



ISSN: 2146-1740  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd>,

Araştırma Makalesi



## İŞ GÜVENLİĞİ İLE MOTİVASYON, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA İLİŞKİLERİNİN ULUSLARARASI LOJİSTİK FİRMASI ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE EFFECT OF RELATIONSHIPS OF JOB SECURITY AND MOTIVATION, JOB  
SATISFACTION AND QUITTING ON THE EMPLOYEES OF INTERNATIONAL  
LOGISTICS COMPANIES

Ahmet Melih EYİTMİŞ<sup>1</sup>

Songül KAPLAN<sup>2</sup>

### Öz

#### Makale Bilgi

**Gönderilme:**  
13/11/2020

**Kabul:**  
05/04/2021

Dünyada ve ülkemizde lojistik giderek daha fazla önem kazanıyor. Özellikle küreselleşmenin yaygın etkileri neticesinde uluslararası firmaların dünya ticaretinde daha fazla söz sahibi olmaları bu etkiyi arttırmaktadır. Bununla birlikte iletişim kanallarının yaygınlaşması küçük firmaların da uluslararası ya da ulusal çapta satış yapmalarına olanak sağlamaktadır. Bu da lojistiğin önemini daha da arttırmaktadır. Tüm bu gelişmelere paralel ülkemizin uluslararası standartlara ulaşma çabası neticesinde iş sağlığı ve iş güvenliği alanlarında yaptığı düzenlemeler Lojistik firmalarını ve çalışanlarını doğrudan etkilemektedir. Uzun mesafe yolculuktan kaynaklı ortaya çıkabilecek problemlerin yanı sıra motivasyon ve iş doyumunda meydana gelebilecek değişimler çalışanlar için önem arz etmektedir. İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin yeterli olup olmaması çalışanın işten ayrılma düşüncesini etkileyebileceği düşünülmektedir. Çalışmanın önem noktası, İş güvenliği farkındalığının belirlenmesi, iş doyumunu, işten ayrılma ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anketler uluslararası taşımacılık yapan firmaların çalışanları tarafından değerlendirilmiştir. İş güvenliği ile motivasyon, iş doyumunu ve işten ayrılma arasındaki ilişkiler istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak hipotezler test edilmiştir. Araştırmada iş güvenliğini iş doyumunu ve işten ayrılma değişkenlerinin etkilediği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Lojistik, İş güvenliği, Çalışan motivasyonu, İş doyumunu, İşten ayrılma.

<sup>1</sup> Doktora Öğretim Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-1236-7689, a\_melih@hotmail.com.

<sup>2</sup> Bilim Uzmanı, ORCID ID: 0000-0003-2526-059X, kaplansongul@outlook.com.

## Abstract

---

### *Article Info*

*Received:*  
*13/11/2020*

*Accepted:*  
*05/04/2021*

Logistics is becoming more and more important in the world and in our country. Especially, as the result of the widespread effects of globalization, the fact that international firms have more voice in world trade increases this effect. However, the spread of communication channels allows small companies to sell internationally or nationally. This further increases the importance of logistics. Parallel to all these developments, our country's efforts to reach international standards as a result of the regulations made in the fields of occupational health and safety directly affect logistics companies and employees. In addition to the problems that may arise from long distance journeys, changes in motivation and job satisfaction are important for the employees. It is thought that whether the measures taken in the field of occupational safety are sufficient or not, may affect the employees idea of leave from job. The important point of the study is the determination of occupational safety awareness, the relationship between job satisfaction, quitting and motivation. The data in the study were collected by using the survey method. The surveys have been evaluated by the employees of the companies engaged in international transportation. The relationships between occupational safety and motivation, job satisfaction and quitting the job using statistical analysis methods hypotheses were tested. In the study, it was concluded that job satisfaction and turnover variables affect job security.

**Keywords:** Logistics, Work safety, Employee motivation, Job satisfaction, Quitting job.

## 1. Giriş

Sanayileşmenin etkisiyle gelişen lojistik sektörüne önemin artması; Türkiye’de ve Dünya’da rekabetin artmasına, karın üst seviyede olması için gerekli olan maliyetin en aza indirilmesine neden olmuştur (Min, 2015: 9). Lojistiğin doğru değerlendirilmesi fırsat oluştururken, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını doğru bir şekilde yapan bir firma bu fırsatı daha çok elde etmiş olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hem lojistik firmalarının hem de çalışan motivasyonunun artmasını sağlamaktadır. Lojistik firmaları öte yandan kanuni zorunluklarını yerine getirmiş olup yapılan bu uygulamalar sayesinde daha fazla rekabet avantajı sağlayacaktır.

İşgören motivasyonun sağlanması çalışma yaşantısında önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem işgörenin hem de işletmenin performansında önem arz etmektedir (Uslu, 2019: 75). Performansı artırmaya çalışan üstler, işgörenlerin davranışlarını, isteklerini ve bunlara etki eden örgüt içi ve dışı etkenleri dikkate almalıdır. Motivasyonu düşük çalışanın olumlu tavır sergilemesi beklenmemelidir. Çalışma ortamında motivasyonun temel

amacı; işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi adına çalışan performansın yüksek olmasını sağlamaktır (Kıray, 2019: 31).

Literatürde sıkça araştırılan konulardan biri de iş doyumu kavramıdır. Kişilerin vaktinin çoğunu harcadığı iş yerindeki hoşnutsuzluğu ve memnuniyetsizliği, psikolojisini, sağlığını ve genel yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışan için iş, fizyolojik ihtiyaçları karşılamadan ziyade sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu için de önemlidir. Bundan dolayı çalışanların iş doyumlarını belirlemeye ve artırmaya yönelik çalışmalar hem kişisel hem de örgütsel ve toplumsal bir öneme sahiptir. Kişinin işyerinde mutlu olması ve doyumuna ulaşması psikolojik açıdan bir ihtiyaçtır (Atay, 2006: 71-72).

