

AN EMPIRICAL LOOK FROM MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS THEORY TO RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND OCCUPATIONAL SAFETY*

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR**

Güfte CANER AKIN***

ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the effect of job security on the concept of work-life balance, which envisages a balance between an individual's work and social life outside of work. In this direction, a model was created that determines the relationship between occupational safety and work-life balance. This research investigated the potential relationship between the mentioned variables. In order to collect data from participants who is working in various public institutions and local governments in Şanlıurfa, Turkey. A questionnaire consisting of occupational safety scale, work-life balance scale and demographic questions was created. The survey was conducted among 452 participants selected by snowball sampling. The number of valid questionnaires returned is 401, and the response rate is 89%. In the light of statistical analysis, it was determined that occupational safety in organizations predicted positively the work-life balance of employees. In the research, it was determined that occupational safety positively predicted the safety as ($\beta= 0.19$; $p<0.001$). In addition with the model created, 21% of the occupational safety, 29% of the work interference with personal life and 41% of the positive effect of the job on the life were explained. The importance of the factors mentioned in this context is hidden with strong relationship between the occupational safety of the employees and the work-life balance.

Keywords: Occupational safety, work-life balance, occupational safety and health, social policy

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ TEORİSİNDEN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ GÜVENLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE AMPİRİK BİR BAKIŞ

ÖZ

Bu çalışmada, bireyin işi ile iş dışındaki sosyal yaşamı arasında dengeyi öngören iş yaşam dengesi kavramına iş güvenliğinin etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda iş güvenliği ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirleyen bir model oluşturularak belirtilen değişkenler arasındaki potansiyel ilişki araştırılmıştır. Türkiye/ Şanlıurfa'da çeşitli kamu kurumu ve yerel yönetimlerdeki çalışan katılımcılardan veri toplamak için iş güvenliği ölçeği, iş-yaşam dengesi ölçeği ve demografik sorulardan oluşan bir anket oluşturulmuştur. Anket, kartopu örneklem yoluyla seçilen 452 katılımcı arasında gerçekleştirilmiştir. Geri dönen geçerli anket sayısı 401 geri dönüş oranı %89'dur. İstatistiksel analizler neticesinde, organizasyonlardaki iş güvenliğinin çalışanların iş-yaşam dengesini pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir. Çalışmada iş güvenliğinin işin yaşama olumlu etkisini pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir ($\beta= 0,19$; $p<0,001$). Ayrıca, oluşturulan model ile iş güvenliğinin %21'i, işin yaşama olumsuz etkisinin %29'u ve işin yaşama olumlu etkisinin %41'i açıklanmıştır. Bu kapsamda belirtilen faktörlerin önemi çalışanların iş güvenliği ve iş-yaşam dengesi arasındaki güçlü ilişkide gizlidir.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği, iş-yaşam dengesi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal politika

INTRODUCTION

Working environments where competition is getting tougher with the increase of globalization, increasing of people's responsibilities, adaptation of increasing effort to the rapidly developing technology, changing working conditions, and extra burdens such as high workload. In addition to

* Ethical approval was obtained from Gaziantep University Institute of Social Sciences Research Ethics Committee with the decision numbered 37 at the meeting dated 5.04.2022 and numbered 04.

** Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli MYO, Yönetim Organizasyon Bölümü, Gaziantep, e-posta: deryaceviktasdemir@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0006-9652>

*** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Gelişim MYO, Mülkiyeti Koruma ve Güvelik Bölümü, İstanbul, e-posta: gcaner@gelisim.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3010-5172>

these, changes in the socio-political and economic structure of societies; It affects both the nature of employment and the relationship of individual's outside of working life. This situation has negative effects on the lifestyle of many people. The socio-psychological health of the employees is affected, and the issue of work-life balance arise (Atheya & Arora: 2014).

Structural, organizational and technological changes in the working environment increase the work-life balance pressure. Factors like developments in Information and Communication Technologies (ICT), information overload, the requirement for rapid response, the importance given to the quality of customer service, its effects on its continuity and the speed of change can all be sources of pressure and/or stress for employees. The stated situations negatively affect the work-life balance in the workplace, while increasing the formation of workplace risk factors (EU-OSHA, 2013-2020).

Organizations cannot function without health and safety, everything else becomes secondary when lives are threatened according to the prominent opinions among human resources (HR) and management experts. (De Cieri and Lazarova, 2021: 3). In order to positively affect the profitability of organizations, to increase the morale and productivity of the employees and to increase their loyalty to the institution, importance and care should be given to work-life balance and occupational safety.

