

Citation: Aydın, N.B., & Barın, N.E., İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi'ne Bağlı Olarak Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, BMIJ, (2020), 8(4): 240-265, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1715>

İŞYERİNDEKİ GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ADANA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NE BAĞLI OLARAK ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Nuriye Berna AYDIN ²

Received Date (Başvuru Tarihi): 17/02/2020

Nurgül Emine BARIN ³

Accepted Date (Kabul Tarihi): 23/09/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 10/12/2020

ÖZ

Anahtar Kelimeler:
Güvenlik Kültürü,
Güvenlik İklimi,
Psikososyal Risk Faktörleri,
Özel Güvenlik Görevlisi

JEL Kodları:

J28,

J24,

J81

Bu çalışma, işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Adana Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan 310 özel güvenlik görevlisi üzerinde anket tekniği uygulanarak, nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 22.0 ve Amos 22.0 programları ile analiz edilmiştir. Bulgular, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile elde edilmiştir. Araştırmada, Choudhry ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, sonra Türen ve arkadaşları (2014) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilerek kısaltılmış olan "güvenlik iklimi ölçeği" ile 2012 yılında Kıdemli İş Müfettişleri Komitesi (Senior Labour Inspector Committee-SLIC) tarafından psikososyal riskleri değerlendirmek için kullanılan ölçekten yazarlar tarafından Türkçeye uyarlanan "psikososyal risk faktörleri algısı ölçeği" kullanılmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin genel olarak güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Güvenlik iklimi algısı ölçeğinin "yönetimin bakış açısı ve kurallar" boyutunun, genel olarak psikososyal risk faktörleri algısı ve "çalışma ortamı" alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Güvenlik iklimi algısı ölçeğinin "iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri" boyutunun, "destek" alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur.

Keywords:

Safety Culture Safety Climate Psychosocial Risk Factors Special Security Officer

JEL Codes:

J28

J24

J81

¹ Bu çalışma 23-25 Eylül 2020 tarihlerinde Erciyes Üniversitesi'nde düzenlenen 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir. Çalışma Nuriye Berna Aydın'ın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² aydin.nberna@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7818-778X>

³ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, nkeskin@aku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8647-2460>

EXTENDED ABSTRACT

THE EFFECT OF THE PERCEPTION OF SAFETY CLIMATE AT WORKPLACE ON PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS: A RESEARCH ON SPECIAL SECURITY OFFICERS WORKING AFFILIATED WITH THE ADANA METROPOLITAN MUNICIPALITY

1. LITERATURE

1.1. RESEARCH SUBJECT

The subject of the study is to measure the effect of the perception of the safety climate in the workplace on the psychosocial risk factors of the employees. Zohar (1980), who first introduced the safety climate, expressed the concept as “a summary of all the perceptions employees share about the work environment. HSE (Health and Safety Executive, 2012) also defined psychosocial risk factors as “psychological reactions of the employee to his / her relationships with the work environment, superiors and colleagues, and that negatively affect the work of the employee”. Bronkhorst (2015) conducted a study on 6230 healthcare workers to investigate safe behaviours under pressure, revealing the relationship between job demands and work resources, safety climate and safety behaviour. Idris, Dollard, Coward and Dormann (2012), in their study examining the conceptual framework of the psychosocial security climate and the effects of the psychosocial security climate on job demands and the psychological health of the employee, found that psychological health in the workplace was not given enough attention.

1.2. RESEARCH PURPOSE AND IMPORTANCE

The study aims to show the effect of the perception of safety climate on psychosocial risk factors in work environments. In many studies examined, it is seen that psychosocial risk factors are mostly examined within the framework of job demands, job resources and working environment variables. In this study, job control and support variables are also examined. The study is essential in this respect.

1.3. CONTRIBUTION of the ARTICLE to the LITERATURE

In the study, the effect of the safety climate on psychosocial risk factors are examined in 4 dimensions: job demands, work environment variables, job control, and support the first reason for choosing private security duties as samples in the study is that the studies obtained in the literature are mostly evaluated within the legal framework. Another reason is that private security guards were not dealt with much in the occupational groups, where the effect of the perception of the security climate was investigated. In this respect, it is aimed that the research will make an essential contribution to the literature.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. RESEARCH TYPE

The effect of the safety climate perception on psychosocial risk factors was analyzed by analyzing the data collected through the questionnaire with a quantitative research method.

2.2. RESEARCH PROBLEMS

The main problem is to examine the effects of employees' perception of safety climate on psychosocial risk factors, which will guide in determining the causes of occupational accidents and diseases in the workplace.

2.3. DATA COLLECTION METHOD

The study data were obtained through a questionnaire form consisting of three parts. Three hundred ten participants were reached in the study. In the first part of the questionnaire form, there are demographic questions created by the researchers. In the second part was developed by Choudhry, Fang and Mohamed (2009), then in 2014 the safety climate scale consisting of 2 dimensions and 14 questions, whose validity and reliability was verified by Türen, Gökmen, Tokmak and Bekmezci was used. In the third part, psychosocial risk factors scale consisting of 23 questions and four dimensions, which was adapted to Turkish by the researchers, was used. In the adaptation of the scale, a questionnaire form consisting of 28 questions, four dimensions and a yes-no scale, which was used by the Senior Labor Inspectors Committee (SLIC) in 2012 to evaluate psychosocial risks, was used. The translated questionnaire was revised by converting to judgment statements and five-point Likert scale and discarding five questions that were not suitable for the sampling, since it could not get reliability in the format of question statements and yes-no scale. For the validity and reliability study of the scale, a sample group of 200 people was reached.

2.4. QUANTITATIVE / QUALITATIVE ANALYSIS

SPSS 22 and Amos 22 package programs were used to analyze the data. Findings were obtained by Pearson correlation analysis and multiple regression analysis.

2.5. RESEARCH MODEL

The research model consists of the perception of psychosocial risk factors (job demands, work environment, job control, support) and the perception of the safety climate (management perspective and rules, colleagues and safety training) that affect this perception.

2.6. RESEARCH HYPOTHESES

In the study, three main hypotheses were examined by dividing them into sub-hypotheses.

H₁: Management's perspective and rules dimension, which is one of the security climate dimensions, affect the perception of psychosocial risk factors.

H₂: Colleagues and safety education dimension, which are dimensions of the safety climate perception, affect the perception of psychosocial risk factors.