İşgörenlerin işlerinden memnun olmadıkları, işletme amaçlarıyla kendi hedeflerinin örtüşmediği ve beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda işten ayrılma niyeti (İAN) ortaya çıkmaktadır. İAN, işgörenlerin bilinçli olarak işini değiştirmek istemesi ve yeni iş aramak istemesi ve süreci olarak tanımlanabilir. İşgörenlerin işten ayrılma niyeti kişisel, örgütsel ve çevresel faktörleri de etkilemektedir (Yener, 2014: 82-83). İAN, örgütler ve insan kaynakları için çalışan memnuniyeti, motivasyon, donanımlı işgöreni örgütte tutarak işletmenin yeni çalışan arama sürecinde maddi ve manevi kaybına neden olmaması açısından önemlidir.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri lojistik firmaları ve çalışanların iş hayatlarında yeniliklere neden olmuştur. Bu düzenlemelerin çalışanlar üzerindeki etkisi literatürde tespit edilmemiştir. Bununla birlikte Altay (2015) çimento sektöründe, Ilgaz (2019) mermer ve taş ocağı işletmelerinde ve Gültay (2019) hava yollarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaları literatüre kazandırmışlardır. Ortaya konulacak bilimsel eserin özgün yanı, taşımacılık sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine bakış açılarını ölçerek; iş doyumu, motivasyon ve işten ayrılma düşünceleri üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Elde edilen bulgular sonucunda firmalara ve çalışanlara yönelik öneriler sunulması amaçlanmıştır.

Bu çalışma teorik bazda literatür incelemesinin yanında uygulamalı bir alan araştırmasını da içermektedir. Genel olarak yerli ve yabancı literatürde iş sağlığı ve güvenliği, iş doyumu, motivasyon ve işten ayrılmaya dönük çalışmalar incelenmiş; konuya ilişkin ölçekler tespit edilmiştir. Bu çalışmada Mersin’de bulunan lojistik firmaları baz alınmıştır. Bu çalışmanın genel amacı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının motivasyon, iş doyumu ve işten ayrılma niyetine olan etkisini araştırmaktır.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. İş Güvenliği**

Her geçen gün artan önemi ve ülkelerin kalkınmasını sağlayan iş sağlığı ve güvenliği, işgörenleri kazalardan ve meslek hastalıklarından koruyarak güvenli bir çalışma ortamı için yapılan sistemli çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Üngören & Koç, 2015: 126). Çalışan bireyin, çalıştığı ortamdan ve kullandığı ekipmanlardan kaynaklı oluşabilecek tehlikelerden uzak tutularak ya da bu tehlikeler minimum seviyeye indirgenerek refaha ulaştırılması iş sağlığı, işin gerçekleştiği esnada çalışanın karşılaştığı olumsuzlukları azaltmak veya engellemek için yöneticilerin uyguladığı birtakım kurallarda iş güvenliği olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2014: 770).

İSG işveren açısından bakıldığında bazı masrafların ortaya çıktığı görülmektedir. Oluşabilecek kazalar, ölümler, yaralanmalar, iş görememezlik durumu gibi maliyetler oluşabilmektedir. Bununla birlikte üretim faaliyetlerinin aksamasına ve verimliliğin azaltmasına sebep olmaktadır. İşgörenler üzerinde bedensel sıkıntının yanısıra psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Kişinin sosyal hayatını olumsuz yönde etkileyip pasif olmasına neden olmaktadır (Tekin, 2019: 3).

İSG üç boyut üzerinde yoğunlaşmaktadır: Bu boyutlar çalışanın sağlığı, işyerindeki güvenliği ve çalışma faaliyetidir (Akkaya, 2017: 503). İşçileri ilgilendiren bu boyutlara önem verilmesi ülkelerin gelişmişliği, toplumda yaşayan bireylerin eğitim düzeyleri ve kültür seviyeleriyle ilişkilidir. Sanayileşmenin ardından gelişme göstermiş ülkelerde bu sorun hemen hemen çözülmüştür. Fakat, gelişen teknolojiye ayak uyduramamış, sanayileşme anlamında geri kalmış ve kültürel olarak benimsememiş bir toplum için İSG kavramı karın önüne geçememiştir (Güngör, 2008: 43).

### **2.2. Motivasyon Kavramı**

Motivasyon ile ilgili çalışmalar 20. yy' dan sonra psikologlar tarafından yapılan çalışmalarla öne çıkmıştır. Diğer bilim dallarında farklı tanımları olan motivasyon kelimesi, yönetim alanında kişileri fizyolojik, sosyal ve psikolojik gücünün organizasyonların amacına uygun olarak kullanması şeklinde tanımlanabilmektedir (Çakır, 2019: 18).

Motivasyon kavramı, bireylerin kafasında kurdukları amaca ulaşırken özgür iradeleriyle hareket etmesidir. İşletmeler için motivasyon, hem işletmenin hem de çalışanların beklentilerini karşılayan bir iş ortamının varolup, çalışanları istenilen davranışa yönlendirmesi sürecidir.

Motivasyon, bir işi yaparken ruhsal olarak hissettiğimiz olumlu duygular birikimidir. Başka bir tanımda ise bir veya daha fazla gruptaki kişileri belirli amaç doğrultusunda ortak noktada harekete geçiren çabalarıdır. Belli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen kişilerin koordinasyonunu sağlamak, yönlendirebilmek, ortama veya kişilerle uyumunu sağlamak ve aktif olmasını sağlamak için gösterilen çabaların hepsine motivasyon denir (Ünsar vd., 2010: 250).

Motivasyon konusunda ortaya konulmuş teoriler kapsam ve süreç teorileri olarak ikiye ayrılmaktadır. En çok bilinen motivasyon kuramlarından birisi Maslow' un 1954 yılında ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Bu yaklaşımın yönetici açısından önemi çalışanın hangi ihtiyacının giderilmesi gerektiğini anlayıp o ihtiyaçlarını karşılayabilirse bireylerin istenilen şekilde davranmalarını sağlayabilirler (Keskin, 2008: 26).