This article is based on a created model and seeks an answer to the problem which is “How do work-life balance and its sub-dimensions affect the occupational safety of employees?”. Through the employee group which is the main focus of our review; Occupational safety and work-life balance issues are discussed from a wide perspective. Afterwards, the aims and scope of the research were outlined, and the findings obtained as a result of the methods and analyzes were presented. Finally, important research findings are distilled and suggestions are made for future research and researchers. It is anticipated that the research carried out will provide a valuable perspective maintaining the work-life balance and job safety of the employees.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Changes in the social, political and economic structure of societies affect both the nature of employment and the relationship of non-workers to life. In order to reveal the main lines of the research more clearly, it is useful to concentrate on the concept of work-life balance first.

“Work-life balance is a state of balance in which the demands of both one's work and personal life are equal” (Lockwood, 2003). According to the work-life balance principle; There must be a balance between the individual's work and his/her social life of work outside, and this balance must be healthy. (Kodz et al., 2002; Atheya & Arora: 2014). In other words, work-life balance is defined as a general assessment of the extent to which an individual's effectiveness and satisfaction in work and family roles are compatible with life values at a given time (Greenhaus & Allen, 2011). Many studies have shown that work-life balance leads to higher organizational performance, higher job satisfaction, and stronger organizational commitment (Allen et al. 2000). In addition, there are studies showing that work-life balance plays a crucial role in individual well-being such as family satisfaction, health satisfaction and general life satisfaction (Keyes 2002; Marks and MacDermid 1996; Sirgy & Lee, 2016: 1060).

According to Cascio (2003), work-life balance; It is associated with participation in work, balanced remuneration, occupational safety and career development.

The World Health Organization (WHO) defines a healthy workplace as: employees and managers; where all employees collaborate to continually improve the health, safety, and well-being of all employees, and by doing so maintain the productivity of the work” (Burton, 2010). This definition; It covers safety, health and psycho-social factors in the physical working environment. A healthy workplace should consist of environments in which not only the prevention of risks and hazards, but also the protection and development of health, safety and welfare are carried out.

Work-life quality is a multidimensional concept consisting of many interrelated factors. It has a dynamic structure related to many factors such as job satisfaction, job motivation, productivity, health

and occupational safety. The 9 important elements of work-life balance are listed as follows (Güder, 2019: 38-39);

1. Work environment
2. Corporate culture and climate
3. Relations and cooperation (solidarity)
4. Education and development
5. Salary and awards
6. Social facilities
7. Job satisfaction and job safety
8. Job autonomy (independence)
9. Adequacy of resources

Occupational safety comes into play in the first and seventh elements of these nine elements. In this case, it would be appropriate to expect any change in work-life balance to affect occupational safety.

Let's also consider the issue from the perspective of the basic principle of the needs satisfaction approach (Alderfer 1972; Herzberg 1966; Maslow 1954, 1970; McClelland 1961). According to this principle; People have developmental needs such as biological, safety, social, self esteem. According to Maslow's (1954) hierarchy of needs theory; The individual's needs are arranged in a hierarchy from low-level physiological needs to high-level self-actualization needs. Needs at other levels do not arise to motivate behavior unless higher priority needs are met. In this hierarchy, safety comes right after the physiological needs. Safety needs are motivating when physiological needs are satisfied. Maslow's hierarchy of needs is presented in Figure 1.

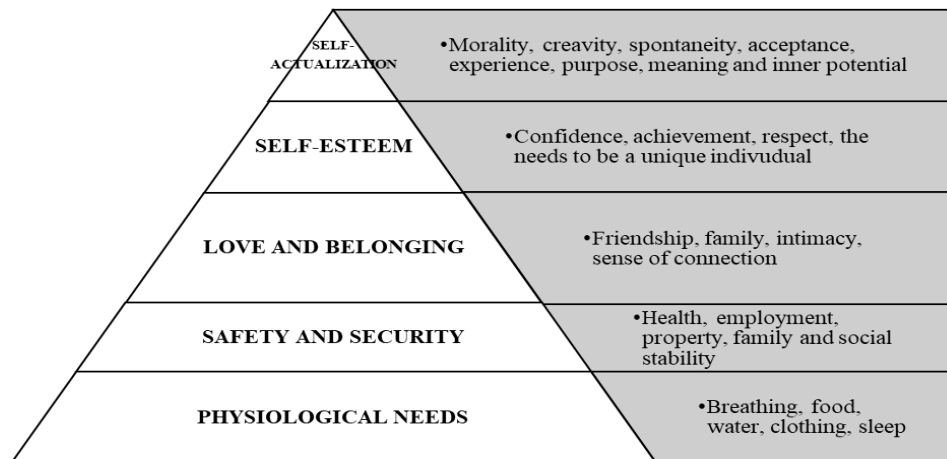


Figure 1. Maslow's Hierarchy of Needs (Maslow & Lewis, 1987).

