bulguları kişi-örgüt uyumunun emniyet iklimine olan doğrudan etkilerinden daha güçlü olarak emniyet iklimi üzerinden emniyet davranışını etkilediğini göstermektedir. Bu durum kişi ve örgütün değerler, ihtiyaçlar ve talepler yönünden uyum düzeyi öncelikle örgütün genel emniyet iklimini etkilemekte ve bu etkilemeye bağlı olarak çalışanların emniyet kural, politika ve prosedürlerine uyumu ile emniyet davranışlarına katılımını etkilemektedir. Böylece örgütün emniyeti önlemesi, onu sağlama amaçlı kurallar oluşturması çalışanların emniyetli davranış göstermesi için yeterli olmamaktadır. Çalışanların örgüt içinde yaratılması amaçlanan pozitif

emniyet iklimine destek olması ve emniyet davranışı göstermesi için değerler, ihtiyaçlar ve talepler yönünden de örgütle belirli bir düzeyde uyuma sahip olması gerekmektedir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun ölçümünde doğrudan çalışan ve örgüt arasındaki emniyete ilişkin değerler ve ihtiyaçlar yerine çalışanın genel olarak örgütle uyumu dikkate alınmıştır. Bu sebeple genel kişi-örgüt uyumu düzeyinin emniyet iklimi ve emniyet davranışları üzerindeki etkisi de sınırlı olmaktadır. Kişi-örgüt uyum ölçümünün emniyet değer ve ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde yeni bir ölçüm metoduyla yapılması durumunda emniyet iklimi ve emniyet davranışı üzerinde daha güçlü bir etkiyi ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

Bulgular, emniyet bilincinin emniyet iklimine pozitif etkisi olduğu varsayımını kanıtlanmaktadır. Böylece Barling vd. (2002), Lee ve Dalal (2014) tarafından yapılan çalışmalar desteklenmektedir. Bu durum çalışma çevresinde emniyet iklimi algılamasını çalışanın kişilik özelliklerinin de etkilediğini göstermektedir. Her ne kadar emniyet iklimi algısı, çalışanların örgütsel emniyet kural, politika ve prosedürleri ortak algılaması olarak ifade edilse de çalışanların bilinçlilik gibi kişisel özelliklerinin de bu algılamanın oluşumunda rol oynadığını göstermektedir. Çünkü emniyet bilinci işyerinde emniyet ikliminin seviyesini değerlendirmede çalışana yardımcı olmaktadır. Düşük emniyet bilincine sahip olanlar, çalışma çevresindeki tehdit ve riskleri değerlemede yetersiz kalmakta veya yanlış değerlendirilebilmektedir. Ayrıca düşük emniyet bilincine sahip çalışanların örgütün genel emniyet iklimini algılamada ve emniyete ilişkin örgüt tarafından uygulanan kural ve prosedürleri değerlemede yetersiz kalabileceği de dikkat çeken diğer bir konu olmaktadır. Dolayısıyla emniyet iklimi düzeyinin çalışanın emniyet bilincinden etkilendiği bu çalışmanın önemli bir bulgusu olmaktadır.

Bulgular, emniyet ikliminin, emniyet bilinci ve emniyet davranışına kısmi olarak aracılık ettiğini göstermektedir. Çünkü emniyet bilinci ile emniyet davranışı ilişkisinde, emniyet iklimi devreye girdiğinde emniyet bilincinin emniyet davranışı üzerindeki etkisi azalmaktadır. Çalışan örgütte hakim olan genel iklim, iş yapma kültürü, çalışma arkadaşları ve yönetimce kabul edilen davranışlar ile kural ve prosedürlerden bilgi almaktadır (Zohar, 2000). Dolayısıyla örgüt içinde hakim olan emniyet iklimine bağlı olarak çalışan algılamaları değişebilmektedir. Çalışanın emniyet bilinci düzeyinin emniyet davranışını yönlendirici işlevi azalmakta çalışanlar tarafından ortak kabul edilen ve paylaşılan emniyet iklimi algılamalarına



göre davranışlarını uyarlamaktadır. Yüksek düzey emniyet bilincine sahip çalışan düşük düzeyde emniyet ikliminin hakim olduğu bir örgütte çalıştığında, çalışanlar tarafından kabul edilen ve paylaşılan emniyet iklimine bağlı olarak emniyet davranışı göstermek zorunda kalmaktadır. Bu sebeple çalışan emniyetsiz davranışlar gösterildiğinin farkında olsa dahi diğer çalışanların ve yönetimin tepkilerine maruz kalmamak için örgütçe kabul edilmiş anlayışa göre hareket etmektedir. Çünkü emniyet bilincinin yüksek olduğu çalışan, örgüte hakim emniyet iklimi seviyesini değerlendirmekte, zayıf veya güçlü emniyet iklimi algısına bağlı olarak davranışlarını yönlendirmektedir (Barling vd., 2002: 127; Clarke, 2010). Aracılık ilişkisinin araştırılması sırasında ortaya çıkan diğer bir sonuçta sektör tecrübesinin emniyet davranışı üstündeki etkisi olmuştur. Yapılan anova testlerinde sektör tecrübesi model değişkenleri ile anlamlı bir farklılık göstermemesine rağmen emniyet ikliminin, emniyet bilinci ve emniyet davranışına ilişkin aracılık rolünde etkili olduğu görülmektedir. Gruplar arası anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamış olmasına rağmen bu etkinin çalışanın sektör tecrübesinin artışına bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu sebeple sektör tecrübesinin tekil olarak emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışlarını etkilemediği ancak bu faktörlerin kesiştiği noktalarda önemli olduğu yargısı çıkarılabilmektedir.

Araştırmanın bulguları emniyet bilincinin emniyet davranışı üzerinde etkisi olduğu varsayımını desteklemektedir. Emniyet bilinci yüksek olan çalışanlar emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlere daha uyumlu davranış geliştirmektedirler (Christian vd., 2009; Clarke ve Robertson, 2005; Wallace ve Vodanavich, 2003; Inness vd., 2010). Bilinçli insanın temel nitelikleri arasında yer alan düzenli olma ve kurallara bağlılık özellikleri, yüksek risk ve tehdit içeren çalışma çevresinde, emniyet kurallarını takip etme ve uygulamada, çalışanlara rehberlik etmektedir. Ayrıca oto kontrol ve diğer insanlara karşı sorumluluk duyma hissi; çalışanın kendini baskı altında ve stresli hissettiği durumlarda bile kontrolü kaybetmemesine ve kontrolü kaybettiği takdirde çevredeki insanlara zarar verebileceği bilincine sahip olması neticesini doğurmaktadır. Bu durum emniyet bilincine sahip çalışanların emniyete ilişkin faaliyetlere katılımını artırmasına, çalışma arkadaşlarını kurallara uyum konusunda teşvik etmesine ve değişen çevre koşullarına bağlı olarak risk ve tehditleri sürekli analiz ederek emniyet davranışlarını revize etmesine olanak sağlamaktadır.

