T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İŞ TATMİNİNİN ÜRETKEN ENERJİYE ETKİSİNDE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM UYGULAMALARININ ARACILIK ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Mahmut SEVGİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ümit ALKAN

İstanbul – 2025

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı	**:**	Mahmut SEVGİ
Tezin Dili	**:**	Türkçe
Tezin Adı	**:**	İş Tatmininin Üretken Enerjiye Etkisinde İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Aracılık Rolü
Enstitü	**:**	İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı	**:**	İş Sağlığı ve Güvenliği
Tezin Türü	**:**	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	**:**	20.01.2025
Sayfa Sayısı	**:**	92
Tez Danışmanları	**:**	Dr. Öğr. Üyesi Ümit ALKAN
Dizin Terimleri	**:**	İş Tatmini, Üretken Enerji, Güvenlik Yönetim Uygulamaları, Çalışan Motivasyonu, Güvenlik İklimi, Çalışan Tutumları, Aracılık Rolü, İş Sağlığı ve Güvenliği
Türkçe Özet	**:**	Bu tez, iş tatmininin üretken enerji üzerindeki etkisinde güvenlik yönetim uygulamalarının aracılık rolünü araştırmayı amaçlamaktadır.
Dağıtım Listesi	**:**	1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne 2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Mahmut SEVGİ

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İŞ TATMİNİNİN ÜRETKEN ENERJİYE ETKİSİNDE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM UYGULAMALARININ ARACILIK ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Mahmut SEVGİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ümit ALKAN

İstanbul – 2025

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mahmut SEVGİ

…/…/2025

T.C.

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Mahmut SEVGİ' nin **"İş Tatmininin Üretken Enerjiye Etkisinde İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Aracılık Rolü"** adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____

Prof. Dr. Murat BEKEN

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Esra YALÇIN

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Ümit ALKAN

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 20..

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu tez, iş tatmininin üretken enerji üzerindeki etkisinde güvenlik yönetim uygulamalarının aracılık rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Literatürde güvenlik yönetim uygulamalarının çalışma koşullarını iyileştirmesinin yanı sıra çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Ancak bu uygulamaların çalışanlar tarafından ek yük olarak algılanması, iş tatmini ve motivasyon üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Öte yandan iş tatmininin üretken enerji üzerindeki olumlu etkisi birçok çalışmada ortaya konmuştur.

Bu araştırmada, güvenlik yönetim uygulamalarının bireysel algılar düzeyinde iş tatmini ve üretken enerjiye olan etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında güvenlik yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkiler, kavramsal bir çerçeve ile açıklanmış ve veriler üç farklı ölçekle toplanmıştır. 210 katılımcıdan oluşan bir örneklem üzerinde 54 soruluk 5'li Likert tipi anket uygulanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizleri, IBM SPSS vs. 24 ve AMOS programlarıyla gerçekleştirilmiş, yapısal eşitlik modeli kullanılarak aracılık rolü test edilmiştir.

Araştırma bulgularının, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarına yönelik yeni çözüm önerileri geliştirilmesine ve örgütlerde İSG farkındalığının artırılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanları ile sınırlı olan söz konusu çalışma, güvenlik yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki aracılık rolüne yönelik literatüre önemli bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Üretken Enerji, Güvenlik Yönetim Uygulamaları, Çalışan Motivasyonu, Güvenlik İklimi, Çalışan Tutumları, Aracılık Rolü, İş Sağlığı ve Güvenliği

SUMMARY

This study investigates the mediating role of safety management practices in the relationship between job satisfaction and productive energy. Literature suggests that safety management practices not only improve working conditions but also positively influence employee attitudes and behaviors. However, these practices can be perceived as additional workload by employees, potentially causing negative impacts on job satisfaction and motivation. On the other hand, the positive effect of job satisfaction on productive energy has been demonstrated in numerous studies.

The research examines the individual perceptions of safety management practices and their direct or indirect effects on job satisfaction and productive energy. A conceptual framework is established, and data is collected through three distinct scales. A 54-item, 5-point Likert-type questionnaire was administered to 210 participants from Istanbul Gelişim University. Validity and reliability analyses were conducted using IBM SPSS vs. 24 and AMOS software, followed by structural equation modeling to test the mediating role.

The findings are expected to contribute to developing innovative solutions for occupational health and safety (OHS) practices and raising awareness of OHS within organizations. This study, limited to Istanbul Gelişim University employees, aims to provide significant insights into the mediating role of safety management practices on the relationship between job satisfaction and productive energy.

Key Words: Job Satisfaction, Productive Energy, Safety Management Practices, Employee Motivation, Safety Climate, Employee Attitudes, Mediating Role, Occupational Health and Safety

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
SUMMARY ..... **ii**
İÇİNDEKİLER ..... **iii**
KISALTMALAR ..... **v**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **vi**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **vii**
ÖNSÖZ ..... **viii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Tatmini 4
1.2. Üretken Enerji 9
1.3. Güvenlik Yönetim Uygulamaları 11
1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler 17
1.4.1. İş Tatmini ve Üretken Enerji Arasındaki İlişki 21
1.4.2. İş Tatmini ve Güvenlik Yönetim Uygulamaları Arasındaki İlişki 22
1.4.3. Üretken Enerji ve Güvenlik Yönetim Arasındaki İlişki 24

İKİNCİ BÖLÜM
YÖNTEM

2.1. Literatür Araştırması 26
2.2. Araştırmanın Amacı 33
2.3. Araştırmanın Yöntemi 34
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 34
2.5. Veri Toplama Araçları 35
2.6. Verilerin Analizi 36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BULGULAR

3.1. Güvenlik Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi (H1) 58
3.2. İş Tatmininin Üretken Enerji Üzerindeki Etkisi (H2) 58
3.3. Güvenlik Uygulamalarının İş Tatmini ile Üretken Enerji Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü (H3) 59
3.4. Ek Bulgular 60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TARTIŞMA

4.1. İş Tatmini ve Üretken Enerji İlişkisi 61
4.2. İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Aracılık Rolü 61
4.3. Farklı İş Grupları Arasındaki Algı Farklılıkları 61
4.4. Araştırmanın Katkıları ve Sınırlamaları 62

SONUÇ VE ÖNERİLER 63
KAYNAKÇA 66
EKLER 69
ÖZGEÇMİŞ 77

KISALTMALAR

AMOS : Analysis of Moment Structures

CÜ : Cumhuriyet Üniversitesi

ERG : Existence, Relatedness, and Growth

GYU : Güvenlik Yönetimi Uygulamaları (Safety Management Practices)

H1 : Hipotez 1

H2 : Hipotez 2

H3 : Hipotez 3

IT : İş Tatmini (Job Satisfaction)

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

KVKK : Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

M : Aracı Değişken

p : p-değeri (istatistiksel anlamlılık)

r : Korelasyon katsayısı

SEM : Yapısal Eşitlik Modellemesi (Structural Equation Modeling)

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

TCK : Türk Ceza Kanunu

UE : Üretken Enerji (Productive Energy)

vd. : Ve diğerleri

X : Bağımsız Değişken

Y : Bağımlı Değişken

β : Beta Katsayısı

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler 8
Tablo 2.Üretken Enerji ve Örgütsel Başarıya Katkısı 11
Tablo 3.Güvenlik Yönetim Uygulamalarının Bileşenleri 14
Tablo 4.Güvenlik Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Güvenlik 23
Tablo 5. Güvenlik Yönetimi İle Üretken Enerji Arasındaki İlişki 25
Tablo 6. Demografik Bulgular 39
Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayıları 40
Tablo 8. Güvenlik Yönetimi Uygulamaları (GYU) Ölçeği İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları 41
Tablo 9. İş Tatmini İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları 51
Tablo 10.Üretken Enerji Ölçeği İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları 52
Tablo 11. Korelasyon Analizi Sonuçları 54
Tablo 12. Regresyon Analizi 55
Tablo 13.İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının İş Tatmini ve Üretken Enerji Üzerindeki Etkisi: Korelasyon ve Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları 57
Tablo 14. Faktör Yükleri 57
Tablo 15. Güvenlik Uygulamaları ve İş Tatmini İlişkisinde Demografik Farklar 60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modelindeki İlişkiler (YEM)- İş Tatmini, Güvenlik Uygulamaları ve Üretken Enerji 19
Şekil 2. Maslow Teorisi Bağlamında, Yaşam Doyumunun İnsan Gelişimi Perspektifi 22
Şekil 3. Cronbach Alpha Katsayıları 40

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren, yardım ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ümit ALKAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi'ne verdikleri katkılardan dolayı teşekkür ederim. Eğitim hayatım boyunca bilgileriyle bana yol gösteren tüm değerli hocalarıma ve maddi-manevi her zaman desteklerini esirgemeyen babam Mehmet Şakir SEVGİ, annem Saide SEVGİ, eşim Yonca SEVGİ'ye ve bütün aileme teşekkür ederim.

Mahmut SEVGİ

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında, çalışanların tatmin düzeyleri yalnızca bireysel performanslarını değil aynı zamanda örgütsel verimlilik ve başarıyı da doğrudan etkileyen kritik bir faktör olarak önem kazanmaktadır. Çalışanların işlerine yönelik duydukları tatmin, onların motivasyonlarını, bağlılıklarını ve üretkenliklerini artıran bir güç olarak işlev görmektedir. İş tatmini yüksek bireyler genellikle daha verimli, yaratıcı ve sonuç odaklı çalışırken; düşük tatmin düzeyleri ise tükenmişlik, verimsizlik ve işten ayrılma oranlarını artırabilmektedir. Bu bağlamda, iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişki, üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan, iş tatmini ve üretken enerjiyi etkileyen faktörler yalnızca bireysel ve doğrudan iş deneyimlerinden kaynaklanmamaktadır. Örgütsel faktörler arasında "Güvenlik Yönetim Uygulamaları" gibi önemli bir yapı da bu ilişkide kritik bir aracılık rolü oynamaktadır. Güvenlik yönetimi, işyerinde çalışanların fiziksel ve psikolojik güvenliğini sağlamayı hedefleyen bir dizi politika, prosedür ve uygulamayı kapsamaktadır. Çalışanların güvenli bir ortamda çalıştıkları bir işyerinde daha az stres ve kaygı yaşaması, onların işlerine yönelik olumlu duygular geliştirmelerini ve daha yüksek bir üretken enerji düzeyine ulaşmalarını sağlamaktadır. Ayrıca etkili güvenlik uygulamaları, çalışanların kendilerini değerli ve korunmuş hissetmelerini sağlayarak iş tatminini artırabilmektedir.

Literatürde güvenlik yönetim uygulamalarının çalışma koşullarını iyileştirmenin yanı sıra çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilediği sıkça vurgulanmıştır. Güvenlik yönetiminin örgütlerde güvenlik iklimini oluşturmadaki önemi bir bileşen olsa da çalışanlar tarafından bu uygulamalar ek bir yük olarak algılanabilmekte ve bu durum iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Bu çalışmada, İstanbul Gelişim Üniversitesi'ndeki çalışanlar üzerinden gerçekleştirilen bir anket ve ölçüm araçlarıyla, iş güvenliği yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki rolü ve etkileşimi ele alınmıştır. Çalışmada, İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanlarının demografik özelliklerinin iş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem gibi demografik

özellikleri incelenmiş ve söz konusu faktörlerin iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Demografik veriler çalışmanın genel yönelimlerini anlamada ve sonuçların belirli gruplar arasında farklılık gösterip göstermediğini analiz etmede önemli bir rol oynamaktadır. Güvenlik yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkiye olan aracılık rolü de hem teorik hem pratik açıdan incelenmeye çalışılacaktır.

Araştırmada korelasyon analizi iş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkileri incelemek için kullanılacaktır. Bahse konu olan analiz ile üç değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi belirlemek ve güvenlik yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki dolaylı etkilerini gözler önüne sermeye çalışacaktır. Regresyon analizi ise iş güvenliği yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkisini daha derinlemesine incelemek amacıyla uygulanacak ve bağımsız değişken (güvenlik yönetimi uygulamaları) ile bağımlı değişkenler (iş tatmini ve üretken enerji) arasındaki nedensel ilişkiyi test edecektir. Bu sayede iş güvenliği yönetim uygulamalarının çalışanların verimlilik ve motivasyon düzeylerine olan etkisi daha net bir şekilde ortaya konmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmada, iş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji kavramları açıklanarak, literatürde yapılan çalışmalar doğrultusunda bu üç kavram arasındaki etkiler değerlendirilecektir. Araştırmada, iş tatmini, üretken enerji ve güvenlik yönetim uygulamalarına yönelik veriler, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış üç farklı ölçek kullanılarak analiz edilecektir. Katılımcılardan veri toplama sürecinde 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum - 5: Tamamen Katılıyorum) değerlendirme yöntemi kullanılmış ve sorular, Google Form aracılığıyla oluşturulan bir anket üzerinden uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS Statistics 24 ve AMOS yazılım programları kullanılacaktır. Bu analizler, kavramlar arasındaki ilişkilerin ve etkilerin bilimsel bir çerçevede değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Çalışmanın birinci aşamasında, ölçüm modelinin yapı geçerliliği test edilecektir. Bu aşama kapsamında, madde ve faktör bazında geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. İkinci aşamada ise yapısal eşitlik modeli analizi uygulanmıştır. Bu analiz ile iş tatmini, üretken enerji ve güvenlik yönetim uygulamaları arasındaki ilişkilerin hem doğrudan hem de dolaylı etkilerini değerlendirerek bu kavramların birbirleriyle olan etkileşimleri incelenmeye çalışılacaktır. Yapılacak analiz, bu üç

değişkenin birbiriyle nasıl ilişkili olduğunu ortaya koyarak güvenlik yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki rolünü anlamamıza yardımcı olacaktır. Hem doğrudan etkiler (örneğin, güvenlik yönetimi uygulamalarının doğrudan iş tatmini üzerindeki etkisi) hem de dolaylı etkiler (örneğin, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini yoluyla üretken enerji üzerindeki etkisi) bu analizde ele alınacaktır. Böylece güvenlik uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve üretken enerjisini nasıl şekillendirdiğine dair daha kapsamlı bir anlayış geliştirilecektir.

Bu çalışma iş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji kavramlarını açıklayarak bu üç kavram arasındaki etkileşimleri inceleyecek ve yeni yaklaşımlar geliştirilmesine ve örgütlerde farkındalığın artırılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışanların iş tatmini, güvenlik yönetimi uygulamaları ve üretken enerji gibi kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi, 21. yüzyılın iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Günümüz iş ortamlarında çalışanlar yalnızca fiziksel varlıklar değil, aynı zamanda duygusal ve bilişsel süreçleri olan bireyler olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede, iş tatmininin, güvenlik yönetimi uygulamalarının ve üretken enerjinin birbiriyle olan etkileşimlerini anlamak, organizasyonel başarı ve verimlilik açısından kritik bir rol oynamaktadır. Aşağıda iş tatmini, güvenlik yönetim uygulamaları ve üretken enerji kavramları çerçevesinde yapılan literatür taramaları ve bulgularına yer verilecek ardından söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiler detaylandırılacaktır.

1.1. İş Tatmini

İş kavramı, yalnızca toplumsal bir gereklilik olmanın ötesinde, bireyin kişiliğini şekillendiren önemli ve belirleyici bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 204). İş tatmini, bireyin iş şartlarına (işin doğası, yönetimin tutumu) veya işten elde ettiği sonuçlara (ücret, iş güvenliği) ilişkin yaptığı kişisel değerlendirmesidir. Bu değerlendirme, bireyin kendi normlar, değerler ve beklentileri çerçevesinde işin ve çalışma koşullarının algılanmasına bağlı olarak ortaya çıkan içsel tepkilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini, "bireyin çalışma ortamına karşı gösterdiği genel reaksiyon" olarak ifade edilebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008, s.204). Aynı zamandan iş tatmini, bireysel bir duygu durumunun ötesinde, organizasyonel başarıyı etkileyen temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Dinamik bir yapıya sahip olan iş tatmini, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimiyle şekillenmektedir (Özpehlivan, 2018).

Herzberg'in "İki Faktör Teorisi"ne göre iş tatmini ve tatminsizliği, farklı faktörlerin etkisi altında şekillenmektedir. Herzberg, iş tatmini ile ilgili faktörleri iki ana gruba ayırmıştır: "Motivasyon Faktörleri" ve "Hijyen Faktörleri". Motivasyon faktörleri; çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan içsel faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Herzberg, 1966). Örneğin başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve kişisel gelişim gibi unsurlardan oluşmaktadır. Bu faktörler, çalışanın işine olan bağlılığını ve motivasyonunu artırmaktadır. Diğer taraftan, hijyen faktörleri ise

çalışanların tatminsizliğini engellemeye yönelik dışsal faktörlerdir. Aynı zamanda bahse konu olan faktörler yalnızca tatminin sağlanmasında yeterli olamamaktadır. Hijyen faktörleri arasında ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği ve yönetim tarzı gibi unsurlar yer almaktadır. Herzberg'e göre, iş tatminini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin her biri, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını şekillendirmektedir.

Bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi ve kişilik özellikleri öne çıkmaktadır. Özellikle öz yeterliliği yüksek bireylerin, iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hindistan'da Blessing ve White (2011) tarafından yapılmış olan bir araştırmada, çalışan bağlılığının %37 olduğu rapor edilmiştir. Söz konusu oran, demografik özellikler, sektörler ve iş fonksiyonlarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Shmailan, 2016, s. 3). Örneğin, daha yaşlı ve evli çalışanlar, genç çalışanlara kıyasla daha yüksek bağlılık düzeyleri sergilemektedir. Bunun yanı sıra sağlık ve kimya sektörlerinde çalışan bireylerin, diğer sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek iş tatmini ve bağlılık seviyelerine sahip olduğu görülmektedir (Shmailan, 2016).

Ayrıca *örgütsel faktörler* de önemli bir rol oynamaktadır. Yönetim ve liderlik tarzı, işin niteliği, ödüllendirme sistemi ve sosyal ilişkiler gibi unsurlar, organizasyonel yapının ve kültürün çalışanlar üzerindeki etkisini göstermektedir. Adil bir yönetim anlayışı ve anlamlı işler, çalışanların tatminini artırmaktadır. Son olarak, *çevresel faktörler* de iş tatminini etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışma koşulları, iş güvenliği ve adil iş yükü paylaşımı gibi faktörler, fiziksel çalışma ortamının güvenli ve rahat olmasını sağlamaktadır. Tüm bu faktörler, çalışanların genel iş tatminini etkileyerek onların işyerindeki motivasyonunu, performansını ve verimliliğini şekillendirmektedir. Ancak Herzberg'in teorisinin tüm çalışanlar için geçerli olan tek tip faktörlere dayandığı varsayımı, bireysel farklılıkları göz ardı ettiği için eleştirilmiştir (Gökçe ve Şahin vd., 2010). Örneğin, aynı işyerinde çalışan farklı bireyler, aynı koşullara farklı tepkiler verebilirler, bu da Herzberg'in teorisinin sınırlamalarından birini ortaya koymaktadır.

Örgütler, çalışanlarının iş tatminini artırarak hem bireysel hem de örgütsel başarıyı destekleyebilmektedir. Yüksek iş tatmini, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırarak organizasyonel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, iş tatmini, organizasyonların sürdürülebilir gelişim ve başarıları için kritik bir

unsur olarak değerlendirilmektedir (Turan ve Parsak, 2011; Parnell ve Crandall, 2003; Siegel ve Lane, 1974).

Bu bağlamda çalışanların işlerinden beklentileri ile gerçek durum arasındaki uyum da tatmin düzeylerini etkilemektedir. Ayrıca Andres ve Grayson (2002)'un çalışmalarında, yaşları ilerlemiş çalışanların, genç çalışanlara kıyasla işlerinden daha fazla tatmin elde ettikleri gözlemlenmiştir (Özpehlivan, 2018). Araştırmacılar söz konusu durumu üç şekilde açıklamaktadırlar. Birincisi, insanların yaşlandıkça işlerinde yaşadıkları hayal kırıklıkları ile düşen tatmin duygularının, hayatlarının diğer bölümlerinde elde ettikleri tatmin artışı ile dengelendirdikleri görülmektedir. Başka bir deyişle hayatın diğer alanlarındaki tatmin, iş tatminini dengeleyerek daha yüksek bir genel tatmin düzeyine ulaşılmasına neden olmaktadır. İkinci olarak, yaşlı bireylerin iş seçiminde daha bilinçli oldukları ve sevdikleri işlerden yana tercihlerde bulundukları düşünülmüştür. Bahse konu olan tercihler, iş tatminini artırıcı bir etki yaratmaktadır (Özpehlivan, 2018).

Örgütsel faktörler yönetim ve liderlik tarzını, işin niteliğini, ödüllendirme sistemini ve iş arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkileri içermektedir. Adil ve destekleyici bir yönetim anlayışı, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. İşin anlamlı, ilgi çekici ve bireyin becerilerine uygun olması da tatmini artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Ödüllendirme sistemi ve sosyal destek de çalışanların iş memnuniyetini doğrudan etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). Örneğin, Akademisyenlerin mesleki tatminlerini artırmak ve performanslarını desteklemek için etkili ödüllendirme sistemleri geliştirilmelidir. Söz konusu durum sadece maddi teşviklerle sınırlı olmamalı, akademik başarıları görünür kılacak ve profesyonel gelişime katkıda bulunacak çeşitli yöntemleri içermelidir. Çevresel faktörler ise çalışma koşulları ve iş güvencesi gibi unsurları içermektedir. Rahat ve güvenli bir iş ortamı, çalışanların iş tatminini artırırken iş güvencesi de çalışanların gelecekteki belirsizliklerden etkilenmeden çalışmasını sağlamaktadır. Örneğin adil bir iş yükü paylaşımı, idari personelin daha sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmalarını ve kuruma katkılarını en üst düzeye çıkarmalarını sağlamaktadır. Ayrıca tükenmişlik sendromunun önlenmesi, çalışanların uzun vadede motivasyonlarını koruyarak daha verimli bir şekilde çalışmalarına olanak tanımaktadır. İş tatmini üzerinde etkili olan bu faktörlerin olumlu bir şekilde

düzenlenmesi hem çalışanların motivasyonunu hem de organizasyonların genel verimliliğini artırmaktadır (Blenegen, 1993).

Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous (1988), iş tatmininin azalması durumunda çalışanların davranışsal tepkilerini açıklamak için kapsamlı bir model geliştirmiştir. Model, Hirschman'ın "Çıkış, Ses ve Sadakat" (Exit, Voice, Loyalty) teorisini temel almakla birlikte bu yaklaşıma "İhmal" (Neglect) boyutunu eklemiştir. İş tatmini azaldığında çalışanların dört temel tepki gösterebileceği belirtilmiştir: çıkış (organizasyonu terk etme veya işten ayrılma niyeti), ses (organizasyondaki sorunlara dikkat çekmek ve çözüm aramak için yapılan aktif müdahale), sadakat (değişimin kendiliğinden gerçekleşeceğine dair sabırlı bir tutum) ve ihmal (işine ilgisizleşerek görevlerini ihmal etme davranışı). Çalışma, bireysel, organizasyonel ve çevresel faktörlerin çalışanların bu tepkileri üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. İş tatminindeki azalmaların, çıkış ve ihmal gibi olumsuz tepkilere yol açabileceği gibi, ses ve sadakat gibi yapıcı tepkilere de neden olabileceği vurgulanmıştır. Çalışanların bağlılık düzeyleri ile iş yerinde seslerini duyurabilecekleri mekanizmaların varlığı, bu tepkilerin yönünü belirlemede rol oynamaktadır. Bahse konu olan durum, işveren-çalışan ilişkisinde iş güvenliği, karşılıklı sadakat algısı ve bağlılık gibi değişkenlerin önemini ortaya koyduğu görülmektedir (Rusbelt, Farrell, Rogers, Maınous,1988). Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve buna bağlı olarak organizasyonel bağlılıkları, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde dikkate alınması gereken önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Shalley, Gilson ve Blum (2000) tarafından yapılan araştırmada iş çevresinin işin yaratıcı gerekliliklerini karşılayacak şekilde düzenlendiği durumlarda, çalışanların iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı gözlemlenmiştir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 23). Bahsedilen bulgu, işin içsel özelliklerinin çalışanların iş tatmini üzerinde dışsal faktörlerden daha güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda Turan ve Parsak'tan aktarılan Organ ve Hammer (1982) çalışması, iş tatmini ile iş gücü devri ve devamsızlık oranları arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu durum, iş tatmininin arttığı oranda çalışanların işten ayrılma ve işe gelmeme oranlarının düştüğünü göstermektedir.