Safety needs in an organization; Social assistance programs, including job safety, insurance and retirement plans, can be met with safe and healthy working conditions. Social needs reflect the individual's desire for love, commitment, and acceptance in his relationships with other people. Social needs in a working environment are related to participation in organized activities such as establishing good relations with colleagues and identifying with the institution, in which case work-life balance is expected to be established on a solid ground (Ozguner & Ozguner, 2014: 208).

Sexton et al., (2016: 639) found that work-life balance improves workplace safety and teamwork. In addition, it is known that work-life balance has significant effects on the health and safety of employees (Chan, Chiang et al., 2020). A weaker work-life balance increases potential deterioration in safety (Wirtz, Nachreiner & Rolfes, 2011: 362). Therefore, the hypothesis of the research is that work-life balance predicts occupational safety. The findings reached within the framework of the research emphasize the importance of work-life balance and occupational safety

MATERIAL METHOD

The data in the research were collected online between 2 May 2022 - 6 June 2022. The universe of the research consisted of employees in various public institutions and local governments in Şanlıurfa, Turkey.

Data Collection and Scales of Research

In the research conducted to determine the effects of employees' work-life satisfaction on occupational safety, the data were obtained through an online questionnaire. The online survey takes approximately 4-5 minutes to complete and consists of three parts; in the first part, there are demographic questions, followed by questions consisting of "occupational safety" and "work-life balance" scales, respectively. The answers were taken on a 5-point Likert scale (1 = I strongly disagree, 5 = I strongly agree). Information on the scales used in the research is given below.

Occupational Safety Scale

“Occupational Safety Scale (OSS)” was used to determine the occupational safety perceptions of the employees participating in the research. Scale was developed by Williamson et al. (1997); Turkish validity and reliability studies were performed by Atay (2006). Occupational safety is measured in a single dimension over 32 items in the scale.

Work-Life Balance Scale

To determine the work-life balance levels of the employees, the “Work-Life Balance Scale (WLBS)” was used. Scale was developed by Fisher, Bulger and Smith (2009), and Turkish validity and reliability studies were performed by Ekinci and Sabancı (2021). It consists of 17 items and four dimensions: WIPL (Work interference with personal life), PLIW (Personal life interference with work), WEPL (Work enhancement of personal life), and PLEW (Personal life enhancement with work).

Ethics of the Research

In order to meet the ethical content of the research, the necessary written permissions were obtained before the research. In addition, it was stated to all participants before participating in the research that filling out the questionnaire was voluntary and that the participants could withdraw at any stage of the questionnaire. Ethical approval was obtained from Gaziantep University Institute of Social Sciences Research Ethics Committee with the decision numbered 37 at the meeting dated 5.04.2022 and numbered 04. Detailed information about the purpose of the research and what participation will involve is provided on the first page of the online questionnaire.

Information About Participants

Table 1 shows the distribution of the answers given by the participants to the demographic questions. When the table is examined, it is understood that the rate of married participants is 54.4%. 20.7% of the participants are in the age group of 18-24, 37.7% in the age group of 25-31, 24.7% in the 32-42 and 17% in the 42+ age group. Majority of the participants (47.1%) have a bachelor's degree. 24.9% of the participants up to 5500 TL, 23.9% 5500-7000 TL, 22.4% 7000-8500 TL, 17.2% 8500-11000 TL and 11.5% It is seen that they have an income of 11000 TL and above.

Table 1. Information About Participants

	f	%
Marital Status		
Single	183	45,6
Married	218	54,4
Age		
18-24	83	20,7
25-31	151	37,7
32-42	99	24,7
42+	68	17,0

Education Status		
Primary school	27	6,7
Secondary Education	28	7,0
High School	41	10,2
Associate Degree	41	10,2
Licence	189	47,1
Degree	69	17,2
Doctorate	6	1,5
Income Level		
Up to 5500 TL	100	24,9
5500-7000	96	23,9
7000-8500	90	22,4
8500-11000	69	17,2
11000 and above	46	11,5

Statistical Analysis of Data

In line with the purpose of the research, the path analysis model was used to examine the predictive relationships between the components of occupational safety and work life balance. Path analysis can be thought of as a logical extension of multiple regression models. In path analysis, one or more multiple regressions are used depending on the defined relationships of the variables in a particular path model (Cokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010).