H₃: General safety climate perception affects the general perception of psychosocial risk factors.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. FINDINGS as a RESULT of ANALYSIS

In the correlation analysis, a low level of negative and significant relationship was found between the perception of general safety climate and general psychosocial risk factors. This result shows that the higher the safety climate perceptions of the workers, the lower their perception of psychosocial risk factors, and this is one of the expected results. When the relationship between psychosocial risk perception dimensions was examined, no significant relationship was found between work environment, job demands and job control. Significant relationships were found between job demands and job control, work environment and support dimensions. When the relationship between security climate dimensions is examined, a very high level of correlation has been found. When the relationships between the sub-dimensions of the scales were examined, a significant relationship was found between the support dimension and the management perspective and rules, colleagues and safety training dimensions. The work environment dimension was found to have a significant relationship with the management perspective and rules, colleagues, and safety training dimensions. A shallow level of significant correlation was found between the job demands dimension and the management perspective and rules, and colleagues and safety education dimensions. A significant relationship was not found between the job control dimension and the management perspective and rules, colleagues and safety education dimensions.

3.2.HYPOTHESIS TEST RESULTS

As a result of the study, the H1b hypothesis was accepted. In other words, it is seen that the positive perception of the employee towards the management perspective and rules will have a positive effect on the perception of the working environment. H2d theory is accepted. That is, when employees' communication and solidarity with their colleagues increase when their safety training is sufficient, their perception of being supported by their colleagues and management will develop. H1 hypothesis was accepted. Accordingly, employees' point of view to safety and positive perceptions of safety rules make them perceive psychosocial risk factors at a low level. The general safety climate had a significant effect on the perception of general psychosocial risk factors, and the H3 hypothesis was accepted.

3.3.DISCUSSING the FINDINGS with the LITERATURE

Studies in the literature (Idris et al. 2012, Bronkhorst 2015, Li, Jiang, Yao and Li 2013) show that psychosocial risk factors are mostly examined within the framework of job demands, work resources, and work environment variables. In this study, job control and support variables were also examined.

4.CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

4.1.RESULTS of the ARTICLE

The most critical role in creating a positive safety climate in a workplace belongs to senior management. Employees will develop a high sense of belonging to the workplace and positive attitudes and perceptions towards safety, thanks to the managers who take a human-oriented approach to occupational health and safety activities and exhibit a sensitive attitude towards participation. With the participation of employees in occupational health and safety activities, a healthy safety climate will be created in the workplace, and the effect of psychosocial risk factors in the work environment will be reduced.

4.2.SUGGESTIONS BASED on RESULTS

First, a social support structure in the workplace should be developed, and the effort should be rewarded appropriately. Attention should be paid to the harmony between the job and the employee, and the tasks should be given by their experience and knowledge. Employees should have autonomy in their work areas, and their participation in decision-making should be supported. Communication with their superiors should be facilitated, enabling them to communicate without hesitation. Organizing work schedules and working days following the employee, increasing rest periods between shifts, will reduce health risks and resolve work-family conflict.

4.3.LIMITATIONS of the ARTICLE

The study was conducted only on Adana Municipality security guards. For this reason, it does not seem possible to generalize the results to be obtained over other employees. Another limitation is that only questionnaire technique is used as data collection method employees can manipulate some of the answers because they are afraid of senior management sanctions while answering the questionnaires. For this reason, the use of additional methods such as interview or focus group discussion techniques as a data collection method will enable the subject to be revealed to a broader extent.

1. GİRİŞ

ILO (International Labour Organization) iş sağlığı ve güvenliği kavramını şu şekilde tanımlamaktadır. “Her meslekte çalışanların yüksek düzeyde fiziksel ve ruhsal ve sosyal bir ortama kavuşturulmaları ve bu durumun sürdürülmesi için yapılan çalışmaların tümü”. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen” kurallar bütünü şeklinde ifade edilmektedir. Tanımlardan anlaşıldığı üzere; çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması ve bu bağlamda sistematik, düzenli, işbirlikçi ve sürdürülebilir bir yapının oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Bu yapının oluşturulması ve sürdürülebilmesi için; örgütsel organizasyonun kurulması, tarafların (işçi-işveren) katılımının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt kültürünün bir bileşeni olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Burada karşımıza güvenlik kültürü kavramı çıkmaktadır. Güvenlik iklimi nedir? sorusuna cevap verebilmek için öncelikle güvenlik kültürü kavramı açıklığa kavuşturulmalıdır.

Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından Çernobil nükleer kazasına ilişkin olarak yayınlanan bir raporda (International Nuclear Safety Advisory Group, 1986) kullanılmıştır. Cooper (2000) güvenlik kültürünü, örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak görmektedir. Nasıl örgüt kültürü toplum kültüründen bağımsız düşünülemezse, güvenlik kültürü de örgüt kültüründen bağımsız düşünülemez. Güvenlik kültürü; işletmenin durumsal (örgütün güvenliğe dair sahip oldukları) ve davranışsal (iş görenlerin güvenlik ile ilgili faaliyetleri) alt boyutlarının bir bileşimidir. İşverenlerin güvenlik kültürünün oluşturmada aktif görev almaları gerekmektedir. Bu görevin kapsamı; güvenlik performansına ilişkin hesap verilebilirlik, ileri düzey güvenlik yönetim sistemlerinin uygulanması ve çalışanların bu sisteme gönüllü ve ciddi katılımının sağlanması şeklinde özetlenebilir (Wu, Lin ve Shiau 2010, s. 425)

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramlarının birbiriyle ilişkisi ve farklılığını ortaya koyma noktasında, HSE (Health and Safety Executive, 2005)

tarafından yayınlanan bir araştırma raporunda yer alan ve Cooper'ın (2000) çalışmasından yola çıkılarak yapılan tanımlama aydınlatıcı olmaktadır. Bu tanımlamaya ilişkin şekil aşağıda verilmiştir.



Şekil 1. Güvenlik Kültürüne Üç Yönlü Yaklaşım

Görülmektedir ki; güvenlik kültürü işletmenin durumsal ve davranışsal boyutuna ilişkindir. Güvenlik iklimi ise; işletme çalışanlarının, bireysel ve grup bağlamında algı, tutum ve değerlerinin bir ürünü olarak nitelendirilmektedir (Barın ve Özmen, 2015, s. 46).

Çalışanların, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunmaları, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından çok önemlidir. Özellikle son yıllarda, değişen teknoloji ve çalışma şekilleri ile birlikte daha da kapsamı artan psikososyal risk faktörleri, çalışanlar ve çalışma ortamı üzerinde yarattığı negatif etki ile bu kaza ve meslek hastalıklarının artışına neden olmaktadır. HSE ((Health and Safety Executive, 2012); psikososyal risk faktörlerini, çalışanların işleri ve işyeri koşullarına (üstleri ve çalışma arkadaşları ile ilişkileri dahil) verecekleri psikolojik tepkilerini etkileyebilecek unsurlar şeklinde tanımlamaktadır. Bu unsurlara ağır iş yükü, zaman darlığı, kontrolsüz iş ve çalışma yöntemleri örnek olarak verilebilir.