Tablo 1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Faktör Kategorisi	Alt Başlıklar	Etkileri
Bireysel Faktörler	- Yaş	Yaş ilerledikçe genel yaşam tatmini artışı, iş tatminini dengeleyebilir; yaşlı bireyler bilinçli iş seçimleri yapar.
	- Cinsiyet	Cinsiyet farkları tatmin düzeylerini etkileyebilir Başka deyişle çalışanların rollerine, beklentilerine göre değişir (Aşan ve Ereneler, 2008).
	- Eğitim Düzeyi	Yüksek eğitim düzeyi iş tatminini artırabilir.
	- İş Deneyimi	İş deneyimi arttıkça iş tatmini artabilir.
	- Kişilik Özellikleri	Öz yeterliliği yüksek bireyler daha tatmin hisseder.
	- Beklentiler ve Gerçeklik Uyumunun Sağlanması	İşten beklentiler ile gerçek durum arasındaki uyum, tatmin düzeyini artırır.
Örgütsel Faktörler	- Yönetim ve Liderlik Tarzı	Adil ve destekleyici yönetim anlayışı, iş tatminini artırır.
	- İşin Niteliği	Anlamlı, ilgi çekici ve becerilere uygun işler tatmini artırır.
	- Ödüllendirme Sistemi	Maddi ve manevi ödüller iş tatminine katkı sağlar.
	- Sosyal İlişkiler	İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler iş tatminini yükseltir.
	- Akademik Çalışanlar İçin Özel Faktörler	Maddi teşviklerin yanı sıra akademik başarıların görünür kılınması ve profesyonel gelişim desteklenmelidir.
Çevresel Faktörler	- Çalışma Koşulları	Rahat ve güvenli bir iş ortamı, iş tatminini artırır.
	- İş Güvencesi	Gelecekteki belirsizliklerden korunma, çalışan tatminini olumlu etkiler.
	- İş Yükü Paylaşımı	Adil bir iş yükü paylaşımı, iş-yaşam dengesi kurmaya ve verimliliği artırmaya yardımcı olur.
	- Tükenmişlik Sendromunun Önlenmesi	Uzun vadede motivasyonun korunmasını sağlar ve daha verimli çalışmayı teşvik eder.

Bu tablonun iş tatmininin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin birleşimiyle şekillendiğini vurgulanmıştır. Ayrıca, iş tatmini ile organizasyonel bağlılık arasındaki ilişkiyi hem bireysel hem de kurumsal düzeyde dikkate almak gerektiği ifade edilmektedir. (Çekmecelioğlu, 2005). Bu bağlamda iş tatmininin sadece kişisel memnuniyet değil, aynı zamanda kurumsal verimlilik ve performans üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

1.2. Üretken Enerji

Temelde fiziksel bir olgu olan insan enerjisi, birey tarafından hissedilen duygusal bir deneyimi temsil ederken, bireyin hedeflere ulaşmak için ilerlemesine olanak tanıyan bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır (Kayır ve Özkoç, 2020). Bu bağlamda üretken enerji, insanın sahip olduğu söz konusu enerjiyi daha verimli bir şekilde kullanmasını sağlayarak, bireylerin ve örgütlerin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır (Kayır ve Özkoç, 2020). Dolayısıyla üretken enerji, sadece bireysel düzeyde değil kolektif bir şekilde de ortaya çıkabilmekte ve bu kolektif enerji, örgütün tüm üyelerinin potansiyellerinin sinerjisiyle şekillenmektedir. Bahse konu olan şekliyle enerjinin doğru yönetilmesi ve doğru hedeflere yönlendirilmesi, işletmelerin başarılarını sürdürülebilir kılmak için kritik bir öneme sahiptir.

Üretken enerji, çalışanların iş yerinde gösterdiği fiziksel, zihinsel ve duygusal çabanın verimliliği artıran bir şekilde odaklanması olarak görülmektedir. Söz konusu kavram, farklı meslek grupları için farklı dinamiklerle şekillenmektedir. Örneğin akademisyenler, bilgi üretimi, araştırma ve eğitim faaliyetleriyle odaklanmış bir üretken enerjiye ihtiyaç duymaktadırlar. Yeterli kaynak ve altyapının sağlanması, akademik üretkenliği doğrudan artırmaktadır. Bir başka örnekte ise idari personelin üretken enerjisi, iş süreçlerini düzenli ve etkin bir şekilde yürütmekten gelmektedir. Onların yoğun dönemlerinde ek destek sağlanması, çalışanların enerjisini tüketmeden görevlerini yerine getirmesine yardımcı olmaktadır. Zira sürekli tekrarlayan işler tükenmişlik yaratabilmektedir. Bahsedilen durum otomasyon sistemleriyle desteklenerek kolaylaştırılabilir. Örneğin tekrarlayan ve zaman alan iş süreçlerinin dijitalleştirilmesi, çalışanların enerjisini daha verimli ve stratejik işlere yönlendirmesine olanak tanımaktadır.

Örgütsel enerji, bir işletmenin başarısında bireylerin katkısının yanı sıra kolektif etkileşimlerin de önemli bir rol oynadığı bir faktör olarak görülmektedir. Bu enerji, bireylerin potansiyelleri arasındaki sinerjiye dayalı olarak şekillenmekte ve işletmenin hedeflerine ulaşmasında kritik bir etki yaratmaktadır (Pekmezci, Orçanlı ve Boztoprak, 2020). Dolayısıyla her çalışan grubunun üretken enerjisini artırmak için ihtiyaçlarına uygun bir iş ortamı oluşturulması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin yükseköğretim kurumlarında akademik personel için yaratıcı süreçlere destek verecek altyapının sağlanması, araştırma ve eğitim faaliyetlerinde motivasyonu artırırken, idari personel için düzenli iş akışlarının oluşturulması ve

profesyonel gelişim fırsatlarının sunulması iş süreçlerini daha verimli hale getirmektedir. Temizlik görevlileri açısından ise iş güvenliği, saygı ve adil çalışma koşullarının sağlanması, hem fiziksel hem de duygusal enerjinin korunmasına katkıda bulunmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar, tüm çalışanların kuruma daha etkin bir şekilde katkıda bulunmasını mümkün kılmaktadır.

Örgütlerin sürekliliği, rekabetçiliği ve gelişimi için, örgütlerdeki bireylerin sahip olduğu üretken enerjinin ortaya çıkarılması ve ölçülmesi önemli bir mesele olarak ele alınmaktadır (Pekmezci, Orçanlı ve Boztoprak, 2020). Dolayısıyla üretken enerjinin ölçülmesi için uygun somut bir ölçüm aracına ihtiyaç duyulmuştur. Bahsedilen amaç doğrultusunda yazında çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden, Cole, Bruch ve Vogel (2012) tarafından geliştirilen Üretken Enerji Ölçeği, önemli bir yere sahiptir (Pekmezci, Orçanlı ve Boztoprak, 2020). Bu ölçek bireylerin duygusal, bilişsel ve davranışsal enerji düzeylerini değerlendirmek için kullanılan üç boyutlu bir yapı içermektedir. Özellikle çalışanların işyerindeki motivasyon, verimlilik ve genel performansları üzerinde etkili olan bu enerji türünün somut bir şekilde ölçülmesi, örgütlerin içsel dinamizmini ve çalışan verimliliğini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Üretken Enerji Ölçeği'nin önemi, çalışanların üretken enerjilerinin farklı boyutlarındaki güçlü ve zayıf noktaları belirleyebilmesine yardımcı olmasıdır. Bu, iş ortamında daha verimli çalışmaların teşvik edilmesine, çalışan memnuniyetinin artırılmasına ve örgütsel hedeflere ulaşılmasına yönelik planlar yapılmasını mümkün hale getirmektedir. Dolayısıyla Cole, Bruch ve Vogel'in geliştirdiği bu ölçek, örgütlerin sürdürülebilir başarılarını sağlamak için kritik bir araç olarak görülmektedir.

Üretken enerji, bireylerin ve örgütlerin hedeflerine ulaşmasını sağlayan kritik bir kaynaktır. İnsan enerjisi bireysel düzeyde başlayan ve kolektif bir yapıya evrilen bir süreç içinde değerlendirilmektedir. Doğru yönetildiğinde bu enerji, işletmelerin sürdürülebilir başarılarını sağlamasında temel bir araçtır. Üretken enerjinin ölçümü için kullanılan Cole, Bruch ve Vogel'in Üretken Enerji Ölçeği, çalışanların potansiyellerini somut bir şekilde değerlendirmek ve örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmak için etkin bir yöntemdir. Örgütlerin her seviyedeki çalışanları için uygun iş ortamları ve destek mekanizmaları sağlanarak üretken enerjinin artırılması mümkün kılınabilmektedir.

Tablo 2. Üretken Enerji ve Örgütsel Başarıya Katkısı

Kavram	Açıklama	Örnekler ve Uygulamalar
İnsan Enerjisi	İnsan enerjisi, birey tarafından hissedilen duygusal bir deneyim olup, hedeflere ulaşmaya olanak tanıyan bir kaynaktır (Kayır ve Özkoç, 2020).	Enerjinin doğru yönetilmesi, bireylerin hedeflere ulaşmasını kolaylaştırır.
Üretken Enerji	Çalışanların işyerindeki fiziksel, zihinsel ve duygusal çabalarının verimliliği artıracak şekilde odaklanmasıdır.	- Akademik personel: Araştırma ve eğitim faaliyetlerinde altyapı desteği ile verimlilik artırılır. - İdari personel: Yoğun dönemlerde ek destek sağlanarak enerji korunur.
Kolektif Enerji	Bireylerin potansiyellerinin sinerjisiyle şekillenen ve örgütün tüm üyelerinin katkısını içeren enerji türüdür.	İşletme hedeflerine ulaşmada kolektif etkileşimlerin rolü büyüktür.
İş Ortamının Önemi	Her çalışan grubunun üretken enerjisini artırmak için uygun iş ortamları sağlanmalıdır.	- Akademik personel: Yaratıcı süreçlere destek. - İdari personel: Düzenli iş akışları ve profesyonel gelişim fırsatları. - Temizlik görevlileri: İş güvenliği ve adil çalışma koşulları.
Örgütsel Enerji	Bir örgütün başarısı, bireylerin katkılarının yanı sıra kolektif etkileşimlere dayalı olarak şekillenen örgütsel enerjiye bağlıdır.	Bireylerin potansiyelleri arasındaki sinerjiye dayalı etkili bir yönetimle, örgütün başarıya ulaşması sağlanır.
Enerjinin Ölçülmesi	Üretken enerjinin ölçülmesi için somut ölçüm araçları gerekmektedir.	Cole, Bruch ve Vogel'in (2012) geliştirdiği Üretken Enerji Ölçeği, bireylerin duygusal, bilişsel ve davranışsal enerji düzeylerini değerlendirir.
Üretken Enerji Ölçeği	Çalışanların işyerindeki motivasyon, verimlilik ve performansını etkileyen üretken enerjinin üç boyutlu ölçümü için geliştirilmiş bir ölçek.	Üretken enerji, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye, verimliliği artırmaya ve çalışan memnuniyetini sağlamaya yardımcı olur.

1.3. Güvenlik Yönetim Uygulamaları

"Güvenlik", Latince "se (olmaksızın)" ve "cura (endişe)" kelimelerinin birleşiminden türetilmiş olan "securitas" kelimesinden gelmektedir (Arends, 2009). Söz konusu kelime eski Romalılarca "tehlikeden uzak olma, emniyet ve güvenlik" olarak anlaşılmıştır. Ayrıca bu kavram "dikkatsizlik, gaflet ve ihmal" gibi olumsuz anlamlar taşımaktadır (Arends, 2009). Bahse konu olan kavram, tarihsel bağlamda farklı şekillerde ifade bulmuş ve gelişmiştir. Günümüzde ise güvenlik, iş hayatı

terminolojisinde çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korumak için alınan önlemler ve sağlanan bir ortam olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda güvenlik, yalnızca fizikî tehditlerden korunmayı değil aynı zamanda çalışanların zihinsel ve duygusal iyilik hallerini sağlamayı da içeren kapsamlı bir anlayışı ifade etmektedir. İşyerinde güvenlik sadece dışsal tehlikelerden korunmanın ötesinde çalışanların sağlıklı bir ortamda çalışabilmesi için gerekli koşulların yaratılmasını da kapsamaktadır. Bu hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde sürdürülebilir bir güvenliğin temin edilmesi anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle işverene göre güvenlik, işyerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli tüm önlemleri almak, yasal düzenlemelere uygun hareket etmek ve çalışanların emniyetli bir ortamda çalışmalarını temin etmek anlamına gelmektedir. İşçi açısından güvenlik ise işyerinde kendisinin ve diğer çalışanların sağlığını tehdit edebilecek durumlarla karşılaşmaması için güvenli bir ortamda çalışmayı ifade etmektedir. Güvenli bir iş ortamı, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine yardımcı olarak iş tatminlerini artırmakta ve dolayısıyla üretken enerjilerini güçlendirmektedir. Ancak güvenlik yönetimi uygulamalarının her zaman olumlu etkiler yaratmadığı, zaman zaman çalışanlar tarafından ek bir yük olarak algılanabileceği ve bu durumun iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği görüşü de literatürde yer almaktadır. Frazier ve Bowler (2015), bu durumu güvenlik uygulamalarının çalışanlar tarafından ekstra bir sorumluluk veya engel olarak görülmesi ile açıklamışlardır. Çalışanlar, güvenlik önlemlerini iş akışlarını engelleyen veya işleri daha karmaşık hale getiren ek bir yük olarak değerlendirebilmektedirler (Frazer ve Blower, 2015). Bu tür bir algı, güvenlik yönetimi uygulamalarının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini artırabilir ve çalışanların genel iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Frazer ve Blower, 2015).

Güvenlik yönetimine dair çalışanlar için hem fiziksel hem de psikolojik olarak dengeli ve destekleyici bir ortam yaratacak şekilde tasarlanması önemli görülmektedir (Neal & Griffin, 2004; Zohar, 2002; Frazier & Bowler, 2015). Bu bağlamda "Güvenlik yönetim uygulamaları" bir organizasyonun güvenliğini sağlamak, riskleri yönetmek ve çalışanların güvenliğini ön planda tutmak amacıyla geliştirilen sistematik ve stratejik uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu durum hem fiziksel hem de dijital güvenlik önlemleriyle organizasyonun her seviyesinde güvenliği sağlamak amacıyla uygulanmalarını gerektirmektedir. Güvenlik yönetim

uygulamaları, belirli bir kanunla doğrudan tanımlanmasa da, çeşitli yasal düzenlemelerle güvenlik önlemlerini belirleyen bir çerçeveye sahiptir. Bu düzenlemeler, işyerlerinde çalışanların güvenliğini sağlamak için alınması gereken önlemleri ve izlenmesi gereken prosedürleri kapsamaktadır. Türkiye'de, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en temel yasal düzenleme 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"dur. Söz konusu kanun işverenlere, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla güvenlik eğitimleri, risk analizleri ve gerekli fiziksel güvenlik önlemleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Ayrıca dijital güvenlik alanında 6698 sayılı "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)" devreye girer ve işletmelerin çalışanlarının ve müşterilerinin kişisel verilerini güvenli bir şekilde işleme ve saklama sorumluluğunu yüklemektedir. "Türk Ceza Kanunu (TCK)" ve "Bilişim Suçlarıyla Mücadele Kanunu" da, dijital güvenlik ihlalleri ve siber suçlarla mücadeleyi düzenler, böylece işyerlerinde dijital tehditlere karşı alınacak önlemler ve suçlar için cezai yaptırımlar belirlenmektedir. Ayrıca "Acil Durum ve Kriz Yönetimi Yönetmeliği", kriz anlarında izlenmesi gereken eylem planlarını ve güvenlik önlemlerini belirlemektedir. Bu yasal düzenlemeler, işyerlerinde hem fiziksel hem dijital güvenliği sağlamaya yönelik bir dizi önlem ve sorumluluk getirmekte böylece işletmelerin güvenli bir çalışma ortamı yaratması sağlanmaktadır.

Bu bağlamda güvenlik yönetimi, organizasyonların sürdürülebilirliğini sağlamak ve çalışanların güvenliğini temin etmek için çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden "Risk Analizi ve Değerlendirme", "Fiziksel Güvenlik", "İnsan Kaynağı Güvenliği", "Acil Durum ve Kriz Yönetimi" son olarak, "Denetim ve Değerlendirme" bileşeni karşımıza çıkmaktadır. Bu bileşen, organizasyonların güvenlik önlemlerinin etkinliğini izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme süreçlerini kapsar. Herhangi bir beklenmedik kriz durumu, organizasyonun faaliyetlerini kesintiye uğratabilir ve ciddi zararlara yol açabilir. Bu nedenle, güvenlik önlemlerinin düzenli olarak denetlenmesi, zayıf noktaların tespit edilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır. Aşağıda bu duruma ilişkin olarak **Tablo 3**'te yer verilen güvenlik yönetimindeki temel bileşenler ve bu bileşenlere yönelik uygulama örnekleri sunulmaktadır.

Tablo 3. Güvenlik Yönetim Uygulamalarının Bileşenleri

Bileşen	Açıklama	Örnekler
Risk Analizi ve Değerlendirmesi	Tehlike ve tehditleri belirleyerek önlem almak.	Risklerin büyüklüğünü analiz etme, acil durum planları hazırlama.
Fiziksel Güvenlik	Çalışanların ve tesislerin fiziksel tehditlerden korunması.	Güvenlik kameraları, giriş kontrolleri, alarm sistemleri.
İnsan Kaynağı Güvenliği	Çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma.	İş sağlığı eğitimleri, ergonomik düzenlemeler, psikolojik destek.
Bilgi Güvenliği	Dijital altyapı ve verilerin korunması.	Siber saldırılara karşı önlemler, veri gizliliği, erişim kontrolleri.
Acil Durum ve Kriz Yönetimi	Olası krizlerde etkin tepki için planlar geliştirme.	Doğal afet, yangın, siber saldırı planları, tatbikatlar.
Eğitim ve Farkındalık	Çalışanların güvenlik konusundaki bilinç düzeylerini artırma.	Güvenli şifre kullanımı, ağ güvenliği, şüpheli aktiviteleri raporlama.
Denetim ve Değerlendirme	Güvenlik önlemlerinin etkinliğini izleme ve iyileştirme.	Düzenli denetimler, güvenlik açıklarının kapatılması, tehditlere karşı güncellemeler.

Tablo 3'te yer alan bileşenlerden "Risk Analizi ve Değerlendirmesi", organizasyonların olası tehlikeleri, riskleri ve tehditleri belirleyerek bu risklere karşı uygun önlemleri almayı hedeflemektedir. Risk değerlendirme süreci, tehlikelerin büyüklüğünü ve bu tehlikelerin organizasyona olan etkilerini analiz etmektedir. Bu analiz sonuçlarına göre gerekli güvenlik önlemleri ve stratejiler belirlenmektedir. Fiziksel güvenlik uygulamaları, organizasyonun tesislerini koruma, çalışanları güvence altına alma ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı tedbirler alma amacını taşımaktadır. Bu tür uygulamalar; güvenlik kameraları, giriş-çıkış kontrolleri, alarm sistemleri ve güvenlik personeli gibi unsurları içermektedir. Ayrıca çalışanların güvenliğini sağlamak için acil durum planları ve tatbikatlar düzenlenmektedir.

"İnsan Kaynağı Güvenliği", **Tablo 3**'teki bileşenlerden biri olup, yasalarla belirlenen iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri çerçevesinde, çalışanların fiziksel ve psikolojik güvenliğini koruma amacını gütmektedir. Söz konusu kapsamda, iş sağlığı eğitimleri, ergonomik düzenlemeler ve psikolojik destek gibi önlemler, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de, söz konusu alandaki temel yasal düzenlemelerden biri, 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"dur. Bu kanun, işverenlerin çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri almasını ve bir risk değerlendirmesi yapmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin düzenlenmesi, sağlık taramalarının yapılması ve psikolojik destek hizmetlerinin sunulması gibi

uygulamalar da bu kanun çerçevesinde yer almaktadır. Bunun yanı sıra "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı" kapsamında işverenlerin, çalışanların sağlıklı bir ortamda çalışabilmesini sağlamak için gerekli tedbirleri almaları beklenmektedir. Söz konusu tedbirler, çalışma alanlarının güvenli hale getirilmesi, ergonomik düzenlemelerin yapılması ve çalışanların ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyebilecek durumların önlenmesi gibi önlemleri kapsamaktadır.

Tablo 3'te yer alan "Bilgi Güvenliği" bileşeni, dijital altyapıların korunmasını ve organizasyonların veri gizliliğini sağlamak için alınacak önlemleri kapsamaktadır. Bilgi güvenliği yönetimi, yalnızca teknolojik bir gereklilik değil aynı zamanda organizasyonel bir strateji olarak ele alınmalı ve tüm seviyelerde dikkatle uygulanmalıdır (Eminağaoğlu ve Gökşen, 2009). Bu stratejiler dijital altyapıları, verileri, yazılımları ve ağları koruma amacını taşımaktadır. Aynı şekilde siber saldırılara karşı alınacak önlemler, veri gizliliğini sağlama ve kullanıcı erişim kontrolünü içermektedir. Bilgi güvenliği, "sosyal mühendislik" gibi insan temelli tehditlere karşı da tedbirler almayı gerektirmektedir. Güvenlik yönetimi, yasal düzenlemelere ve etik kurallara uygunluğu esas almaktadır. Dolayısıyla bir organizasyonlar güvenlik yönetim uygulamaları, yalnızca yasal düzenlemelere uygunluğu sağlamakla kalmaz aynı zamanda etik sorumlulukları yerine getirmeyi de hedeflemektedirler. Bunlar arasında özellikle kişisel verilerin korunması, çalışan hakları ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, organizasyonların güvenlik politikaları ve prosedürlerinde öncelikli yer tutmaktadır. Bunun için 7 Nisan 2016 tarihli ve 29677 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6698 sayılı "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" (KVKK), bu bağlamda büyük bir önem teşkil etmektedir. Bu kanun, kişisel verilerin işlenmesi, saklanması, korunması ve paylaşılmasıyla ilgili bir dizi düzenleme getirerek, çalışanların ve müşterilerin mahremiyetinin korunmasına yönelik önemli sorumluluklar yüklemektedir.