### **2.3. İş Doyumu**

Bilimsel araştırmalarda ve günlük yaşamda çok sık kullanılmasına rağmen iş doyumunun ne olduğu hakkında hala genel bir anlamı bulunmamaktadır. Buradaki belirsizlik aslında işin neyi temsil ettiği konusunda kesin bir tanım bulunmamaktadır. İş doyumunu, işçilerin kendilerine yönelik olumlu ya da olumsuz duyguların birleşimini temsil eder. İş tatminini çalışanın işiyle yakından ilgilidir. Kişinin beklentileriyle ödülleri onun işyerindeki tutum ve davranışlarına yön vermektedir (Davis & Nestrom, 1985). İş doyumunu kavramı, bir çalışanın işinden hoşnut olma derecesiyle (Muchinsky, 2002: 383) alakalı olan ve çalıştığı yer ile ilgili düşüncelerini aktaran bir değişken olarak ifade edilmektedir. Yalın olarak iş doyumunu, çalışan bireylerin işlerinde mutlu olabilme durumunu belirtmektedir. İş doyumunu çalışanların işe, iş ortamına veya çalışma arkadaşlarına karşı düşünce ve davranışlarının genel bir tutumunu ifade etmektedir (Yelboğa, 2012: 172).

İş doyumunu yabancı kaynaklı olup konuyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda iş doyumunu etkileyen faktörler ortaya konulmuştur. Çalışanların işleriyle ilgili karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz etmenler iş doyumunun önemli belirleyicilerinden olmuştur. Çalıştığımız süre zarfında karşılaştığımız olumsuz anılar, çıkar çatışmaları, stres, motive olamama gibi etmenlerde iş doyumunu üzerinde etki etmektedir. Bunun yanında çalışmanın şekli, sosyal hayatındaki tutumlar, yaşayış şeklinin de iş doyumunu üzerinde etkili olduğu söylenmektedir (Çivilidağ vd., 2018: 49).

Yaşantısının büyük bir çoğunluğunu kişisel ve ekonomik çıkarları için işletmesinde geçiren bireylerin güvenli, istekli ve başarılı şekilde devam edebilmeleri için yapılan işten

memnun olması çok gerekmektedir (Koç vd., 2009: 14). İşgörenin psikolojik ve fiziksel sağlığını, toplumun refahını, işyeri ortamını, işin verimliliğini, toplumların ekonomik gelişimini, tasarruf anlayışını etkilemesi iş doyumunun sonuçları açısından önemlidir (Akıncı, 2002: 6). Çalışanların iş doyumunu sonuçlarından birisi verimlilik (Gafa, 2019: 19). Kişilerin iş doyum oranının yüksek olması çalışılan işyerinin iyi yönetildiğini ifade etmektedir (Akıncı, 2002: 7).

## **2.4. İşten Ayrılma**

İşgörenlerin çalıştıkları işyerindeki durumlardan tatmin olmamaları sonucunda gösterdiği olumsuz davranışlar işten ayrılma niyeti (İAN) olarak adlandırılmaktadır (Rusbelt vd., 1988: 599). İAN, işgörenlerin istekleri doğrultusunda bilinçli şekilde işten ayrılmaya yönelik aldığı karardır (Koslowsky vd., 1997: 79). Bireyin işi bırakma olasılığı düşüncesi olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın sebep sonuç ilişkisinde, ayrılmadan önceki basamaktır (Mowday vd., 1982: 90).

İşten ayrılmanın önemli olmasının yanı sıra riskli bir kavram olarak bilinmektedir. Bu riskler çalışırken birçok kayıplara neden olabilmektedir. İş tatmininin düşük olması ve başka iş fırsatları bulma gibi durumlar bireylerin işlerinden ayrılmalarına neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra bazı olumsuzluklara rağmen çalışmaya devam edip fiili olarak davranışa geçirememektedirler (Ay & Keleş, 2017: 196).

İşten ayrılma niyeti, örgüte maliyeti, sürecin aksaması ve diğer işgörenlerin motivasyonun düşmesine neden olma gibi olumsuz etkileri vardır (Yener, 2014: 84). Bireyler birçok nedenden dolayı işten ayrılmaya niyet edebilirler. Tatmin olamama, eğitimin yetersizliği, yükselme imkânının olmaması (Griffeth vd., 2000: 463), stres, yetersiz liderlik, örgütsel adaletin sağlanamaması dikey yönlü bezdirme davranışları gibi nedenler işgörenlerin işten ayrılmaya niyetlendiren etkenlerdendir (Simons, 2008: 50).

İAN, işten ayrılmayla sonuçlanmasa bile işletme açısından önemli etkileri vardır. İşten ayrılma niyeti performans düşüklüğü, işe gelmeme gibi bazı sonuçları beraberinde getirdiği bilinmektedir. Bireyler iş yerinde kendilerini daha önemli ve özgür bir ortamda olduklarını hissetmek istemektedirler (Bowen, 1982: 206).

## **3. İş Güvenliği, Motivasyon, İş Doyumu ve İşten Ayrılma İlişkisi**

Tüm dünyada meydana gelen önemli kazaların ilk anda görünen nedenleri teknik veya çoğunlukla çalışan hatası olsa da bunların altında yatan başlıca sebepler araştırıldığında, örgüt

içi motivasyonun, çalışanın iş tatmini ve bunlara bağlı olarak kişinin işten ayrılma niyetinin önemi anlaşılmaya başlanılmıştır (Şengül, 2008: 43).

### **3.1. İş Güvenliği ile Motivasyon**

Psiko-sosyal iyileştirmeler olarak adlandırılan, iş görenlerin daha sağlıklı ve daha mutlu bir ortamda çalışmalarını sağlamak da motivasyonun artırılması için önemli bir etki oluşturmaktadır. Çalışanların iç dünyasını tatmin etmeye yönelik bu girişimler, işletme içinde uyumlu bir iletişim sağlanmasına ve işe değer katmasına imkân vererek, motivasyonu artırır. Motivasyonun, iş görenlerin örgüt içindeki tutum ve davranışları algılama biçimine bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ve özellikle çalışanın güven ve refahın sağlanması, motivasyonun ve iş tatmin düzeyinin yükseleceğini belirtmiştir. Bunun aksi bir durumda ise, motivasyon düşecek ve buna bağlı olarak tatminsizlik ortaya çıkacaktır. İş güvenliği düzeyi yüksek olduğunda da mükemmel bir motivasyon sağlandığını söylemek mümkün değildir. İş görenlerin ihtiyaç ve beklentileri karşılanmış olsa da bu durum, üst düzey bir motivasyonun işaretçisi değildir (Mutlu, 2018: 28).