Çalışmamızın ana hipotezleri yanında demografik özelliklere bağlı olarak kurulan alt hipotezlere ilişkin *t* testi ve tek yönlü Anova testleri yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan *t* testleri sonucunda havayolu işletmesinde kadın çalışanların kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, emniyet iklimi ve emniyet davranışı düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kadın çalışanların kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin birbirine daha çok benzediği ve havayolunun kadın çalışanların ihtiyaç ve taleplerini daha fazla tatmin ettiğini göstermektedir. Diğer bir bulgu olarak da kadın çalışanların emniyet bilinci düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç kadın çalışanların kişilik özelliklerinin emniyete ilişkin konulara daha duyarlı olduğu sonucunu doğurmaktadır. Havayolunun erkek çalışanlarının da emniyet bilinci düzeylerinin yüksek olduğu görülmekle birlikte, kadın çalışanların emniyet bilinci düzeyinin daha yüksek çıkması, havayollarının yer çalışanları arasında kadın çalışan istihdamının artırılmasının örgütün genel emniyet bilincinin yükseltilmesinde ve emniyet konularına farkındalığın artırılmasında etkili olabileceğini göstermektedir.

Çalışmamızda kişilik özelliklerinden bilinçlilik boyutundan özelleştirilmiş emniyet bilinci boyutu konu edinilmiş ve emniyet davranışına orta düzey pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat emniyet davranışının kazalara doğrudan etkisi bu araştırmanın sınırları dışında kalmaktadır. Gelecekte emniyet davranışı ve kaza ilişkisini konu edinecek çalışmalarda emniyet bilinci ile birlikte diğer kişilik özelliklerinin de araştırmaya dahil edilmesi konunun açıklanmasında daha kapsamlı bir değerlendirmenin ortaya çıkarabileceğini düşündürmektedir.

Kişi-örgüt uyumunun emniyet davranışı üzerindeki etkisi ve emniyet ikliminin de bu etkide olan aracılık rolü, çalışmamızda açığa çıkan diğer önemli bulgular olmaktadır. Gelecek kişi-örgüt ve emniyet davranışını konu edinecek araştırmalarda; emniyet ikliminin ve kişi-örgüt uyumunun ölçümünde örgüte ilişkin genel değerlemeler yerine emniyet değerleri ve ihtiyaçlarını kapsayan özelleştirilmiş ölçüm araçlarının araştırmaya dahil edilmesinin, emniyet değerleri ve ihtiyaçları yönünden kişi ve örgüt arasındaki uyumu ölçmede daha güçlü ve geçerli sonuçların ortaya konulmasında faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmamızın sonuçlarına ve kısıtlarına bağlı olarak havayolu işletmeleri için aşağıdaki önerileri geliştirilmiştir. Havayolu işletmeleri, ölümcül etkileri sebebi ile

yüksek risk içeren ve emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerin ileri seviyede düzenlendiği ve uygulandığı örgütler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, kaza olasılığının en aza indirilebilmesi veya ortadan kaldırılabilmesi için söz konusu kural, politika ve prosedürlere çalışanların uyum davranışı göstermesi gerekmektedir.

Araştırma bulguları çalışanların emniyet davranışlarının emniyet konularına ilişkin bilinçlerinden büyük ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Bu sebeple havayolu işletmelerinin işe alım süreçlerinde bu durumu göz önünde bulundurmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir. Adayların işe alım süreçlerinde psikolojik testlerle kişilik yapılarının ortaya çıkarılmasının ve emniyet bilinci yüksek adayların tercih edilmesinin, kaza ve olayların azaltılmasında örgütlere avantaj sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca emniyet bilinci yüksek çalışanların istihdamının örgütün genel emniyet iklim seviyesini artıracığı ve pozitif bir emniyet iklimi oluşturulmasında etkisinin olacağı öngörülmektedir.

Havayolu işletmelerinin işe alım süreçlerinde adayların kişilik özellikleri ile birlikte değer ve ihtiyaçlarının tespiti, kişi ile işletme arasında kurulacak uyum açısından da önem kazanmaktadır. Havayolu ve çalışanları arasındaki yüksek uyum, havayolu işletmesinin emniyete ilişkin kural, politika ve prosedürlerinin, çalışan tarafından örgütün değer ve normları olarak kabul edilmesinde rol oynayacaktır. Çünkü havayolu tarafından uygulamaya konulmuş düzenlemeler ile bu düzenlemelerin çalışanlar tarafından algılanışı arasındaki boşluğun doldurulmasında kişi ve örgüt arasındaki yüksek uyum rol oynayacaktır. Dolayısıyla işe alım süreçlerinde adaylara ve dönemseller olarak çalışanlara, kişilik testleri ile birlikte değerler ve ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlı olarak kişi-örgüt uyumu ölçümlerinin yapılması veya örgütün çalışanların örgütten beklentilerinin gözlemsel düzeyde takibi, değişen değer ve ihtiyaçların tespiti adına havayolu işletmeleri için önerilmektedir.

Havayolu işletmelerinin çalışanların beklenti ve taleplerine değer vermesi, ödüllendirme sistemi vasıtasıyla emniyetli çalışma davranışlarını teşvik etmesi emniyet kural, politika ve prosedürlere ilişkin algıyı ve onlara olan uyumu artıran muhtemel unsurlardan diğer bir tanesidir. Öte yandan bu teşvik, örgütün emniyet iklimini de olumlu olarak etkileme potansiyeli taşımaktadır. Bu sebeple örgüt ve çalışanları arasında emniyete ilişkin konularda etkili bir iletişim ve geribildirim

sisteminin kurulması önerilmektedir. Böylece örgütler ulaşmak istedikleri emniyet hedeflerini çalışanlarına daha doğru iletebilme ve bu hedeflere ulaşmada kullandıkları düzenlemelerin çalışanların emniyet algılamalarında yarattığı etkiler ile düzenlemelerin çalışanlarca kabul edilme düzeylerini ölçebilme imkanına kavuşmuş olacaklardır.

Emniyetli iş davranışlarının geliştirilmesinde çalışanların, emniyet davranışlarına zorlanması yerine ikna etme, farkındalık yaratma, eğitime tabi tutma gibi etki yaratacak uygulamaların geliştirilmesinin emniyet davranışları ile birlikte emniyet tutumlarının da seviyesinin artırılmasında etkili olacağı değerlendirilmektedir. Çünkü emniyet davranışlarına zorlama ve uyumsuz davranışların cezalandırılması, çalışanın emniyet davranışlarını bir tarz olarak gönüllü biçimde kabulünü engelleyebilmektedir. Ayrıca ceza endişesi, iş yapma esnasında ortaya çıkan olay, küçük yaralanma ve ramak kalaların çalışanlarca raporlanmasının da önüne geçebilmektedir. Hataları konusunda kendilerini ihbar eden çalışanların cezalandırılması yerine gerekirse ödüllendirilmesi emniyet konusunda yönetim ve çalışan arasında sağlıklı bir iletişim kurulması açısından önerilmektedir. Çünkü çalışanlar iş sağlığı ve emniyetine örgüt tarafından güçlü bir bağlılığın olduğu algısına sahip olduklarında, kuralları uyulması gereken zorunluluklar olarak değil de kendi sağlık ve emniyetini temin eden faydalı uygulamalar olarak değerlendireceklerdir.