Güvenlik iklimi algısının, psikososyal risk faktörleri algısı üzerindeki etkisinin ortaya konulması iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme noktasında önemlidir. Çünkü kendisini işyerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamda hisseden çalışan,

psikososyal risk faktörlerinin olumsuz etkisini daha az hissedecektir. Ayrıca, işyerinde pozitif güvenlik algısı oluşturmaya yönelik sistematik uygulamalar psikososyal risk faktörlerinin de azalmasına yol açacaktır.

2. LİTERATÜR

Bu kapsamda öncelikle güvenlik iklimine daha donra da psikososyal risk faktörlerine ilişkin literatür çalışması yapılacaktır. Güvenlik iklimi kavramı literatürde ilk defa Zohar (1980) tarafından kullanılmıştır. Buna göre; güvenlik iklimi, çalışanların örgütün güvenlik boyutuna ilişkin olarak, ortak bir algıya sahip oldukları anlamına gelmektedir. Bu tür algılar ve davranış-sonuç beklentileri, iş davranışlarının belirlenmesinde ve yönlendirilmesinde yol gösterici olabilmektedir (Zohar, 1980, s.101). Dedobbeleer ve Beland (1991), inşaat işçileri üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda şu bulguları elde etmişlerdir. İşçilerin güvenlik iklimi algıları; güvenlik politikalarının hem yönetim hem de çalışanların güvenlik endişelerinin dikkate alınarak oluşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Yönetimin, güvenlikle ilgili tutum ve uygulamaları tüm çalışanlara ulaşabilmelidir. Bu bağlamda, güvenlik toplantıları, çalışanları güvenlik konularına dahil etmek için uygun bir araç olabilir. Zohar'a (2014) göre; işyerindeki resmi güvenlik politikaları ile çalışanlar tarafında algılanan politikalar arasında bir tutarlılık olması çok önemlidir. Çünkü, uygulamadaki durum, çalışanların güvenlik davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Örneğin; saha yöneticileri, resmi politikaların aksine, üretim programının gerisinde kaldığında işçilerin örgüt güvenlik kurallarını esnetmelerini bekleyebilir. Bu beklenti devamlılık gösterirse, çoğu kaza incelemesinde açıklandığı gibi, zayıf veya kötü bir güvenlik ortamını teşvik edecektir. Cooper ve Philips (2004); zaman içinde güvenlik ikliminin öne çıkan yönlerini şu şekilde ifade etmiştir. Psikometrik ölçüm araçları ve bunların altında yatan faktör yapılarının belirlenmesi, güvenlik davranış ve kazaların etkenlerini araştırmak üzere teorik güvenlik modelleri geliştirerek test edilmesi, güvenlik iklimi algısı ile gerçek güvenlik performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve son olarak da güvenlik iklimi ile örgütsel iklim arasındaki ilişkinin araştırılması. Flin, Mearns, O'Connor ve Bryden, (2000); tamamen geriye dönük verilere veya gecikmeli göstergelere (ölümler, kayıp zamanlı yaralanmalar gibi) dayanarak oluşturulan güvenlik önlemlerinden, güvenlik

denetimleri veya güvenlik iklimi ölçümleri gibi "öncü göstergelere" dayanan güvenlik önlemlerine geçiş olduğunu vurgulamaktadır. Sadullah ve Kantan (2009); 125 tersane çalışanı ile yaptıkları çalışmada, güvenlik ikliminin boyutlarını şu şekilde sıralamıştır. Yeterli araştırma ve prosedür süreci, çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişki, iletişim, kişisel koruyucuların kullanımı, iş baskısının önlenmesi, iş yükünün kontrollü olması, eğitimin işler ve işlevsel olması ve genel güvenlik.

Zhang, Wiegmann, Von Thaden, Sharma, ve Mitchell (2002), 1974 ile 2001 yılları arasında yayınlanmış olan 107 doküman üzerinden yaptıkları araştırma sonucunda literatürdeki tanımlardan hareketle, güvenlik iklimine ilişkin şu tespitlerde bulunmuşlardır.

- ✓ Güvenlik iklimi, genellikle belirli bir zamanda, mevcut ortamın güvenlik durumuna ilişkin algı olarak ifade edilen psikolojik bir olgudur.
- ✓ Güvenlik iklimi, durumsal ve çevresel faktörleri kapsayan soyut olgularla yakından ilgilidir.
- ✓ Güvenlik iklimi zamansal bir olgudur. Güvenlik kültürünün "anlık görüntüsüdür" ve değişkendir.

ILO (International Labor Office, 1986); Çalışma ortamında, becerilerin yetersiz kullanımı, aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, rol çatışması, ücret eşitsizliği, iş güvencesi eksikliği, çalışma ilişkilerinde sorunlar, vardiyalı çalışma ve fiziksel tehlikeler gibi birçok psikososyal faktörün varlığına dikkat çekmiştir. Avrupa Birliği'nin (1989) 89/131 numaralı direktifinin 6. madde g bendi ile yapılan düzenlemeye çok benzer bir düzenleme 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" nun 5'inci maddesinin birinci fıkrasının f bendinde yapılmıştır. Bentte yer alan, "Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek" ifadeleri ile psikososyal risk faktörlerine atıfta bulunulmuştur. Leka ve Cox (2008), çalışma ortamındaki psikososyal riskleri şu şekilde sıralamıştır:

- ✓ İşin içeriği (işin monoton olması, yüksek belirsizlik düzeyi gibi)
- ✓ İş yükü ve çalışma temposu (az veya çok iş yükü, zaman baskısı gibi)

- ✓ Çalışma programları (gece çalışması, vardiyalı çalışma, tek başına çalışma, uzun çalışma saatleri gibi)
- ✓ Kontrol (karar verme mekanizmalarına dahil edilmeme, kontrol dışı iş programları gibi)
- ✓ Çevre ve ekipman (yetersiz ekipman, uygun olmayan aydınlatma, ısınma koşulları gibi)
- ✓ Örgütsel kültür (iletişimsizlik, örgütsel hedeflerdeki belirsizlik, kişisel gelişim imkanının olmaması gibi)
- ✓ İşyerindeki kişiler arası ilişkiler (sosyal veya fiziksel dışlanma, üstlerle zayıf ilişkiler, kişisel çatışmalar, cinsiyet ayrımcılığı gibi)
- ✓ Örgütsel rol (rol çatışması, rol belirsizliği gibi)
- ✓ Kariyer gelişimi (kariyere ilişkin belirsizlikler, yükselememe veya aşırı sorumluluk verilmesi, iş güvencesizliği, esnek çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri gibi)
- ✓ Ev-iş etkileşimi (ev ve çalışma hayatındaki sorumlulukların çatışması, zayıf aile desteği gibi)