Table 2. Skewness and Kurtosis Coefficients

Variables	Skewness		Kurtosis	
	z	Sh	z	Sh
OS Total	-0,07	0,12	0,74	0,24
Personal life interference with work	0,22	0,12	-0,84	0,24
Work interference with personal life	0,63	0,12	-0,36	0,24
Personal life enhancement with work	-0,71	0,12	-0,02	0,24
Work enhancement of personal life	-0,79	0,12	0,21	0,24

Before performing the path analysis, some assumptions were checked. Skewness and kurtosis values were calculated for the scores obtained from the occupational safety and work-life balance scales (Table 2). The fact that these values are in the range of ± 1 indicates that the assumption of normal distribution is met (Hair et al., 2013). The calculated coefficients remained within the specified range and the univariate normal distribution assumption was met. To control the multivariate normal distribution, Mardia's multivariate standardized kurtosis coefficient was calculated. The fact that this coefficient is less than 8 indicates that the data have a multivariate normal distribution (Mardia, 1970). In this research, the standardized kurtosis value was calculated as 5.27 and it was understood that the multivariate normal distribution assumption was met. VIF (Variance Inflation Factor) values were calculated to determine whether there was a multicollinearity problem between the variables. These obtained values were between 1.33 and 1.70, and it was observed that there was no multicollinearity problem ($VIF < 10$) between the variables (Cokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010). Data were analyzed using SPSS 25.0 and AMOS 24.0 statistical package programs.

FINDINGS

Before the path analysis model, the relationships between occupational safety and work-life balance components were examined. The Pearson correlation coefficients calculated in this direction are shown in Table 3.

Table 3. Pearson Correlation Coefficients of the Relationships Between the Scores Obtained from the Occupational Safety and Work-Life Balance Scales

Variables	Cover	Ss	1.	2.	3.	4.	5.
1. OS Total	121,40	15,00	1				
2. Personal life interference with work	17,21	6,34	-0,39**	1			
3. Work interference with personal life	12,39	5,13	-0,28**	0,49**	1		
4. Personal life enhancement with work	11,11	2,89	0,32**	-0,21**	-0,32**	1	
5. Work enhancement of personal life	11,07	2,97	0,37**	-0,21**	-0,22**	0,61**	1

** p<0.01; N=401; OS= Occupational Safety

When Table 3 is examined, there is a low and moderate correlation between occupational safety scores and personal life interference with work ($r=-0.39$; $p<0.01$) and work interference with personal life ($r=-0.28$; $p<0.01$). It is understood that there are negative relations at the level. As the occupational safety scores increase, the personal life interference with work and the work interference with personal life scores decrease.

It is understood that there are moderate positive correlations between occupational safety scores and personal life enhancement with work ($r=0.32$; $p<0.01$) and work enhancement of personal life ($r=0.37$; $p<0.01$). As the occupational safety scores increase, the personal life enhancement with work and the work enhancement of personal life scores also increase.

In line with the purpose of the research, a path analysis model was developed and tested to examine the predictive relationships between the components of occupational safety and work-life balance (Figure 2). In the model, the variables of personal life interference with work and personal life enhancement with work are endogenous, the work interference with personal life, work enhancement of personal life and occupational safety variables are exogenous.