Araştırmamızın kapsamı havayolu çalışanları ile sınırlı olmakla birlikte bulguları diğer sektörlerin genel emniyet seviyelerinin değerlendirilmesi açısından da önem arz etmektedir. Özellikle ülkemizde son yıllarda yaşanan iş kazaları kamuoyunun dikkatini çekmektedir. Toplumsal olarak kazalara verilen tepkiler kısır kalmakta ve sadece sorumluların ortaya çıkarılması ve cezalandırılması yönünde olmaktadır. Ancak burada asıl konu sorumlu aramak, düzenlemelerin ve denetimlerin yetersizliğini vurgulamak olmamalıdır. Bunun yerine kazaları ortaya çıkaran etkenlerin açığa kavuşturulması, konuya çözüm bulma açısından en geçerli ve bilimsel yol olmaktadır. Çünkü kaza olgusu emniyet yönetim sistemlerinin en yüksek seviyede uygulandığı yüksek güvenilirlikli örgütlerde de ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple çalışmamızın aracı değişkeni olan emniyet ikliminin özellikle ülkemizde yaşanan kazalarda etkili olduğunu değerlendirmekteyiz. Çünkü emniyet iklimi, kural, politika ve prosedürlerin çalışanlar tarafından paylaşılan ortak algılamalarını ifade

etmektedir. Örgüt tarafından düzenlenmiş emniyet kural, politika ve prosedürler ile çalışanların algılamaları arasındaki boşluk ne kadar büyükse bu boşluktan kaynaklı kaza riski ve emniyetsiz davranış gösterme düzeyi o oranda artmaktadır. Bu sebeple ülkemizde faaliyet gösteren bütün işletmelerin bu boşluğun çerçevesini belirlemeleri ve boşluğu azaltmanın yollarını aramaları gerekmektedir. Dolayısıyla, işletmeler üst yönetim, birim ve kişi seviyelerinde emniyete ilişkin önceliklerini belirlemelidirler. Yani üretim miktarını artırma, verimlilik ve hız gibi doğrudan işletme maliyetlerini etkileyen etkenlerle birlikte emniyetin bu süreç içerisindeki yerinin tespiti önemli olmaktadır. Uygulanan emniyet kural, politika ve prosedürlerinin çalışanlar tarafından kabul ve uygulama düzeylerinin belirlenebilmesi için emniyet ikliminin belirli periyotlarda ölçülmesi değişen kural ve şartlara bağlı olarak bulunan düzeyin belirlenmesinde örgütlere katkı sağlayacaktır. Bu ölçümler sadece kaza sayılarını değil aynı zamanda olay, küçük yaralanma, maddi hasar, kayıp gün sayısı, emniyetsiz davranışlar gibi emniyet ilişkin tüm değerleri içermesi gerekmektedir. Bu sebeple ülkemizde emniyet alanında yapılacak olan çalışmaların kapsamına emniyet iklimini de eklenmesinin, kazaların ve emniyetsiz davranışların sebeplerinin açıklanmasında ve amaçlanan emniyet seviyesine ulaşmada örgütlere katkı sağlayabileceğini değerlendirmekteyiz. Ayrıca işletmelerin emniyet seviyelerini ölçme ve geliştirme konusunda sadece denetim odaklı olmamaları, çalışanların sağlığı ve emniyeti ile birlikte alt yapı ve tesislerinin emniyetini dikkate alarak işletmelere emniyeti bir öncelik olarak kabul etmeleri önerilmektedir. Bu konuda işletmelere konuda uzman bağımsız kuruluşlar ve üniversitelerin de desteğinin sağlanması, sadece yasal sınırlara uyum ve sayısal verilerin uygunluğunun ötesinde emniyet iklimi ve çalışanın emniyet davranışlarını da kapsayıcı günün şartlarına bağlı olarak kendini geliştirebilen dinamik bir emniyet yönetim sistemi geliştirmeleri önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Air Transport Action Group (ATAG). (2016). Aviation: Benefits Beyond Borders. <http://www.atag.org/component/downloads/downloads/346.html>. (Erişim Tarihi: 29.03.17).
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888–918.
- Ajzen, I., (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2012). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği, *IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri*, (ss. 1190–1196), 2-4 Nisan 2012, Karabük.
- Alnıaçık, E. ve Mehtap Ö. (2015). Subjektif uyumun iş çıktıları üzerindeki etkisi: Benzerlik uyumu mu, bütünleyici uyum mu?. *Kocaeli Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 165–186.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336–355.
- Arezes, P. M. ve Miguel, A. S. (2008). Risk perception and safety behaviour: A study in an occupational environment. *Safety Science*, 46(6), 900–907.
- Arnett, J.J., Offer, D. ve Fine, M.A. (1997). Reckless driving in adolescence: ‘State’ and ‘trait’ factors. *Accident Analysis & Prevention*, 29(1), 57-63.
- Armitage, C. J. ve Conner, M. (1999). Distinguishing perceptions of control from self-efficacy: Predicting consumption of a low-fat diet using the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 72–90.
- Arthur, W. ve Doverspike, D. (2001). Predicting motor vehicle crash involvement from a personality measure and a driving knowledge test. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 22(1), 35–42.

- Arthur, W. ve Graziano, W. G. (1996). The five-factor model, conscientiousness, and driving accident involvement. *Journal of Personality*, 64(3), 593–618.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Asforth, B. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Ashton, M. C. (1998). Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 289–303.
- Aydın, A., Tiryaki, S., Üçüncü, K., ve Yıldırım, İ. (2015). Orman Ürünleri Sanayinde İşyeri Güvenlik İklimi Algısı. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 205–212.
- Barling, J., Weber, T. ve Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 827–832.
- Barling, J. , Loughlin, C. ve Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496.
- Barling, J., Kelloway, E. K. ve Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276–283.
- Barling, J., Christie, A. ve Turner, N. (2008). Pseudo-transformational leadership: Towards the development and test of a model. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 851–861.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The Big Five person-ality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (2009). Select on conscientiousness and emotional stability. In E. A. Locke (Ed.). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. (2nd ed., 19–40). Chichester: John Wiley & Sons.

- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132–153.
- Bass, B.M. ve Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership and organizational structure. *International Journal of Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Belk, R.W. (1988). Possessions and the extended self. *Journal of Consumer Research*, 15(2), 139–168.
- Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750.
- Beus, J. M., Payne, S. C., Bergman, M. E. ve Arthur, W. (2010). Safety climate and injuries: an examination of theoretical and empirical relationships. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 713–727.
- Beus, J. M., Dhanani, L. Y. ve McCord, M. A. (2015). A meta-analysis of personality and workplace safety: Addressing unanswered questions. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 481–545.
- Biggs, Sarah E. ve Banks, Tamara D. (2012). A comparison of safety climate and safety outcomes between construction and resource functions in a large case study organisation. *Occupational Safety in Transport Conference*, Gold Coast, QLD.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bogg, T. ve Roberts, B. W. (2004). Conscientiousness and health behaviors: A meta-analysis of the leading behavioral contributors to mortality. *Psychological Bulletin*, 130(6), 887–919.
- Bohle, P. ve Quinlan, M. (2000). *Managing Occupational Health and Safety: A Multidisciplinary Approach*. Australia: Macmillan Education.



- Boeing Statistical Summary of Commercial Jet Airplane Accidents. (2016). [www.boeing.com/news/techissues/pdf/statsum.pdf](http://www.boeing.com/news/techissues/pdf/statsum.pdf) July 2016. (Erişim Tarihi: 08.04.2017).
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70(3), 311–344.
- Bouyer, M., Bagdassarian, S., Chaabanne, S. ve Mullet, E. (2001). Personality correlates of risk perception. *Risk Analysis*, 21(3), 457–466.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 361–379.
- Brown, R.L. ve Holmes, H., (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 455–470.
- Brown, A., (2000). Making sense of inquiry sensemaking. *Journal of Management Studies*, 37(1), 45–75.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Tesluk, P. E. ve Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55(2), 429–457.
- Cable, D.M. ve Judge, T.A., (1996), Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 67(3), 294–311.
- Cable, D.M. ve Judge, T.A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561.
- Cable, D.M. ve Parsons, C.K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1–23.
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.

- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822–834.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A. ve Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–944.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333–349.
- Chatman, J. A., Wong, E. M. ve Joyce, C. (2008). When do people make the place? The people make the place. In B. Smith (Eds.). *The People Make the Place: Dynamic Linkages Between Individuals and Organizations*. (65-88). USA: A Festschrift to Benjamin Schneider, Erlbaum, Mahwah.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. ve O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261.
- Caldwell, S. D., Herold, D. M. ve Fedor, D. B. (2004). Toward an understanding of the relationships among organizational change, individual differences, and changes in person-environment fit: a cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 868–882.
- Caplan, R.D. (1987). Person–environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248–267.
- Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.
- Carver, C.S. ve Scheier, M.F. (2000). On the structure of behavioral Self-regulation. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich, and M. Zeidner (Eds.). *Handbook of Self-regulation*. (687-726). San Diego, CA: Academic Press.

- Cavazza, N. ve Serpe, A. (2009). "Effects of safety climate on safety norm violations: exploring the mediating role of attitudinal ambivalence toward personal protective equipment". *Journal of Safety Research*, 40(4), 277-283.
- Cellar, D. F., Nelson, Z. C., York, C. M. ve Bauer, C. (2001). The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 22(1), 43–52.
- Cellar, D. F., Yorke, C. M., Nelson, Z. C. ve Carroll, K. A. (2004). Relationships between five factor personality variables, workplace accidents, and self-efficacy. *Psychological Reports*, 94(3), 1437–1441.
- Ceyhun, G.Ç. (2014). Güvenlik iklimi ve iş-aile çatışmasının yorgunluğa etkileri: türk kılavuz kaptanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 6(2), 91–105.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. ve Tomas, J.M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work and Stress*, 12(3), 255–271.
- 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.
- Christensen, M. V., Kyvik, K. O. ve Kessing, L. V. (2006). Cognitive function in unaffected twins discordant for affective disorder. *Psychological Medicine*, 36(8), 1119-1129.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. ve Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127.
- Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major U.K. retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10(2), 93–113.

- Clarke, S. ve Robertson, I. T. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 355–376.
- Clarke, S. ve Ward, K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation. *Risk Analysis*, 26(5), 1175–1185.
- Clarke, S. (2006a). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327.
- Clarke, S. (2006b). Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behaviour. *Personnel Review*, 35(4), 413–430.
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553-578.
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49.
- Collins, R. (2011). Heinrich's fourth dimension. *Open Journal Of Safety Science and Technology*, 1(1), 19–29.
- Conchie, S. M. ve Burns, C. (2009). Improving occupational safety: Using a trusted information source to communicate about risk. *Journal of Risk Research*, 12(1), 13–25.
- Conchie, S. M. ve Donald, I. J. (2009). The moderating role of safety-specific trust on the relation between safety-specific leadership and safety citizenship behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 137–147.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.

- Cooper, M.D. ve Phillips, R.A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497–512.
- Cornelissen, P. A., Van Hoof, J. J. ve Van Vuuren, M. (2014). Enabling employees to work safely: the influence of motivation and ability in the design of safety instructions. *Technical Communication*, 61(4), 232-244.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). *The NEO-PI Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21–50.
- Cox, S., Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: an European example. *Work and Stress*, 5(2), 93–106.
- Coyle-Shapiro, J. ve Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903–930.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Demirkaya, H. (2011). Çalışanların adalet algılarının iş performansına etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü: Turizm sektöründe görgül bir çalışma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8(2), 40–57.
- Daniels, A.C. (2000). *Bringing out the best in people: How to apply the astonishing power of positive reinforcement*. New York: McGraw-Hill.
- Dawis, R. V. ve Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R. ve Jegers, M. (2009). Person–organization fit: Testing socialization and attraction–selection–attrition hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 102–107.

- Dedobbeleer, N. ve Beland, F., (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97–103.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J. ve Butts, M. M., (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate, *Journal of Safety Research*, 35(1), 81–90.
- Diaz, R.I. ve Cabrera, D.D., (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis and Prevention*, 29(5), 643–650.
- Doğan, T. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56–64.
- Dragoni, L. (2005). Understanding the emergence of state goal-orientation in organizational work groups: the role of leadership and multilevel climate perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1084–1095.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E. ve Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 40–57.
- Dunbar, R. L. M. (1975). Manager's influence on subordinates' thinking about safety. *Academy of Management Journal*, 18(2), 364–369.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (2015). Global Status Report On Road Safety. [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/road\\_safety\\_status/2015/en/](http://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2015/en/) (Erişim Tarihi: 07.04.2017).
- Edwards, J.R. (1991). Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (283–357). New York: Wiley.

- Edwards, J. R., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research . In C. L. Cooper (Eds.). *Theories of Organizational Stress*. (28-67). Oxford: Oxford University Press.
- Elling, R. (1997). Revising safety instructions with focus groups. *Journal of Business and Technical Communication*, 11(4), 451–468.
- Fleishman, E. A., Harris, E. F. ve Burt, H. E. (1955). Leadership and supervision in industry. *Columbus: Bureau of Educational Research*, Monograph No. 33, Ohio State University.
- Fleming, M., ve Lardner, R. (1999). Behaviour modification to improve safety: A review of the literature. *HSE Books*. Suffolk, England.
- Flin, R., Mearns, K., OConnor, P. ve Bryden, R., (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34(1–3), 177–192.
- Fogarty, G. J. ve Buikstra, E. (2008). A test of direct and indirect pathways linking safety climate, psychological health, and unsafe behaviours. *International Journal of Applied Aviation Studies*, 8(2), 199–210.
- Forcier, B. H., Walters, A. E., Brasher, E. E. ve Jones, J. W. (2001). Creating a safer working environment through psychological assessment: A review of a measure of safety consciousness. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 22(1), 53–65.
- Ford, M.T., & Tetrick, L.E. (2008). Safety motivation and human resource management in North America. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(8), 1472–1485.
- Fugas, C. S., Silva, S. A. ve Melia, J. L. (2012). Another look at safety climate and safety behavior: Deepening the cognitive and social mediator mechanisms. *Accident Analysis & Prevention*, 45(1), 468–477.
- Gagne, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.

- Geller, E. S. (2001). *Working safe: How To Help People Actively Care For Health and Safety*. (Second Ed.). New York: CRC Press.
- Geller, E.S., (2005). Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior Modification*, 29(3), 539–561.
- Gerede, E. (2006). Havacılık Emniyeti ve Havacılık Güvenliği Kavramları Arasındaki İlişki ve Farkların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, 54(1), 26–37.
- Gershon R.M., Karkashian C.D., Grosch J.W., Murphy L.R., Escamilla C.A., Flanagan P.A., Bernacki E., Kasting C. ve Martin L. (2000). Hospital safety climate and its relationship with safe work practices and workplace exposure incidents. *American Journal of Infection Control*, 28(3), 211–221.
- Glendon, A. I. ve Stanton, N. A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34(1), 193–214.
- Glendon, A.I. ve Litherland, D.K., (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety Science*, 39(3), 157–188.
- Glendon, A.I., Clarke, S.G. ve McKenna, E. (2006). *Humansafety and Risk Management*, (2nd ed.) Boca Raton, FL: CRC Press.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34.
- Gonzalez-Roma, V., Peiro, J. M. ve Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 465–473.
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A. ve Hair, E.C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 820–835.
- Griffin, M. A. ve Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358.