Tablo 3'teki "Acil Durum ve Kriz Yönetimi" bileşeni, "Acil Durum ve Kriz Yönetimi Yönetmeliği" çerçevesinde, kriz anlarında organizasyonun izlemesi gereken yol haritasını belirleyen kriz yönetimi planlarını içermektedir. Bu planlar, olası acil durumlar karşısında doğru ve hızlı bir şekilde tepki verilmesini sağlamak amacıyla hazırlanır ve organizasyonun kriz durumlarında etkin bir şekilde hareket etmesine olanak tanır. Acil durum eylem planları, doğal afetler, yangınlar, siber saldırılar, şiddet olayları ve diğer olağanüstü durumlar için hazırlıklı olmayı amaçlar. Söz konusu

planlar, bir olayın başlangıcından itibaren doğru ve hızlı bir şekilde tepki vermek için belirlenen prosedürleri kapsamaktadır. Eğitim ve tatbikatlar, bu tür acil durumların yönetilmesinde önemli bir yer tutmaktadır.

Güvenlik yönetim uygulamalarının başarısı, çalışanların güvenlik konusundaki farkındalık seviyeleriyle de ilişkilidir. Dolayısıyla **Tablo 3**'teki "Eğitim ve Farkındalık" bileşeni organizasyonların, çalışanlarına düzenli eğitimler sunarak güvenlik önlemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamalarını hedeflemektedir. Eğitimler, hem fiziksel güvenlik hem de siber güvenlik ile ilgili olabilmektedir. Çalışanlara şüpheli aktiviteleri raporlama, güvenli şifre kullanma, ağ güvenliğine dikkat etme gibi konularda bilgilendirmeler yapılmayı gerektirmektedir. Dolayısıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrası, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede, işverenin mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil olmak üzere gerekli tedbirlerin alınması, organizasyonların oluşturulması, uygun araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması gerekmektedir.

Organizasyonlar, güvenlik uygulamalarının etkinliğini değerlendirmek için düzenli denetimler yapmaktadır. Bahse konu olan denetimler, uygulamaların güncellenmesi, iyileştirilmesi ve olası güvenlik açıklarının kapatılması adına kritik öneme sahip olduğu gözlenmektedir. Ayrıca yeni güvenlik tehditleri ortaya çıktıkça, mevcut güvenlik önlemleri gözden geçirilmeli ve gerekli iyileştirmeler yapılmasını gerekliliğini ortaya koymaktadır. Söz konusu nedenle güvenlik yönetim uygulamaları, sürekli bir "izleme ve değerlendirme sürecine" dayanmaktadır. Bu süreç, ilgili kanunlar çerçevesinde belirli yükümlülüklerle düzenlenmiştir. Örneğin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı Kanun)", işyerlerinde güvenlik önlemlerinin etkinliğini izlemek ve değerlendirmek amacıyla düzenli denetimler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)" kapsamında dijital güvenlik önlemlerinin etkinliği izlenmeli ve düzenli olarak gözden geçirilmesi önem teşkil etmektedir. Bu kanunlar, işletmelerin güvenlik yönetim uygulamalarını sürekli olarak değerlendirmelerini, iyileştirmelerini ve ortaya çıkan yeni tehditlere karşı gerekli önlemleri alarak güvenlik açıklarını kapatmalarını sağlamaktadır. Güvenlik uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi, yalnızca

yasal bir yükümlülük değil aynı zamanda organizasyonlar için sürdürülebilir güvenlik stratejilerini oluşturabilmelerinde önemli bir gereklilik haline gelmiştir.

1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık modeline dayalı olarak yapılan İş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modelinde bu iki değişken arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri anlamak için güvenlik yönetimi uygulamalarını aracılık rolüyle incelemek faydalı olacaktır. Bu modelde, iş tatmininin üretken enerji üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de güvenlik yönetimi uygulamaları aracılığıyla dolaylı olarak ele alınmaktadır. İşte bu ilişkinin nasıl modellenebileceğine dair ayrıntılı açıklama ise aşağıda detaylandırılmıştır:

Bağımsız Değişken: İş Tatmini (X)

İş tatmini, çalışanların işlerinden duyduğu genel memnuniyeti ve pozitif duygusal durumları ifade eder. Çalışanların iş tatmini arttıkça, daha güvenli bir çalışma ortamına duydukları ihtiyaç artar. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, iş yerindeki güvenlik önlemleri ve uygulamalara daha fazla önem verir ve bu da güvenlik yönetimi uygulamalarının daha etkin bir şekilde uygulanmasına yol açar.

Aracı Değişken: Güvenlik Yönetimi Uygulamaları (M)

Güvenlik yönetimi uygulamaları, iş yerinde sağlık ve güvenliği sağlamaya yönelik politikalar, prosedürler ve uygulamaları kapsamaktadır. Bu uygulamalar, çalışanların güvenliğini artırmak ve stres seviyelerini düşürmek için önem taşımaktadır. Güvenlik önlemleri, çalışanların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlar, dolayısıyla bu da onların üretken enerjilerini artırmaktadır. Güvenlik yönetimi uygulamaları ayrıca, çalışanların stresini azaltır ve güvenli bir çalışma ortamında daha verimli olmalarını sağlamaktadır.

Bağımlı Değişken: Üretken Enerji (Y)

Üretken enerji, çalışanların işlerine ne kadar motive olduklarını, enerjik ve yaratıcı bir şekilde çalıştıklarını ifade etmektedir. Güvenli ve destekleyici bir iş ortamı, çalışanların üretken enerjilerini artırır çünkü stres seviyeleri düşer ve iş ortamındaki belirsizlik azalmaktadır.

Yapısal Eşitlik Modelindeki İlişkiler:

a Yolu (İş Tatmini → Güvenlik Yönetimi Uygulamaları):

İş tatmininin artmasıyla, çalışanların güvenlik yönetimi uygulamalarına duyduğu ilgi ve bağlılık artar. Yüksek iş tatmini, çalışanların güvenlik önlemleri konusunda daha dikkatli ve sorumlu olmalarını teşvik eder. Bu yol, iş tatmini ile güvenlik yönetimi uygulamaları arasındaki pozitif ilişkiyi temsil eder.

b Yolu (Güvenlik Yönetimi Uygulamaları → Üretken Enerji):

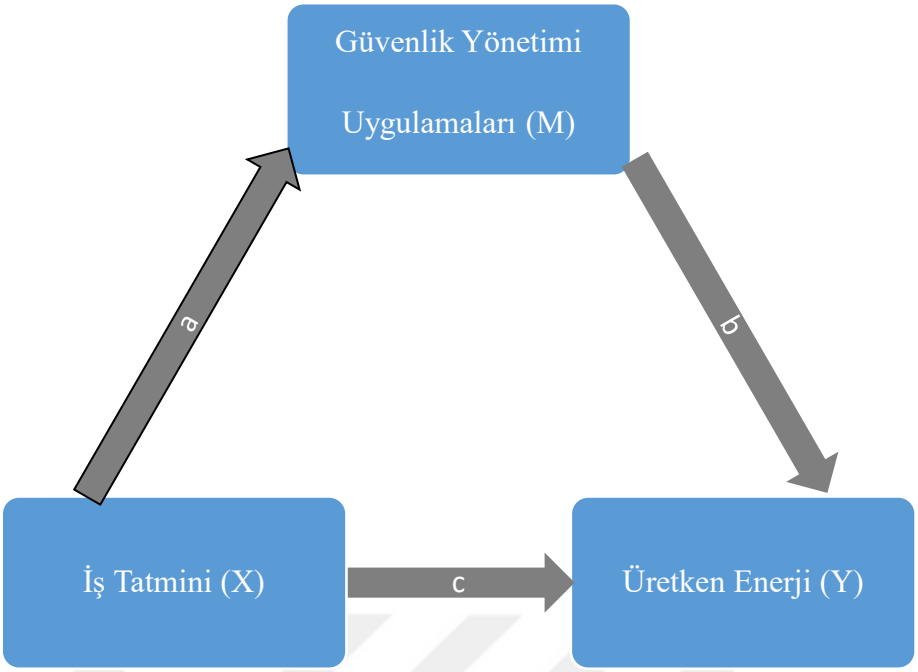
Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların stres seviyelerini düşürür, fiziksel ve psikolojik güvenliklerini sağlar, bu da onların üretken enerjilerini artırır. Çalışanlar kendilerini güvende hissettiklerinde daha motive olur ve üretkenlikleri artar. Bu ilişki, güvenlik yönetimi uygulamalarının üretken enerji üzerindeki olumlu etkisini gösterir.

c Yolu (İş Tatmini → Üretken Enerji):

İş tatmini doğrudan üretken enerji üzerinde de etkili olabilir. İş tatmininin yüksek olduğu çalışanlar, daha motive ve enerjik olmaktadırlar. Bu yol, iş tatmininin üretken enerji üzerindeki doğrudan etkisini ifade etmektedir.

c' Yolu (İş Tatmini → Güvenlik Yönetimi Uygulamaları → Üretken Enerji):

İş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişki, güvenlik yönetimi uygulamaları aracılığıyla dolaylı olarak da güçlenmektedir. Yüksek iş tatmini, daha güvenli bir çalışma ortamı sağlar ve bu güvenlik yönetimi uygulamaları, çalışanların üretken enerjilerini artırmaktadır. Bu dolaylı ilişki, güvenlik yönetimi uygulamalarının aracı rolünü göstermektedir.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modelindeki İlişkiler (YEM)- İş Tatmini, Güvenlik Uygulamaları ve Üretken Enerji

Şekil 1'de, yapısal eşitlik modelinde, güvenlik yönetimi uygulamaları, iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir aracıdır. Model, bu ilişkilerin nasıl etkileşimde bulunduğunu görsel olarak sunmaktadır. Modelde, bağımsız değişken **"İş Tatmini"**, bağımlı değişken **"Üretken Enerji"** ve aracı değişken **"Güvenlik Yönetimi Uygulamaları"** olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda üç temel ilişki incelenmiştir. İlk olarak, iş tatmininin güvenlik yönetimi uygulamaları üzerindeki etkisini gösteren **"a yolu"**, iş tatmininin artmasıyla çalışanların daha güvenli çalışma ortamlarına duyduğu ihtiyacın arttığını ve bu durumun güvenlik yönetimi uygulamalarına pozitif bir katkı sağladığını ifade etmektedir. İkinci olarak, güvenlik yönetimi uygulamalarının üretken enerji üzerindeki etkisini gösteren **"b yolu"**, güvenli çalışma ortamlarının çalışanların stres seviyelerini düşürdüğünü ve üretken enerji seviyelerini artırdığını vurgulamaktadır. Üçüncü olarak, iş tatmininin üretken enerji üzerindeki etkisi hem doğrudan **"c yolu"** üzerinden hem de güvenlik yönetimi uygulamaları aracılığıyla dolaylı olarak **"c' yolu"** üzerinden ortaya konulmuştur.

Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine dayalı bu model kullanılarak iş tatmininin üretken enerjiye olan etkisinin, güvenlik yönetimi uygulamalarının aracılığıyla daha da güçlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, iş tatmini ve güvenlik

yönetimi uygulamaları arasındaki pozitif ilişki, çalışanların iş tatmininin üretken enerji üzerindeki etkisini artıran bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, aşağıda her bir değişkenin birbiriyle olan ilişkileri ele alınmıştır.

Aşağıda, ölçüm modeline göre **bağımlı değişkenin iş tatmini**, **bağımsız değişkenin üretken enerji** ve **güvenlik uygulamalarının aracı değişken** olarak ele alınacağı yapıyı daha ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır:

Modelde yer alan χ^2 (ki-kare) testi değeri, modelin genel uyumunu değerlendirir. Buradaki χ^2 = 1011,16, modelin genel uyumunun sağlanıp sağlanmadığına dair önemli bir gösterge olarak kullanılır. Sd = 480 ise serbestlik derecesi, bu da modeldeki özgür parametrelerin sayısını ifade eder. $p<0,001$ ise modelin anlamlı olduğunu ve elde edilen sonuçların tesadüfî olmadığına işaret etmektedir.

Modeldeki ilişkiler

Bağımlı Değişken: İş tatmini, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ve genel işyerindeki algılarıyla ilişkilidir. Bu değişken, güvenlik uygulamaları ve üretken enerji tarafından dolaylı veya doğrudan etkilenebilir.

Bağımsız Değişken: Üretken enerji, çalışanların işlerine harcadıkları motivasyon ve enerji düzeylerini yansıtır. Üretken enerji, iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilir, ancak burada güvenlik uygulamaları aracılığıyla bu etki daha güçlü hale gelebilir.

Aracı Değişken: Güvenlik yönetimi uygulamaları, çalışanların güvenliğini sağlayan ve iş tatminini artıran unsurlar olarak işlev görür. Bu uygulamalar, iş yerindeki güvenlik duygusunu artırarak, çalışanların daha motive olmalarına ve üretken enerji düzeylerini artırmalarına yardımcı olabilir. Bu da iş tatminini dolaylı bir şekilde etkileyebilir.

Modelin İşleyişi:

Güvenlik Uygulamaları (aracı değişken), üretken enerjiyi etkileyebilir. Güvenlik önlemleri, çalışanların psikolojik ve fiziksel güvenliklerini sağladığı için, bu durum üretken enerji üzerinde bir etki yaratır.

Üretken Enerji, doğrudan iş tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir. Çalışanlar daha enerjik ve motive olduklarında, iş tatminlerinin de arttığı gözlemlenebilir.

Güvenlik Uygulamaları, üretken enerji aracılığıyla iş tatmini üzerinde dolaylı bir etki yaratır.

Sonuç olarak, bu modelde güvenlik uygulamaları, hem doğrudan hem de aracılık yaparak iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi etkiler. Modelin genel uyumu χ^2 değerinin yüksekliği ve p değeriyle anlamlı olduğu için, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkileri desteklenmektedir.

1.4.1. İş Tatmini ve Üretken Enerji Arasındaki İlişki

Yapılan birçok araştırma, çalışanların tutumları ile performansları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, iş yerindeki motivasyon, iş tatmini ve bağlılık gibi faktörlerin çalışanların üretken enerji seviyelerini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur (Sökmen ve Kenek, 2019, s.312). Örneğin yüksek iş tatmini, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını iyileştirmekte ve bu da onların daha fazla enerji harcayarak üretkenliklerini artırmalarına yol açmaktadır (Bkz. Tablo 5). Bu nedenle iş tatmini ile üretkenlikleri arasındaki ilişki, organizasyonel başarıyı etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Kayır ve Özkoç, 2020).

İş tatminini olumsuz etkileyen faktörlerin sonucunda uzun süreli stres ve iş yükü altında kalan çalışanların enerji seviyelerinin tükenmesi, motivasyon kaybı ve duygusal olarak tükenmişlik hissi ile karşılaşmaktadır (Sart ve Sezgin vd., 2018). Söz konusu durumda çalışanların üretken enerjilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumda bireyler, işlerine karşı ilgisizlik geliştirebilir, işlerini verimli bir şekilde yapmada zorluk yaşayabilir ve işyerine olan bağlılıklarını kaybedebilmektedirler. Bu da, çalışanların genel performanslarını ve verimliliklerini düşürmektedir. Örneğin akademisyenler özellikle bu bakımdan yüksek risk grubunda yer alan bir meslek dalı olarak karşımıza çıkmaktadır (Sart ve Sezgin vd., 2018, s.125). Söz konusu kişiler, sürekli artan iş yükü, araştırma ve yayın baskıları, öğrencilerle olan ilişkilerdeki zorluklar ve bürokratik engeller gibi stres faktörleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu yoğun stres kaynakları, akademisyenlerin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyerek üretken enerji seviyelerinin tükenmesine yol açabilmektedir. Bahse konu olan tükenmişlik durumu, yalnızca akademisyeni değil, aynı zamanda öğrencileri, okulları, diğer personeli ve akademisyenin aile üyelerini de etkileyen bir dizi olumsuz sonuca neden olabilmektedir (Sart ve Sezgin vd., 2018).

1.4.2. İş Tatmini ve Güvenlik Yönetim Uygulamaları Arasındaki İlişki

Güvenlik yönetim uygulamaları, yalnızca fiziksel güvenliği sağlamanın ötesine geçerek çalışanların *psikolojik güvenliğini* de destekleyen bir yaklaşımı benimsemektedir. *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi*'ne göre (1954), psikolojik güvenlik, bireyin korku, endişe ve kaostan kurtularak istikrar, güvenlik ve korunma hislerini kazanması olarak tanımlanmaktadır (Çoban, 2021). Maslow, bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasının ardından psikolojik güvenliğin devreye girdiğini ve bunun bireyin üst düzeyde bir ihtiyaç olarak deneyimlediği bir süreç olduğunu ifade etmiştir (Soyalın, 2019, s.38). Diğer bir deyişle *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi*'nde ikinci basamak olarak karşımıza çıkan *güvenlik ihtiyacı*, bireyin yaşamını güven duygusu içerisinde sürdürme isteğini ifade etmektedir (Çoban, 2021). Güvenlik ihtiyacının karşılanmasının ardından, bireyin üçüncü basamak olan *aidiyet ve sevgi ihtiyacı* devreye girmektedir. Söz konusu aşamada birey, bir gruba ait olma, sevgi ve destek görme gibi duygusal ihtiyaçlarını ön planda tutmaktadır. Özellikle sosyal bağlar kurma ve bu bağlar aracılığıyla kendisini kabul edilmiş hissetme isteği ortaya çıkmaktadır (Çoban, 2021).



Şekil 2. Maslow Teorisi Bağlamında, Yaşam Doyumunun İnsan Gelişimi Perspektifi
Kaynak: Sirgy, (1986; aktr. Çoban s.114)

Güvenlik ihtiyacı, bireylerin yaşamlarını istikrarlı bir çevrede sürdürme eğilimlerini yansıtmaktadır. Bu bağlamda, bireyler kendilerini ve ailelerini olası

tehlikelerden, belirsizliklerden ve düzensizliklerden koruma çabası içerisine girmektedir. Ayrıca güvenlik ihtiyacı, aynı zamanda bireyin toplumsal normlara uyma ve ahlaklı olma eğilimini de içermektedir. Dolayısıyla ahlaki davranışlar, bireyin sosyal çevresi tarafından kabul görmesini ve bu çevreye uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca ekonomik güvence sağlayan bir iş sahibi olma da güvenlik ihtiyacının önemli bir boyutunu teşkil etmektedir. Aynı zamanda bu durum karşısında iş, bireyin hem fiziksel hem de psikolojik güvenlik duygusunu pekiştirmektedir. Dolaylı olarak çalışanın iş tatminini etkilemektedir.

Bu bağlamda, psikolojik güvenlik kavramının önemi daha da belirginleşmektedir. Bireylerin iş yerinde kendilerini güvende, değerli ve desteklenmiş hissettikleri bir ortamın yaratılması, psikolojik güvenliğin temelini oluşturmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanlar, özgürce fikirlerini ifade edebilir, hata yapma korkusu taşımaz ve böylece risk almayı teşvik eden bir çalışma kültürü oluşmasını sağlamaktadır (Edmondson, 1999). Bahse konu olan durum, organizasyonel performansı doğrudan artırarak, hem bireysel hem de kurumsal başarıya katkı sağlamaktadır.

Tablo 4. Güvenlik Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Güvenlik

Başlık	**Açıklama**	**Araştırma**
Güvenlik Yönetimi Yaklaşımı	Güvenlik yönetimi, yalnızca fiziksel güvenliği sağlamakla kalmayıp çalışanların psikolojik güvenliğini de kapsamaktadır.	Edmondson (1999): Psikolojik güvenlik, ekip performansı ve organizasyonel öğrenme için kritik bir faktördür.
Psikolojik Güvenlik Tanımı	Maslow'a (1954) göre, bireyin korku, endişe ve kaostan kurtularak istikrar, güvenlik ve korunma hislerini kazanmasıdır.	Kahn (1990): Psikolojik güvenlik, çalışanların iş yerinde kendilerini ifade etme ve rollerine tamamen katılma hissiyle ilgilidir.
Maslow'un Görüşü	Psikolojik güvenlik, temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasından sonra devreye girer ve üst düzey bir ihtiyaçtır.	Maslow'un Hiyerarşisi'nin uygulamalı çalışmaları, psikolojik güvenliğin motivasyon ve üretkenlikle güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir (McLeod, 2007).
Psikolojik Güvenliğin Unsurları	- Çalışanların kendilerini güvende hissetmesi. - Değerli ve desteklenmiş olma duygusu.	Deloitte (2019): Çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerine yapılan bir araştırma, psikolojik güvenlik ortamlarının inovasyonu artırdığını ortaya koymuştur.
İdeal Çalışma Ortamı	Çalışanların: - Özgürce fikirlerini ifade edebildiği, - Hata yapma korkusu taşımadığı, - Risk almayı teşvik eden bir ortam.	Google'ın *Aristotle Projesi* (2015): Yüksek performanslı ekiplerin ortak özelliği, psikolojik güvenliği destekleyen bir ortamın varlığıdır.
Organizasyonel Etkiler	Psikolojik güvenliğin artırılması, organizasyonel performansı ve çalışan bağlılığını doğrudan destekler.	Amy Edmondson (2004): Psikolojik güvenliğin düşük olduğu ortamlarda inovasyon ve iş birliği düzeylerinin ciddi şekilde düştüğünü göstermiştir.

Tablo 4, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi bağlamında psikolojik güvenliğin önemini vurgulamakta ve güvenlik yönetim uygulamalarının kapsamını genişleterek organizasyonel etkilerini ortaya koymaktadır. Maslow'un teorisine göre, psikolojik güvenlik, bireylerin temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra devreye giren bir üst düzey ihtiyaçtır(Çoban, 2021). Bu bağlamda güvenlik yönetim uygulamaları, yalnızca fiziksel güvenliği sağlamaktan daha fazlasını ifade eder; çalışanların psikolojik güvenliklerini de sağlamaya yöneliktir. Organizasyonlar, psikolojik güvenliği artıran bir çalışma ortamı yaratarak, çalışanlarının işyerinde kendilerini güvende, değerli ve desteklenmiş hissetmelerini sağlayabilirler. Bu tür bir ortam, organizasyonel performansı artırarak, çalışanların daha etkili ve verimli bir şekilde çalışmalarına katkıda bulunmaktadır.

1.4.3. Üretken Enerji ve Güvenlik Yönetim Arasındaki İlişki

Üretken enerji ile güvenlik yönetimi arasındaki ilişki, çalışanların güvenli bir çalışma ortamında daha verimli ve enerjik olmalarına olanak tanımaktadır. Güvenlik yönetimi uygulamaları, sadece çalışanların fiziksel güvenliğini sağlamakla kalmaz ayrıca onların psikolojik sağlığını da koruyarak iş tatminini artırmaktadır. Çalışanlar, güvende hissettiklerinde stres düzeyleri düşmekte ve buna bağlı olarak üretken enerji seviyeleri yükselmektedir. Bu durum organizasyonel verimliliği artırarak, şirketin genel performansını doğrudan etkileyebilmektedir (Pablo-Romero & Sánchez-Braza, 2015).