İş güvenliği açısından baktığımızda bireylerin içinde buldukları ortamları yorumladıkları ve anlamlandırmaya çalıştıkları; bu anlamlandırma ve algılar bir süre sonra kişilerde belli bir tutum ve davranışlara zemin hazırladığı bilinmektedir. Bunların oluşmasında, iş ortamında hangi davranışların ne tür sonuçları olabileceğine dair bireylerin algıları önemli yer tutmaktadır. Olumsuz bir iş güvenliği ortamı bulunan örgütte çalışan, iş güvenliğine aykırı bir davranış ya da tutum içerisinde olduğunu hissederse bazı olumsuz sonuçlar doğuracağı algısı gelişebilir. Dolayısıyla iş güvenliğinin, kişilerin çalışma şartları ve ortamını etkileyerek motivasyonlarını etkilemesi muhtemeldir. Buradan hareketle, iş güvenliğinin çalışanların davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Acar, 2019: 50).

### **3.2. İş Güvenliği ile İş Doymu**

Günümüzde çağdaş yönetim anlayışının gelişmesi ve çalışma yaşam kalitesinin artırılması çabaları ile yöneticilerden, işgörenlerin sağlık ve güvenliğini koruyucu şekilde çalışma koşulları sağlamaları beklenmektedir. Bu beklenti, hem yöneticilerin çalışanlara karşı yerine getirmesi gereken sorumluluğundan hem de iş doymu artırma amacından kaynaklanmaktadır. İş güvenliğinin sağlanması bireyin istenilen doğrultuda yönlendirilmesi ve belli bir amaç için harekete geçmesini sağlamaktadır. Böylelikle çalışanın örgütte kendini güvende hissetmesi iş doymunu arttıracığı sonucuna varmaktayız (Bingöl, 2003: 454).

İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir tatmin ve motivasyon kaynağıdır. Çalışanlar örgütte güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden tatmin olmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte, kişi yaptığı işte güvenli ortamın olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapılıyorsa iş doyumu azalacaktır. Bu durum sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olup hoşnutsuzluğa kapılacağı, işe karşı olumsuz tutumlar sergileyip tatminsizlik meydana gelecektir. Literatürdeki yapılan araştırmalar iş doyumu ile kazalar arasında negatif bir ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Bu çerçevede iş güvenliği, muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahip olması işgörene işinden tatmin olmasını sağlayıp, kendisini güvende hissedecek ve işe karşı bu olumlu tutumu devam ettirmesine yardımcı olacaktır (Özgen vd., 2002: 334).

### **3.3. İş Güvenliği ile İşten Ayrılma**

Dünyada genellikle iş güvencesizliğinin yasal ve ekonomik boyutu ele alınmakta, işgörenin ya da örgütün üzerindeki etkisi göz ardı edilmektedir. Buradan hareketle literatür de iş güvenliğinin sağlanamamasının çalışanlar üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik birçok çalışmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda iş güvenliğinin yetersizliğine neden olan faktörler arasında işten ayrılma niyeti olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle çalışanın işten ayrılma niyeti, işinden kendini güvende hissedememesi ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Griffeth vd., 2000: 483). Aynı zamanda yöneticiler tarafından çalışana iş güveni verilmezse, çalışan ve işveren arasında psikolojik olarak güvenin azalmasına da neden olacaktır. Çalışan bu durumda işini kaybetme kaygısı taşıyacağından başka iş imkanları arayacaktır. Yapılan çalışmalara göre de işten ayrılma niyeti ya da işten ayrılma, çalışanın örgütten beklediği güvence ve örgütün verdiği güvence arasındaki farkın olduğu sonucu elde edilmiştir (Friedrich, 2010: 111).

### **4. Hipotez Geliştirme**

İş sağlığı ve güvenliğinin motivasyon, iş doyumu ve işten ayrılmayı etkilediği düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı; iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının motivasyon, iş doyumu ve işten ayrılmaya etkisini incelemektir. Araştırma için kurgulanan hipotezler geçmişte benzer çalışmalar esas alınarak geliştirilmiştir. Bu amaçla 3 hipotez geliştirilmiş ve istatistiki yöntemler kullanılarak geçerlilikleri test edilmiştir.



#### **4.1. İş Güvenliği Uygulamalarının Yeterliliği Motivasyonun Üzerindeki Etkisi**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile motivasyon arasında ilişki olduğuna yönelik Türk literatüründe çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Temizbaş (2018) çalışmasında korelasyon analizi yaparak bu ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Çeltik (2020) ise yaptığı çalışmada önerme bazlı analizler yaparak iş sağlığı ve güvenliği algılarının farklılığını ortaya koymuştur.

Araştırmada işgüvenliğinin etkilediği düşünülen ilk hipotez, “H1: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği motivasyonu etkiler” şeklindedir. İşletmeler için motivasyon, hem işletmenin hem de çalışanların beklentilerini karşılayan bir iş ortamının varolup, çalışanları istenilen davranışa yönlendirmesi sürecidir. Başka bir deyişe, bir işi yaparken ruhsal olarak hissettiğimiz olumlu duygular birikimidir. İşgüvenliği uygulamalarının yeterliliği, çalışanların işyerinde hem ruhsal hem de fiziksel beklentilerini karşılayabileceği kanısı bu hipotezin oluşturulmasında önemli bir etken olmuştur.