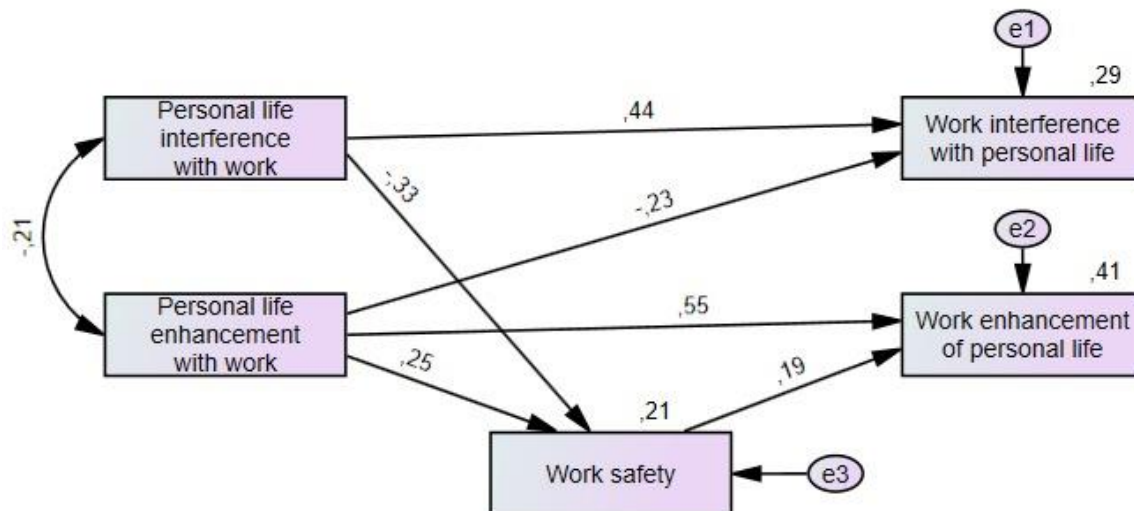


Figure 2. Maslow's Hierarchy of Needs (Maslow & Lewis, 1987).

The fit values obtained by testing the path analysis model ($\chi^2 = 1.57$; $Sd=3$; $\chi^2 / Sd= 0.52$; $GFI= 1.00$; $AGFI= 0.99$; $CFI= 1.00$; $IFI = 1.00$; $SRMR= 0.01$; $RMSEA= 0.00$) showed that the data were in excellent agreement with the model tested (Browne & Cudeck, 1993; Jöreskog & Sörbom, 1984; McDonald & Marsh, 1990). Path coefficients and significance levels in the model are given in Table 4.

			β	Sh	KO	95% CI	
						lower limit	upper limit
Personal life interference with work	--->	OS Total	0,26	0,24	5,61***	0,16	0,35
Personal life interference with work	--->	OS Total	-0,33	0,11	-7,32***	-0,42	-0,25
Personal life enhancement with work	--->	Work interference with personal life	-0,23	0,08	-5,22***	-0,34	-0,12
Personal life interference with work	--->	Work interference with personal life	0,44	0,04	10,20***	0,35	0,53
Personal life enhancement with work	--->	Work enhancement of personal life	0,55	0,04	13,58***	0,45	0,63
OS Total	--->	Work enhancement of personal life	0,19	0,01	4,77***	0,11	0,28

*** $p < 0.001$; KO= Critical rate; CI= confidence interval

In the tested model, it is understood that the personal life interference with work predicts the work interference with personal life positively ($\beta = 0.44$; $p < 0.001$), and occupational safety negatively ($\beta = -0.33$; $p < 0.001$). Personal life enhancement with work is the work interference with personal life ($\beta = -0.23$; $p < 0.001$), work enhancement of personal life ($\beta = 0.55$; $p < 0.001$) and occupational safety ($\beta = 0.25$; $p < 0.001$) was observed to predict positively. Finally, it was determined that occupational safety positively predicted work enhancement of personal life ($\beta = 0.19$; $p < 0.001$). In the model, 21% of occupational safety, 29% of the work interference with personal life and 41% of the work enhancement of personal life are explained.

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

Contributing to better work-life balance for productivity is under the responsibility of employer, managers and employee. By ensuring occupational safety in organizations, it is possible to contribute to economies on a macro and micro scale by preventing the losses and additional costs that may occur in the workforce. More importantly; since the safety need is met in the second step of Maslow's hierarchy of needs, employees are motivated for the social needs, which is the next step, and this contributes to the provision of work-life balance. For this reason, the concept of occupational safety has an undeniable importance by both businesses and decision makers (Ekingen, 2021: 111). This research explores the hidden ways between occupational safety and work-life balance, and also emphasizes the importance of working in a healthy, safe and socially “well-being” state. In the research, a model describing the relationship between occupational safety and work-life balance was developed and evaluated empirically with the path model created.

According to the results of the research, it was seen that the personal life interference with work affects occupational safety more than personal life enhancement with work. When this result is evaluated; It is possible to say that the negativities in human life will affect the occupational safety more than the

positive elements in life. In this direction, it can be deduced that negativities in life can increase the potential of creating dangerous behavior in employees. On the other hand, it was determined that occupational safety positively predicted the work enhancement of personal life. This result shows parallelism with Maslow's hierarchy of needs. The development of safety in the working environment will affect the work and the individual who feels safe in business life will be motivated by love and belonging. This shows that the job will positively affect the life of the individual.

The contributions of this research can be summarized as follows. Theoretically and practically, human capital is crucial. In addition to production systems and elements, manpower is the main driving force that puts truly energizing ideas into action for the system to be effective (Wen, Gu, and Wen: 2019: 1000). In this context, investments made in employees, who are the subject of labor relations, are very valuable. In the research, by increasing the sense of safety of work-life balance; beyond providing legal obligations, it has been found that it can increase occupational safety by serving the purpose of "decent work". In this context, the research is important in terms of contributing to the establishment of the "Safety culture" by the organizations.