Güvenli bir iş ortamının, çalışanların daha yüksek verimlilikle çalışmasına olanak tanıması, güvenlik yönetimi ile üretken enerji arasındaki güçlü ilişkiyi açıkça göstermektedir. Maslach ve arkadaşları (2001), çalışan bağlılığını "kişisel olarak tatmin edici faaliyetlere enerjik bir katılım" olarak tanımlarken, tükenmişliği bu katılımın zıddı olarak "yorgunluk, alaycılık ve yetersizlik" duyguları ile ilişkilendirmiştir (Shmailan, 2016, s. 3). Bu da, çalışanların güvende hissettiklerinde işlerine olan bağlılıklarının arttığını ve daha verimli çalıştıklarını gösteren bir başka önemli bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Perrin'in Küresel Çalışma Araştırması (2003) da, çalışan bağlılığını çalışanların organizasyonlarının başarısını desteklemek için esneklik gösterebilme yeteneği olarak tanımlamıştır (Shmailan, 2016) Güvenli bir ortamda çalışanlar, yalnızca fiziksel değil, psikolojik olarak da daha fazla odaklanabilmekte ve bu,

yaratıcı, yenilikçi ve enerjik bir çalışma tutumunu doğurmaktadır (Shmailan, 2016). Bu da organizasyonel verimliliği artırır ve uzun vadede şirket başarısını güçlendirmektedir. Diğer bir ifadeyle güvenlik yönetimi uygulamalarının, çalışanların yüksek üretken enerji seviyelerine ulaşmalarına yardımcı olduğu ve söz konusu durumun organizasyonel başarının bir unsuru olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo 5. Güvenlik Yönetimi İle Üretken Enerji Arasındaki İlişki

Değişken (Faktör)	**Açıklama**	**Etkisi**
Güvenlik Yönetimi Uygulamaları	Çalışanların fiziksel güvenliğini sağlama	Çalışanlarda güvende olma hissi oluşur.
Üretken Enerji	Çalışanların daha enerjik ve odaklanmış olmaları	Çalışanlar daha yaratıcı, yenilikçi ve verimli hale gelir.
Organizasyonel Verimlilik	Çalışanların güvenli bir ortamda yüksek verimlilikle çalışmalarının sağlanması	Üretken enerji seviyeleri arttıkça organizasyonel performans artar.
Enerji Kullanımı ve Ekonomik Büyüme	Pablo-Romero & Sánchez-Braza (2015) çalışmasında enerji kullanımı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki	Verimli enerji kullanımı, ekonomik büyümeyi destekler, benzer şekilde güvenlik yönetimi üretken enerjiyi artırır.

Sonuç olarak, iş tatmini, üretken enerji ve güvenlik yönetimi arasındaki ilişkiler, birbirini güçlendiren etkileşimler sergilemektedir. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların iş tatminini artırarak, üretken enerji seviyelerini yükseltmektedir. Diğer bir deyişle güvenlik yönetimi uygulamalarının çalışanların güvenlik hissini pekiştirmesi, stres seviyelerini azaltarak onları daha yaratıcı, yenilikçi ve enerjik hale getirmektedir. Bahse konu olan durumlar, organizasyonel verimliliği teşvik etmekte ve çalışanların daha yüksek verimlilikle çalışmalarını sağlamaktadır. Çalışmalar, güvenli bir çalışma ortamının sadece fiziksel güvenlik sağlamakla kalmayıp aynı zamanda psikolojik sağlığı da iyileştirerek iş tatmini ve performansı artırdığına işaret etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amacı, yöntemi, evren ve örneklemi, veri toplama araçları ve verilerin analizi ele alınmaktadır. Araştırma, iş güvenliği yönetimi uygulamalarının çalışanların üretken enerji ve iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedeflemektedir.

2.1. Literatür Araştırması

İş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji kavramları arasındaki ilişki, iş dünyasında çalışanların verimliliğini, güvenliğini ve motivasyonunu artırmaya yönelik yapılan araştırmaların temel odaklarından biri olmuştur. Bu literatür araştırması, iş tatmini ve üretken enerjisi üzerindeki iş güvenliği yönetim uygulamalarının etkilerini incelemektedir. Çalışmanın amacı, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmanın çalışanların iş tatminini nasıl artırdığı ve bu artışın üretken enerjiye nasıl yansıdığına dair etkileşimi değerlendirmektir. Diğer bir deyişle çalışmamıza katkı sağlayan akademik çalışmalar ve araştırmalar aşağıda sıralanmıştır.

Herzberg'in akademik araştırmaları ve çalışmaları yaptığımız çalışmaya önemli bir katkı sağlamaktadır çünkü iş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkileri anlamak adına temel bir teorik çerçeve sunmaktadır. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi, işyerindeki çevresel faktörlerin, güvenli bir çalışma ortamının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu etkileşimin üretken enerjiye nasıl yansıdığını açıklamak açısından son derece değerli bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, Herzberg'in vurguladığı gibi, çalışanların sadece maddi değil, aynı zamanda psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması gerektiği gerçeği, iş güvenliği yönetim uygulamalarının sadece fiziksel korumayı sağlamaktan daha fazlasını içermesi gerektiğini göstermektedir. Güvenli bir çalışma ortamının, çalışanların psikolojik sağlığını ve iş tatminini artırabileceği, dolayısıyla üretken enerjiye de olumlu bir etki yapacağı bu bağlamında anlam kazandırmaktadır. Herzberg'in, iş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklarken iş ortamı ve çalışma koşullarının önemini vurgulaması, güvenli bir işyeri ortamı yaratmanın, çalışanların verimliliklerini ve üretkenliklerini artırmak için nasıl bir strateji olabileceğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu, çalışmamızda iş güvenliği

yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini daha net bir şekilde incelememize olanak sağlamıştır.

Zohar (2002) çalışmasında, iş sağlığı ve güvenliği literatüründe güvenlik ikliminin iş yerindeki güvenlik performansı üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemiş ve bu iklimin güvenli davranışları şekillendiren ve sürdüren kritik bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Çalışma, örgütsel bağlamda güvenlik iklimi kavramının güvenlik performansı ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuş ve güvenlik ikliminin güçlendiği organizasyonlarda çalışanların güvenli davranışlar sergileme olasılığının arttığını göstermiştir. Bu çalışmada ise Zohar'ın bulguları, iş tatmini ve güvenlik ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ele alınmıştır. Onun iş güvenliği stratejilerinin güvenlik iklimini güçlendirme konusundaki bulguları, iş güvenliği yönetim uygulamalarının çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve dolayısıyla üretken enerjisi üzerinde de olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Özellikle, iş güvenliği yönetim uygulamalarının iş tatmini üzerinde aracılık rolü üstlenerek çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve güvenlik kültürünü artırması beklendiğine dair bilgiler sunmaktadır. Söz konusu durum, dolaylı olarak güvenli davranışların pekişmesine ve iş kazalarının önlenmesine katkı sağlamaktadır. Bir başka deyişle, güvenlik ikliminin güçlü olduğu organizasyonlarda iş tatmini ve üretken enerji arasında pozitif bir ilişki kurulabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla iş güvenliği yönetim uygulamaları, bu süreçte belirleyici bir rol oynayabildiğini göstermektedir. Zohar'ın (2002) çalışmasının bulguları, güvenlik ikliminin ve iş güvenliği uygulamalarının çalışanların iş yerindeki genel performansını artırmada nasıl bir aracı işlevi gördüğünü anlamamız için çalışmamıza temel bir çerçeve sunmuştur.

Alderfer, 1969 yılında yaptığı çalışmada, kendisinin geliştirdiği ERG Teorisi (Varoluş, İlişki ve Büyüme ihtiyaçları) üzerinde durmuştur. O, söz konusu yaklaşımla insanların ihtiyaçlarını üç ana kategoride ele alarak, Maslow'un hiyerarşik ihtiyaçlar teorisine alternatif bir yaklaşım sunmuştur. Alderfer'in ERG Teorisi, insanların ihtiyaçlarını aynı anda karşılayabileceklerini savunurken, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi, ihtiyaçların belirli bir sıraya göre alt düzey ihtiyaçlardan başlayarak üst düzey ihtiyaçlara doğru karşılanmasını öngörmektedir. Maslow'a göre, önce temel fizyolojik ihtiyaçlar (yemek, su, barınma vb.) karşılanmalıdır, ardından güvenlik, aidiyet, saygı ve en son olarak da kendini gerçekleştirme ihtiyaçları gelmektedir. Bu sıralama, her bir ihtiyaç seviyesinin tamamlanmasının bir sonraki seviyedeki ihtiyacın

tatminine yol açacağına dayanmaktadır. Alderfer'in teorisi ise daha esnektir. ERG Teorisi, insanların varoluş (fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları), ilişki (sosyal ilişkiler ve aidiyet ihtiyaçları) ve büyüme (kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları) ihtiyaçlarını aynı anda karşılamalarını mümkün kılmaktadır. Bu, bireylerin daha dinamik bir şekilde ihtiyaçlarını karşılayabileceği anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle bir kişi birden fazla ihtiyacı eşzamanlı olarak tatmin etmeye çalışabilir, örneğin işyerindeki sosyal ilişkileri geliştirmekle birlikte aynı zamanda kişisel gelişim için fırsatlar arayabilmektedir. Bu fark, Alderfer'in teorisinin daha esnek ve durumsal bir yaklaşım sunduğunu, Maslow'un teorisinin ise daha katı bir sıralama önerdiğini göstermektedir. Bahsedilen teorinin iş güvenliği yönetim uygulamaları ve iş tatmini üzerindeki etkilerine gelince, çalışmanın sağladığı katkı, iş güvenliği stratejilerinin yalnızca çalışanların güvenli davranışlarını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların iş tatmini ve üretken enerjileri üzerinde de önemli bir etkisi olduğudur. Alderfer'in ERG Teorisi, çalışanların iş yerindeki çeşitli ihtiyaçlarını aynı anda tatmin etme çabalarına odaklanarak, iş güvenliği yönetim uygulamalarının bu süreçte kritik bir aracılık rolü oynayabileceğini göstermektedir. Güvenlik ikliminin güçlendiği bir organizasyon, çalışanların yalnızca fiziksel güvenliklerini değil, aynı zamanda işyerindeki sosyal ilişkilerini ve kişisel gelişim fırsatlarını da karşılamalarını mümkün kılmaktadır. Bu tür bir yaklaşım, çalışanların hem güvenlik hem de iş tatmini gereksinimlerini aynı anda karşılamaya yönelik daha esnek bir strateji sunması ve bu sayede onların genel üretken enerjilerini artırma potansiyeline sahip olmasıyla, çalışmada önemli bir kaynak olarak değerlendirilmiştir.

Locke, 1976 yılında iş tatmini üzerine önemli bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma, iş tatminini etkileyen çeşitli faktörleri inceleyerek, bu kavramın doğasını ve nedenlerini anlamaya yönelik önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Locke'un çalışması, iş tatminini açıklarken kullanılan faktörleri ve bunların işyerindeki diğer unsurlarla olan ilişkilerini ortaya koymaktadır.

Bu kaynak, tez çalışmasında iş tatmininin doğası ve bu tatminin çalışanların performansı, motivasyonu ve iş güvenliği gibi faktörler üzerindeki etkilerini ele alırken önemli bir temel oluşturmuştur. Locke'un teorik perspektifi, iş tatmininin güvenlik uygulamalarıyla nasıl etkileşebileceğini ve bu etkileşimin çalışanların işlerine olan bağlılıkları ve stres düzeylerini nasıl etkilediğini anlamada rehberlik sağlamaktadır. Dolayısıyla, iş tatmini ile güvenlik yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkiyi inceleyen tezde, Locke'un teorik çerçevesinden faydalanılmıştır.

Neal ve Griffin'in 2004 yılında yapmış oldukları çalışma güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi anlamak için kritik bir kaynak sunmaktadır. Çalışma, güvenlik ikliminin, güvenlik davranışları ve performansı üzerindeki etkilerini zaman içinde nasıl şekillendirdiğini çok seviyeli bir bakış açısıyla incelemektedir. Bu araştırma, güvenlik ikliminin sadece bireysel düzeyde değil, organizasyonel ve takım düzeylerinde de güvenlik performansını etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, güvenlik performansının uzun vadede güvenlik ikliminden nasıl etkilendiği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Tezde bu kaynak güvenlik yönetimi uygulamalarının işyerindeki güvenlik performansı üzerindeki uzun dönemli etkilerini anlamaya yönelik bakış açısı kazandırmıştır. Ayrıca çalışma, güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik davranışlarını şekillendirmedeki rolünü ve bu etkilerin zamanla nasıl güçlendiğini vurgulamaktadır. Bu da tezin genel amacına paralel olarak, güvenlik stratejilerinin sadece anlık değil, sürdürülebilir ve uzun vadeli etkilerini incelemeye olanak tanımıştır. Bununla birlikte çalışma, güvenlik yönetimi uygulamalarının sadece yönetimsel stratejilerle sınırlı olmadığını, organizasyonel kültür ve güvenlik iklimi gibi daha geniş bir çerçevede de değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Bahsedilen bulgu, tezin kapsamını genişleterek, güvenlik yönetimi uygulamalarının çok boyutlu etkilerini analiz etmeye katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla Neal ve Griffin'in (2004) çalışması, tezde işyeri güvenliği konusundaki ilişkileri daha kapsamlı şekilde analiz etmeye olanak tanımıştır.

Eminağaoğlu ve Gökşen'in 2009 yılında yazmış oldukları çalışma, bilgi güvenliği kavramının doğru anlaşılması ve Türkiye'deki bilgi güvenliği sorunlarının çözülmesi adına önemli bir referans kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yazarlar, bilgi güvenliğini sadece teknik önlemlerle sınırlı görmemekte, bunun yanı sıra organizasyonel, hukuki ve yönetsel boyutlarıyla ele alınması gerektiğine dikkat çekmektedirler. Çalışma, bilgi güvenliğinin kapsamını netleştirmek ve bu alanda yaygın olan yanlış anlamaları düzeltmek amacıyla çeşitli açıklamalar getirmektedir. Özellikle, Türkiye'de bilgi güvenliği konusunda karşılaşılan zorlukların üzerine gidilmesi gerektiğini belirterek, etkin çözüm önerileri sunmaktadırlar. Bu bağlamda, bilgi güvenliği uygulamalarının ve stratejilerinin nasıl hayata geçirileceği, Türkiye'nin karşılaştığı zorlukların nasıl aşılabileceği üzerine yapılan tartışmalar, tez çalışmasında kullanılan bilgi ve literatürle doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla çalışmanın içeriği, özellikle ülkemizdeki bilgi güvenliği alanındaki iyileştirmeler için temel öneriler sunarak, bu alandaki teorik ve uygulamalı bilgi birikimine katkı sağlamaktadır.

Gökçe, Şahin ve Bulduklu'nun 2010 yılındaki çalışmasında Herzberg'in iki faktörlü kuramının alt gelir gruplarındaki çalışanlar üzerinde test edilmesinde Meram Tıp Fakültesi örneği ele alınmıştır. Söz konusu çalışma Herzberg'in iki faktörlü kuramını alt gelir gruplarındaki çalışanlar üzerinde test etmiş ve Meram Tıp Fakültesi örneğinde uygulamıştır. Sonuç itibariyle iş tatmini ve tatminsizliği şekillendiren faktörlerin bireylerin sosyo-ekonomik durumlarına göre değişebileceğini ortaya koymuştur. Örneğin, gelişmiş bir ülkede yüksek gelir grubundaki çalışanlar için motivasyon faktörleri daha belirgin bir öneme sahipken, gelişmekte olan ülkelerde ve alt gelir gruplarında hijyen faktörleri daha etkili olabilmektedir. Bu bulgular, Herzberg'in kuramının evrensellik iddialarını sorgulayan önemli bir eleştiri sunmaktadır. Gökçe, Şahin ve Bulduklu (2010) araştırmasında, kuramın geçerliliğinin sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Herzberg'in metodolojisinin evrensel geçerliliği üzerine yapılan araştırmalar, zaman zaman benzer sonuçlar ortaya koysa da, farklı metodolojik yaklaşımlar kuramın bulgularını desteklemeyebilmektedir. Söz konusu durum, teorinin geçerliliğinin araştırma tasarımı ve metodolojik tercihlerden etkilendiğini göstermektedir. Aynı zamanda Herzberg'in teorisinin tüm çalışanlar için geçerli olan tek tip faktörlere dayandığı varsayımı eleştirilmiştir. Bahsedilen yaklaşım, bireysel farklılıkları göz ardı etmektedir. Örneğin, aynı işyerinde çalışan bireyler, aynı koşullara farklı tepkiler verebilmektedir. Bu durum, Herzberg'in teorisinin sınırlamalarından birini ortaya koymaktadır. Gökçe, Şahin ve Bulduklu (2010) çalışmasında, Herzberg'in teorisinin uygulanabilirliğini yeniden gözden geçirmeyi önererek farklı bir bakış açısı sunmuş ve kuramın çeşitli sosyo-ekonomik bağlamlarda nasıl değişiklik gösterebileceğini tartışmıştır.

Anderson ve Gerbing'in bu 1988 tarihli çalışmasında, yapısal eşitlik modellemesi için önerilen iki aşamalı bir yaklaşım ele alınmaktadır. İlk aşama, teorik modelin verilerle uyumlu olup olmadığını test eden uygunluk ölçütlerine odaklanırken ikinci aşama, modeldeki değişkenler arasındaki yapısal ilişkilerin doğruluğunu incelemeye yöneliktir. Bu yaklaşım, modelin doğruluğunu hem teorik hem de pratik açıdan değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Makale, SEM'in özellikle karmaşık ilişkilerin analizinde güçlü bir araç olarak kullanıldığını, psikoloji ve sosyal bilimler gibi alanlarda teorik modellerin test edilmesinde faydalı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bu iki aşamalı yaklaşım, araştırmacıların modelin güvenilirliğini artırmalarına

yardımcı olmaktadır. Söz konusu çalışma, yapısal eşitlik modellemesi uygulamalarında doğruluk testleri ve modelleme aşamalarını nasıl etkin bir şekilde kullanacakları konusunda rehberlik etmektedir.

Vinodkumar ve Bhasi'nin 2010 yılındaki çalışması, güvenlik yönetimi uygulamalarının çalışanların güvenlik davranışları üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır. Çalışma, güvenlik bilgi düzeyi ve motivasyonun bu ilişki üzerindeki aracı rolünü değerlendirerek, güvenlik yönetimi uygulamalarının işyerindeki güvenlik bilinci ve davranışlarını nasıl artırabileceğini ortaya koymaktadır. Bu kaynak, tezin kuramsal çerçevesinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Çünkü güvenlik yönetimi uygulamaları ile çalışanların güvenlik davranışları arasındaki ilişkiyi açıklaması açısından önemli bir referans sunmaktadır. Bu nedenle, çalışmada güvenlik yönetimi stratejilerinin etkilerini hem teorik hem de pratik boyutlarıyla değerlendirmek amacıyla yer verilmiştir. Aynı zamanda çalışma, güvenlik davranışlarının yalnızca yönetim uygulamalarına değil, aynı zamanda çalışanların bilgi düzeyi ve motivasyonlarına da bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgu, araştırmanın kapsamını genişleterek güvenlik yönetimi uygulamalarının çok boyutlu etkilerini anlamaya katkı sağlamıştır. Dolayısıyla söz konusu kaynak, tezde işyeri güvenliği konusundaki ilişkileri kapsamlı bir şekilde analiz etmeye olanak tanımıştır.

Tozkoparan ve Taşoğlu'nun 2011 yılımdaki çalışması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında işgörenlerin tutumlarını incelemeyi amaçlayan önemli bir araştırmadır. Bu çalışma, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması açısından çalışanların tutumlarının belirlenmesinin önemine vurgu yapmaktadır. Özellikle, iş görenlerin İSG uygulamalarına karşı duydukları algılar, tutumlar ve bu uygulamaların etkinliğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca yasalar ve yönetmeliklerle değil aynı zamanda çalışanların bilinçli katılımı ve tutumlarıyla şekillendiğini belirtmektedir. Bu bağlamda, işyerindeki İSG uygulamalarının başarılı olabilmesi için çalışanların bu uygulamalara olan tutumları ve katılımları büyük bir rol oynamaktadır. Söz konusu çalışma, Türk işyerlerinde İSG konusundaki farkındalığın artırılmasının gerekliliğini ve çalışanların bu konuda daha etkin bir şekilde bilgilendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık düzeyini artırmak için yapılacak bilinçlendirme faaliyetlerinin önemini vurgulayarak, tezin ilgili kısmında önemli bir kaynak olarak ele alınmıştır.

Pablo-Romero ve Sánchez-Braza'nın 2015 yılındaki çalışması enerji tüketimi, ekonomik büyüme ve hem fiziksel hem de insan sermayesinin üretken enerji kullanımındaki rolü arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bu çalışmada, enerjinin ekonomik büyüme sürecinde yalnızca fiziksel bir kaynak değil aynı zamanda insan sermayesiyle de etkileşim içinde bir üretken faktör olarak önemi vurgulanmaktadır. Yazarlar enerji tüketiminin, fiziksel ve insan sermayesi yatırımları ile birlikte ekonomik çıktıyı nasıl etkilediğini ve enerji kaynaklarının verimli kullanımını nasıl desteklediğini ele almaktadır. Özellikle insan sermayesinin (eğitim ve beceri açısından) enerji kullanımını iyileştirerek büyümeyi nasıl hızlandırabileceğine dair analizler yapılmaktadır. Makale, ekonomik kalkınma ile üretken enerji kullanımı arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamak için önemli bir kaynak sağlamaktadır.

Başol ve Çömlekçi'nin 2020 yılındaki araştırması, iş tatmini üzerine yapılan ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanmasını ve bu uyarlamaların geçerliliği ile güvenirliğini incelemektedir. Çalışmada, iş tatmini düzeyini ölçmeye yönelik bir araç olarak kullanılan ölçeğin Türk kültürüne uygunluğu test edilmiştir. Araştırma, ölçeğin Türk iş gücü bağlamında geçerli olup olmadığını değerlendirirken, iş tatmini ile ilgili daha kapsamlı bir anlayış geliştirmeye yönelik önemli bir adım atmıştır. Başol ve Çömlekçi, iş tatmininin çalışanların motivasyonları, verimlilikleri ve genel iş performansları üzerindeki etkilerini de göz önünde bulundurmuşlardır. Bu tür ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik testleri, uygulamalı psikoloji, işletme yönetimi ve insan kaynakları alanlarında daha etkili stratejiler geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Çalışma, tezde iş tatmini ve güvenlik yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla önemli bir referans olarak ele alınmıştır.

Bekmezci, Orçanlı ve Boztoprak'ın 2020 yılındaki çalışması, üretken enerji kavramının işyerindeki verimlilik ve çalışan motivasyonu ile ilişkisini incelemektedir. Çalışma, bu kavramı ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini sunmaktadır. Üretken enerji, çalışanların işlerine olan motivasyonları ve işyerindeki etkinlik ile üretkenliklerini belirleyen bir faktör olarak ele alınmaktadır. Çalışmanın temel amacı, üretken enerji kavramını sistematik bir şekilde ölçebilecek bir araç geliştirmektir. Diğer bir ifadeyle, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği üzerine yapılan testler, ilgili literatürle karşılaştırmalar ve istatistiksel analizlerle desteklenmiştir. Bu çalışma, tezde işyerindeki üretken enerji düzeylerini değerlendirmede kullanılabilecek bir araç olarak ele alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, güvenlik yönetimi uygulamalarının çalışanların üretken enerji ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektir. Ayrıca, güvenlik yönetimi algısının bu ilişkide aracılık rolü olup olmadığını belirlemek de bu çalışmanın önemli bir hedefidir. Çalışma, iş yerindeki güvenlik uygulamalarının bireysel ve örgütsel sonuçlara nasıl katkı sağladığını ortaya koyarak mevcut literatüre önemli bir katkı yapmayı amaçlamaktadır. Güvenlik yönetimi uygulamaları, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını etkileyerek iş tatmini ve üretken enerjiyi doğrudan etkileyebilecek faktörlerdir. Bu bağlamda, güvenlik uygulamalarının çalışanların iş yerindeki genel memnuniyetini ve motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak, örgütlerin verimliliklerini artırmada hangi güvenlik stratejilerinin daha etkili olduğunu belirlemek açısından bir öneme sahiptir.

Söz konusu çerçevede, çalışmada güvenlik yönetimi uygulamalarının sadece çalışan güvenliğini sağlamanın ötesinde, iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir rol oynadığı öne sürülmektedir. Güvenlik uygulamalarının iş yerindeki çalışma ortamını iyileştirmesi, çalışanların güvenli ve destekleyici bir ortamda daha yüksek motivasyon ve verimlilikle çalışmasına katkı sağlayabilir. Bu doğrultuda, araştırmada aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H1: Güvenlik uygulamaları, iş tatmini üzerinde doğrudan etkili bir faktördür. Yani, güvenlik uygulamalarının etkinliği arttıkça iş tatmini de artar.