#### **4.2. İş Güvenliği Uygulamalarının Yeterliliğinin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi**

Yaptığı işten memnun olmayan çalışanların daha fazla iş kazası geçirdiği ve işletme açısından hem ekonomik hem de sosyokültürel kayıplara neden olduğu literatürde ele alınmıştır. Yapılan çalışmalar göz önünde bulundurularak işinden ve mesleğinden memnun işgörenlerin istihdam edilmesi ya da iş doyumunu artıracak önlemlerin alınması da aynı zamanda iş güvenlik algısının geliştirilmesinde yardımcı olacaktır. Saraç (2016) yapmış olduğu çalışmasında iş sağlığı ve güvenlik algısının iş doyumunu ile yakından bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Karcıoğlu ve Bakan (2016) ise araştırmalarında iş doyumunu ve iş güvenliği algıları arasında pozitif yönlü bir bağı tespit etmişlerdir.

“H2: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği iş doyumunu etkiler” araştırmada kurgulanan ve literatürdeki çalışmalar referans alınarak doğruluğu yönünde kanı oluşan bir başka hipotez olarak belirlenmiştir. İş güvenliği uygulamalarının farklı iş kollarında araştırıldığı çalışmalar, iş doyumunu iş güvenliği uygulamalarının etkilediği konusunda kanının oluşmasında etkili olmuştur (Atay, 2006; Ortak, 2014; Kılıçcı, 2016).

#### **4.3. İş Güvenliği Uygulamalarının Yeterliliğinin İşten Ayrılma Üzerindeki Etkisi**

Çalışanın işten ayrılmasını etkileyebilecek, duygusal ve fiziksel bir çok etken sıralanmaktadır. Ücret, performans, iş tekrarı, tatmin bunlardan bazılarıdır (Demir, 2018; Cani, 2020).

Bu çalışmada iş güvenliği uygulamalarının işten ayrılmayı etkileyebileceği savı test edilmeye karar verilmiştir. Bu amaçla “H3: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği işten ayrılmayı etkiler” araştırmada üçüncü hipotez olarak kurgulanmıştır.

## **5. Araştırmanın Yöntemi ve Bulgular**

Araştırma, Mersin ilinde bulunan lojistik firması çalışanlarının, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının motivasyon, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti konularının değerlendirilmesini kapsamaktadır. Araştırma kapsamında firma çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu hazırlanmadan önce detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Anketler, gönüllülük esasına göre çalışanlara elden dağıtılıp toplanarak uygulanmıştır. Anketleri uygulamak amacıyla farklı firmalarda çalışanlardan, 350 kişiye uygulanmıştır. 9 anket değerlendirme dışı bırakılarak 341 anket üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir. Beş bölümden oluşan anket soru formunun ilk bölümünde demografik özellikler hakkında bilgi edinmek amacı ile sorular yer almıştır. Anketin ikinci bölümünde, iş güvenliği ile ilgili önermeler içermektedir ve çalışanların bu önermelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Anketin üçüncü bölümündeki önermeler çalışanların motivasyonunu belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Dördüncü bölümde iş doyumunu, son bölümde ise işten ayrılma niyeti analiz edilmek üzere önermeler katılımcıların düşüncelerini tespit edebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcıların duygu ve düşüncelerini belirlemek amacıyla oluşturulan önermeleri değerlendirmede 7’li likert ölçeğini kullanmaları istenmiştir (1: Hiç Değil - 7: Çok Fazla).

Araştırmada 4 ölçekten yararlanılmıştır. Bunlar; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarını ölçmek amacıyla Williamson ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ve Türkiye’de Atay’ın (2006) çalışmasında kullandığı, 32 madden oluşan önermelerden meydana gelmektedir. Motivasyon ölçeği, 24 önermeden oluşmakta ve Mottaz (1985) tarafından geliştirilmiştir. İş doyumunu ölçeği: Wright ve Cropanzano (1998) ve işten ayrılma ölçeği ise Wayne ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiştir.

## 5.1. Bulgular

### 5.1.1. Araştırmaya Katılanlar Hakkında Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1  
*Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı*

<i>Medeni Durum</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
Evli	301	88,2
Bekar	40	11,8
Toplam	341	100
<i>Yaş</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
20-34	49	14,5
35-39	66	19,5
40 yaş üstü	226	66,1
Toplam	341	100
<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
İlkokul	137	40,3
Ortaokul	95	27,8
Lise	90	26,3
Üniversite	19	5,7
Toplam	341	100
<i>Meslekte Çalışma Süresi</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
1-5 yıl	32	9,4
6-10 yıl	55	16,2
11-15 yıl	52	15,3
16-20 yıl	81	23,9
21 yıl ve üstü	121	35,1
Toplam	341	100
<i>İşyerindeki Çalışma Süresi</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
1-5 yıl	180	52,7
6-10 yıl	85	24,9
11-15 yıl	44	13,2
16-20 yıl	22	6,4
21 yıl ve üstü	10	2,8
Toplam	341	100

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 301'inin (%88,2) evli, 40'ının (%11,8) bekâr olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 49 kişi (%14,5) 20-34 yaş aralığında, 66 kişi (%19,5) 35-39 yaş aralığında son olarak 226 kişi (%66,1) 40 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 137 kişinin (%40,3) ilkokul mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 95'i (%27,8) ortaokul, 90'ı (%26,3) lise ve 19'u (%5,7) lisans (üniversite) mezuniyet derecesine sahiptir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çoğunlukla ilkokul mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların 32'si (%9,4) 1-5 yıl süreli iş deneyimine sahiptirler. 55'i (%16,2) 6-10 yıl deneyime, 52'si (%15,3) 11-15 yıl deneyime, 81'i (%23,9)

16-20 yıl ve son olarak 121 kişi (%35,1) 21 yıl ve üstü meslekte deneyime sahiptirler. Elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 180'ı (%52,7) 1-5 yıl süreyle aynı işinde çalışmakta; 85'i (%24,9) 6-10 yıl, 44'u (%13,2) 11-15 yıl, 22'si (%6,4) 16-20 yıldır aynı işinde çalışmaktadır. 21 yıl ve daha fazla süredir aynı işinde çalışanlar 10 kişi (%2,8)' dir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun (%52,7) 1-5 yıl arası zamanda mevcut işinde çalışmaktadırlar.