To understand the predecessors and successors of occupational personal life enhancement with work; development of safe working behaviors; It is critical to reduce individual, organizational and societal negative impacts (Burke et al., 2002: 431). Individuals need to feel safe in order to express themselves in social systems (Gustafson & Cooper, 1985). Insafety prevents employees from paying attention to their work (Kahn, 1990: 716). In this context, it is necessary to increase the occupational safety studies, to listen more to the warnings about safety and to ensure compliance with the safety measures beyond "as if". In order for the safety culture of the enterprises to reach the desired levels, the administrations should focus on activities and practices aimed at increasing the work-life balance of the employees.

REFERENCES

- Atay, F. (2006). Investigation of job satisfaction levels of individuals working in industry in terms of job safety perceptions. Master's Thesis, Sakarya University.
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(3), 58-61.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In: Bollen, K.; Long, J., editors. *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162) Sage; Newbury Park, CA.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Tesluk, P. E., & Smith-crowe, K. R. I. S. T. I. N. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel psychology*, 55(2), 429-457.
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw and Hill.
- Chan, A. P. C., Chiang, Y. H., Wong, F. K. W., Liang, S., & Abidoye, F. A. (2020). Work-life balance for construction manual workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(5), 04020031.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). Multivariate statistical SPSS and LISREL applications. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- De Cieri, H., & Lazarova, M. (2021). "Your health and safety is of utmost importance to us": A review of research on the occupational health and safety of international employees. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100790.
- Ekinci, H., & Sabancı, A. (2021). Adaptation of Work-Life Balance Scale into Turkish: Validity and Reliability Study. *Trakya Eğitim Dergisi*.
- Ekingen, E. (2021). Adaptation of the occupational safety performance scale to Turkish: Validity and reliability study. *Bandırma Onyedi Eylül University Journal of Health Sciences and Research*, 3 (2), 110-117.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). Washington: American Psychological Association.

- Gustafson, J. P., & Cooper, L. (1978). Collaboration in small groups: Theory and technique for the study of small-group processes. *Human Relations*, 31(2), 155-171.
- Güder, S. (2019). Working women in Turkey and work-life balance. Doctoral dissertation, Marmara University.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis: Pearson education limited*.
- Jöreskog, KG, and Sorbom, D. (1993). LISREL 8: *Structural equation modeling with the simplis command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kodz, J., Hraper, H., Dench, S. (2002). *Work-life Balance: Beyond the Rhetoric*. The Institute of Employment Studies, Report 384, Brighton.
- Lockwood, N.R. (2003). Work/life Balance: Challenges and Solutions. *SHRM Journal*, 48(6), 81-90.
- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519-530.
- Maslow, Abraham H., (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Bros.
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological bulletin*, 107(2), 247.
- OSHA, (2021). <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>, Erişim Tarihi: 12.07.2021.
- Ozguner, Z., & Ozguner, M. (2014). A managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7).
- Sexton, JB, Schwartz, SP, Chadwick, WA, Rehder, KJ, Bae, J., Bokovoy, J., ... & Profit, J. (2016). The associations between work–life balance behaviors, teamwork climate and safety climate: cross-sectional survey introducing the work–life climate scale, psychometric properties, benchmarking data and future directions. *BMJ quality & safety*, 26(8), 632-640.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2016). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1059-1082.
- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 208, 999-1008.
- Williamson, A.M., Feyer, A.M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate. The role of safety perceptions and attitudes. *Safety science*, 25(1-3), 15-27.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays—effects on personal life enhancement with work, health, and work-life balance. *Chronobiology international*, 28(4), 361-370.