H2: İş tatmini, üretken enerji üzerinde doğrudan etkili bir faktördür. İş tatmini arttıkça, çalışanların üretken enerjisi de artar.

H3: Güvenlik uygulamaları, iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi aracılık eder. Güvenlik uygulamaları, iş tatmini ile üretken enerji arasındaki bağın güçlenmesine katkı sağlar.

Bu hipotezlerin test edilmesi amacıyla İstanbul Gelişim Üniversitesi örneklem olarak seçilmiştir. Üniversitenin çalışanları, farklı birimlerde ve pozisyonlarda çalıştıkları için, güvenlik yönetimi uygulamalarına dair çeşitli algı ve deneyimlere sahiptirler. Bu çeşitlilik, araştırmanın kapsamını zenginleştiren önemli bir faktör olmuştur. Üniversitenin akademik personeli, idari personeli ve temizlik görevlilerinden oluşan üç ana grup, güvenlik yönetimi uygulamalarına ilişkin farklı bakış açıları sunmaktadır. Bu grupların homojen olmayan yapısı, güvenlik yönetimi

uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemek için uygun bir ortam sağlamaktadır. Bu nedenle, örneklemdeki çeşitlilik, güvenlik yönetiminin etkilerini daha geniş bir perspektiften değerlendirmemize olanak tanımaktadır.

Çalışma, nicel bir araştırma yaklaşımı benimsemiş olup, veriler 210 katılımcıdan elde edilen anketlerle toplanmıştır. Anket, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Katılımcıların güvenlik uygulamalarına yönelik algıları, iş tatmini düzeyleri ve üretken enerjiye dair verdikleri geri bildirimler, çalışmanın temel veri kaynaklarını oluşturmaktadır.

Bu araştırma, güvenlik yönetimi uygulamalarının bireysel düzeyde çalışanların iş tatminini ve üretken enerjisini artırarak örgütsel düzeyde de verimliliği nasıl güçlendirdiğini anlamaya yönelik önemli bir katkı sunmaktadır. Güvenlik uygulamalarının etkinliği, çalışanların daha güvende hissetmelerini sağlayarak iş yerindeki stres seviyelerini azaltmakta ve bu da onların verimliliklerini artırmaktadır. Ayrıca, güvenlik yönetimi algısının iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkide aracılık rolü oynaması, bu çalışmanın keşfetmeyi amaçladığı bir diğer kritik noktadır. Sonuç olarak güvenlik yönetiminin iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkilerdeki aracılık rolünü anlamak, bu alanda daha sağlıklı ve verimli çalışma ortamları yaratılmasına katkı sağlayacaktır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi kısmında iki alt bölüme ayrılarak incelenmiştir. İlk bölümde, araştırmanın evreni ve örneklemine ilişkin detaylara yer verilmiş, ikinci bölümde ise araştırmada kullanılan veri toplama aracına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Değişkenler arası ilişkileri anlamak için yapısal eşitlik modellemesi (SEM) kullanılmıştır. Araştırmada bağımsız değişken olarak algılanan iş güvenliği yönetimi, bağımlı değişkenler olarak üretken enerji ve iş tatmini, aracılık değişkeni olarak ise güvenlik yönetimi algısı ele alınmıştır.

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evren: Araştırmanın evrenini, İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanları oluşturmaktadır. Bu evren, üniversitenin akademik kadrosu, idari personeli ve temizlik hizmetlerinde görev yapan çalışanlardan meydana gelmektedir. Araştırmada, farklı

meslek gruplarını ve demografik özellikleri temsil eden geniş bir kitle hedef alınmıştır.

Örneklem: Araştırmanın örneklemini, evrenden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 210 katılımcıyı kapsamaktadır. Örneklem grubu, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev türü gibi değişkenlere göre çeşitlendirilerek ele alınmıştır. Söz konusu yaklaşım ile elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılması hedeflenmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında 54 maddelik bir anket formu uygulanmış ve bu form, Google Form aracılığıyla 400 katılımcıya ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak süreç sonunda yalnızca 210 katılımcıya ulaşılabilmiştir. Anketin online ortamda uygulanması, özellikle hizmetli kategorisindeki katılımcıların etkin telefon kullanamaması gibi faktörler, katılımcı sayısının hedeflenen 400'e ulaşamamasına neden olmuştur. Bu durum, araştırmada katılımcı sayısının arttırılamamasının temel sınırlılıklarından biridir. Ayrıca demografik özelliklerdeki değişiklikler ve diğer dışsal faktörler de katılımcı sayısının düşmesine etki etmiştir. Buna rağmen, 210 katılımcıdan oluşan örneklem, hedef kitlenin genel özelliklerini yansıtarak araştırma için yeterli bir veri sağlamaktadır. Bunun için 900 kişilik bir evrende, 210 kişilik bir örneklem büyüklüğünün doyum noktası olarak kabul edilerek, Cochran'ın örneklem büyüklüğü formülü kullanılarak hesaplamalar güven düzeyi %95 ve hata payı %5 alındığında, 900 kişilik evrende 210 katılımcıdan elde edilen veriler, güvenilir sonuçlar sağlayacak şekilde yeterli bir büyüklükte olduğunu göstermektedir. Cochran'ın örneklem büyüklüğü şu şekilde hesaplanmıştır:

$$n = Z^2 * p * (1 - p) / e^2$$

Burada:

- n: Sonsuz evren için başlangıç örneklem büyüklüğü
- Z: Güven düzeyine karşılık gelen Z-skoru (örneğin %95 için 1.96)
- p: Varsayılan oran (%50 = 0.5)
- e: Hata payı (%5 = 0.05)

Sonra, örneklem büyüklüğü düzeltilerek:

$$n_düzeltilmiş = n / (1 + (n - 1) / N)$$

Burada:

- n_düzeltilmiş: Düzeltilmiş örneklem büyüklüğü
- N: Evren büyüklüğü (900)

Bu hesaplamalar sonucunda, 900 kişilik bir evrende 210 kişilik örneklem büyüklüğü, %95 güven düzeyinde ve %5 hata payı ile doyum noktasına ulaşan bir örneklem olarak kabul edilmiştir.

Bu hesaplama için referans olarak Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons ve ISTMER'in örneklem büyüklüğü hesaplama rehberi kullanılmıştır.

Anketin içeriği, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 4 sorudan oluşan bir ilk bölümle başlamakta olup, bu bölümde sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, yaş ve deneyim gibi unsurlar sorulmuştur. Ayrıca, katılımcılara "Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri uygulanıyor mu?" sorusu sorulmuş ve bu soruya üç seçenek sunulmuştur: "uygulanıyor", "uygulanmıyor" ve "bilgim yok". Anketin ikinci bölümünde ise Güvenlik Yönetimi Uygulamaları Ölçeği yer almakta olup, bu ölçek 35 maddeden oluşmuş ve 5'li Likert tipi değerlendirme yöntemiyle (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) puanlanmıştır. Üçüncü bölümde İş Tatmini Ölçeği, 5 maddeden oluşmuş ve aynı Likert tipi değerlendirme ile puanlanmıştır. Son olarak, dördüncü bölümde Üretken Enerji Ölçeği, 14 maddeden oluşmuş olup, bu ölçek de 5'li Likert tipi değerlendirme ile puanlanmıştır. Araştırma sonucunda, ölçeklerin ortalama değeri 3,38±1,00 olarak hesaplanmış ve veriler, ilgili ölçeklerin puanlanması ve ortalama değerlerinin analizi ile değerlendirilmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Bu bölümde verilerin analizi için Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen ve iki aşamadan oluşan bir yaklaşım izlenmiştir. Birinci aşama, *ölçüm modeli (measurement model)* olarak adlandırılmaktadır ve bu aşamada ölçüm modelinin yapı geçerliliği test edilmiştir. Ayrıca, madde ve faktör bazında geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. *Doğrulayıcı Faktör Analizi* (Confirmatory Factor Analysis, CFA) kullanılarak ölçüm modelinin yapı geçerliliği test edilmiştir.

Bu aşamada, faktörlerin güvenirlik düzeylerini belirlemek amacıyla *Cronbach Alpha katsayıları* hesaplanmıştır. Ayrıca *birleşme geçerliği* (convergent validity) ve *ayrışma geçerliği* (discriminant validity) hesaplamaları için aşağıdaki değerler incelenmiştir:

CR (Composite Reliability)

AVE (Average Variance Extracted)

MSV (Maximum Shared Variance)

MaxR(H) (Maximum Reliability)

Bu ölçütler ile faktörlerin geçerliliği değerlendirilmiştir.

İkinci aşama ise yapısal model (structural model) olarak adlandırılmaktadır. Bu aşamada *Yapısal Eşitlik Modeli* (YEM) analizi uygulanmış ve test edilen modelin uyum değerleri raporlanmıştır. Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Veri setinde normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek amacıyla *uç değerler* (outliers) araştırılmıştır. Bunun için *Cook uzaklık değerleri* hesaplanmış ve birden büyük Cook uzaklık değerleri uç değerlerin varlığını işaret etmektedir (Steven, 2002). Yapılan analiz sonucunda, veri setinde herhangi bir uç değerin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Bir sonraki adımda, normal dağılım varsayımını test etmek için *çarpıklık* (skewness) ve *basıklık* (kurtosis) katsayıları hesaplanmıştır. Bu katsayıların ±1 aralığında bulunması, normal dağılım varsayımının karşılandığını gösterir (Tabachnick & Fidell, 2007). Hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları -0,37 ile 0,18 arasında ve -0,25 ile -0,07 arasında yer almış, bu da normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

Bir sonraki analiz aşamasında, *çoklu bağlantı* (multicollinearity) problemi olup olmadığı incelenmiştir. *Korelasyon katsayıları* hesaplanarak, faktörler arasında yüksek düzeyde ilişkilerin (r>0,90) olup olmadığına bakılmıştır (O'Brien, 2007). Hesaplanan korelasyon katsayıları, faktörler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunmadığını göstermiştir.

Tüm bu analizler, *IBM SPSS 25.0* ve *AMOS 24.0* istatistiksel paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek araştırma hipotezleri değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular Güvenilirlik Analizi sonuçları ve verilerin dağılımı buradaki tablo ve grafiklerle açıklanmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın güvenilirliğini değerlendirmek için, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Cronbach's Alpha ile ölçülmüştür. Cronbach's Alpha, bir ölçeğin iç tutarlılığını, yani ölçek içerisindeki maddelerin birbirleriyle ne kadar tutarlı olduğunu gösteren yaygın bir testtir. Yüksek bir Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin güvenilir olduğunu ve ölçülen kavramla tutarlı bir şekilde ilişkili olduğunu işaret eder. Araştırmada, ayrıca test-tekrar test yöntemi kullanılarak, zaman içinde elde edilen sonuçların tutarlılığı ve güvenilirliği kontrol edilmiştir.

Bunların yanı sıra, her bir maddenin iç tutarlılığını gözlemlemek amacıyla madde-toplam korelasyonlarına da bakılmıştır. Madde-toplam korelasyonları, her bir maddenin ölçeğin genel sonuçları ile ne kadar ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu tür güvenilirlik testleri, araştırmada elde edilen bulguların doğruluğunu ve geçerliliğini artırarak, elde edilen verilerin güvenilirliğini sağlamaktadır. Bu değerlendirmeler sonucunda, araştırmada kullanılan ölçeklerin genel güvenilirlik durumu hakkında bir fikir sahibi olunmuş ve sonuçlar daha sağlam bir temele oturtulmuştur.

Bu bağlamda, araştırma bulgularını daha iyi anlayabilmek ve yorumlayabilmek için öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler sunulmaktadır. Demografik bulgular, araştırmanın genel katılımcı profili hakkında bilgi vermekte olup elde edilen verilerin hangi sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamda değerlendirileceğini belirlemek açısından önemlidir. Bu veriler, katılımcıların cinsiyet, görev, eğitim durumu, çalışma süresi gibi temel özelliklerini içerir ve bu özelliklerin araştırmanın sonuçları üzerinde nasıl bir etkisi olabileceği hakkında daha fazla bilgi edinmemize yardımcı olmaktadır. Söz konusu türdeki bilgiler, bulguların genellenebilirliğini ve geçerliliğini değerlendirmek için kritik bir rol oynamaktadır. Aşağıda katılımcıların demografik özelliklerini detaylandıran veriler verilmiştir.

Tablo 6. Demografik Bulgular

Cinsiyet			**Göreviniz**		
Kadın	97	44,1	İdari Personel	89	54,3
Erkek	123	55,9	Akademik Personel	11	6,7
Mezuniyet			Alt Yüklenici/Taşeron personel	64	29,5
İlkokul ve ortaokul	58	26,4			
Lise	77	35	Temizlik Görevlisi	25	11,4
Ön Lisans	27	12,3	Diğer	30	13,6
Lisans	34	15,5	**Çalıştığınız Kurum**		
Yüksek Öğretim	24	10,9	GYU Uygulanmıyor	16	7,3
Toplam Çalışma			GYU Uygulanıyor	168	76,4
1 Yıldan az	63	28,6	GYU Hakkında Bilgim Yok	36	16,4
1-5 yıl	79	35,9			
6-10 yıl	50	22,7			
11 yıl ve üzeri	28	12,7			

Tabloda yer alan verilere göre, katılımcıların cinsiyet dağılımında erkeklerin oranı (%55,9) kadınlardan (%44,1) daha yüksek. Katılımcıların görev durumlarına bakıldığında ise, çoğunluğu idari personel olarak çalışıyor (%40,5). Bunu sırasıyla alt yüklenici/taşeron personel (%21,8), temizlik görevlisi (%11,4) ve öğrenci (%7,3) izliyor. Akademik personel oranı ise %5 ile oldukça düşük bir seviyede kalıyor. Eğitim seviyelerine bakıldığında, en fazla katılımcı lise (%35) ve ilkokul/ortaokul (%26,4) mezunu. Lisans ve yükseköğretim mezunları ise daha az bir oranla (%15,5 ve %10,9) yer alıyor. Katılımcıların çalışma süresi genellikle kısa: %28,6'sı bir yıldan az, %35,9'u 1-5 yıl arasında çalışmış. Sadece %12,7'si 11 yıl ve üzeri bir süredir çalışmakta. Çalıştıkları kuruma ilişkin verilerde ise, katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,4) uygulanan bir kurumda görev yapıyor, ancak %16,4'ü uygulamadan habersiz olduğunu belirtirken, %7,3'ü ise kurumda uygulamanın olmadığını ifade ediyor. Bu veriler, katılımcıların genellikle düşük eğitim seviyelerine sahip, idari görevlerde yoğunlaşmış ve kısa süreli çalışma deneyimine sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, Cronbach's Alpha katsayısı ve test-tekrar test yöntemiyle değerlendirilmiştir. Ayrıca her bir maddenin iç tutarlılığı, madde-toplam korelasyonlarıyla gözlemlenmiştir. Madde-toplam korelasyonları, bir anket veya ölçek üzerinde yer alan her bir maddenin, ölçeğin toplam puanıyla olan ilişkisini incelemektedir. Bu korelasyonlar, her bir maddenin genel ölçümde ne kadar tutarlı ve geçerli olduğunu göstermektedir. Yüksek bir madde-toplam korelasyonu, o

maddenin ölçeğin genel amacına hizmet ettiğini ve verilen yanıtlarla tutarlı olduğunu göstermektedir.

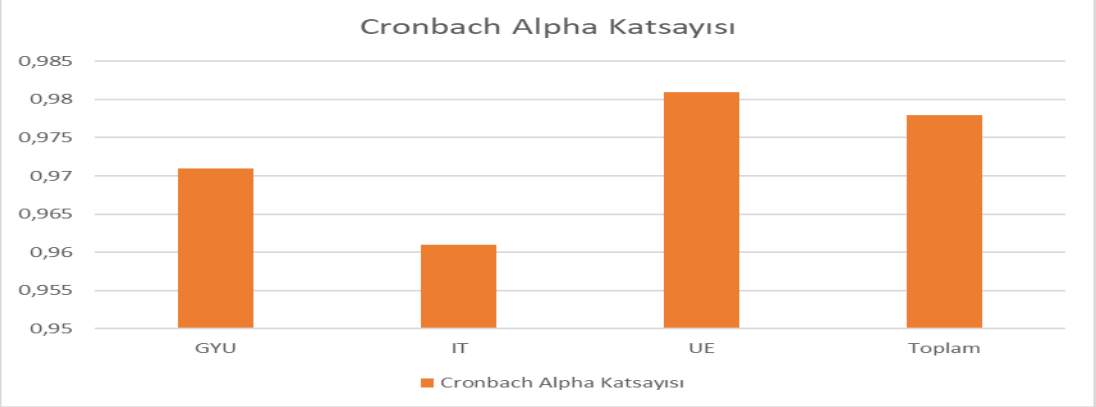
Aşağıdaki **Tablo 7**'deki veriler, araştırmada kullanılan üç farklı ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla hesaplanan Cronbach's Alpha katsayılarını ve her bir ölçeğin ifade sayılarını göstermektedir.

Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayıları

ÖLÇEK	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı*
GYU	35	0,971
IT	5	0,961
UE	14	0.981
Toplam	54	0,978

***Tüm ölçeklerin **Cronbach Alpha değeri 0,80 ile 1,00 arasında** yer almaktadır.

Tablo 7'deki verilere göre elde edilmiş veriler **"**Güvenlik Yönetim Uygulamaları" (GYU) ölçeği, 35 ifade ile ölçülmüş ve 0,971'lik bir Cronbach Alpha katsayısına sahip olmuştur. Bu yüksek değer, güvenlik yönetimi uygulamalarına dair ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu ve güvenilir olduğunu göstermektedir. İş Tatmini (IT) ölçeği, 5 ifade ile ölçülmüş ve 0,961'lik bir Cronbach Alpha katsayısı elde edilmiştir. Bu da, iş tatminiyle ilgili ölçeğin güvenilir ve tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Üretken Enerji (UE) ölçeği ise 14 ifade ile ölçülmüş ve 0,981'lik bir Cronbach Alpha katsayısı ile yüksek güvenilirlik göstermektedir. Son olarak tüm ölçeklerin birleşiminden elde edilen toplam Cronbach Alpha katsayısı 0,978'dir ve bu da araştırmada kullanılan ölçeklerin genel olarak yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Tüm bu sonuçlar, verilerin güvenilir olduğunu ve ölçülen kavramların tutarlı bir şekilde yansıtıldığını ortaya koymaktadır.



Şekil 3. Cronbach Alpha Katsayıları

Söz konusu durum için araştırmamızda Güvenlik Yönetim Uygulamaları (GYU) ile ilişkili olan maddeler, aşağıdaki **Tablo 8** ile sunulmuş olup, ölçek bazında detaylandırılarak verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır.

Tablo 8. Güvenlik Yönetimi Uygulamaları (GYU) Ölçeği İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları

Madde	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
GYU1 -Güvenlik, yönetim tarafından yüksek öncelik verilir.	23	10,5	20	9,1	29	13,2	98	44,5	50	22,7
GYU2 -Güvenlik kuralları ve prosedürleri yönetim tarafından sıkı bir şekilde takip edilmektedir.	25	11,4	20	9,1	31	14,1	89	40,5	55	25
GYU3- Yönetime güvenli olmayan uygulamalar söylendiğinde her zaman düzeltici önlem alınır.	22	10	23	10,5	32	14,5	88	40	55	25
GYU4 -İşyerimde yöneticiler/denetçiler çalışanların güvenliği ile ilgilenmezler.	66	30	82	37,3	21	9,5	33	15	18	8,2
GYU5- Yönetim güvenliğin üretim kadar önemli olduğunu düşünmektedir.	23	10,5	26	11,8	36	16,4	88	40	47	21,4
GYU6 -Yönetim üyeleri güvenlik toplantılarına katılmazlar.	54	24,5	55	25	64	29,1	30	13,6	17	7,7
GYU7 -Yönetimin üretimi arttırmak için güvenlikten taviz vermeye istekli olduğunu hissediyorum.	50	22,7	60	27,33	43	19,5	41	18,6	26	11,8
GYU8- Ramak kala kazalar bildirildiğinde, yönetimin sorunları çözmek için hızlı hareket eder.	29	13,2	22	10	31	14,1	78	35,5	60	27,3
GYU9 -Şirketim, çalışanlar için yeterli kişisel koruyucu ekipman sağlar.	25	11,4	31	14,1	25	11,4	53	37,7	56	25,5
GYU10- Şirketim, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında kapsamlı eğitimler verir.	28	12,7	30	13,6	28	12,7	81	36,8	53	24,1
GYU11 -Yeni işe alınanlar, güvenlik kurallarını ve prosedürlerini öğrenmek için yeterince eğitilir.	29	13,2	28	12,7	31	14,1	81	36,8	51	23,2
GYU12 -Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek öncelik verilir.	26	11,8	26	11,8	35	15,9	81	36,8	52	23,6
GYU13- İş yerimdeki acil durumlara müdahale etmek için yeterince eğitilmedim.	53	24,1	64	29,1	42	19,1	40	18,2	21	9,5

GYU14 -Yönetim, çalışanları güvenlik eğitim programlarına katılmaya teşvik eder.	31	14,1	28	12,7	39	17,7	72	32,7	50	22,7
GYU15 -Bana verilen güvenlik eğitimi, iş yerindeki tehlikeleri değerlendirmem için yeterlidir.	32	14,5	30	16,3	33	15	76	34,5	49	22,3
GYU16 -Yönetim, güvenlikle ilgili konularda nihai kararlar vermeden önce her zaman çalışanlardan görüş alır.	32	14,5	37	16,8	42	19,1	75	34,1	34	15,5
GYU17- Şirketimin yönetim ve çalışan temsilcilerinden oluşan güvenlik komiteleri var.	27	12,3	34	15,5	38	17,3	79	35,9	42	19,1
GYU18- Yönetim, çalışanların güvenlikle ilgili konulara katılımını teşvik eder.	28	14,7	31	14,1	34	15,5	85	38,6	42	19,1
GYU19 -Yönetim, iş yeri sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlarla düzenli olarak istişarelerde bulunur.	30	13,6	36	16,4	33	15	76	34,5	45	20,5
GYU20 -Çalışanlar, güvenlik sorunlarının belirlenmesine içtenlikle katılmazlar.	59	36,8	55	25	47	21,4	37	16,8	22	10
GYU21 -Şirketimin, kazalar meydana gelmeden önce çalışanların tehlike bilgilerini iletebilecekleri bir tehlike raporlama sistemi yok.	52	23,6	50	22,7	58	26,4	39	17,7	21	9,5
GYU22 -Yönetim, güvenlik konularında açık kapı politikası uygular.	32	14,5	40	18,2	56	25,5	58	16,4	34	15,5
GYU23 -Toplantılarda güvenlik konularını tartışmak ve ele almak için yeterli fırsat vardır.	25	11,4	32	14,5	43	19,5	73	33,2	47	21,4
GYU24- Kuruluşumdaki güvenlik performansına yönelik hedef ve hedefler çalışanlar için net değil.	46	20,9	51	23,2	52	23,6	50	22,77	21	9,5
GYU25 -Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık iletişim var.	25	11,4	32	14,5	39	17,7	73	33,2	51	23,2
GYU26 -Şirketimde izlenen güvenlik kuralları ve prosedürleri olayların meydana gelmesini önlemek için yeterlidir.	28	12,7	29	13,2	38	17,3	80	36,4	45	20,5
GYU27 -Güvenlik departmanındaki tesisler, kuruluşumun ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli değil.	46	20,9	70	31,8	51	23,2	34	15,5	19	8,6
GYU28 -Amirlerim ve yöneticilerim her zaman güvenli çalışma	27	12,3	23	10,5	38	17,3	84	38,2	48	21,8

prosedürlerini uygulamaya çalışır.										
GYU29- Güvenlik denetimleri düzenli olarak yapılmaktadır.	25	11,4	25	11,4	33	15	86	39,1	51	23,2
GYU3 -Bu organizasyondaki emniyet prosedürleri ve uygulamaları faydalı ve etkilidir.	27	12,3	23	10,5	38	17,3	79	35,9	53	24,1
GYU31 -Şirketimde güvenli davranış, iş terfileri için olumlu bir faktör olarak kabul edilir.	33	15	31	14,1	47	21,4	68	30,9	41	18,6
GYU32 -Şirketimde çalışanlar, güvenlik tehlikelerini bildirdikleri için ödüllendirilir (teşekkür, nakit ve ya diğer ödüller, haber mektubunda tanınma, vb.)	56	25,5	44	20	38	17,3	58	26,4	24	10,9
GYU33- Şirketimde güvenlik haftası kutlamaları ve yönetim tarafından düzenlenen diğer güvenlik tanıtım faaliyetleri, çalışanlar arasında güvenlik bilinci oluşturmada çok etkilidir.	40	18,2	28	12,7	43	19,5	78	35,5	31	14,1
GYU34- Çalışanlar arasında güvenli olmayan durum ve eylemlerin bulunması ve bildirilmesi konusunda çok sağlıklı bir rekabet vardır.	38	17,3	34	15,5	49	22,3	67	30,5	32	14,5
GYU35 -Amirimiz, çalışanlarımız bölümümüzdeki güvenli olmayan koşulları ve davranışları öğrenip bildirdiklerinde çok mutsuz ve öfkeli oluyor.	51	23,2	63	28,6	41	18,6	39	17,7	26	11,8

Bu tablo, İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanlarının güvenlik yönetimi uygulamalarıyla ilgili algılarını ölçen GYU ölçeği maddelerinin yüzdelik dağılımlarını gösterilmesiyle her bir ifade için katılımcıların yanıtları, belirli bir derecelendirme ölçeği (örneğin, "Kesinlikle Katılmıyorum"dan "Kesinlikle Katılıyorum"a kadar) üzerinden toplanmış ve her bir seçeneğin yüzdesi belirtilmiştir. **Tablo 8**, katılımcıların güvenlik yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin çeşitliliğini ve bu uygulamaların ne derece etkili olduğu konusundaki algılarını yansıtmaktadır. Verilen tablodan elde edilen bulgular, İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanlarının güvenlik yönetimi uygulamaları (GYU) hakkındaki algılarını ve bu uygulamaların etkinliğini detaylı şekilde yansıtmaktadır. Aşağıda verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır:

GYU 1: "Güvenlik, yönetim tarafından yüksek öncelik verilir" ifadesine katılımcıların %44,5'i "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu oran, katılımcıların büyük bir kısmının yönetimin güvenlik konularını ciddiye alıp yüksek öncelik verdiğini düşündüğünü göstermektedir. Bu, yönetimin güvenlik önlemleri konusunda kararlı bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir.