HSE'e (2012) göre, birçok iş, psikososyal risklere yol açabilecek aşağıdaki unsurların bir kısmını veya tamamını içermektedir:

- ✓ Çalışanların, kendi işleri ve çalışma şekilleri üzerindeki kontrol imkanının az olması,
- ✓ Çalışanların yeteneklerinin tamamını kullanamamaları,
- ✓ Çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlarda yer almamaları,
- ✓ Çalışanlardan, çoğunlukla tekrarlayan, monoton görevleri yerine getirmelerinin beklenmesi,
- ✓ İşin, sürekli takip edilen makine veya sistemle yürümesi,
- ✓ İş gereklerinin çalışan üzerinde baskı yaratacak derecede fazla olması,
- ✓ Ücret ödeme sistemlerinin çok hızlı veya ara vermeden çalışmayı teşvik etmesi,
- ✓ Çalışma sistemlerinin sosyal iletişimi engelleyecek şekilde oluşturulması,
- ✓ Çaba ile ödül arasında dengenin olmaması.

Psikososyal risk faktörlerini inceleyen araştırmalara bakıldığında; Gökşal (2018) turizm sektöründe çalışan mutfak personelinin psikososyal risk algısını ölçen bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın verileri, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılarak elde edilmiştir. Literatürden faydalanarak hazırlanan görüşme formu, Mersin ilindeki 3-4-5 yıldızlı otel mutfaklarında çalışan 24 kişi ile yüz yüze görüşerek uygulanmıştır. Elde edilen veriler için içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler iş görenlerin çalışma ortamındaki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk algılarının yüksek, psikososyal risk algılarının düşük olduğunu göstermektedir. Ceyhun (2014), Türkiye’de bulunan 320 kılavuz kaptanın 100’ü ile yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması ve güvenlik ikliminin yorgunluğa etkisini araştırmıştır. Çalışmada güvenlik iklimi ve yorgunluk arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş-aile çatışması ve yorgunluk arasındaki ilişkide ulaşılan sonuç ise ikisi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu şeklindedir. Li, Jiang, Yao ve Li (2013), Çin'deki bir petrol şirketinin üç alt şirketinden 670 üretim işçisinden toplanan verilerle yaptıkları analiz sonucunda, iş taleplerinin (psikolojik ve fiziksel talepler) ve iş kaynaklarının (karar serbestliği, süpervizör desteği ve iş arkadaşı desteği) duygusal tükenme ve güvenlik kurallarına uyum derecesini etkileyerek yaralanma ve ramak kala olaylarının ortaya çıkmasına neden olabileceği sonucuna varmışlardır.

3. GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ ALGISI İLİŞKİSİ

Güvenlik iklimi; çalışanların güvenli çalışma ortamına ilişkin paylaştıkları olumlu ya da olumsuz algılar olarak ifade edilmektedir. Bu algılar, genellikle yönetimin güvenliğe bakış açısı ve çalışma kuralları ile iş arkadaşları ile iletişim ve alınan güvenlik eğitimleri çerçevesinde değerlendirilmektedir (Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci, 2014, s.180). Yönetimin iş sağlığı ve güvenliği için işyerinde gerekli olan kaynakları buldurması, iş görenlerin sağlığı ve güvenliğini önemsemesi, iş görenlerin güvenliğe dair görüşlerine önem vermesi, yapılan güvenlik kontrollerinin çalışma ortamındaki güvenlik seviyesini yükseltmesi, iş görenlerin güvenlik iklimi algısına dair yönetsel unsurları içermektedir. İş görenin kendisinin ve iş arkadaşlarının güvenlik eğitimi konusundaki yeterliliği, güvenlik

eğitimlerini ve çalışma ortamındaki güvenliği önemsediklerini gösterebilmeleri ise iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine dair algılarını ifade etmektedir.

Psikososyal risk faktörleri algısı genel olarak iş talepleri, iş kontrolü, çalışma ortamı ve destek boyutları çerçevesinde analiz edilmektedir. İş talepleri boyutunda, iş yükü, iş baskısı, çalışma saatleri, işin monotonluğu, fiziksel riskler ve görevin içeriğine; iş kontrolü boyutunda, işin sosyal hayata etkisi, inisiyatif alabilme, mesai takviminin planlanması ve esnek çalışma saatlerine; çalışma ortamı boyutunda, çalışmaya elverişli psikolojik ortamın varlığı, departmanlar arası iş birliği, iş görenler arasındaki rekabet, çalışma arkadaşlarının ve diğer bireylerin yarattığı fiziksel ve psikolojik tacize; destek boyutunda ise, iş arkadaşları arasındaki dayanışma, geri bildirim, yapılan işin takdir edilmesi, kurumun çalışma uyumuna olan desteği, iş başı eğitimlerin önemsenmesine yönelik algılar ölçülmektedir.

Son yıllarda literatürde; çalışanların psikolojik sağlığına yönelik olarak, güvenlik iklimi ve psikososyal riskler, “psikososyal güvenlik iklimi” kavramı kapsamında incelenmektedir. Güvenlik iklimi daha önce de değinildiği gibi; çalışanların işyerindeki tüm (fiziksel ve ruhsal) sağlık ve güvenlik şartları, uygulama ve prosedürlerine yönelik algıları olarak ifade edilirken, psikososyal güvenlik iklimi (PGİ), büyük ölçüde yönetim uygulamalarından kaynaklanan, çalışanların psikolojik sağlığının ve güvenliğinin korunmasına yönelik kurumsal politikalar, uygulamalar ve prosedürlere ilişkin paylaşılan algılar olarak tanımlanmaktadır (Law, Dollard, Tuckey ve Dormann, 2011, s.1782). Başka bir ifadeyle; PGİ, çalışanların psikolojik güvenliği ve sağlığına yönelik örgütsel iklimdir. PGİ'nin içerdiği konular şu şekilde sıralanabilir (Hall, Dollard ve Coward, 2010, s.355).

- Üst yönetimin; katılım ve paylaşım aracılığıyla, stresi önlemek için vereceği destek ve taahhüt,
- Yönetimin önceliğinin, verimlilik hedeflerinden çok psikolojik sağlık ve güvenlik olması,
- Örgütsel iletişim, yani örgütün çalışanlarına kulak vermesi,
- Örgütsel katılım ve paylaşım.

Çalışanların işyerinde ruh sağlığına değer verilip verilmediğine ilişkin algıları, psikolojik sağlık ve güvenliğe ilişkin örgütsel iklim olarak ifade edilen PGI'nin temel bileşenini oluşturmaktadır PGI, depresyon, duygusal tükenme gibi çalışanlara yönelik konuların yanında, işletmedeki verimlilik kaybı ve işe tutkunluk gibi örgütsel konularla da ilgilidir (McLinton, Dollard ve Tuckey, 2018, s.236).