Uzun Öz

Küreselleşmenin artışıyla rekabetin her geçen gün daha da sertleştiği çalışma ortamları, insanları; artan sorumluluklar, hızlı gelişen teknolojiye ve değişen çalışma koşullarına uyum çabası, yüksek iş yükü gibi ekstra yükler ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bunlara ek olarak toplumların sosyal, politik ve ekonomik yapısındaki değişiklikler; hem istihdamın doğasını hem de iş dışındaki bireylerin yaşamla ilişkisini etkilemektedir. Bu durum, çok sayıda insanın yaşam tarzı üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Çalışanların sosyo-psikolojik sağlıkları etkilenmekte, iş-yaşam dengesi konusu gündeme gelmektedir (Atheya & Arora: 2014). İnsan kaynakları (İK) ve yönetim uzmanları arasında öne çıkan görüş; organizasyonlar, sağlık ve güvenlik olmadan çalışamaz, hayatlar tehdit altında olduğunda diğer her şey ikincil hale gelmektedir. (De Cieri ve Lazarova, 2021: 3). Organizasyonların kârlılığını olumlu yönde etkilemek, çalışanların moralini ve üretkenliklerini yükseltmek, kuruma bağlılıklarını arttırmak adına iş yaşam dengesi ve iş güvenliğine gereken önem ve özen gösterilmelidir. Bu makale, oluşturulan bir model üzerinden “İş yaşam dengesi ve alt boyutları, çalışanların iş güvenliğini nasıl etkiler?” sorusuna yanıt aramaktadır. Ayrıca, çalışanların iş-yaşam dengesini ve iş güvenliğini sürdürebilmek için değerli bir bakış açısı sunduğu öngörülmektedir. İncelememizin ana odak noktası olan çalışan grubu üzerinden; iş güvenliği ve iş-yaşam dengesi konuları geniş bir perspektiften ele alınmıştır. Sonrasında, araştırmanın amaçları ve kapsamı ana hatlarıyla belirlenmiş,

yöntem ve analizler sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur. Son olarak önemli araştırma bulguları damıtılarak, gelecekteki araştırmalar ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur. Bu ilkeye göre; insanların biyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık gibi gelişimsel ihtiyaçlar bulunmaktadır. Maslow'un (1954) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre; bireyin ihtiyaçları alt düzey fizyolojik ihtiyaçlardan, üst düzey kendini gerçekleştirme gereksinimlerine doğru bir hiyerarşide düzenlenmektedir. Yüksek öncelikli ihtiyaçlar karşılanmadan diğer düzeylerdeki ihtiyaçlar davranışı motive etmek için ortaya çıkmaz. Güvenlik; bu hiyerarşide fizyolojik ihtiyaçların hemen arkasından gelmektedir. Güvenlik ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçlar tatmin edildiğinde motive edici olmaktadır. Bir kuruluşta güvenlik ihtiyaçları; iş güvenliği, sigorta ve emeklilik planlarını içeren sosyal yardım programları, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ile karşılanabilir. Sosyal ihtiyaçlar, bireyin diğer insanlarla ilişkilerinde sevgi, bağlılık ve kabul arzusunu yansıtır. Bir çalışma ortamında sosyal ihtiyaçlar, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurmak, kurum ile özdeşleşmek gibi organize faaliyetlere katılım yoluyla ilgilidir ki bu durumda iş yaşam dengesinin sağlam bir zemine kurulması beklenmektedir (Ozguner & Ozguner, 2014: 208). Sexton ve ark., (2016: 639) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, iş-yaşam dengesinin işyerinde güvenliği ve ekip çalışmasını iyileştirdiğini bulgulamıştır. Ayrıca iş-yaşam dengesinin, çalışanların sağlık ve güvenlikleri üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir (Chan, Chiang ve diğ., 2020). Daha zayıf bir iş-yaşam dengesi, güvenlik açısından potansiyel bozulmaları arttırmaktadır (Wirtz, Nachreiner & Rolfes, 2011: 362). Bu nedenle, araştırmanın hipotezi, iş yaşam dengesinin iş güvenliğini yordadığı yönünde kurulmuştur. Araştırma çerçevesinde ulaşılan bulgular, iş yaşam dengesi ve iş güvenliğinin önemini vurgulamaktadır. Araştırmada veriler 2 Mayıs 2022 - 6 Haziran 2022 tarihleri arasında online olarak toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye/ Şanlıurfa'da çeşitli kamu kurumu ve yerel yönetimlerdeki çalışanlar oluşturmuştur. Çalışanların iş yaşam doyumunun iş güvenliği üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada veriler oluşturulan çevrimiçi bir anket aracılığıyla elde edilmiştir. Çevrimiçi anketin tamamlanması yaklaşık 4-5 dakika sürmektedir ve üç kısımdan oluşmaktadır; birinci bölümde demografik sorular, sonrasında sırasıyla, "iş güvenliği" ve "iş yaşam dengesi" ölçeklerinden oluşan sorular bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ölçeği ile alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların iş güvenliği algılarını belirlemek amacıyla "İş Güvenliği Ölçeği (İGÖ)" kullanılmıştır. Ölçek; Williamson ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olup; Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, Atay (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte iş güvenliği 32 madde üzerinden tek boyut ile ölçülmektedir. Çalışanların iş yaşam dengesi düzeylerini belirlemek için "İş- Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ)" kullanılmıştır. Ölçek; Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş, Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 17 maddeden ve İYOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi), YIOSE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi), IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi), YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın etik içeriklerini karşılamak için çalışma öncesi gerekli yazılı izinler alınmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılmadan önce tüm katılımcılara anketin doldurulmasının gönüllü olduğunu, katılımcıların anketin herhangi bir aşamasında geri çekilebileceği belirtilmiştir. Etik onay Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 5.04.2022 tarih ve 04 nolu toplantısında 37 sayılı karar ile alınmıştır. Çalışmanın amacı ve katılımın neleri içereceği hakkında ayrıntılı bilgi, çevrimiçi anketin ilk sayfasında verilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda iş güvenliği ve iş yaşam dengesi bileşenleri arasındaki yordayıcı ilişkileri incelemek için yol analizi modeli kullanılmıştır. Yol analizi gerçekleştirilmeden önce bazı varsayımlar kontrol edilmiştir. İş güvenliği ve iş yaşam dengesi ölçeklerinden elde edilen puanlar için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayılar belirtilen aralıkta kalmış ve tek değişkenli normal dağılım varsayımı karşılanmıştır. Çok değişkenli normal dağılımı kontrol etmek için ise Mardia'nın çok değişkenli standardize basıklık katsayısı hesaplanmıştır. Bu araştırmada standardize basıklık değeri 5,27 olarak hesaplanmış ve çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşılandığı anlaşılmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığını belirlemek için VIF (Variance Inflation Factor) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler 1,33 ile 1,70 arasında değerler almış ve değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı (VIF<10) gözlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 istatistik paket programları kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Yol analizi modeli öncesinde iş güvenliği ve iş yaşam dengesi bileşenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan Pearson korelasyon katsayılarından yararlanılmıştır. Korelasyon analizi