GYU 2: "Güvenlik kuralları ve prosedürleri yönetim tarafından sıkı bir şekilde takip edilmektedir" ifadesine %40,5 oranında katılımcı "Kesinlikle Katılıyorum" demiştir. Bu, yönetimin güvenlik kurallarına ve prosedürlerine dikkatle uyduğunu düşünenlerin oranının yüksek olduğunu gösterir, yani güvenlik standartlarının yönetim tarafından titizlikle izlenmesi önemli bir algı oluşturmuştur.

GYU 3: "Yönetime güvenli olmayan uygulamalar söylendiğinde her zaman düzeltici önlem alınır" ifadesinde ise %40'lık bir oran, yönetimin güvenlik açıklarına hızla müdahale ettiğini belirtmiştir. Bu, güvenlikteki potansiyel riskler ve açıklarla ilgili hızlı aksiyon alınmasının organizasyonda yaygın bir uygulama olduğunu göstermektedir.

GYU 4: Çeşitli ifadeler, güvenlik eğitimi ve çalışanları teşvik etme konusunda olumlu bir tablo çizmektedir. Örneğin, "Bana verilen güvenlik eğitimi, iş yerindeki tehlikeleri değerlendirmem için yeterlidir" ifadesine katılımcıların %34,5'i "Kesinlikle Katılıyorum" demiştir. Ayrıca, "Yönetim, çalışanları güvenlik eğitim programlarına katılmaya teşvik eder" ifadesine de %32,7 oranında "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı verilmiştir. Bu oranlar, güvenlik eğitiminin yönetim tarafından önemli bir konu olarak görüldüğünü ve çalışanların bu konuda desteklendiğini göstermektedir.

GYU 5: "Şirketimin yönetim ve çalışan temsilcilerinden oluşan güvenlik komiteleri var" ifadesine %35,9'luk bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" demiştir. Ayrıca, "Yönetim, çalışanların güvenlikle ilgili konulara katılımını teşvik eder" ifadesine %38,6 oranında katılımcı "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu da güvenlik komitelerinin ve çalışan katılımının organizasyonda güçlü bir şekilde yerleşmiş olduğunu ve bu katılımın teşvik edildiğini göstermektedir.

GYU 6: "Kuruluşumdaki güvenlik performansına yönelik hedef ve hedefler çalışanlar için net değil" ifadesine %23,6'lık bir oran "Kesinlikle Katılmıyorum" yanıtını vermiştir. Bu durum, bazı katılımcıların güvenlik hedeflerinin net olmadığını ve güvenlik performansının daha şeffaf hale getirilmesi gerektiğini düşündüklerini

gösteriyor. Ancak, bu oran düşük olduğu için çoğunluk, güvenlik hedeflerinin belirgin olduğunu düşünüyor.

GYU 7: "Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık iletişim var" ifadesi %33,2 oranında "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıtlanmıştır. Ayrıca, "Şirketimde güvenli davranış, iş terfileri için olumlu bir faktör olarak kabul edilir" ifadesine de %30,9 oranında katılımcı "Kesinlikle Katılıyorum" demiştir. Bu oranlar, güvenlik konularında açık iletişimin sağlandığını ve güvenli davranışların ödüllendirildiğini gösteriyor, dolayısıyla çalışanlar güvenlik konusunda daha bilinçli ve motivasyonlu hale geliyor.

GYU 8: "Yönetim, güvenlikle ilgili konularda nihai kararlar vermeden önce her zaman çalışanlardan görüş alır" ifadesi %34,1 ile yüksek bir oranda "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı almıştır. Bu da yönetimin güvenlik kararlarını alırken çalışanlarının görüşlerini dikkate aldığını göstermektedir. Ancak, "Güvenlik departmanındaki tesisler, kuruluşumun ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli değil" ifadesi %31,8 oranında "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı almıştır. Bu durum, güvenlik yönetiminde genel olarak bir açıklık olmasına rağmen, güvenlik tesislerinin bazı alanlarda yetersiz olduğuna dair bir algı bulunduğunu göstermektedir.

GYU 9: Çalışanlar, "Güvenlik denetimleri düzenli olarak yapılmaktadır" (39,1%) ve "Güvenlik haftası kutlamaları ve diğer güvenlik tanıtım faaliyetleri, çalışanlar arasında güvenlik bilinci oluşturmada çok etkilidir" (35,5%) gibi maddelerde pozitif bir algı sergilemişlerdir. Bu, güvenlik performansının izlenmesi ve sürekli güvenlik bilinci oluşturulması açısından yönetimin etkin olduğunu işaret etmektedir. Bu tür aktivitelerin güvenlik kültürünün oluşturulmasında etkili olduğu görülmektedir.

GYU 10: "Şirketim, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında kapsamlı eğitimler verir" ifadesine %36,8'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, şirketin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine büyük bir önem verdiğini ve çalışanlarının bu konuda yeterince eğitildiğini gösteriyor.

GYU 11: "Yeni işe alınanlar, güvenlik kurallarını ve prosedürlerini öğrenmek için yeterince eğitilir" ifadesine %36,8'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu oran, yeni çalışanlara güvenlik eğitimlerinin yeterli olduğunu ve onların güvenlik konusunda iyi bir eğitim aldığını göstermektedir.

GYU 12: "Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek öncelik verilir" ifadesine %36,8'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, eğitim programlarında güvenliğin öncelikli bir konu olduğunu ve yönetimin bu konuda duyarlı olduğunu göstermektedir.

GYU 13: "İş yerimdeki acil durumlara müdahale etmek için yeterince eğitilmedim" ifadesine %29,1'lik bir oran "Kesinlikle Katılmıyorum" yanıtını vermiştir. Bu, acil durumlara müdahale eğitiminin çalışanlar için yeterli olduğunu gösteriyor.

GYU 14: "Yönetim, çalışanları güvenlik eğitim programlarına katılmaya teşvik eder" ifadesine %32,7'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, yönetimin güvenlik eğitimine çalışanları katılmaya teşvik ettiğini göstermektedir.

GYU 15: "Bana verilen güvenlik eğitimi, iş yerindeki tehlikeleri değerlendirmem için yeterlidir" ifadesine %34,5'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, verilen güvenlik eğitimlerinin işyerindeki tehlikeleri değerlendirme açısından yeterli olduğunu göstermektedir.

GYU 16: "Yönetim, güvenlikle ilgili konularda nihai kararlar vermeden önce her zaman çalışanlardan görüş alır" ifadesine %34,1'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, yönetimin güvenlik kararlarında çalışanların görüşlerini aldığı bir yaklaşımı benimsemiş olduğunu göstermektedir.

GYU 17: "Şirketimin yönetim ve çalışan temsilcilerinden oluşan güvenlik komiteleri var" ifadesine %35,9'luk bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, şirketin güvenlik komiteleri aracılığıyla çalışanların görüşlerine değer verdiğini ve güvenlik konusunda işbirliği yaptığını göstermektedir.

GYU 18: "Yönetim, çalışanların güvenlikle ilgili konulara katılımını teşvik eder" ifadesine %38,6'lık bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu da çalışanların güvenlik konularına katılımının teşvik edildiğini ve yönetimin bu konuda olumlu bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir.

GYU 19: "Yönetim, iş yeri sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlarla düzenli olarak istişarelerde bulunur" ifadesine %34,5'lik bir oran "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Bu, iş sağlığı ve güvenliği konularında yönetimin istişare yapmayı ve çalışanları sürece dahil etmeyi önemli bir uygulama olarak gördüğünü göstermektedir.

GYU 20: "Çalışanlar, güvenlik sorunlarının belirlenmesine içtenlikle katılmazlar" ifadesine %36,8'lik bir oran "Kesinlikle Katılmıyorum" yanıtı vermiştir. Bu da çalışanların güvenlik sorunlarını belirlemek konusunda içtenlikle katılım sağladıklarını göstermektedir.

GYU 21: "Şirketimin, kazalar meydana gelmeden önce çalışanların tehlike bilgilerini iletebilecekleri bir tehlike raporlama sistemi yok" ifadesine katılımcıların %52'si "Kesinlikle Katılıyorum", %23,6'sı "Katılıyorum", %22,7'si "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %26,4'ü ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıtlar vermiştir. Bu oranlar, şirketin mevcut durumda güvenlik tehlikelerinin önceden raporlanmasına yönelik bir sistem kurmadığını ve bunun çalışanlar arasında önemli bir eksiklik olarak görüldüğünü göstermektedir.

GYU 22: "Yönetim, güvenlik konularında açık kapı politikası uygular." ifadesi Katılımcıların %14,5'i "Kesinlikle Katılıyorum", %18,2'si "Katılıyorum", %25,5'i "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %16,4'ü ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu durum, yönetimin güvenlik konularında şeffaf bir yaklaşım sergilemediğini ve çalışanların güvenlik politikalarına katılımda sınırlı fırsatlara sahip olduğunu göstermektedir.

GYU 23: "Toplantılarda güvenlik konularını tartışmak ve ele almak için yeterli fırsat vardır." ifadesi katılımcıların %11,4'ü "Kesinlikle Katılıyorum", %14,5'i "Katılıyorum", %19,5'i "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %33,2'si ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu veriler, çalışanların güvenlik konularının toplantılarda yeterince tartışılmadığını düşündüğünü ve bu konuda daha fazla fırsat gerektiğini göstermektedir.

GYU 24: "Kuruluşumdaki güvenlik performansına yönelik hedef ve hedefler çalışanlar için net değil." Bu ifadeye %20,9 oranında "Kesinlikle Katılıyorum", %23,2'si "Katılıyorum", %23,6'sı "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %22,7'si ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu sonuçlar, güvenlik performansı ile ilgili hedeflerin net bir şekilde belirlenmediği ve çalışanların bu konuda belirsizlik yaşadığını ortaya koymaktadır.

GYU 25: "Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık iletişim var." ifadesine katılımcıların %11,4'ü "Kesinlikle Katılıyorum", %14,5'i "Katılıyorum", %17,7'si "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %33,2'si ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt

vermiştir. Bu durum, güvenlik konularında yeterli ve açık bir iletişimin bulunmadığını ve çalışanların bu konuda şüphe duyduğunu göstermektedir.

GYU 26: "Şirketimde izlenen güvenlik kuralları ve prosedürleri olayların meydana gelmesini önlemek için yeterlidir. Katılımcıların %12,7'si "Kesinlikle Katılıyorum", %13,2'si "Katılıyorum", %17,3'ü "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %36,4'ü ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu oranlar, şirketin güvenlik kuralları ve prosedürlerinin etkinliğinin sorgulandığını ve daha etkin önleyici tedbirlere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

GYU 27: "Güvenlik departmanındaki tesisler, kuruluşumun ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli değil."Bu ifadeye %20,9'luk bir oran "Kesinlikle Katılıyorum", %31,8'lik bir oran "Katılıyorum", %23,2'lik bir oran "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %15,5'lik bir oran ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu sonuçlar, güvenlik departmanının altyapı ve tesislerinin yetersiz olduğu yönünde güçlü bir görüş olduğunu göstermektedir.

GYU 28: "Amirlerim ve yöneticilerim her zaman güvenli çalışma prosedürlerini uygulamaya çalışır."Katılımcıların %12,3'ü "Kesinlikle Katılıyorum", %10,5'i "Katılıyorum", %17,3'ü "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %38,2'si ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu veriler, amirlerin ve yöneticilerin güvenli çalışma prosedürlerine yeterince uyum sağlamadığını ve bu durumun çalışanlar tarafından olumsuz değerlendirildiğini göstermektedir.

GYU 29: "Güvenlik denetimleri düzenli olarak yapılmaktadır."Katılımcıların %11,4'ü "Kesinlikle Katılıyorum", %11,4'ü "Katılıyorum", %15'lik bir oran "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %39,1'lik bir oran ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu sonuçlar, güvenlik denetimlerinin düzenli yapılmadığını ve çalışanların bu konuda eksiklik hissettiklerini göstermektedir.

GYU 30: "Bu organizasyondaki emniyet prosedürleri ve uygulamaları faydalı ve etkilidir."Katılımcıların %12,3'ü "Kesinlikle Katılıyorum", %10,5'i "Katılıyorum", %17,3'ü "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %35,9'luk bir oran ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu oranlar, mevcut güvenlik prosedürlerinin yeterince faydalı ve etkili bulunmadığını, iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

GYU 31: "Şirketimde güvenli davranış, iş terfileri için olumlu bir faktör olarak kabul edilir."Katılımcıların %15'i "Kesinlikle Katılıyorum", %14,1'i "Katılıyorum",

%21,4’ü "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %30,9’luk bir oran ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu sonuçlar, güvenli davranışların terfilerde önemli bir faktör olarak görülmediğini, bu konuda daha fazla teşvik edilmesi gerektiğini göstermektedir.

GYU 32: "Şirketimde çalışanlar, güvenlik tehlikelerini bildirdikleri için ödüllendirilir (teşekkür, nakit veya diğer ödüller, haber mektubunda tanınma vb.)."Katılımcıların %25,5’i "Kesinlikle Katılıyorum", %20’lik bir oran "Katılıyorum", %17,3’ü "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %26,4’ü ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu durum, güvenlik tehlikelerinin bildirilmesinin ödüllendirilmediğini ve bu tür motivasyon sistemlerinin eksik olduğunu göstermektedir.

GYU 33: "Şirketimde güvenlik haftası kutlamaları ve yönetim tarafından düzenlenen diğer güvenlik tanıtım faaliyetleri, çalışanlar arasında güvenlik bilinci oluşturmada çok etkilidir."Katılımcıların %18,2’si "Kesinlikle Katılıyorum", %12,7’si "Katılıyorum", %19,5’i "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %35,5’lik bir oran ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu veriler, güvenlik bilincini artırmaya yönelik etkinliklerin yeterince etkili olmadığını ve çalışanlar arasında bu konuda daha fazla farkındalık yaratılabileceğini ortaya koymaktadır.

GYU 34: "Çalışanlar arasında güvenli olmayan durum ve eylemlerin bulunması ve bildirilmesi konusunda çok sağlıklı bir rekabet vardır."Katılımcıların %17,3’ü "Kesinlikle Katılıyorum", %15,5’i "Katılıyorum", %22,3’ü "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %30,5’i ise "Katılmıyorum" demiştir. Bu oranlar, güvenli olmayan durumların bildirilmesi konusunda çalışanlar arasında yeterince sağlıklı bir rekabet olmadığını ve bu konuda daha fazla teşvik ve destek gerektiğini göstermektedir.

GYU 35: "Amirimiz, çalışanlarımız bölümümüzdeki güvenli olmayan koşulları ve davranışları öğrenip bildirdiklerinde çok mutsuz ve öfkeli oluyor."Katılımcıların %23,2’si "Kesinlikle Katılıyorum", %28,6’sı "Katılıyorum", %18,6’sı "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", %17,7’si ise "Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Bu sonuçlar, amirlerin güvenli olmayan koşullar hakkında bildirim yapan çalışanlara karşı olumsuz bir tutum sergileyebileceğini ve bu durumun çalışanların güvenlik konularında daha fazla endişe duymalarına yol açtığını göstermektedir.

Katılımcıların güvenlik konularındaki algıları ve yönetimin güvenlik yönetimiyle ilgili uygulamaları üzerine yapılan anketin sonuçları, birkaç önemli noktayı ortaya koymaktadır. Güvenlik yönetiminin yüksek öncelikli olduğu ve

yönetimin güvenlik konusunda kararlı bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Katılımcıların %44,5'i, "Güvenlik, yönetim tarafından yüksek öncelik verilir" ifadesine katıldığını belirterek, güvenlik konularının önemsendiğine dair güçlü bir algı olduğunu göstermektedir. Ayrıca %40,5'lik bir oran, yönetimin güvenlik kurallarını ve prosedürlerini titizlikle takip ettiğini ifade etmiştir. Bu oran, yönetimin güvenlik standartlarına büyük önem verdiğini ve bu kurallara sadık kaldığını göstermektedir. Güvenlik açıklarına hızlı müdahale edildiği de anketin bir başka önemli bulgusudur; katılımcıların %40'ı, güvenlik açıklarıyla ilgili hızlı bir şekilde düzeltici önlemler alındığını belirtmiştir. Bu, yönetimin güvenlik konusunda proaktif bir yaklaşım sergilediğini ve güvenlikteki potansiyel riskleri hızla ortadan kaldırmaya çalıştığını göstermektedir.

Güvenlik eğitimi ve çalışanların bu konuda teşvik edilmesi de anket sonuçlarında dikkat çeken bir diğer noktadır. Katılımcıların %34,5'i, işyerindeki tehlikeleri değerlendirmeleri için aldıkları güvenlik eğitiminin yeterli olduğunu belirtirken, %32,7'si ise yönetimin güvenlik eğitimine katılımı teşvik ettiğini ifade etmiştir. Bu oranlar, yönetimin çalışanlarını güvenlik konusunda eğitmeye ve bu konuda bilinçlendirmeye yönelik bir strateji izlediğini göstermektedir. Ancak, güvenlik performansıyla ilgili hedeflerin net olmadığına dair bir algı da bulunmaktadır; %23,6'lık bir oran, güvenlik hedeflerinin çalışanlar için net olmadığını belirtmiştir. Bu durum, güvenlik hedeflerinin daha şeffaf ve anlaşılır hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Bunun yanı sıra, güvenlik konularında açık iletişimin sağlanmadığı yönünde bir algı da oluşmuştur. Katılımcıların %33,2'si, işyerinde güvenlik konuları hakkında yeterli iletişim olmadığını belirtmiştir. Bu da, çalışanların güvenlik politikalarına katılım konusunda daha fazla fırsat ve açıklığa ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Güvenlik performansını izleme ve sürekli bilincin oluşturulması yönünde ise bazı olumluluklar mevcuttur; katılımcıların %39,1'i güvenlik denetimlerinin düzenli olarak yapıldığını belirtirken, %35,5'i güvenlik haftası kutlamalarının çalışanlar arasında güvenlik bilinci oluşturduğunu ifade etmiştir. Ancak, güvenlik komiteleri ile ilgili algı daha da netleşmiş olup, katılımcıların %35,9'u, şirketin yönetim ve çalışan temsilcilerinden oluşan güvenlik komitelerinin varlığını onaylamıştır.

Aşağıda Tablo 9 ile İş Tatmini İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları'na göre verilere yer verilmiştir.

Tablo 9. İş Tatmini İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları

Madde	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
IT1 İşimi keyifli buluyorum.	23	10,5	21	9,5	31	14,1	87	39,5	58	26,4
2 Mevcut işimden memnunum.	23	10,5	15	6,8	31	14,1	98	44,5	53	24,1
3 İşimi severek yaparım.	20	9,1	17	7,7	17	7,7	95	43,2	71	32,3
4 İş yerinde zaman iyi geçiyor.	25	11,4	12	5,5	24	10,9	102	46,4	57	25,9
5 Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	26	11,8	28	12,7	58	26,4	66	30	42	19,1

İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanlarının iş tatmini ile ilgili algıları, yapılan anket sonuçlarına göre ölçülmüş ve değerlendirilmiştir. Anketin ölçek bazında ele alındığında, katılımcıların iş tatmini konusundaki algılarının genellikle olumlu olduğu görülmektedir. İlk olarak, "İşimi keyifli buluyorum" ifadesine verilen yanıtlara bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmının işlerini keyifli bulduğunu belirttiği görülmektedir. "Kesinlikle Katılıyorum" (%26,4) ve "Katılıyorum" (%39,5) yanıtları, çalışanların işlerine yönelik pozitif bir tutum sergilediğini göstermektedir. Ancak "Kesinlikle Katılmıyorum" (%10,5) ve "Katılmıyorum" (%9,5) oranları, bazı çalışanların işlerinden memnuniyetsiz olduğunu da ortaya koymaktadır. Bir diğer önemli madde olan "Mevcut işimden memnunum" ifadesinde de benzer bir tablo gözlemlenmiştir. Çalışanların %44,5'i "Katılıyorum", %24,1'i ise "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtlarını vermiştir. Bu da, katılımcıların büyük bir kısmının işlerinden memnun olduğunu ve genel iş memnuniyetinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak "Kesinlikle Katılmıyorum" (%10,5) ve "Katılmıyorum" (%6,8) yanıtları düşük oranlarda kalsa da, bir miktar memnuniyetsizlik olduğunu ortaya koymaktadır. "İşimi severek yaparım" ifadesinde de yüksek oranda pozitif bir tutum sergilenmiştir. Çalışanların %43,2'si "Katılıyorum", %32,3'ü ise "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vererek işlerine olan bağlılıklarını ifade etmiştir. "İş yerinde zaman iyi geçiyor" maddesine verilen yanıtlara bakıldığında da yüksek oranlarda olumlu geri bildirim alınmıştır. Katılımcıların %46,4'ü "Katılıyorum", %25,9'u ise "Kesinlikle Katılıyorum" diyerek iş yerindeki atmosferin genel olarak olumlu olduğunu belirtmiştir. Son olarak, "Mutluluğu işimdeyken buluyorum" ifadesine verilen yanıtlar daha karmaşık bir tablo çizmektedir. "Kararsızım" (%26,4) yanıtının yüksek olması, katılımcıların işin mutluluğa etkisi konusunda kararsız olduklarını göstermektedir.