Literatürde PGI'ne ilişkin araştırmalar içeren çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan birisi; Idris, Dollard, Coward ve Dormann (2012) tarafından psikososyal güvenlik ikliminin kavramsal çerçevesi ile psikososyal güvenlik ikliminin iş talepleri ve iş görenin psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmadır. Çalışma, Avustralya (birinci basamak sağlık kuruluşundaki 126 işçi) ve Malezya (farklı kuruluşlardan ve çeşitli sektörlerden 180 işçi) olmak üzere iki ülke örneklemini üzerinde yapılmıştır. Avustralya'da hem fiziksel hem de psikososyal güvenlik ikliminin, Malezya çalışma koşullarına kıyasla daha güçlü olduğu görülmüştür. Psikososyal güvenlik iklimi düzeyleri, her iki ülkede de fiziksel güvenlik ikliminden önemli ölçüde daha düşüktür. Bu durum, işyerinde psikolojik sağlığa 'evrensel' anlamda bir dikkat eksikliğinin varlığına işaret etmektedir.

Bronkhorst (2015) ise; 6230 sağlık çalışanından oluşan bir örneklemini kullanarak, iş talepleri ile -iş kaynakları, güvenlik iklimi ve güvenli davranış- arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. İş talepleri (iş baskısı), iş kaynakları (iş özerkliği, süpervizör desteği, iş arkadaşı desteği) ve güvenlik iklimi (fiziksel ve psikososyal güvenlik iklimi), fiziksel güvenli davranış ile daha düşük ve psikososyal güvenli davranış ile daha yüksek oranda ve doğrudan ilişkilidir. Çalışmada güvenlik ikliminin, iş taleplerinin güvenli davranışlar üzerindeki olumsuz etkisini önlediği ve iş kaynaklarının güvenli davranışlar üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiğine dair bazı bulgular elde edilmiştir. Bir örgütün güvenlik ikliminin güçlendirilmesi, çalışanların güvenli davranışlarını arttırabilecektir. Güvenlik iklimi; belirsizliğin yoğun olduğu veya işletmede değişime gidildiği dönemlerde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik negatif sağlık ve güvenlik şartlarını düzeltmek için en uygun müdahale aracı olarak karşımıza çıkmaktadır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesini Adana Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı olarak çalışan 600 güvenlik personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve evreni temsil edecek nitelikte olan 320 güvenlik görevlisidir. Çalışmada örneklem olarak özel güvenlik görevlerinin seçilmesinde; çalışma alanlarında uykusuzluk, yorgunluk, devamlı ayakta çalışma gibi. Psikososyal risklerin sebep olabileceği sınırlılık hali ve iş kazasına zemin oluşturabilecek koşullar bulunması, literatürde ulaşılan çalışmaların çoğunlukla yasal çerçevede değerlendirilmiş olması ve yine ulaşılan çalışmalar temelinde bakıldığında, güvenlik iklimi algısının yarattığı etkinin incelendiği meslek grupları içerisinde, özel güvenlik görevlilerinin fazla ele alınmamış olması etkili olmuştur.

Elde edilen anket formlarından 10 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğundan, 310 anket çalışmaya dahil edilmiştir. Evreni bilinen örneklem hacmi hesaplama formülü ile 600 kişilik ana kütleyle ait örneklem hacmi 234 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu durumda örneklem sayısının analiz için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmaktadır. Çalışmaya ilişkin veriler 2019 yılı Mart ve Nisan aylarında elde edildiği için, etik kurul izin belgesi gerekmemektedir.

4.2. Araştırmanın Modeli Soruları ve Hipotezleri

Şekil 2'de araştırmanın modeline ilişkin şema verilmiştir



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Modelde, iki ana değişken bulunmaktadır. Bunlardan ilki, psikososyal risk faktörleri algısı ve ikincisi de bu algıyı etkileyen güvenlik iklimidir. Değişkenler boyutları ile verilmiştir. Güvenlik iklimi; yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutlarından, psikososyal risk faktörleri algısı ise iş talepleri, çalışma ortamı, iş kontrolü ve destek boyutlarından oluşmaktadır. Modelde ayrıca demografik faktörlere de yer verilmiştir.

Çalışmada işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi yüz yüze anket aracılığı ile test edilmiştir. Anket formunun ilk bölümünde araştırmacı tarafından oluşturulan demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Choudhry, Fang ve Mohamed (2007) tarafından geliştirilen, daha sonra Türen ve diğerleri (2014) tarafından geçerlilik güvenirliği yapılmış ve kısaltılmış olan 2 boyut ve 14 sorudan oluşan güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan ve 23 soru ve 4 boyuttan oluşan psikososyal risk faktörleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeęin uyarlanmasında, 2012 yılında Kıdemli İş Müfettişleri Komitesi (Senior Labour Inspector Committee-SLIC) tarafından psikososyal riskleri değerlendirmek için kullanılan, 28 soru, 4 boyut ve evet-hayır ölçeğinden oluşan anket formundan yararlanılmıştır. Çevirisi yapılan anket, soru ifadeleri ve evet-hayır ölçeği formatında güvenilirlik alamadığı için, yargı ifadelerine ve beşli Likert ölçeğine çevrilerek ve örnekleme uygun olmayan 5 soru atılarak revize edilmiştir. Ölçeęin geçerlilik ve güvenirlik çalışması için 200 kişilik örneklem grubuna ulaşılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 22 ve Amos 22 paket programları kullanılmıştır. Bulgular, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile elde edilmiştir. Ölçeklere ait güvenirlik düzeylerin belirlenmesinde Cronbach's Alpha kat sayısına bakılmıştır. Literatürde Cronbach's Alpha katsayılarının güvenirlik dereceleri, $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arası güvenilir ölçek, $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arası güvenirliği yüksek ölçek olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2010, s. 405). Güvenlik iklimi ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach alfa değerlerinin 0,781 ve 0,925 arasında olduğu, psikososyal risk faktörleri algısı ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach alfa değerlerinin ise 0,914 ve 0,966 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu duruma göre ölçeklerin güvenirlik düzeyi oldukça yüksek olarak değerlendirilebilmektedir.

Araştırma kapsamında şu hipotezler geliştirilmiş ve analiz edilmiştir:

H₁: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir.

H_{1a}: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, iş talepleri algısını etkilemektedir.

H_{1b}: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, çalışma ortamı algısını etkilemektedir.

H_{1c}: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, iş kontrolü algısını etkilemektedir.

H_{1d}: Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, destek algısını etkilemektedir.

H₂: Güvenlik iklimi algısı boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir.