sonuçlarına göre; iş güvenliği puanları ile yaşamın işe olumsuz etkisi ($r=-0,39$; $p<0,01$) ve işin yaşama olumsuz etkisi ($r=-0,28$; $p<0,01$) puanları arasında düşük ve orta düzeyde negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İş güvenliği puanları arttıkça yaşamın işe olumsuz etkileri ve işin yaşama olumsuz etkisi puanları azalmaktadır. Bununla birlikte iş güvenliği puanları ile yaşamın işe olumlu etkisi ($r=0,32$; $p<0,01$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($r=0,37$; $p<0,01$) puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İş güvenliği puanları arttıkça yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi puanları da artmaktadır. İkinci aşamada iş güvenliği ve iş yaşam dengesi bileşenleri arasındaki yordayıcı ilişkileri incelemek için yol analizi modeli geliştirilmiş ve test edilmiştir. Test edilen modelde, yaşamın işe olumsuz etkisi işin yaşama olumsuz etkisini pozitif yönde ($\beta= 0,44$; $p<0,001$), iş güvenliğini ise ($\beta= -0,33$; $p<0,001$) negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Yaşamın işe olumlu etkisi ise işin yaşama olumsuz etkisini negatif yönde ($\beta= -0,23$; $p<0,001$), işin yaşama olumlu etkisini ($\beta= 0,55$; $p<0,001$) ve iş güvenliğini ($\beta= 0,25$; $p<0,001$) pozitif yönde yordadığı gözlenmiştir. Son olarak, iş güvenliğinin işin yaşama olumlu etkisini pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir ($\beta= 0,19$; $p<0,001$). Modelde iş güvenliğinin %21'i, işin yaşama olumsuz etkisinin %29'u ve işin yaşama olumlu etkisinin %41'i açıklanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre yaşamın işe olumsuz etkisinin, yaşamın işe olumlu etkisinden daha çok iş güvenliğini etkilediği görülmüştür. Bu sonuç değerlendirildiğinde; insan yaşamındaki olumsuzlukların iş güvenliğine, yaşamdaki olumlu unsurlardan daha çok etki edeceğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda yaşamdaki olumsuzlukların çalışanlarda tehlikeli davranış oluşturma potansiyelini de arttırabileceği çıkarımı yapılabilir. Öte yandan iş güvenliğinin ise işin yaşama olumlu etkisini pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir. Bu sonuç Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile paralellik göstermektedir. Çalışma ortamındaki güvenliğin gelişmesi işe etki edecek ve iş yaşamında kendini güvende hissedenden birey, sevgi ve ait olma ile motive olacaktır. Bu da işin, bireyin yaşamını pozitif yönde etkileyeceğini göstermektedir.