- Grimaldi, J.V. ve Simonds, R.H., (1975). *Safety Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Grucza, R. A. ve Goldberg, L. R. (2007). The comparative validity of 11 modern personality inventories: Predictions of behavioral acts, informant reports, and clinical indicators. *Journal of Personality Assessment*, 89(2), 167–187.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*. 34(1), 215–257.
- Gyekye, S. (2005). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11(3), 291–302.
- Hampson, S. E., Goldberg, L. R., Vogt, T. M. ve Dubanoski, J. P. (2007). Mechanisms by which childhood personality traits influence adult health status: Educational attainment and healthy behaviors. *Health Psychology*, 26(1), 121–125.
- Hansen, C. P. (1989). A causal model of the relationship among accidents, biodata, personality, and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 81–90.
- Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T. ve Trask, J. (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the Workplace Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 29(3), 145–161.
- Health and Safety Executive (HSE), (2009). *Reducing error and influencing behaviour*. Sadbury: HSE Books.
- Health and Safety Executive (HSE). (2012) Leadership and worker involvement toolkit: Knowing what is going on around you (situational awareness). <http://www.hse.gov.uk/construction/lwit/assets/downloads/situational-awareness.pdf> (Erişim tarihi: 23.10.2016).
- Heinrich, H.W. (1931). *Industrial Accident Prevention*. New York: McGraw-Hill, Inc.

- Heinrich, W. (1959). *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach*, 4th Edn. New York: Mcgraw Hill. Revised as Heinrich, W., Petersen D. ve Roos, N. (1980). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach*, (5th Ed.) New York: Mcgraw-Hill.
- Hofmann, D.A., Jacobs, R. ve Landy, F.L. (1995). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety. *Journal of Safety Research*, 26(3),131–149.
- Hofmann, D. A. ve Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307–339.
- Hofmann, D. A. ve Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader–member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286–296.
- Hoffman, B. J. ve Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P. ve Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170–178.
- Hopkins, A. (2011). Risk-management and rule-compliance: Decision-making in hazardous industries. *Safety Science*, 49(2), 110–120.
- Hough, L. M. ve Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. İçinde K. R. Murphy (Eds.). *Individual Differences and Behavior In Organizations*. (31–88). San Francisco: Jossey–Bass.
- Howell, J. M. ve Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891–902.

International Labour Organization-ILO (Dünya İşgücü Örgütü). (2017). <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm/> (Erişim Tarihi: 06.04.2017)

International Atomic Energy Agency (IAEA). (1986). Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident. *International Safety Advisory Group (Safety Series 75-INSAG-1)*. Vienna International Atomic Energy Agency.

Inness, M., Turner, N., Barling, J. ve Stride, C. B. (2010). Transformational leadership and employee safety performance: A within-person, between-jobs design. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 279–290.

Iversen, H. ve Rundmo, T. (2002). Personality, risky driving and accident involvement among Norwegian drivers. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1251–1263.

İplik, F.N., Yalçın, A. ve Kılıç, K.C. (2009). Individual and organizational fit: it's impact on Turkish academic staff. *International Symposium on Sustainable Growth*, 09–10 June, Sarajevo, Bosnia, 373–380.

James, L.R. ve Jones, A.P., (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112.

Jankiewicz, A ve Horne, (2000). Accident prevention through the implementation of a behavioural based safety process. *In: Visions Conference 2000, 8th Annual SIA Conference*, 30 August – 01 September, Queensland, 121–128.

Jensen-Campbell, L.A. ve Malcolm, K.T. (2007). The importance of conscientiousness in adolescent interpersonal relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(3), 368–383.

John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. In O. P. John, R.W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research*. (3rd ed., 114–158). New York, NY: Guilford,

- Johnson, S. E. (2007). The predictive validity of safety climate. *Journal of Safety Research*, 38(5), 511–521.
- Jonah, B. A. (1997). Sensation seeking and risky driving: a review and synthesis of the literature. *Accident Analysis & Prevention*, 29(5), 651–665.
- Jonah, B. A., Thiessen, R. ve Au-Yeung, E. (2001). Sensation seeking, risky driving and behavioral adaptation. *Accident Analysis & Prevention*, 33(5), 679–684.
- Joyce, W. F. ve Slocum, J. W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations. *Academy of Management Journal*, 27(4), 721–742.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. ve Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780.
- Judge, T.A. ve Cable, D.M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50(2), 359–394.
- Kamp, J. (1994). Worker psychology: Safety management's next frontier. *Professional Safety*, 39(5) 32–36.
- Kanfer, R. ve Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 657–690.
- Kaplan, S. ve Tetrick, L. E. (2011). Workplace safety and accidents: An industrial and organizational psychology perspective. In S. Zedeck (Eds.). *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (Vol. 1, 455–472). Washington, DC: American Psychological Association.
- Keenan, V., Kerr, W. ve Sherman, W., (1951). Psychological climate and accidents in an automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 35(2), 108–111.
- Kelloway, E. K., Mullen, J. ve Francis, L. (2006). Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 76–86.

- Kern, M. L. ve Friedman, H. S. (2008). Do conscientious individuals live longer? A quantitative review. *Health Psychology, 27*(5), 505–512.
- Kızılc¸elik, S. ve Erjem, Y. (1996). *A¸ıklamalı Sosyoloji Terimler S¸zl¸g¸. İzmir: Saray Yayıncılık.*
- Kılı¸, K.C. (2010). Bireysel ve ¸rg¸tsel değerler arasındaki uyumun ¸alışanların iş davranışlarına etkileri ¸zerine ampirik bir ¸alışma. *¸ukurova ¸niversitesi Sosyal Bilimler Enstit¸s¸ Dergisi, 19*(1), 20–35.
- Koh, W. L., Steers, R. M. ve Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior, 16*(4), 319–333.
- Kouabenan, D. R., Nguetsa, R. ve Mbaye, S. (2015). Safety climate, perceived risk, and involvement in safety management. *Safety Science, 77*(1), 72–79.
- Komaki, J., Collins, R. ve Penn, P., (1982). The role of performance antecedents and consequences in work motivation. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 334–340.
- Koster, R. B., Stam, D. ve Balk, B. M. (2011). Accidents happen: The influence of safety-specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal of Operations Management, 29*(7), 753–765.
- Kozlowski, S. W. ve Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology, 74*(4), 546–553.
- Krause, T.R., Seymour, K.J. ve Sloat, K.C.M. (1999). Long-term evaluation of a behavior-based method for improving safety performance: a meta-analysis of 73 interrupted time-series replications. *Safety Science, 32*(1), 1–18.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1–49.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lajunen, T. (2001). Personality and accident liability: are extraversion, neuroticism and psychoticism related to traffic and occupational fatalities? *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1365–1373.
- Laurence, D., (2005). Safety rules and regulations on mine sites – the problem and a solution. *Journal of Safety Research*, 36(1), 39–50.
- Lawton, R. ve Parker, D., (1998). Individual differences in accident liability: a review and integrative approach. *Human Factors*, 40(4), 655–671.
- Lee, T. Z., Wu, C. H. ve Hong, C. W. (2007). An empirical investigation of the influence of safety climate on organizational citizenship behavior in Taiwan's facilities. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(3), 255–269.
- Lee, S. ve Dalal, R. S. (2014). Climate as situational strength: Safety climate strength as a cross-level moderator of the relationship between conscientiousness and safety behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 120–132.
- Leigh, J.P., (1986). Individual and job characteristics as predictors of industrial accidents. *Accident Analysis and Prevention*. 18(3), 209–216.
- Lewin, K., Lippitt, R., White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299.
- Liao, P.C., Lei, G., Fang, D. ve Liu, W. (2014). The relationship between communication and construction safety climate in China. *KSCE Journal of Civil Engineering*, 18(4), 887–897.
- Liebert, R. M. ve Spiegler, M. D. (1990). *Personality: Strategy and Issues*. (6th. ed.). California: Brooks/Cole.