H_{2a}: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, iş talepleri algısını etkilemektedir.

H_{2b}: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, çalışma ortamı algısını etkilemektedir.

H_{2c}: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, iş kontrolü algısını etkilemektedir.

H_{2d}: Güvenlik iklimi boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, destek algısını etkilemektedir.

H₃: Genel güvenlik iklimi algısı genel psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir.

5. BULGULAR

Tablo 1’de ankete katılanların demografik özellikleri verilmiştir. Araştırma kapsamında güvenlik görevlilerinin çoğu erkeklerden oluşmaktadır. Yaş olarak yarısından fazlasının 31 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Medeni durum olarak katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu, eğitim düzeyi olarak ise lise

mezunu olduğu gözükmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun mesleki tecrübe olarak 6 yıl ve üzeri, işyeri tecrübesi olarak 1 ila 10 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Açıklama	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	37	11,9
	Erkek	273	88,1
Yaş	20-30	68	21,9
	31-40	173	55,8
	41 yaş ve üzeri	69	22,3
Medeni durum	Evli	221	71,3
	Bekâr	89	28,7
Eğitim düzeyi	Lise	292	94,2
	Ön lisans	13	4,2
	Lisans	5	1,6
Mesleki tecrübesi	1-5	67	21,6
	6-10	124	43,4
	11 yıl ve üzeri	119	40,0
İşyeri tecrübesi	1-5	124	43,4
	6-10	119	40,0
	11 yıl ve üzeri	67	21,6

Bireylerin güvenlik iklimi algısı ile psikososyal risk faktörleri algısı arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi için Pearson korelasyon kat sayısına bakılmıştır. Korelasyon katsayısının alacağı değerlere göre değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu doğrultuda katsayıların değerleri, 0-0.3 arasında ise ilişki zayıf, 0.3-0.7 arasında ise ilişki orta, 0.7-1 arasında ise ilişki güçlü olarak değerlendirilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 260). Korelasyon katsayısı 'r' ile gösterilmekte ve -1 ile +1 değerleri arasından bir değer almaktadır. Katsayının işaretinin negatif olması, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu negatif yönlü ilişki araştırmanın değişkenlerinden birinin değerinin arttığını, diğerinin de azaldığı anlamına gelmektedir. Katsayının işaretinin pozitif olması ise, iki değişken arasında aynı yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu pozitif yönlü ilişki, araştırma değişkenlerinin değerinin arttığını göstermektedir.

Tablo 2. Güvenlik İklimi Algısı ile Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Arasındaki İlişki

<i>Değişkenler</i>	<i>İş Talepleri</i>	<i>İş Kontrolü</i>	<i>Çalışma Ortamı</i>	<i>Destek</i>	<i>Genel Psikososyal Riskler</i>	<i>Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar</i>	<i>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri</i>	<i>Genel Güvenlik İklimi</i>
<i>İş Talepleri</i>	1	,451**	,063	,174**	,735**	,142*	,130*	,145*
<i>İş Kontrolü</i>	,451**	1	,097	,057	,633**	,068	,006	,051
<i>Çalışma Ortamı</i>	,063	,097	1	,450**	,589**	,435**	,351**	,391**
<i>Destek</i>	,174**	,057	,450**	1	,591**	,367**	,393**	,392**
<i>Genel Psikososyal Risk</i>	,735**	,633**	,589**	,591**	1	,357**	,324**	-,362**
<i>Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar</i>	,142*	,068	,435**	,367**	,357**	1	,805**	,982**
<i>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri</i>	,130*	,006	,351**	,393**	,324**	,805**	1	,902**
<i>Genel Güvenlik İklimi</i>	,145*	,051	,391**	,392**	-,362**	,982**	,902**	1

Tablo 2’de güvenlik iklimi algısı boyutlarının psikososyal risk faktörleri algısı boyutları ile ilişkisini gösteren korelasyon bulguları verilmektedir. Korelasyon analizi sonucunda, ankete katılan çalışanların genel olarak güvenlik iklimi ile psikososyal risk faktörleri algı düzeyleri arasında negatif yönlü düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0.324$, $p=0,000$ $p<0.01$). Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edildiğinde, en yüksek ilişkinin destek ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutları arasında olduğu görülmektedir ($r=0.393$, $p=0,000$ $p<0.01$). Çalışanların psikososyal risk faktörleri algı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin iş talepleri ile iş kontrolü boyutları arasında olduğu

tespit edilmiştir ($r=0.451$, $p=0,000$, $p<0.01$). Güvenlik iklimi algısı boyutlarının kendi aralarındaki ilişki incelendiğinde ise yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutları arasında yüksek oranda ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($r=0.805$, $p=0,000$, $p<0.01$).

Öncelikle, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanarak, modele ait hipotezler test edilmiştir. Analizden önce, regresyon analizinin varsayımları test edilerek varsayımlardan birisi olan oto-korelasyonun varlığı Durbin Watson katsayısı ile sınanmıştır. Oto-korelasyonun olup olmadığını göstermesi açısından bu katsayının 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması beklenmektedir (Kalaycı, 2010). Bağımsız değişkenler arasında yüksek bir ilişki belirlenmemiş olsa da Tolerans ve VIF (varyans artış faktörü) değerleri de incelenerek çoklu bağıntı varsayımı tam olarak test edilmiştir. Regresyon analizinde, Tolerans değerinin 0.20'den büyük; VIF değerinin ise 10'dan küçük olması istenilir (Field, 2005). Bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, Regresyon analizi varsayımlarından biridir.

Tablo 3. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Genel Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,929	,170	11,346	,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	-,219	,072	-3,049	,002**	,352	2,839	23,184	0,000**
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	,077	,066	1,160	,247	,352	2,839		
**p<0.01; R ² =0,126, Durbin Watson= 2,003 Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Bağımlı Değişken: Genel Psikososyal Risk								

Tablo 3'te gösterilen regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun ($t=-3,049$; $p=0,000$ $p<0.01$) genel psikososyal risk

faktörleri algı düzeyi üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Yani iş görenin yönetime ve kurallara olan algısı olumlu yönde arttıkça, psikosozal risklere yönelik negatif algıları azalmaktadır. Böylelikle **H1**: “Güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu psikosozal risk faktörleri algısını etkilemektedir” hipotezi **KABUL** edilmiştir.

Tablo 4. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Çalışma Ortamı Boyutu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,449	0,295	8,291	0,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	0,180	0,125	1,887	0,060	,352	2,839	1,785	0,170
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	-0,139	0,115	-1,458	0,146	,352	2,839		

**p<0.01;
R²=0,005, Durbin Watson= 2,062
Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri
Bağımlı Değişken: İş Kontrolü

Tablo 4’te gösterilen regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun (t=3,298; p=0,000 p<0.01) çalışma ortamı algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu, iş görenin yönetimin bakış açısı ve kurallara yönelik olumlu algısının, çalışma ortamı algısı üzerinde de olumlu etkisi olacağını göstermektedir. Böylelikle, **H1b**: “Güvenlik iklimi alt boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutu, çalışma ortamı algısını etkilemektedir” hipotezi **KABUL** edilmiştir.