### **5.1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliği**

Ölçeklerin güvenirliliğinin test edilmesinde Cronbach's Alfa kullanılmıştır. Literatüre göre alfa değeri 0,70 veya üzerinde bir değere sahip ( $0,70 \leq \alpha \leq 1$ ) ise ölçek güvenilir kabul edilmektedir. 0,80 ile 1 aralığında çıkan alfa katsayıları yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kayış, 2018: 405). Araştırmada kullanılan ölçeklerin Yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde Özdeğer istatistiği ve faktör sayısını belirleme opsiyonları denenmiş ancak, iş güvenliğine ait kişisel motivasyon ve iyimserlik alt boyutlarının önermeleri diğer faktörlere kaydığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu bağlamda 12 önerme kullanılmayarak 20 önerme üzerinden devam edilmiştir. İş güvenliği ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi sonucu 0,834'tür. Açıklanan varyans %61,651 olarak tespit edilmiştir. Motivasyon ölçeğinde 4 önerme, iş doyumunda 1 ve işten ayrılma ölçeklerinde 1 önerme varyans oranının %40'ın altında kalması nedeniyle araştırmaya dahil edilmemiştir (Karagöz, 2016:880). Araştırma değişkenleri ile ilgili soru sayıları ve ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach's alfa değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2

*Ölçeklere İlişkin Soru Adetleri ve Cronbach's Alpha Katsayıları*

<i>Ölçekler</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Alpha Katsayısı</i>
<i>İş Güvenliği</i>	20	,687
Motivasyon	20	,834
İş Doyumu	4	,744
İşten Ayrılma	4	,781

İş güvenliği ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik değerinin ise 0,687 olduğu görülmüş olup bu değer  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  arasında olduğundan dolayı iş güvenliği ölçeğinin oldukça güvenilir (Kalaycı, 2005: 405) olduğu kabul edilmiştir. Motivasyon ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik değerinin ise 0,834 olduğu görülmüş olup bu değer  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  arasında olduğundan dolayı motivasyon ölçeğinin yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2005: 405) olduğu söylenebilir. İş

doyumunu ölçeğinin, Cronbach's Alpha değeri 0,744 ve İşten ayrılma ölçeğinin 0,781 olarak belirlendiği için araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin iç geçerliliklerinin diğer analizleri yapmaya uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Tablo 2'de verilen güvenilirlik analizine göre belirlenen önermeler, SPSS programı yardımıyla aritmetik ortalamaları alınarak korelasyon ve regresyonda kullanılmak üzere değişkenlere dönüştürülmüştür.

### 5.1.3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

İş güvenliği ile motivasyon, iş doyumunu ve işten ayrılma ilişkisi korelasyon analizi yapılarak bu sonuçlar aşağıda Tablo 3'de gösterilmiştir. Analiz sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiştir.

Tablo 3  
*Korelasyon Analizi*

	AO	SS	İş Sağlığı	Motivasyon	İş Doyumu	İşten Ayrılma
İş Sağlığı	5,25	,55	1			
Motivasyon	6,10	,42	,495** ,000	1		
İş Doyumu	6,16	,65	,168** ,002	,462** ,000	1	
İşten Ayrılma	6,10	,84	,296** ,000	,539** ,000	,456** ,000	1

Araştırma değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonucuna bakıldığında, iş sağlığı ile motivasyon ( $r=,495$ ;  $p<0,05$ ), iş doyumunu ( $r=,168$ ;  $p<0,05$ ) ve işten ayrılma ( $r=,296$ ;  $p<0,05$ ) arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Motivasyon ile iş doyumunu ( $r=,462$ ;  $p<0,05$ ) ve işten ayrılma ( $r=,539$ ;  $p<0,05$ ) arasında güçlü bir ilişki vardır. Aynı şekilde işten doyumunu ile işten ayrılma ( $r=,456$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

### 5.1.4. Regresyon Analizi

Bu bölümde araştırma değişkenleri arasındaki sebep sonuç ilişkilerini açıklama amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, "bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması süreci" olarak tanımlanmaktadır (Küçüksille, 2018: 199). Araştırmanın "H1: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği motivasyonu etkiler." hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

*İş Güvenliğinin Motivasyon Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Model 4	Standardize Edilmemiş		Standardize edilmiş	t	p	F	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
Bağımsız değişken	B	Standart hata	Beta (β)					
Sabit	4,161	,191		21,743	,000			
İş Güvenliği	,370	,036	,485	10,213	,000	104,314	,235	,233

Bağımlı değişken: Motivasyon  
(\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001)

Tablo 4 incelendiğinde, iş güvenliği ile bağımlı değişken olan motivasyon varyansın % 23' ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: ,233). Yapılan regresyon analizi sonucunda iş güvenliğinin (β=,370; p<0,01) motivasyonu etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H1: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği motivasyonu etkiler.” Hipotezi kabul edilmiştir. İş güvenliği ve sağlığı uygulamalarına yapılacak katkı motivasyon düzeyini pozitif yönlü olarak arttıracaktır.

Tablo 5

*İş Güvenliğinin İş Doyumu Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Model 4	Standardize Edilmemiş		Standardize edilmiş	t	p	F	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
Bağımsız değişken	B	Standart hata	Beta (β)					
Sabit	5,152	,334		15,448	,000			
İş Güvenliği	,192	,063	,163	3,041	,003	9,249	,027	,024

Bağımlı değişken: İş Doyumu  
(\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001)

Tablo 5 incelendiğinde, iş güvenliği ile bağımlı değişken olan iş doyumunu varyansın % 24' ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: ,024). Yapılan regresyon analizi sonucunda iş güvenliğinin (β=,192; p<0,05) iş doyumunu etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H2: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği iş doyumunu etkiler.” kabul edilmiştir.