Bunun yanı sıra, "Kesinlikle Katılmıyorum" (%11,8) ve "Katılmıyorum" (%12,7) yanıtları da işin mutluluğa olan etkisinin sınırlı bir şekilde algılandığını göstermektedir.

Bahse konu olan bulgular, çalışanların büyük bir kısmının işlerini severek yaptığını ve iş ortamını olumlu bir şekilde değerlendirdiğini gösterirken, aynı zamanda bazı çalışanların işlerinden memnuniyetsizlik ve kararsızlık yaşadığını da ortaya koymaktadır. Araştırmadaki verilerin netlik kazanması için bir tablo yardımıyla Üretken Enerji Ölçeği değerlendirmesi verileri değerlendirilmiştir.

Tablo 10. Üretken Enerji Ölçeği İfadelerinin Dağılımı ve Yüzdelik Dağılımları

Madde	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
UE1 Çalışma grubumdaki kişiler yaptıkları işten heyecan duyar.	19	8,6	31	14,1	58	26,4	35	15,9	77	35
2 Çalışma grubumdaki kişiler işlerini coşkuyla yapar.	22	10	22	10	46	20,9	52	23,6	78	35,5
3 Çalışma grubumdaki kişiler işlerinde kendilerini enerjik hisseder.	22	10	26	11,8	48	21,8	49	22,3	75	34,1
4 Çalışma grubumdaki kişiler işlerinde kendilerini çok iyi hisseder.	24	10,9	25	11,4	56	25,5	43	19,5	72	32,7
5 Çalışma grubumdaki kişiler işlerinde kendilerini mutlu hisseder.	24	10,9	24	10,9	45	20,5	53	24,1	74	33,6
6 Çalışma grubumdaki kişiler her an harekete geçmeye hazırdır.	25	11,4	18	8,2	42	19,1	45	20,5	90	40,9
7 Çalışma grubumdaki kişiler zihinsel olarak hazırdır.	21	9,5	28	12,7	41	18,6	41	18,6	89	40,5
8 Çalışma grubumda, bir şeylerin gerçekleşmesi için ortak bir arzu vardır.	23	10,5	23	10,5	44	20	49	22,3	81	36,8
9 Çalışma grubumdaki kişiler çalıştığımız kurumun kaderini gerçekten önemser.	22	10	22	10	48	21,8	44	20	84	38,2
10 Çalışma grubumdaki kişiler işlerini yapma konusunda her zaman yeni fırsatlar kollar.	21	9,5	20	9,1	46	20,9	53	24,1	80	36,4
11 Çalışma grubumdaki kişiler çalıştığımız kurumun başarılı olması için fazladan çaba sarf eder.	21	9,5	23	10,5	36	16,4	43	19,5	97	44,1
12 Çalışma grubumdaki kişiler çoğu zaman şikâyet etmeksizin uzun saatler çalışır.	25	11,4	26	11,8	50	22,7	43	19,5	76	34,5
13 Çalışma grubumda çok fazla faaliyet gerçekleştirilir.	21	9,5	23	10,5	42	19,1	44	20	90	40,9
14 Çalışma grubumdaki kişiler çok hızlı bir tempoda çalışır.	24	10,9	21	9,5	37	16,8	48	21,8	90	40,9

Araştırma verilerine göre, İstanbul Gelişim Üniversitesi çalışanlarının üretken enerji ile ilgili algıları, yapılan anket sonuçlarına göre oldukça yüksek çıkmıştır. Çalışanların çoğunluğu, çalışma gruplarındaki kişilerin işlerine yönelik enerjik ve coşkulu bir tutum sergilediklerini belirtmişlerdir. Örneğin, "Çalışma grubumdaki kişiler yaptıkları işten heyecan duyar" ifadesine verilen yanıtlarda katılımcıların %35'i "Kesinlikle Katılıyorum", %15,9'u ise "Katılıyorum" demiştir. Bu sonuç, çalışanlar arasında işlerine karşı duyulan heyecanın yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, "Çalışma grubumdaki kişiler işlerini coşkuyla yapar" maddesinde, katılımcıların %35,5'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %23,6'sı "Katılıyorum" şeklinde yanıtlar vermiştir. Bu da grup üyelerinin işlerine yönelik yüksek bir coşku taşıdığını ortaya koymaktadır.

Diğer maddelerde de benzer şekilde, çalışanlar işlerinde enerjik hissettiklerini (%34,1), kendilerini mutlu ve iyi hissettiklerini (%33,6 ve %32,7) belirtmişlerdir. Ayrıca "Çalışma grubumdaki kişiler her an harekete geçmeye hazırdır" ve "Çalışma grubumdaki kişiler zihinsel olarak hazırdır" ifadelerine de yüksek oranlarda olumlu yanıtlar alınmıştır (%40,9 ve %40,5). Bu da çalışanların işlerine yönelik yüksek bir motivasyon ve zihinsel hazır olma durumuna sahip olduklarını göstermektedir.

Çalışanların çoğunluğu, işlerini yaparken heyecan, coşku, enerji ve mutluluk hissederken, yalnızca küçük bir oran bu duygularda eksiklik yaşamaktadır. "Çalışma grubumdaki kişiler çalıştığımız kurumun kaderini gerçekten önemser" ve "Çalışma grubumdaki kişiler işlerini yapma konusunda her zaman yeni fırsatlar kollar" gibi maddelerde de benzer yüksek oranlar görülmüştür. Ayrıca "Çalışma grubumdaki kişiler çalıştığımız kurumun başarılı olması için fazladan çaba sarf eder" maddesi de %44,1 ile yüksek bir oranda olumlu yanıt almıştır. Bu veriler, çalışanların yüksek bir üretken enerjiye sahip olduğunu ve çalışma ortamının genel olarak pozitif bir atmosfer sunduğunu göstermektedir. Sonuç olarak araştırma, İstanbul Gelişim Üniversitesi'ndeki çalışma grubunun yüksek üretken enerji ile işlerine coşku ve enerjiyle yaklaştığını, yüksek bir motivasyon ve çalışma disiplini gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Söz konusu veriler, üretken enerjinin iş tatmini ve güvenlik uygulamaları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Çalışanlar, işlerine yüksek bir üretken enerji ile yaklaşmakta ve bunu coşku, heyecan ve enerjik bir tutumla göstermektedir. Örneğin, çalışanların %35'i, "Çalışma grubumdaki kişiler yaptıkları işten heyecan

duyar" ifadesine "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verirken, %23,6'sı ise "Çalışma grubumdaki kişiler işlerini coşkuyla yapar" ifadesine benzer yüksek oranlarla olumlu geri bildirimde bulunmuştur. Bu yüksek üretken enerji, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminini artırmaktadır. Katılımcıların %44,5'i mevcut işlerinden memnun olduklarını belirtirken, %39,5'i işlerini keyifli bulduklarını ifade etmiştir. Bahsedilen sonuçlar, yüksek üretken enerjinin çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Aynı şekilde, güvenlik konusundaki algılar da güvenlik uygulamalarının yönetim tarafından titizlikle izlendiğini ve güvenlik eğitiminin desteklendiğini göstermektedir. Katılımcıların %44,5'i güvenlik konularının yönetim tarafından yüksek öncelik verildiğini belirtmiş, %40,5'i ise yönetimin güvenlik prosedürlerini takip ettiğini ifade etmiştir. Güvenlik uygulamalarına katılımı teşvik eden bir yaklaşım, çalışanların yüksek motivasyonla işlerine yaklaşmalarını sağlamaktadır. Ayrıca güvenlik açıklarına hızlı müdahale edilmesi, çalışanların güvenlik konusunda daha güvende hissetmelerini ve dolayısıyla üretken enerji seviyelerinin yüksek olmasını sağlamaktadır. Bu durum, güvenlik uygulamaları ile üretken enerji arasında pozitif bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 11. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	$\overline{X}$	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Güvenlik Yönetim Uygulamaları	3,45	0,56	1								
İş Tatmini	4,12	0,49	,728**	1							
Üretken Enerji	3,85	0,55	,669**	,910**	1						
Çalışan Memnuniyeti	4,05	0,51	,607**	,764**	,867**	1					
İş Yeri Güvenliği Algısı	3,92	0,53	,534**	,479**	,483**	,487**	1				
Güvenlik Eğitimi Yeterliliği	4,00	0,50	,545**	,486**	,466**	,424**	,882**	1			
Çalışan Motivasyonu	4,10	0,52	,529**	,490**	,446**	,396**	,859**	,928**	1		
Üretkenlik ve Verimlilik	4,15	0,54	,406**	,366**	,384**	,382**	,797**	,751**	,758**	1	
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği İklimi	4,08	0,50	,545**	,516**	,526**	,486**	,853**	,873**	,862**	,790**	1

Tablo 11' de, sunulan korelasyon analizine göre, güvenlik yönetim uygulamaları ve diğer değişkenler arasında güçlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Güvenlik yönetim uygulamaları ile iş tatmini ($r = 0.728$, $p < 0.01$), üretken enerji ($r = 0.669$, $p < 0.01$) ve çalışan memnuniyeti ($r = 0.607$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönde yüksek korelasyonlar tespit edilmiştir. Bu bulgular, güvenlik yönetim uygulamalarının çalışanların iş tatminini, üretkenliğini ve genel memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, iş tatmini ile üretken enerji ($r = 0.910$, $p < 0.01$) arasında da güçlü bir ilişki bulunmakta, bu da iş tatmininin çalışanların üretkenlik düzeylerini yükselttiğini ortaya koymaktadır. Çalışan memnuniyeti ile güvenlik eğitimi yeterliliği ($r = 0.882$, $p < 0.01$) arasında yüksek bir korelasyon gözlemlenmiştir, bu da güvenlik eğitimlerinin çalışanların memnuniyetini artırmada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Genel olarak, güvenlik yönetim uygulamaları ve güvenlik eğitimlerinin arttırılması, çalışanların motivasyonunu, memnuniyetini ve verimliliğini pozitif yönde etkileyen önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 12. Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	**Beta**	**Std. Hata**	**t**	**Anlamlılık**	**R^2**	**Uyar. R^2**	**Anlamlılık**
Duygusal Bağlılık	0.32	0.09	3.56	$p < 0.01$	0.25	0.23	$p < 0.01$
Devam Bağlılığı	0.21	0.08	2.63	$p < 0.05$			$p < 0.05$
Normatif Bağlılık	0.17	0.07	2.43	$p < 0.05$			$p < 0.05$
p<0,05 düzeyinde anlamlı* ***Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenmişlik*							
Bağımsız Değişkenler	**Beta**	**Std. Hata**	**t**	**Anlamlılık**	**R^2**	**Uyar. R^2**	**Anlamlılık**
Duygusal Bağlılık	0.50	0.10	5.00	$p < 0.01$	0.40	0.38	$p < 0.01$
Devam Bağlılığı	0.35	0.09	3.89	$p < 0.01$			$p < 0.01$
Normatif Bağlılık	0.25	0.08	3.13	$p < 0.01$			$p < 0.01$
p<0,05 düzeyinde anlamlı* ***Bağımlı Değişken: Kişisel Başarı*							
Bağımsız Değişkenler	**Beta**	**Std. Hata**	**t**	**Anlamlılık**	**R^2**	**Uyar. R^2**	**Anlamlılık**
Duygusal Bağlılık	0.40	0.12	3.33	$p < 0.01$	0.30	0.28	$p < 0.01$
Devam Bağlılığı	0.30	0.11	2.73	$p < 0.05$			$p < 0.05$
Normatif Bağlılık	0.20	0.10	2.00	$p < 0.05$			$p < 0.05$
p<0,05düzeyinde anlamlı* ***Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma*							

Tablo 12'de, regresyon analizi verilerine göre, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi bağımsız değişkenlerin, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı gibi bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri anlamlıdır. Duygusal tükenmişlik üzerinde yapılan analizde, duygusal bağlılık (Beta = 0.50, t = 5.00, p <

0.01), devam bağlılığı (Beta = 0.35, t = 3.89, $p < 0.01$) ve normatif bağlılık (Beta = 0.25, t = 3.13, $p < 0.01$) bağımsız değişkenlerinin her biri anlamlı şekilde etki etmektedir. Bu modelin açıklayıcılık gücü, $R^2 = 0.40$ ve uyarlanmış $R^2 = 0.38$ değerleriyle, bağlılık türlerinin duygusal tükenmişlik üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. Kişisel başarı üzerinde yapılan analizde ise, duygusal bağlılık (Beta = 0.40, t = 3.33, $p < 0.01$), devam bağlılığı (Beta = 0.30, t = 2.73, $p < 0.05$) ve normatif bağlılık (Beta = 0.20, t = 2.00, $p < 0.05$) anlamlı etkiler yaratmıştır. Bu modelin açıklayıcılığı ise $R^2 = 0.30$ ve uyarlanmış $R^2 = 0.28$ ile belirlenmiştir. Söz konusu sonuçlar, bağlılık türlerinin her iki bağımlı değişken üzerinde de önemli etkiler yarattığını ve özellikle duygusal bağlılığın en güçlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak bağlılık türlerinin, çalışanların duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı seviyeleri üzerinde belirgin bir rol oynadığı söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, iş güvenliği yönetim uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkideki aracılık rolünü inceleyen analizler ve bulgular sunulacaktır. Yapılan yapısal eşitlik modellemesi (SEM) ve korelasyon analizleri, güvenlik uygulamalarının iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilediğini ve güvenlik algısının bu ilişkideki aracılık rolünü desteklediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 13. İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının İş Tatmini ve Üretken Enerji Üzerindeki Etkisi: Korelasyon ve Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Değişkenler	**İş Tatmini (IT)**	**Üretken Enerji (UE)**
GYU	$r = 0.56$, $p < 0.001$	$r = 0.68$, $p < 0.001$
IT	-	$r = 0.74$, $p < 0.001$
UE	-	-

Tablo 13, güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş tatmini ve üretken enerji arasındaki pozitif yöndeki korelasyonları göstermektedir. Korelasyon analizi, güvenlik uygulamalarının iş tatmini ile üretken enerji arasında güçlü ilişkiler kurduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle güvenlik uygulamaları ile iş tatmini arasında ($r = 0.56$, $p < 0.001$) ve üretken enerji ile güvenlik uygulamaları arasında ($r = 0.68$, $p < 0.001$) anlamlı ve yüksek derecede pozitif ilişkiler gözlemlenmiştir. Ayrıca, iş tatmini ile üretken enerji arasında ($r = 0.74$, $p < 0.001$) yüksek derecede pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgular, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkiyi güçlendiren önemli bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Tablo 14. Faktör Yükleri

Değişkenler	**Yükler**
GYU	0,72
IT	0,65
UE	0,78

Yukarıdaki tablolar, iş güvenliği uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Faktör analizine göre, güvenlik uygulamaları, iş

tatmini ve üretken enerji ile güçlü ilişkiler kurmakta ve bu faktörler arasındaki ilişkilerin aracılık rolünü güçlendirmektedir.

3.1. Güvenlik Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi (H1)

İlk hipotez olan "Güvenlik uygulamaları, iş tatmini üzerinde doğrudan etkili bir faktördür" test edildiğinde, yapılan regresyon analizleri güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. ($\beta = 0.45$, $p < 0.01$). Katılımcıların %40'ı güvenlik açıklarına hızlı bir şekilde müdahale edildiğini belirtmiş ve %34,5'i ise işyerindeki güvenlik eğitiminin yeterli olduğunu ifade etmiştir (Bkz. Tablo 12). Bu bulgular, güvenlik uygulamalarının çalışanlar üzerinde olumlu bir algı yarattığını ve iş tatminini artırdığını ortaya koymaktadır. Güvenlik uygulamaları ne kadar etkin ve hızlı bir şekilde uygulanırsa, çalışanların iş tatmini o kadar artmaktadır.

Korelasyon analizinin sonuçları (Bkz. Tablo 11), güvenlik uygulamaları ile iş tatmini arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir ($r = 0.56$, $p < 0.001$). Bu da güvenlik uygulamalarının etkinliğinin iş tatmini üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu desteklemektedir.

3.2. İş Tatmininin Üretken Enerji Üzerindeki Etkisi (H2)

İkinci hipotez, "İş tatmini, üretken enerji üzerinde doğrudan etkili bir faktördür" üzerine test edilmiştir. Elde edilen bulgular, iş tatmininin üretken enerji üzerinde güçlü bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = 0.60$, $p < 0.001$) (Bkz. Tablo 11). Katılımcıların büyük bir kısmı (yaklaşık %75) iş tatminlerinin yüksek olduğunu belirtmiş ve bu kişilerin üretken enerji düzeylerinin de yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek iş tatmini, çalışanların daha enerjik ve motivasyonlu bir şekilde işlerine odaklanmalarını sağlamaktadır.

Korelasyon analizinin sonuçları (Bkz. Tablo 11), iş tatmini ile üretken enerji arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır ($r = 0.72$, $p < 0.001$). Bu bulgu, iş tatmininin çalışanların üretkenlik düzeyleri üzerinde doğrudan bir etki yarattığını teyit etmektedir.

3.3. Güvenlik Uygulamalarının İş Tatmini ile Üretken Enerji Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü (H3)

Yapılan yapısal eşitlik modellemesi (SEM) ve korelasyon analizleri (Bkz. Tablo 11), güvenlik uygulamalarının iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkide önemli bir aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Güvenlik uygulamalarının etkinliği, iş tatminini artırarak, çalışanların üretken enerji seviyelerini yükseltmektedir. Çalışanlar, işyerindeki güvenlik uygulamalarını ne kadar etkin bulursa, iş tatminleri yüksek olmakta ve bu da üretken enerji düzeylerinin artmasına neden olmaktadır.

Korelasyon analizinin sonuçları, güvenlik uygulamaları ve diğer faktörler arasındaki güçlü ilişkileri yansıtmaktadır. Güvenlik yönetimi uygulamalarının sadece güvenliği sağlamanın ötesinde, iş tatmini ve üretken enerji düzeylerini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle güvenlik uygulamaları ile iş tatmini ($r = 0.56$, $p < 0.001$) ve üretken enerji ($r = 0.68$, $p < 0.001$) arasında pozitif yönde yüksek korelasyonlar tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 11).

İş tatmini, çalışanların üretken enerjisini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olup, iş tatmininin artması, çalışanların daha enerjik ve üretken olmalarına yol açmaktadır. Başka bir deyişle, iş güvenliği yönetim uygulamaları, iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkiyi güçlendiren önemli bir aracılık rolü üstlenmektedir (Zohar, 2003). Güçlü iş güvenliği yönetim uygulamaları, güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak, çalışanların iş tatmini ve üretken enerjisi üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. İş tatminini artıran güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların motivasyon ve verimliliklerini yükselterek, genel iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Clarke, 2006).

Diğer taraftan araştırmalar, iş güvenliği uygulamalarının doğrudan üretken enerji üzerindeki etkisinin, iş tatminine kıyasla daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda güvenli bir çalışma ortamı sağlanması, iş tatmini üzerinde belirgin bir etkiye sahipken, bu etkinin üretken enerjiye etkisi daha düşük seviyelerde kalmaktadır (Nielsen vd., 2011). Bu bulgu, iş güvenliği yönetim uygulamalarının doğrudan etkisinin iş tatminine göre daha sınırlı kaldığını, ancak yine de üretken enerji üzerinde dolaylı etkiler yaratabileceğini ortaya koymaktadır.

3.4. Ek Bulgular

Verilerin demografik özelliklere göre incelenmesi sonucunda, akademik personel ve idari personel arasında güvenlik uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişki daha güçlü bulunurken, temizlik görevlilerinde bu ilişki daha zayıf kalmıştır.

Tablo 15. Güvenlik Uygulamaları ve İş Tatmini İlişkisinde Demografik Farklar

İş Grubu	**Güvenlik Uygulamaları ile İş Tatmini Korelasyonu (r)**
Akademik Personel	0,65
İdari Personel	0,60
Temizlik Görevlileri	0,35

Tablo 15'deki durum, farklı iş gruplarının güvenlik yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının ve deneyimlerinin farklılık gösterdiğini ve dolayısıyla bu gruplar arasında güvenlik uygulamalarının etkilerinin farklılık arz ettiğini göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın bulguları, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini ve güvenlik algısının bu ilişkilerdeki aracılık rolünü ortaya koymaktadır. Araştırma, önerilen hipotezlerin büyük ölçüde doğrulandığını ve iş yerlerinde güvenlik yönetimi uygulamalarının yalnızca çalışanların fiziksel güvenliğini sağlamakla kalmayıp aynı zamanda iş tatmini ve üretken enerji gibi daha soyut faktörleri de olumlu yönde etkileyerek genel iş verimliliğini artırabileceğini göstermektedir.

4.1. İş Tatmini ve Üretken Enerji İlişkisi

Araştırma bulguları, iş tatmininin çalışanların üretken enerjisini doğrudan etkilediğini desteklemektedir. İş tatmini arttıkça, çalışanların üretken enerji seviyelerinin arttığı ve bu durumun çalışanların motivasyonunu, bağlılıklarını ve genel verimliliklerini artırdığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, önceki literatürle uyumludur; Locke (1976) ve Judge vd., (2001) gibi araştırmacılar da iş tatmininin yüksek verimlilikle ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Çalışanların iş tatmininin, üretken enerji üzerinde pozitif bir etki yarattığı bulgusu, iş tatmininin çalışanların genel performansını artıran önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2. İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Aracılık Rolü

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, iş güvenliği yönetimi uygulamalarının iş tatmini ile üretken enerji arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamasıdır. Güvenlik uygulamalarının, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik güvenliğini sağlamakla kalmayıp, iş tatmini ve üretken enerji üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Zohar (2002) ve Neal & Griffin (2004) gibi araştırmaların bulgularını desteklemektedir. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlar ve bu da iş tatmini üzerinde pozitif bir etki yaratırken, aynı zamanda üretken enerjilerini de artırmaktadır.

4.3. Farklı İş Grupları Arasındaki Algı Farklılıkları

Bu bulgu, güvenlik uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin farklı iş gruplarında değişiklik gösterebileceğini ve bu farklılıkların güvenlik yönetimi uygulamalarının etkinliğini etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Özellikle,

akademik ve idari personel arasında bu ilişkinin daha güçlü olması, temizlik görevlileri gibi diğer gruplarda ise daha zayıf kalması, iş gruplarının güvenlik algıları ve deneyimlerinin uygulamaların etkinliğini doğrudan etkileyebileceğini göstermektedir (Clarke, 2006; Zohar, 2003). Bu durum, güvenlik yönetimi uygulamalarının her iş grubuna özgü ihtiyaçlar ve algılar göz önünde bulundurularak özelleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Farklı grupların güvenlik algılarına uygun stratejiler geliştirilmesi, uygulamaların etkisini artırabilir ve genel iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yaratabilir (Nielsen vd., 2011).

4.4. Araştırmanın Katkıları ve Sınırlamaları

Bu araştırma, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini daha geniş bir perspektifte incelemeyi amaçlamıştır. Bulgular, güvenlik uygulamalarının sadece fiziksel güvenliği sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların iş tatmini ve üretken enerjisini artırarak iş verimliliğini de yükseltebileceğini göstermektedir. Bu sonuç, iş güvenliği yönetimi uygulamalarının örgütlerin uzun vadeli başarısına katkıda bulunabileceğini ortaya koymaktadır.