- Lin, S. H., Tang, W. J., Miao, J. Y., Wang, Z. M. ve Wang, P. X. (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability assessment. *Safety Science*, 46(7), 1037–1046.
- Lusa, S., Hakkanen, M., Luukkonen, R. ve Viikari-Juntura, E. (2002). Perceived physical work capacity, stress, sleep disturbance and occupational accidents among firefighters working during a strike. *Work & Stress*, 16(3), 264–274.
- Lu, C. S. ve Yang, C. S. (2010). Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety science*, 48(2), 123–134.
- Maierhofer, N. I., Griffin, M. A. ve Sheehan, M. (2000). Linking manager values and behavior with employee values and behavior: a study of values and safety in the hairdressing industry. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 417–427.
- Mahmood, R., Isa, M. M., Mustafa, M., Aziz, F. A. ve Salleh, A. (2010). Safety behaviour: The role of safety commitment. *4th National Human Resource Management Conference*, 15-16 March. College of Business, Universiti Utara Malaysia.
- Marchand, A., Simard, M., Carpentier-Roy, M. C. ve Ouellet, F. (1998). From a unidimensional to a bidimensional concept and measurement of workers' safety behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24(4) 293-299.
- Markovic, M. R. (2008). Managing the organizational change and culture in the age of globalization. *Journal of Business Economics and Management*, 9(1), 3–11.
- Matthews, G., Darn, L. ve Glendon, A.I. (1991). Personality correlates of driver stress. *Personality and Individual Differences*, 12(6), 535–549.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McAdams, D. P. ve Pals, J. L. (2006). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217.

- McClelland, D. C. (1971). *Assessing Human Motivation*. New York: General Learning Press.
- McCrae, R.R. ve Costa Jr., P.T., (1996). Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the five-factor model. In: Wiggins, J. (Eds.). *The Five-Factor Model of Personality*. (51–87). Guilford, New York.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
- Mearns, K. ve Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety – culture or climate. *Current Psychology*, 18(1), 5–17.
- Mearns, K. ve Yule, S. (2009). The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science*, 47(6), 777–785.
- Mearns, K., Hope, L., Ford, M. T. ve Tetrick, L. E. (2010). Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1445–1454.
- Meyer, R. D., Dalal, R. S. ve Bonaccio, S. (2009). A meta-analytic investigation into the moderating effects of situational strength on the conscientiousness–performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1077–1102.
- Michael, J. H., Guo, Z. G., Wiedenbeck, J. K. ve Ray, C. D. (2006). Production supervisor impacts on subordinates’ safety outcomes: An investigation of leader-member exchange and safety communication. *Journal of Safety Research*, 37(5), 469–477.
- Milkovich, G., ve Newman, J., (1999). *Compensation*, (6.th Ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Moffitt, T. E., Arseneault, L., Belsky, D., Dickson, N., Hancox, R. J., Harrington, H. ve Sears, M. R. (2011). A gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(7), 2693–2698.



- Moon, H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 535–540.
- Morewitz, C. L. (2009). *Climate strength as a moderator of the relationship between person-organization fit and job performance* (Doctoral dissertation, The George Washington University).
- Morrow, P.C. ve Crum, M.R. (2004). Antecedents of fatigue, close calls and crashes among commercial motor vehicle drivers. *Journal of Safety Research*, 35(1), 59–69.
- Morrow, S. ve Barnes, V. (2012). Independent Evaluation of INPO's Nuclear Safety Culture Survey and Construct Validation Study. Technical <https://www.nrc.gov/docs/ML1217/ML12172A093.pdf> (Erişim Tarihi: 12.04.2017).
- Muchinsky, P.M. ve Monahan, C.J. (1987). What is person–environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277.
- Mullen, J. (2005). Testing a model of employee willingness to raise safety issues. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 273-282.
- Mullen, J., Kelloway, E. K. ve Teed, M. (2011). Inconsistent style of leadership as a predictor of safety behaviour. *Work & Stress*, 25(1), 41–54.
- 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(1), 71–95.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Neal, A., Griffin, M. A. ve Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1), 99–109.
- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67-75.

- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. In M. R. Frone ve J. Barling (Eds.). *The Psychology of Workplace Safety*, (15–34). Washington, DC: American Psychological Association.
- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 61(3) 85-98.
- O'Connor, P., O'Dea, A., Kennedy, Q. ve Buttrey, S. E. (2011). Measuring safety climate in aviation: A review and recommendations for the future. *Safety Science*, 49(2), 128–138.
- OHSAS Project Group (2007). OHSAS 18001: 2007. Occupational health and safety management systems-requirements. <http://www.aims.org.pk/wp-content/uploads/2014/08/OHSAS-18001-2007-Standards.pdf> (Erişim Tarihi: 10.04.2017)
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomas, J.M. ve Cox, S., (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 473–488.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.

- Ozer, D. J. ve Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 401–421.
- Ören, K. ve Er, M. (2016). Güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisi. *Emek ve Toplum*.13(5), 48–66.
- Özdamar, Kazım (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2011). Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algıları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(2), 1–21.
- Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59–69.
- Öztürk, H., ve Babacan, E. (2012). “Bir ölçek geliştirme çalışması: hastanede çalışan sağlık personeli için iş güvenliği ölçeği”. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 36–42.
- Park, H.I., Monnot, M.J., Jacob, A.C. ve Wagner, S.H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among Asian employees. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 67–87.
- Patankar, M. S. ve Sabin, E. J. (2010). The Safety Culture Perspective. İçinde E. Salas and D. Maurino (Eds.). *Human Factors in Aviation*, 95–123.
- Peabody, D. ve Goldberg, L.R. (1989). Some determinants off actor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 552–567.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., & Gürkan, G. Ç. (2013). Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: Mba öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 24 (75), 83–104.

- Peltzer, K. ve Renner, W. (2003). Superstition, risk-taking and risk perception of accidents among South African taxi drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 35(4), 619-623.
- Piasentin, K. A. ve Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202–221.
- Piasentin, K. A. ve Chapman, D. S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 341–354.
- Pierce, J. L., Jussila, I. ve Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477–496.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299–318.
- Postlethwaite, B., Robbins, S., Rickerson, J. ve McKinniss, T. (2009). The moderation of conscientiousness by cognitive ability when predicting workplace safety behavior. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 711–716.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organisational Accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Reason, J. T. (1998). Achieving a safe culture: theory and practice. *Work & Stress*, 12(3), 293–306.
- Reichers, A. E. ve Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. *Organizational climate and culture*, 1(1), 5–39.
- Richardson, M. ve Abraham, C. (2009). Conscientiousness and achievement motivation predict performance. *European Journal of Personality*, 23(7), 589–605.