Tablo 6

*İş Güvenliğinin İşten Ayrılma Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Model 4	Standardize Edilmemiş		Standardize edilmiş	t	p	F	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
Bağımsız değişken	B	Standart hata	Beta (β)					
Sabit	3,772	,416		9,067	,000			
İş Güvenliği	,443	,079	,292	5,627	,000	31,659	,085	,083

Bağımlı değişken: İşten Ayrılma  
(\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001)

Tablo 6 incelendiğinde, iş güvenliği ile bağımlı değişken olan işten ayrılma varyansın % 8'ini açıklamaktadır (Düzeltilmiş R2: ,083). Yapılan regresyon analizi sonucunda iş güvenliğinin ( $\beta = ,443$ ;  $p < 0,01$ ) işten ayrılmayı etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H3: İş güvenliği uygulamalarının yeterliliği işten ayrılmayı etkiler.” kabul edilmiştir.

## 6. Sonuç ve Tartışma

Dünyada ve ülkemizde lojistik giderek önemli hale gelmektedir. Ülkemizin uluslararası standartlara ulaşma çabası sonucunda iş güvenliği alanlarında yapılan düzenlemeler lojistik firmalarını ve çalışanlarını doğrudan etkilemektedir. Uzun mesafe yolculuktan kaynaklı ortaya çıkabilecek problemlerin yanı sıra motivasyon ve iş doyumunda meydana gelebilecek değişimler çalışanlar için önem arz etmektedir. İş güvenliği konusunda alınan önlemlerin yeterli olup olmaması da çalışanın işten ayrılma düşüncesini etkileyebileceği düşünülmektedir. Çalışmanın önem noktası, iş güvenliği farkındalığının belirlenmesi, iş doyumunu, işten ayrılma ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anketleri uygulamak amacıyla farklı firmalarda çalışan toplam 350 kişi belirlenmiştir. Beş bölümden oluşan anket soru formunun ilk bölümünde demografik özellikler hakkında bilgi edinmek amacı ile sorular yer almıştır. Anketin diğer bölümlerinde çalışanların iş güvenliği uygulamaları, motivasyonu iş doyumunu ve işten ayrılma ile ilgili duygu ve düşüncelerini tespit edebilmek amacıyla önermelere yer verilmiştir. Önergeleri katılımcıların 7’li likert ölçeğine göre 1 hiç değil, 7 çok fazla derecelerine göre skorlamaları istenmiştir.

Çalışmadan elde edilen 350 anketten, ön değerlendirme sonucunda 9 adedinin kullanılmamasına karar verilmiştir. Anketler istatistiksel veri analiz programına aktarılarak, analiz öncesi normal dağılım, uç değer ve veri giriş hataları yönünden incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının tutarlılıklarının sınanması için cronbach alpha

değerleri kontrol edilmiş, faktör analizi yapılarak geçerlilikleri sınanmıştır. Ölçeklere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunun Cronbach's Alpha değerlerinin literatürde yer alan sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri ile ilgili bulgularını test etmek için frekans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

İşletmelerde birtakım faaliyetlerin doğru değerlendirilmesi ve yürütülmesinin yanı sıra iş güvenliği uygulamalarına gereken önemin verilmesi işletmelere rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. İş güvenliği uygulamaları ile motivasyon arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu literatürde karşımıza çıkmaktadır. Çeltik (2020) motivasyonun tek başına iş sağlığı ve güvenliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı yine de motivasyonun İSG üzerinde yol gösterici bir etkisinin olduğu belirtilmiştir. İnsan davranışlarını etkileyen en önemli unsurun motivasyon olduğu varsayılırsa, işgörenlerde motivasyona bağlı iş kazalarının meydana gelme olasılığının oldukça yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Literatürdeki çalışmalardan yola çıkarak iş güvenliği uygulamalarının yeterliliği, çalışanların işyerinde hem ruhsal hem de fiziksel beklentilerinin bir kısmının karşılanarak motivasyon üzerinde olumlu etkisinin olabileceği varsayılmıştır. Yapılan regresyon analizi bu savı destekler niteliktedir. Analiz sonuçlarına göre iş güvenliği uygulamaları motivasyon üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. İş güvenliği uygulamalarının iyileştirilmesi motivasyonun artmasına yol açmaktadır.

Hem kamu kuruluşlarında hem de özel kuruluşlarda önemli bir unsur olan iş doyumunu artıracak önlemler geliştirilmekte, onları motive edecek bir takım ödüllendirme ve benzeri çalışmalar yapılmaktadır. Saraç (2016) iş sağlığı ve güvenlik algısının iş doymu ile yakından bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamızda kurgulanan ve literatürdeki çalışmalar referans alınarak doğruluğu yönünde kanı oluşan "iş güvenliği uygulamalarının iş doyumunu etkiler" hipotezi istatistiki olarak doğrulanmıştır. Bu bağlamda çalışanın hayatında önemli bir yer tutan iş hayatında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının artırılması iş doyumunu da arttıracaktır. Bu nedenle de iş güvenliği uygulamalarının genişletilmesi işletmelere maddi ve manevi yük getirmekten çok onlara katkı sağlayacak değerli bir unsurdur.