Tablo 5. Güvenlik İklimi Algısı Boyutlarının Destek Boyutu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,867	,240	7,786	,000**				
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	,166	,101	1,643	,102	,352	2,839	29,672	0,000**
İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri	,293	,093	3,149	,002**	,352	2,839		
**p<0.01; R2=0,157, Durbin Watson= 2,145 Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Bağımlı Değişken: Destek								

Tablo 5'te gösterilen regresyon analizi varsayımları incelendiğinde iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutunun ($t=3,149$; $p=0,002$; $p<0.01$) destek algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Böylece iş görenlerin, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine inancı arttıkça, işyerinde desteklendiklerine dair pozitif algılarının artacağı görülmektedir. Böylelikle **H2d**: "Güvenlik iklimi alt boyutlarından iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutu, destek algısını etkilemektedir" hipotezi **KABUL** edilmiştir.

Tablo 6. Genel Güvenlik İklimi Algısının Genel Psikososyal Risk Faktörleri Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,927	,169	11,415	,000**				
Genel Güvenlik İklimi	-,295	,043	-6,819	,000**	1,000	1,000	46,502	0,000**
**p<0.01; R2=0,128, Durbin Watson= 2,003 Bağımsız Değişkenler: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Bağımlı Değişken: Genel Psikososyal Risk								

Tablo 6'da regresyon analizi varsayımları incelendiğinde genel olarak güvenlik iklimi algısının ($t=-6,819$; $p=0,000$ $p<0.01$) psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Yani iş görenin genel olarak güvenlik iklimine yönelik pozitif algıları arttıkça, psikososyal risklere yönelik negatif algıları azalmaktadır. Böylelikle **H3**: "Genel güvenlik iklimi algısı genel psikososyal risk faktörleri algısını etkilemektedir" hipotezi **KABUL** edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda görüldüğü üzere, örgütlerde pozitif yönde oluşturulan güvenlik iklimi algısı, iş görenlerin işyerine karşı olumlu tutumlar geliştirmesini, daha etkin ve verimli çalışmasını sağlamaktadır. Ayrıca, iş görenler işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine daha etkin ve samimi şekilde katılım göstermektedir. Bir işyerinde olumlu bir güvenlik ikliminin oluşturulmasında en önemli rol üst yönetime düşmektedir. Yönetim güvenlik konusunda sürekli gelişimi ilke edinerek, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalitesi ile çalışmanın kalitesini de yükseltecektir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusundaki faaliyetlere insan odaklı bakan, faaliyetlere bizzat katılma konusunda hassas bir tutum sergileyen yöneticiler sayesinde iş görenler, iş yerine karşı yüksek aidiyet ve güvenliğe karşı olumlu tutum ve algılar geliştirecektir. İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine samimi bir şekilde katılım göstermesi ile işyerinde güçlü bir güvenlik iklimi oluşacak, mutlu çalışanlar ile verimlilik artacaktır. İşyerindeki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin dışında kalan psikososyal risk faktörleri ise, iş görenlerde kendini iş stresi olarak göstermektedir. Gün geçtikçe artan bu risklerin yarattığı stres önce kişiyi daha sonra örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. Stres sebebiyle iş görenin işinde etkinliği ve verimliliğinin azalması, işletmeleri de maddi ve manevi olarak zora sokmaktadır. Bu doğrultuda işletmeler için fiziksel riskler kadar önemli bir hale gelen psikososyal riskler konusunda, ulusal ve uluslararası anlamda yapılan çalışmalar artmaktadır.

Araştırma sonucunda, güvenlik ikliminin çeşitli psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisinin incelendiği bazı çalışmalara rastlanmıştır. Çalışmalarda incelenen psikososyal risk faktörlerinin çoğunlukla iş talepleri, iş kaynakları ve

çalışma ortamı değişkenleri olduğu ve güvenlik iklimi algısının bu değişkenler çerçevesinde incelendiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmada ise farklı olarak, güvenlik ikliminin psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi, iş talepleri ve çalışma ortamı değişkenlerinin yanında, iş kontrolü ve destek olmak üzere toplam 4 boyutta incelenmektedir. Çalışmada örneklem olarak özel güvenlik görevlerinin seçilmesinde ise, literatürde ulaşılan çalışmaların çoğunlukla yasal çerçevede değerlendirilmiş olması ve yine ulaşılan çalışmalar temelinde bakıldığında, güvenlik iklimi algısının yarattığı etkinin incelendiği meslek grupları içerisinde, özel güvenlik görevlilerinin fazla ele alınmamış olması etkili olmuştur. Bu bağlamda bakıldığında araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlaması hedeflenmektedir. Araştırma bulgularına, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında yapılan korelasyon analizinde, genel güvenlik iklimi algısı ile genel psikososyal risk faktörleri algısı arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (0,362). Bu sonuç, iş görenlerin güvenlik iklimi algıları yükseldikçe, psikososyal risk faktörleri algılarının düşeceğini göstermektedir ve çalışmadan beklenen sonuçlardan biridir. Psikososyal risk algısı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisi incelendiğinde, çalışma ortamı, iş talepleri ve iş kontrolü arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. İş talepleri ve iş kontrolü (0,451) ile çalışma ortamı ve destek boyutları (0,450) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Güvenlik iklimi boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisi incelendiğinde ise oldukça yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur (0,805). Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde destek boyutunun yönetimin bakış açısı ve kurallar (0,367) ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (0,393) boyutları ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Çalışma ortamı boyutunun yönetimin bakış açısı ve kurallar (0,435) ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (0,351) boyutları ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur. İş talepleri boyutu ile yönetimin bakış açısı ve kurallar (0,142) ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi (0,130) boyutları arasında çok düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş kontrolü boyutu ile, yönetimin bakış açısı ve kurallar ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimi boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Bu çalışmanın hipotezini oluşturan işyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri algısı üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile

ölçülmüştür. Bu doğrultuda, yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunun çalışma ortamı düzeyi üzerindeki etkisi olduğu sonucuna varılmış ve böylece H1b hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç ile çalışanın, yönetimin bakış açısı ve kurallara yönelik olumlu algısının, çalışma ortamı algısı üzerinde de olumlu etkisi olacağı görülmektedir. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algısının, destek algısı düzeyi üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve böylece H2d teorisi kabul edilmiştir. Buna göre çalışanların, iş arkadaşları ile iletişim ve dayanışması arttığında, güvenlik eğitimleri yeterli olduğunda, çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından desteklendiklerine dair algıları gelişecektir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar algısının, genel psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve H1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre çalışanların, yönetimin güvenliğe bakış açısı ve güvenlik kurallarına yönelik pozitif algılarının, psikososyal risk faktörlerini düşük düzeyde algılamasını sağlamaktadır. Genel güvenlik ikliminin ise genel psikososyal risk faktörleri algısı üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu çalışmadan hareketle özel güvenlik görevlilerinin işyerlerinde psikososyal risklerden korunmaları için birtakım çözümler önerilebilir. İlk olarak işyerinde sosyal destek yapısı geliştirilmeli ve gösterilen çaba uygun şekilde ödüllendirilmelidir. İş ile çalışan uyumuna dikkat edilmeli, görevleri güvenlik görevlilerinin deneyim ve bilgilerine uygun biçimde verilmelidir. Çalışma alanlarında özerkliğe sahip olmalı ve karar alma sürecine katılımları desteklenmelidir. Üstleriyle iletişimi kolaylaştırılmalı; çekinmeden iletişim kurabilmelidir. Güvenlik görevlileri, işlerinin niteliği gereği vardiyalı çalışma ve gece çalışması yapmaktadırlar. Bu durum, bireylerin aileleri ve sosyal çevresi ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma sürelerinin özellikle de gece çalışma saatlerinin⁴ yüksek olması pek çok sağlık ve güvenlik sorununu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, çalışma programları ve günleri düzenlenirken bu hususlara dikkat etmek, vardiya değişiklikleri arasındaki dinlenme sürelerini artırmak, gece çalışması ve vardiyalı çalışmalarda aile ve sosyal çevreleriyle olan ilişkilerini koruyacak düzenlemelere gitmek; güvenlik görevlilerinin hem fiziksel hem de psikososyal anlamda güvenlik iklimi algısını

⁴ Gündüz çalışmalarında yasal olarak üst sınır 11 saat, gece çalışmalarında 7,5 saattir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69.maddesine 2015 yılında 6645 sayılı Yasa tarafından eklenen cümle ile özel güvenlik çalışanlarının yazılı onayları alınarak gece döneminde 7,5 saatin üstünde çalıştırılmalarının önü açılmıştır.

olumlu yönde etkileyecektir. Çoğu güvenlik görevlisinin alt işveren kapsamında çalışması; bu çalışanların iş güvencesizliği, rol belirsizliği, işyerine uyum sağlamada güçlük gibi sorunlarla karşılaşmalarına yol açmaktadır. Bunların önüne geçmek adına, çalışma ortamına uyumunu sağlayacak tedbirlerin alınması, görev tanımıyla ilgili kararlara dahil edilmesi olumlu güvenlik iklimi algısı oluşturarak psikososyal risk faktörlerinin baskısını azaltabilecektir.

İşyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle çalışma sadece güvenlik görevlileri üzerinde yapılmıştır. Bu sebeple elde edilecek sonuçların diğer sektörlerde çalışanlar üzerinde genelleme yapılması mümkün gözükmemektedir. Çalışmanın diğer önemli kısıtı, veri toplama yöntemi olarak sadece anket tekniğinin kullanılmasıdır. İş görenler anketleri yanıtlarken üst yönetimin yaptırımlarından çekindikleri için bazı cevapları manipüle edebilmektedirler. Bu sebeple, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin yanı sıra mülakat ya da odak grup görüşmesi tekniklerine de başvurulması, konunun daha geniş boyutlarda ortaya konmasını sağlayacaktır. Çalışmanın gelecekte farklı sektörlerde yapılması, örgütlerde bulunan güvenlik iklimi algısı ve psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesinde ve işyerindeki psikososyal risklerin önlenmesinde önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Avrupa Komisyonu (1989). İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391. *EEC Sayılı Konsey Direktifi*.

Barın, N. E., ve Özmen, A. (2015). The Effect of Occupational Health and Safety Applications on the Corporate Image Perception of Employees. *Proceeding Book*, 44.

Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of safety research*, 55, 63-72.

Ceyhun, Ç. G. (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 95-105.

Choudhry, R. M., Fang, D. ve Mohamed, S. (2007). The Nature of Safety Culture: A Survey of The State-of-The-Art. *Safety Science*, 45 (10), 993-1012.

Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety science*, 36(2), 111-136.

Cooper, M. D. ve Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of safety research*, 35(5), 497-512.

Dedobbeleer, N. ve Béland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of safety research*, 22(2), 97-103.

Field, A. P. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd edition)*. London: Sage.

Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P. ve Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety science*, 34(1-3), 177-192.

Göksal, S. (2018). Turizm Endüstrisinde Çalışan Mutfak Personelinin Psikososyal Risk Algıları, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Gürbüz, S. ve Şahin, F.(2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, (s 271).

Hall, G. B., Dollard, M. F. ve Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353.

HSE (Health and Safety Executive) Research Report 367, (2005) A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit.

HSE(Health and Safety Executive) (2012).“What are psychosocial risk factors?”, (Erişim adresi <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>)

Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J. ve Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety science*, 50(1), 19-28.

- ILO (International Labor Office) (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. *Occupational Safety and Health Series No: 56*. International Labor Office, Geneva.
- International Nuclear Safety Advisory Group. (1986). *Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident* (No. 75). International Atomic Energy Agency.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R. ve Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782-1793.
- Leka, S. ve Cox, T. (2010). Psychosocial risk management at the workplace level. *Occupational health psychology*, 124-156.
- Li, F., Jiang, L., Yao, X. ve Li, Y. (2013). Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance. *Accident Analysis & Prevention*, 51, 243-251.
- McLinton, S. S., Dollard, M. F. ve Tuckey, M. R. (2018). New perspectives on psychosocial safety climate in healthcare: A mixed methods approach. *Safety Science*, 109, 236-245.
- Sadullah, Ö. ve Kanten, S. (2009). A Research On The Effect Of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors. *Ege Academic Review*, 9(3).
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Wu, T. C., Lin, C. H. ve Shiau, S. Y. (2010). Predicting safety culture: The roles of employer, operations manager and safety professional. *Journal of safety research*, 41(5), 423-431.
- Zhang, H., Wiegmann, D. A., Von Thaden, T. L., Sharma, G. ve Mitchell, A. A. (2002, September). Safety culture: A concept in chaos?. *In proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting* (Vol. 46, No. 15, pp. 1404-1408). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of applied psychology*, 65(1), 96.
- Zohar, D. (2014). Safety climate: Conceptualization, measurement, and improvement. *The Oxford handbook of organizational climate and culture*, 317-334.