- Roberts, K.H. ve Rousseau, D.M. (1989). Research in nearly failure-free, high-reliability organizations: having the bubble. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 36(2), 132–139.
- Roberts, B. W., Kuncel, N., Shiner, R. N., Caspi, A. ve Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives in Psychological Science*, 2(4), 313–345.
- Roberts, B. W., Jackson, J. J., Fayard, J. V., Edmonds, G. ve Meints, J. (2009). Conscientiousness. In M. Leary & R. Hoyle (Eds.). *Handbook of individual differences in social behavior*. (369–381). New York, NY: Guilford Press.
- Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M. ve Hill, P. L. (2014). What is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology*, 50(5), 1315–1331.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Newyork: Free press.
- Ruitenber B. (2002). Increasing Both Safety and Capacity: Positioning the Controller Between a Rock and a Hard Place. *The Controller*, 41(1), 11–13.
- Rundmo, T., (1992). Risk perception and safety on offshore petroleum platforms—part II: perceived risk, job stress and accidents. *Safety Science*, 15(1), 53–68.
- Rundmo, T. ve Iversen, H. (2004). Risk perception and driving behaviour among adolescents in two Norwegian counties before and after a traffic safety campaign. *Safety Science*, 42(1), 1–21.
- Sadullah, O. ve Kanten, S. (2009). A research on the effect of organizational safety climate upon the safe behaviors, *Ege Academic Review*, 9(3), 923–932.
- Sağnak, M. (2004). Örgütlerde değerler yönünden birey örgüt uyumu ve sonuçları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 37(1), 72–95.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234-279.

- Salgado, J. F., (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–43.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117–125.
- Schmidt, F. L. ve Hunter, J. E. (1996). Measurement error in psychological research: Lessons from 27 research scenarios. *Psychological Methods*, 1(2), 199–223.
- Schneider, B. ve Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39.
- Schneider, B. (1987a). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437–453.
- Schneider, B. (1987b). E= f (P, B): The road to a radical approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 353–361.
- Schneider, B. ve Gunnarson, S. (1991). Organizational climate and culture: The psychology of the workplace. *Applying Psychology in Business*, 5(4) 542–551.
- Schneider, B., Goldstein, H.W. ve Smith, D. B. (1995). The ASA framework: an update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Seo, D.C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science*, 43(3), 187–211.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(4), 557–583.
- Sherry, P. (1991). Person-Environment Fit and accident prediction. *Journal of Business and Psychology*, 5(3), 411–416.
- Silva, S., Lima, M. L. ve Baptista, C. (2004). OSCI: an organisational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42(3), 205-220.

- Smith, T. D. (2016). An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the United States. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(1), 1-25.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM). (2011). *Emniyet Yönetimi El Kitabı*. [http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/yayinlar/Emniyet\\_Yonetimi\\_El\\_Kitabi.pdf](http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/yayinlar/Emniyet_Yonetimi_El_Kitabi.pdf) (Erişim Tarihi: 11.04.2017)
- Slocombe, C. S. (1941). The psychology of safety. *Personnel Journal*, 20(1), 42–49.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2015). İstatistik Yıllıkları. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari/) (Erişim: 06.04.2017).
- Steers, R. M. ve Braunstein, D. N. (1976). Behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251–266.
- Steffy, B. D., Jones, J. W., Murphy, L. R. ve Kunz, L. (1986). A demonstration of the impact of stress abatement programs on reducing employees' accidents and their costs. *American Journal of Health Promotion*, 1(2), 25–32.
- Stewart, A. J. (1999). I've got to try to make a difference: A White woman in the Civil Rights Movement. In M. Romero & A. J. Stewart (Eds.). *Women's untold stories: Breaking silence, talking back, voicing complexity*. (195–211). New York: Routledge.
- Sutherland, V. J. ve Cooper, C. L. (1991). Personality, stress and accident involvement in the offshore oil and gas industry. *Personality and Individual Differences*, 12(2), 195–204.
- Storseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(6), 541–550.
- Stryker, S. (2008). From Mead to structural symbolic interactionism and beyond. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 15–31.

- Swider, B. W., Zimmerman, R. D. ve Barrick, M. R. (2015). Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 880–893.
- Tagiuri, R., (1968). Person perception. In G. Lindzey ve E. Aronson (Eds.). *The handbook of social psychology*, III (2nd ed., 395-449). Reading: Addison-Wesley.
- Talabi, B. O., Edum-Fotwe, F. T., & Gibb, A. G. (2015). Construction actor safety behaviour: antecedents, current thinking and directions. IN: Smith, S.D. And Sherratt, F. (eds.). (9-20). *Proceeding of ARCOM Doctoral Workshop: Health, Safety And Wellbeing, University of Edinburgh*.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye’deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1), 113–148.
- Thompson, R.C., Hilton, T.F. ve Witt, L.A. (1998). Where the safety rubber meets the shop floor: aconfirmatory model of management influence on workplace safety. *Journal of Safety Research*, 29(1), 15–24.
- Tomas, J.M., Melia, J.L. ve Oliver, A. (1999). A cross-validation of a structural equation model of accidents: organizational and psychological variables as predictors of work safety. *Work and Stress*, 13(1), 49–58.
- Tomas, J. M., Cheyne, A. ve Oliver, A. (2011). The relationship between safety attitudes and occupational accidents: The role of safety climate. *European Psychologist*, 16(3), 209–219.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. ve Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management journal*, 40(5), 1089–1121.
- Tucker, S., Chmiel, N., Turner, N., Hershcovis, M. S. ve Stride, C. B. (2008). Perceived organizational support for safety and employee safety voice: the mediating role of coworker support for safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 319–330.



- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. Ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(4), 171–190.
- Türk Dil Kurumu. (2017). <http://www.tdk.gov.tr/>. (Erişim: 01.04.2017).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *T.C. Resmi Gazete*, 52 (28339).
- Ulleberg, P. ve Rundmo, T. (2002). Risk-taking attitudes among young drivers: The psychometric qualities and dimensionality of an instrument to measure young drivers' risk-taking attitudes. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(3), 227–237.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Van Vianen, A.E.M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113–149.
- Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E. ve Van Dijk, F. (2007). Work value fit and turnover intention: Same-source or different-source fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 188–202.
- Vernon, H.M. (1918). An investigation of the factors concerned in the causation of industrial accidents. *Health of Munitions Workers Committee*, Memo No.21, Cambridge.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 473–489.