İşten ayrılma işgörenin daha iyi bir iş için olumlu davranış olarak görülürken, işletme için bu bir kayıp şeklinde algılanmaktadır. Bu olumsuz düşünce nitelikli işgörenden mahrum kalma, yeni çalışana işe alma ve eğitimi gibi birtakım masrafları da beraberinde getirmektedir. Öte yandan bir çalışanın işinden ayrılması diğer işgörenler arasındaki sosyalleşmenin azalmasına ve iletişimin bozulmasına, yeni gelecek olan işgörenin ise işe motive olamamasına neden olabilecektir. Bu konuda literatürde, özellikle lojistik sektöründe çalışma olmaması



nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işten ayrılmayı etkileyebileceği şeklinde yön bildirmeyen genel bir hipotez oluşturulmuştur. Beklenen ilişkinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işten ayrılma arasında negatif bir ilişkinin ortaya çıkmasıydı. Beklenti, iş sağlığı uygulamaları arttıkça işten ayrılmanın azalması yönündeydi. Ancak istatistiki olarak ortaya çıkan sonuç, iş güvenliği ve sağlığı uygulamaları ile işten ayrılma arasında doğrusal bir ilişkinin varlığıdır. İş güvenliği uygulamaları arttıkça işten ayrılma eğilimi artmaktadır. Araştırmanın bu safhasında diğer sektörlerde elde edilen sonuçlardan bağımsız olarak bu sektörde daha fazla araştırma yapılması, başka araştırmalar tarafından da bu değerlendirmenin yapılması, daha sağlıklı yorum yapmak için gerekli görülmektedir. Özellikle yaş, çalışma süresi, mesleki yıpranma, iş güvenliği uygulamalarının çalışan hayatında getirdiği olumlu/olumsuz algılar değerlendirilmeli ve işten ayrılmaya etkisi araştırılmalıdır.

Elde edilen sonuçlar ve literatürde konu ile ilgili çalışmalar genel anlamıyla değerlendirildiğinde iş güvenliği konusunun önem ve değerinin artarak devam edeceğini ve bu bağlamda konu ile ilgili araştırmaların teorik ve uygulama bağlamında devam etmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Bundan sonraki çalışmaların daha kapsamlı, farklı veri analiz yöntemleriyle daha çok işletmeye uygulanması gerekmektedir. Kapsamlı araştırmanın yapılması, iş güvenliğinden etkilenen faktör ve sonuçları daha iyi anlama açısından önem taşımaktadır.

## **YAZARLARIN BEYANI**

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Bu çalışma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından (2019\ 6-3 YLS) desteklenmiştir.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). *İş güvenliği liderliği, iş güvenliği iklimi ve iş güvenliği davranışı arasındaki ilişki: Metal üretim sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkaya, M. (2017). Bilgi merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve uygulanabilirliğine ilişkin bir durum değerlendirmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 31 (4), 501-509.
- Altay, S. (2015). *Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerine etkisi: Çimento sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Arslan, S. (2014). İş sağlığı ve güvenliği kanunu’na göre işverenin genel yükümlülükleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 767-807.
- Atay, F. (2006). *Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumu düzeylerinin iş güvenliği alguları açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ay, F. A. & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 193-203.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bowen, D. E. (1982). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy Of Management Review*, 7 (2), 205-211.
- Cani, A.T. (2020). *Sağlık çalışanlarında iş sağlığı, iş güvenliği, iş doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, Z. (2019). Örgüt kültürü bağlamında motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Çalışan anneler üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeltik, Ç. (2020). *Motivasyonun iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızılırmak, B. & Denizli, T. (2018). Mesleki benlik saygısı, sürekli kaygı ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2 (3), 45-60.
- Davis, K. & Netrom, J.W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw Hill Higher Education.
- Demir, E. (2018). *İnşaat İşçilerinin iş doyumu düzeyleri ile iş güvenliği alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Friedrich, A. (2010). *Personalarbeit in organisationen sozialer arbeit theorie und praxis der professionalisierung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A Meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal Of Management*, 26 (3), 463-488.
- Gültay, H. (2019). *Hava yollarında çalışan kabin memurlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarının incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güngör, E. (2008). *İş sağlığı ve güvenliği kavramının toplam kalite yönetimi açısından irdelenmesi ve talaşlı üretim sanayisinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlgaz, S. M. (2019). Mermer ve taş ocağı işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algılarının belirlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Yayınevi.
- Karcıoğlu, F. & Bakan S. (2016). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31 (5), 1289-1299.
- Kayış, A. (2018). Güvenilirlik analizi. İçinde Ş. Kalaycı., (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (ss: 404-421). Dinamik Akademi.
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçcı, M. (2016). *İtfaiyelerde iş güvenliği algısının iş doyumu üzerindeki etkisi: Ankara büyükşehir belediyesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kıray, İ. (2019). *Motivasyon faktörlerinin satış personelinin motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M. & Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal Of Applied Psychology*, 82, 79-88.
- Küçükşille, E., (2018). Çoklu doğrusal regresyon modeli. İçinde Ş. Kalaycı., (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, (ss: 259-273). Dinamik Akademi.
- Min, H. (2015). *The essentials of supply chain management new business concepts and applications*. Pearson Education.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.
- Mowday, R. T., Porter, L.W. & Steers, R. M. (1982). Organizational linkages: the psychology of commitment: Absenteeism and turnover. *Academic Press*, 13 (1), 90-91.
- Muchinsky, P. M. (2002). *Psychology applied to work*. Wadsworth Publishing Company.
- Mutlu, S. (2018). *Hastane personelinin iş tatmini ve kurumsal güvenin motivasyon üzerine etkisi: Bir özel hastane örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ortak, B. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş sağlığı, iş güvenliği ve iş doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özgen H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2001). *Temel işletmecilik bilgisi*. Nobel Kitabevi.

Rusbelt, C. A., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31 (3), 599-627.

Saraç, Ç. K. (2016). *İş sağlığı ve güvenlik kültürü algısının iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Simons, S. (2008). Workplace bullying experienced by massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances In Nursing Science*, 31 (2), 48-59.

Şengül, A. (2008). *İş doyumunu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Tekin, Ö. I. (2019). *Kâğıt endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değerlendirmeler ve iyileştirme önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Temizbaş, G. (2018). *İş sağlığı ve güvenliğinin çalışan motivasyonuna etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uslu, E. (2019). *Doğrudan pazarlama çalışanlarında duygusal zekâ, performans algısı, motivasyon ilişkisi: Ankara ili çağrı merkezi çalışanları örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Üngören, E. & Koç, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2), 124-144.

Ünsar, A. S., İnan, A. & Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 248-262.

Wayne, J., Shore, L. M. & Linden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy Of Management Journal*, 40, 82-111.

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, 15-27.

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 83 (3), 486-493.

Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12 (2), 171-182.

Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.