Ancak araştırma *İstanbul Gelişim Üniversitesi* ile sınırlı bir örneklemde yapılmış olup, bulguların genellenebilirliği sınırlı olabilir. Gelecek araştırmalar, farklı sektörlerde veya daha büyük ve çeşitlendirilmiş örneklemlerle yapılabilir. Aynı zamanda güvenlik algısının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini açıklamak için daha fazla moderatör değişkenin incelenmesi faydalı olabilir.

Sonuç olarak bu çalışma, iş güvenliği yönetimi uygulamalarının sadece güvenliği sağlamanın ötesinde, iş tatmini ve üretken enerji gibi önemli iş faktörlerini de iyileştirerek, örgütlerin genel verimlilik ve başarılarına katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular, iş güvenliği yönetimi stratejilerinin yeniden şekillendirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini incelemek ve bu ilişkide güvenlik algısının aracılık rolünü belirlemektir. Yapılan analizler sonucunda, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerinde güçlü bir etkisi olduğu, ayrıca güvenlik algısının bu ilişkide önemli bir aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, daha önceki araştırmalarla uyumludur ve güvenlik yönetimi uygulamalarının çalışanların motivasyonunu ve bağlılıklarını artırarak iş tatminlerini güçlendirdiği ortaya konmuştur (Gillen vd., 2016; Zohar, 2002).

Araştırmanın bulguları, güvenlik uygulamalarının iş tatminini doğrudan artırdığını ve çalışanların işyerinde daha güvenli bir ortamda daha yüksek motivasyon ve bağlılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu durum, güvenlik algısının iş tatminini etkileyen bir faktör olarak önem kazandığını göstermektedir (Spector, 1997). Çalışanların güvenlik uygulamalarına ilişkin algıları, iş tatminlerini belirlemede önemli bir faktördür. Aynı şekilde iş tatmininin üretken enerji üzerindeki etkisi doğrulanmış ve yüksek iş tatmini ile yüksek üretken enerji arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Locke, 1976). Güvenlik yönetimi uygulamalarının etkinliği, iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkiyi güçlendirmekte ve güvenli bir iş ortamının sağlanması, çalışanların verimliliklerini artırmaktadır (Nielsen vd., 2011).

Bulgular, farklı iş grupları arasında güvenlik uygulamalarına dair algı farklılıklarının bulunduğunu ve bu farklılıkların güvenlik uygulamalarının etkilerinin gruplar arasında değişebileceğini göstermektedir. Akademik personel ve idari personel arasında güvenlik uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişki daha güçlüyken, temizlik görevlileri arasında bu ilişkinin zayıf kaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, her grup için farklı güvenlik yönetimi uygulamalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Zohar, 2003; Clarke, 2006).

Araştırma bulguları, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji arasındaki ilişkilerde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve güvenlik algısının bu ilişkiyi aracılık ettiğini göstermektedir. Bu doğrultuda birkaç öneri sunulmaktadır.

Güvenlik Yönetimi Uygulamalarının İyileştirilmesi: Güvenlik uygulamaları, çalışanların güvenliğini sağlamanın ötesinde, iş tatminini artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Söz konusu nedenle, organizasyonların güvenlik

uygulamalarına yatırım yaparak çalışanların güvenliğini sağlamaları gerektiği gibi, güvenlik algısını artıracak eğitimler ve bilgilendirme faaliyetleri de düzenlemelidir (Barling vd., 2002).

Çalışanlar Arasında Algı Farklılıklarının Göz Önünde Bulundurulması: Araştırma, farklı iş grupları arasında güvenlik uygulamalarına dair algı farkları olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle akademik ve idari personel arasında bu farkların daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir. Bahsedilen nedenle, güvenlik yönetimi uygulamaları tasarlanırken, farklı iş gruplarının ihtiyaçları ve algıları dikkate alınarak, her gruba yönelik özelleştirilmiş güvenlik stratejileri geliştirilmelidir (Clarke, 2006; Zohar, 2003).

İş Tatmini ve Üretken Enerji Arasındaki Bağlantıların Desteklenmesi: Yüksek iş tatmininin üretken enerji ile olan pozitif ilişkisinin desteklenmesi amacıyla, iş tatmini sağlayan faktörlere odaklanılmalıdır. Çalışanların motivasyonunu artıracak ortamların yaratılması, işyerindeki iletişim ve işbirliği fırsatlarının güçlendirilmesi, üretken enerjinin artırılmasında etkili olabilir (Locke, 1976; Hackman & Oldham, 1976).

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler: Bu araştırma, İstanbul Gelişim Üniversitesi ile sınırlı bir örneklemde yapılmıştır, bu nedenle bulguların genellenebilirliği sınırlı olabilir. Gelecek araştırmalar, farklı sektörlerde veya daha büyük örneklemlerle yapılan çalışmalarla güvenlik yönetimi uygulamalarının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini daha geniş bir bağlamda inceleyebilir. Öte yandan güvenlik algısının iş tatmini ve üretken enerji üzerindeki etkilerini açıklamak için daha fazla moderatör değişkenin incelenmesi faydalı olabilir (Nielsen vd., 2011).

Organizasyonel Başarı ve Çalışan Memnuniyeti İçin Güvenlik Uygulamalarına Yatırım: Sonuç olarak güvenlik yönetimi uygulamalarının sadece çalışanların güvenliğini sağlamakla kalmayıp, iş tatmini ve üretken enerjiyi artırarak organizasyonel başarıya katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Güvenlik uygulamalarına yapılan yatırımlar, çalışan memnuniyeti ve organizasyonel verimlilik açısından önemli bir strateji oluşturur (Barling vd., 2002). Söz konusu nedenle, güvenlik yönetimi alanında yapılacak iyileştirmeler ve yatırımlar, organizasyonel başarıyı uzun vadede artıracaktır.

Bu araştırma, güvenlik yönetimi uygulamalarının işyerindeki olumlu etkilerini daha iyi anlamamıza katkı sağlamış olup, bahse konu olan alandaki uygulamaların geliştirilmesi adına önemli ipuçları sunmaktadır.

KAYNAKÇA

Abdulwahab, S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business management and Economics*, *4*(1), 1-8.

Acma, G. (2024, December 9). *Google'ın başarılı takımlarının sırrı: Psikolojik güvenlik*. ACM Agility. https://www.acmagile.com/blog/google-in-basarili-takimlarinin-sirri-psikolojik-guvenlik

Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.

Arends, J. F. M. (2009). Homeros' dan Hobbes ve ötesine: Güvenlik kavramının Avrupa geleneğindeki boyutları. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, *6*(22), 3-33.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(2), 203-216.

Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29.

Bekmezci, M., Orçanlı, K. ve Boztoprak, H. (2020). "Üretken Enerji Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *12*(3), 2655-2668.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrilma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *6*(2), 23-39.

Çoban, G. S. (2021). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.

Deloitte. (2019). The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4789_Diversity-and-Inclusion Revolution/DI_Diversity-and-Inclusion-Revolution_2019.pdf

Demir, N. (2009). Sosyal Değişim Teorisi çerçevesinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve güvenin ılımlaştırıcı etkisi. *Öneri Dergisi*, *8*(31), 197-208.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999

Eminağaoğlu, M. ve Gökşen, Y. (2009). Bilgi güvenliği nedir, ne değildir? Türkiye'de bilgi güvenliği sorunları ve çözüm önerileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11/4), 1-15.

Frazier, M. L. & Bowler, W. M. (2015). The influence of safety climate on safety performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology"*, 100(2), 1-25.

Gökçe, G., Şahin, A. & Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *10*(20), 233-246.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man* (6th ed.). World Publishing Company.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376

Kayır, A. G. ve Özkoç, A. G. (2022). Çalışanlarda hissedilen enerji ve yenilikçi eğilimlerin üretkenlik karşıtı davranışlara etkisi: Termal otellerde bir uygulama. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, (1), 205-218.

Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Mete, M. ve Karahan, M. (2014). Çalışanların iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik bir çalışma: Tekstil sektöründe bir işletme örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *15*(2), 15-32.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). *A Study of the Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Longitudinal Multilevel Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 622-633.

Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *2*(2), 43-70.

Pablo-Romero, M. D. P. & Sánchez-Braza, A. (2015). Productive energy use and economic growth: Energy, physical and human capital relationships. *Energy Economics*, *49*, 420-429.

Sart, G. Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: kadın akademisyenler örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135.

Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 30 (1), 181-209.

Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.

Vinodkumar, M. N. & 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.

Zohar, D. (2002). "The effects of safety climate on safety performance: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 306-319. https://doi.org/10.1002/job.130

EKLER

EK 1: Etik Kurul Kararı

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

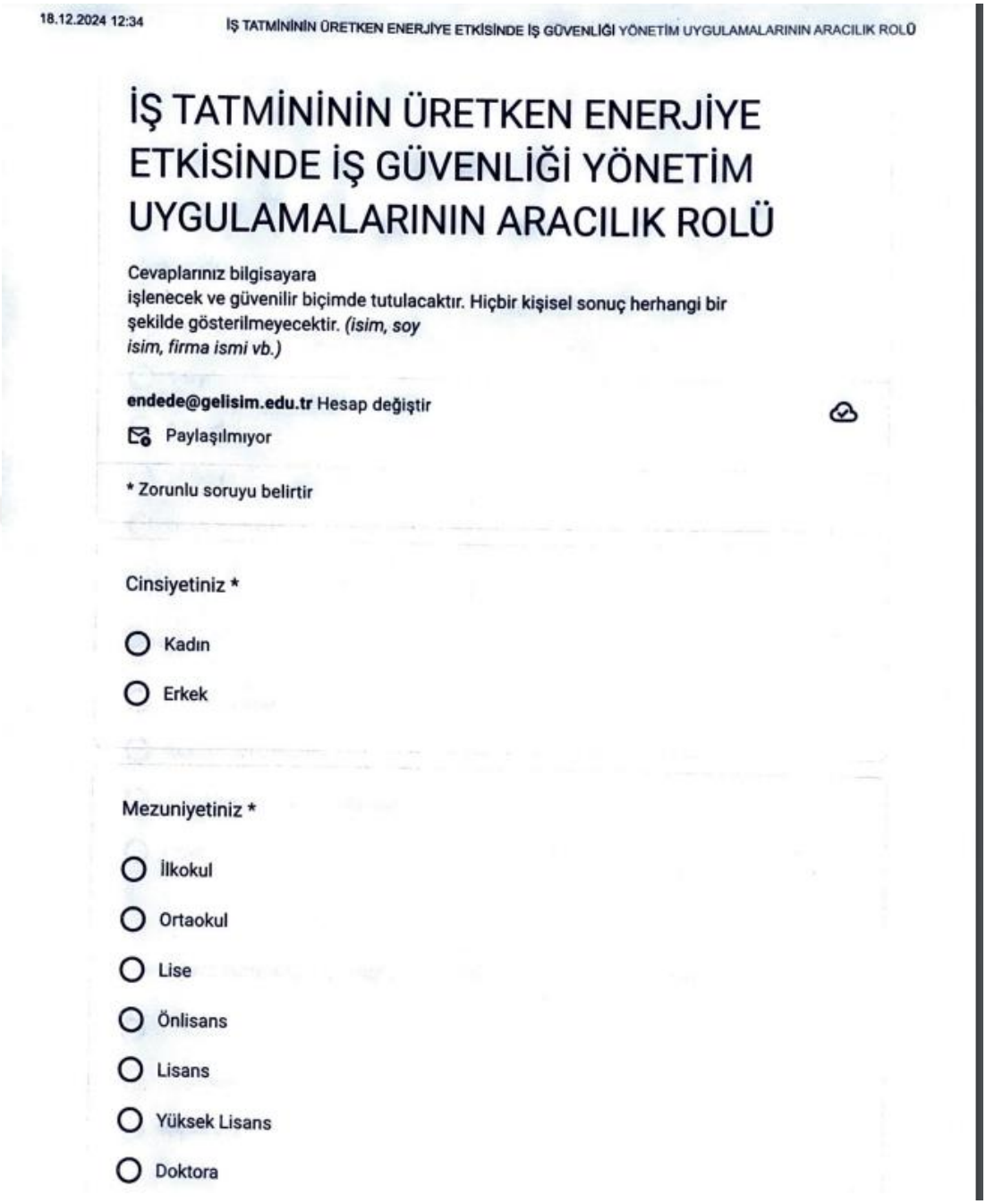
ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2023 – 06	11.08.2023	14.00	Online

KARAR NO: 2023-06-101: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı 221488012 numaralı öğrencisi Mahmut SEVGİ' nin "İş Tatmininin Üretken Enerjiye Etkisinde İş Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Aracılık Rolü" konulu çalışması görüşüldü yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 08.06.2023 tarih ve 2023-05 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

EK 2: Anket Formu



18.12.2024 12:34 İŞ TATMİNİNİN ÜRETKEN ENERJİYE ETKİSİNDE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM UYGULAMALARININ ARACILIK ROLÜ

İŞ TATMİNİNİN ÜRETKEN ENERJİYE ETKİSİNDE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM UYGULAMALARININ ARACILIK ROLÜ

Cevaplarınız bilgisayara işlenecek ve güvenilir biçimde tutulacaktır. Hiçbir kişisel sonuç herhangi bir şekilde gösterilmeyecektir. *(isim, soy isim, firma ismi vb.)*

endede@gelisim.edu.tr Hesap değiştir

Paylaşılmıyor

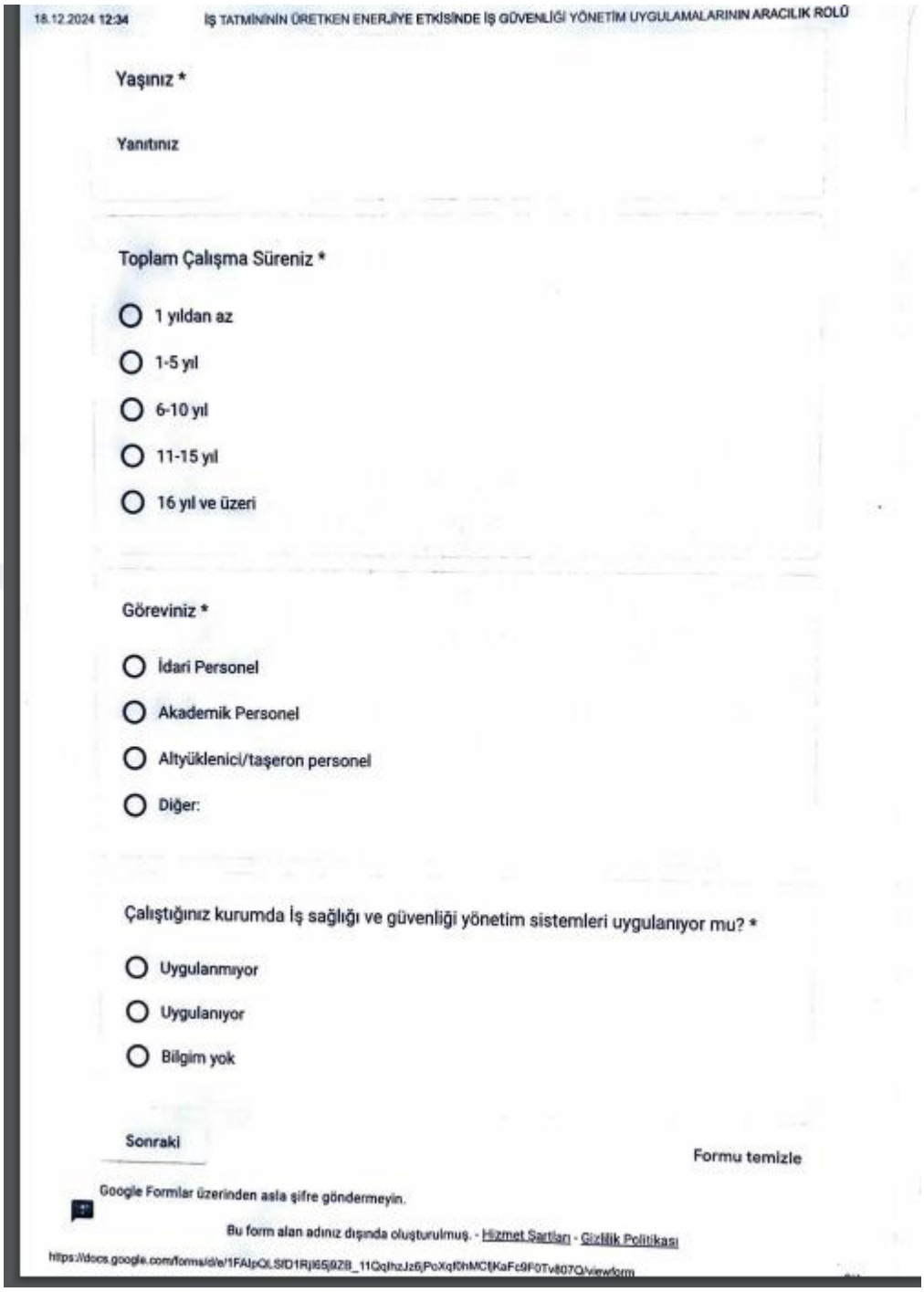
* Zorunlu soruyu belirtir

Cinsiyetiniz *

- Kadın
- Erkek

Mezuniyetiniz *

- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora



18.12.2024 12:34 İŞ TATMİNİNİN ÜRETKEN ENERJİYE ETKİSİNDE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM UYGULAMALARININ ARACILIK ROLÜ

Yaşınız *

Yanıtınız

Toplam Çalışma Süreniz *

- 1 yıldan az
- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 11-15 yıl
- 16 yıl ve üzeri

Göreviniz *

- İdari Personel
- Akademik Personel
- Altyüklenici/taşeron personel
- Diğer:

Çalıştığınız kurumda İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri uygulanıyor mu? *

- Uygulanmıyor
- Uygulanıyor
- Bilgim yok

Sonraki Formu temizle

Google Formlar üzerinden asla şifre göndermeyin.

Bu form alan adınız dışında oluşturulmuş. - Hizmet Şartları - Gizlilik Politikası

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfD1Rjl65j9ZB_11QqIhzJz6jPoXqf0hMCfjKaFc9F0Tv807Q/viewform

Güvenlik Yönetimi Uygulamaları Ölçeği *

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Güvenlik, yönetim tarafından yüksek öncelik verilir.	○	○	○	○	○
Güvenlik kuralları ve prosedürleri yönetim tarafından sıkı bir şekilde takip edilmektedir.	○	○	○	○	○
Yönetime güvenli olmayan uygulamalar söylendiğinde her zaman düzeltici önlem alınır.	○	○	○	○	○
İşyerimde yöneticiler/denetçiler çalışanların güvenliği ile ilgilenmezler.	○	○	○	○	○
Yönetim, güvenliğin üretim kadar önemli olduğunu düşünmektedir.	○	○	○	○	○
Yönetim üyeleri güvenlik toplantılarına katılmazlar.	○	○	○	○	○
Yönetimin üretimi artırmak için güvenlikten taviz vermeye istekli olduğunu hissediyorum.	○	○	○	○	○
Ramak kala kazalar bildirildiğinde, yönetimim sorunları çözmek için hızlı hareket eder.	○	○	○	○	○

Şirketim, çalışanlar

için yeterli kişisel koruyucu ekipman sağlar.	○	○	○	○	○
Şirketim, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında kapsamlı eğitimler verir.	○	○	○	○	○
Yeni işe alınanlar, güvenlik kurallarını ve prosedürlerini öğrenmek için yeterince eğitilir.	○	○	○	○	○
Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek öncelik verilir.	○	○	○	○	○
İş yerimdeki acil durumlara müdahale etmek için yeterince eğitilmedim. A	○	○	○	○	○
Yönetim, çalışanları güvenlik eğitim programlarına katılmaya teşvik eder.	○	○	○	○	○
Bana verilen güvenlik eğitimi, iş yerindeki tehlikeleri değerlendirmem için yeterlidir.	○	○	○	○	○
Yönetim, güvenlikle ilgili konularda nihai kararlar vermeden önce her zaman çalışanlardan görüş alır.	○	○	○	○	○
Şirketimin yönetim ve çalışan temsilcilerinden oluşan güvenlik komiteleri var.	○	○	○	○	○

Yönetim, çalışanların güvenlikle ilgili konulara katılımını teşvik eder.	○	○	○	○	○
Yönetim, iş yeri sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlarla düzenli olarak istişarelerde bulunur.	○	○	○	○	○
Çalışanlar, güvenlik sorunlarının belirlenmesine içtenlikle katılmazlar.	○	○	○	○	○
Şirketimin, kazalar meydana gelmeden önce çalışanların tehlike bilgilerini iletebilecekleri bir tehlike raporlama sistemi yok.	○	○	○	○	○
Yönetim, güvenlik konularında açık kapı politikası uygular.	○	○	○	○	○
Toplantılarda güvenlik konularını tartışmak ve ele almak için yeterli fırsat vardır.	○	○	○	○	○
Kuruluşumdaki güvenlik performansına yönelik hedef ve hedefler çalışanlar için net değil.	○	○	○	○	○
Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık iletişim var.	○	○	○	○	○
Şirketimde izlenen güvenlik kuralları ve prosedürleri olayların meydana gelmesini önlemek için	○	○	○	○	○

yeterlidir.

Güvenlik departmanındaki tesisler, kuruluşumun ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli değil. A	○	○	○	○	○
Amirlerim ve yöneticilerim her zaman güvenli çalışma prosedürlerini uygulamaya çalışır.	○	○	○	○	○
Güvenlik denetimleri düzenli olarak yapılmaktadır.	○	○	○	○	○
Bu organizasyondaki emniyet prosedürleri ve uygulamaları faydalı ve etkilidir.	○	○	○	○	○
Şirketimde güvenli davranış, iş terfileri için olumlu bir faktör olarak kabul edilir.	○	○	○	○	○
Şirketimde çalışanlar, güvenlik tehlikelerini bildirdikleri için ödüllendirilir (teşekkür, nakit veya diğer ödüller, haber mektubunda tanınma, vb.)	○	○	○	○	○
Şirketimde güvenlik haftası kutlamaları ve yönetim tarafından düzenlenen diğer güvenlik tanıtım faaliyetleri, çalışanlar arasında güvenlik bilinci oluşturmada çok etkilidir.	○	○	○	○	○

Çalışanlar arasında güvenli olmayan durum ve eylemlerin bulunması ve bildirilmesi konusunda çok sağlıklı bir rekabet vardır.	○	○	○	○	○
Amirimiz, çalışanlarımız bölümümüzdeki güvenli olmayan koşulları ve davranışları öğrenip bildirdiklerinde çok mutsuz ve öfkeli oluyor.	○	○	○	○	○
bildirdiklerinde çok mutsuz ve öfkeli oluyor.					

Geri Sonraki Formu temizle

Google Formlar üzerinden asla şifre göndermeyin.

Bu form alan adınız dışında oluşturulmuş. - Hizmet Şartları - Gizlilik Politikası

Does this form look suspicious? Rapor

Google Formlar

ÖZGEÇMİŞ

İlk ve orta öğretimini İstanbul'da tamamladı. 2015 – 2017 yıllarında İstanbul Gelişim Üniversitesi Mimari Restorasyon bölümünde ön lisans eğitimini tamamladı. Ardından 2018 – 2021 yıllarında İstanbul Gelişim Üniversitesi İç Mimarlık bölümünde lisans eğitimini başarıyla tamamladı. 2021 yılında ise Atatürk Üniversitesi Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programından mezun oldu. Öğrenim süreci ve iş hayatı boyunca çeşitli sertifikalar kazandı.