- Vijayakumar, T. (2007). Achieve total safety culture through behaviour based safety. *In Proceeding of the 10th Conference and Exhibition of National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)*, 303-313.
- Vilela, B.B., Varela Gonzalez, J.A. ve Ferrin, P.F. (2008). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor–salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005–1019.
- Vinberg Christensen, M. ve Vedel Kessing, L. (2006). Do personality traits predict first onset in depressive and bipolar disorder? *Nordic Journal of Psychiatry*, 60(2), 79–88.
- Vinodkumar, M. N. ve Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wallace, J. C. ve Vodanovich, S. J. (2003). Workplace safety performance: Conscientiousness, cognitive failure, and their interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 316–327.
- Wallace, C. ve Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529–557.
- West, R., Elander, J. ve French, D. (1993). Mild social deviance, Type-A behaviour pattern and decision-making style as predictors of self-reported driving style and traffic accident risk. *British Journal of Psychology*, 84(2), 207–219.
- Weyman, A., D. Clarke, D. ve Cox, T. (2003). Developing a factor model of coal miners' attributions on risk-taking at work. *Work and Stress*, 17(4), 306–320.
- Wickens, C. D. (1992). *Engineering Psychology and Human Performance*. New York: Harper Collins.
- Wilson, R. S., Schneider, J. A., Arnold, S. E., Bienias, J. L. ve Bennett, D. A. (2007). Conscientiousness and the incidence of Alzheimer disease and mild cognitive impairment. *Archives of general psychiatry*, 64(10), 1204–1212.

- Wogalter, M.S., Magurno, A.B., Rashid, R. ve Klein, K.W., (1998). The influence of time stress and location on behavioral warning compliance. *Safety Science*, 29(2), 143–158.
- Wood, Denis P. (1997). Safety and the car size effect: a fundamental explanation. *Accident Analysis & Prevention*. 29(2), 139–151.
- Wu, T. C., Chen, C. H. ve Li, C. C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in The Process Industries*, 21(3), 307–318.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Zhou, Q., Fang, D. ve Wang, X. (2008). A method to identify strategies for the improvement of human safety behavior by considering safety climate and personal experience. *Safety Science*, 46(10), 1406–1419.
- Zohar, D. (1980), Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587–596.
- Zohar, D. (2002a). The effects of leadership dimensions, saclimate, and assigned priorities on minor injuries in groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 75–92.
- Zohar, D. (2002b). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: a leadership-based intervention model. *Journal of Applied psychology*, 87(1), 156–163.
- Zohar, D. ve Luria, G. (2003). The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: a cross-level intervention model. *Journal of Safety Research*, 34(5), 567–577.

- Zohar, D. ve Luria, G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 322–333.
- Zohar, D. ve Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616–628.
- Zohar, D. ve Tenne-Gazit, O. (2008). Transformational leadership and group interaction as climate antecedents: a social network analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 744–757.
- Zohar, D. ve Luria, G. (2010a). Group leaders as gatekeepers: testing safety climate variations across levels of analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 59(4), 647–673.
- Zohar, D. (2010b). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis and Prevention*, 42(5), 1517–1522.
- Zohar, D. (2011). Safety climate: conceptual and measurement issues. İçinde J. C. Quick ve L. E. Tetrick (eds.). *Handbook of occupational health psychology*, 141–164, 2nd ed.
- Zohar, D. (2013). Safety climate: Conceptualization, measurement, and improvement. İçinde Schneider, B. ve Barbera, K.M. (Eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. (317– 334). New York: Oxford University Press.

**EK-1: ANKET FORMU**

|   |                   |                        |
|---|-------------------|------------------------|
| 1. Cinsiyetiniz   | _____ Erkek       | _____ Kadın            |
| 2. Yaşınız  | Yaşım _____ 'dir. |                        |
| 3. Medeni haliniz?                                      | _____ Bekar       | _____ Evli _____ Diğer |
| 5. En son bitirdiğiniz veya şu an devam ettiğiniz okul: |                   |                        |
| 6. Ne kadar süredir şirketinizde çalışıyorsunuz?        | _____ yıl         | _____ ay               |
| 7. Ne kadar süredir bu sektörde çalışıyorsunuz?         | _____ yıl         | _____ ay               |

|                                |              |            |             |                               |
|--------------------------------|--------------|------------|-------------|-------------------------------|
| <b>1</b>                       | <b>2</b>     | <b>3</b>   | <b>4</b>    | <b>5</b>                      |
| ▼                              | ▼            | ▼          | ▼           | ▼                             |
| <b>Kesinlikle Katılmıyorum</b> | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | <b>Kesinlikle katılıyorum</b> |

**Kişİ-Örgüt Uyum Ölçeği**

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Benim hayatta önem verdiğim şeyler, çalıştığım şirketin değer verdiği şeylere benzerdir.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Benim kişisel değerlerim, çalıştığım işletmenin değerleri ve kültürü ile uyum içindedir.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Çalıştığım işletmenin değerleri ve kültürü, benim hayatta değer verdiğim şeylerle iyi bir uyum içindedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. İşimin bana sağladıkları ile benim bir işten beklediklerim uyumludur.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Bir işten beklediğim şeyleri şu anki işim sağlamaktadır.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Şu an çalıştığım işim beklentilerimi karşılamaktadır.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. İşimin gerektirdikleri ile benim kişisel becerilerim uyumludur.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Bir işten beklediğim şeyleri şu anki işim sağlamaktadır.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Şu an çalıştığım işim beklentilerimi karşılamaktadır.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Emniyet Bilinci Ölçeği**

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. İşimin gerektirdiği giyecekleri veya koruyucu ekipmanı daima giyerim.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. İşimdeki emniyet riskinin oldukça farkındayım.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. İş yerimde yangın söndürücülerin nerede olduğunu bilirim.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Emniyetli olmadığını hissettiğim ekipmanı kullanmam.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. İş yerimde farketmediğim bütün potansiyel tehlikelerden yönetimi haberdar ederim.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Görevim sırasında yaralanmalar olursa hangi prosedürleri takip edeceğimi bilirim.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Görevim sırasında herhangi bir acil durum olursa (yangın gibi), ne yapacağımı bilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Emniyet İklimi Ölçeği**

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Amirim emniyet önlemlerine uyulduğu zaman takdir eder.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Amirim işçilerin emniyet konusundaki önerilerini dikkate alır.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Amirim iş yapılırken işçilerle emniyet konusunda görüşür.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Amirim, küçük de olsa emniyet ihlali yapıldığında rahatsız olur.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Ne zaman bir ihlal olsa, emniyet denetimleri daha sıkı hale gelir.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Kaza olmadıkça amirim işin nasıl yapıldığını önemsemez.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. İş yetiştirme baskısının arttığı dönemlerde kurallardan ziyade işin hızlı yapılması önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Amirim emniyete bu işyerindeki diğer amirlerden daha az değer verir.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Amirim ancak büyük emniyet açıklarına odaklanır, sıradan olanları es geçebilir.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. İş zamanında yapıldığı sürece, amirim nasıl yapıldığını önemsemez.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Emniyet Davranışı Ölçeği**

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. İşimi hızla bitirebilmek için emniyeti göz ardı edebilirim.     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Ne durumda olursa olsun tüm emniyet tedbirlerini alırım.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Tüm işlerde kaza olasılığı varmış gibi hareket ederim.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. İşin gerektirdiği emniyetli giysileri giyerim.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Çalıştığım alanı temiz tutarım.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Arkadaşlarımın emniyetli çalışmalarını teşvik ederim.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Aletleri emniyetli çalışır halde bırakırım.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. İşimi çabuk bitirebilmek için kestirme yollar ararım.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Gerekli görmediğim emniyet uygulamalarını önemsemem.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Bir emniyet sorunu gördüğümde hemen yetkililere bildiririm.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Kazaları önlemek için emniyet ile ilgili sorunları düzeltirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |