



BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

T.C.

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

**İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ
İŞ PERFORMANSI ALGISINA ETKİSİNDE
İŞ BECERİKLİLİĞİNİN ARACI ROLÜ**

Şükriye KILIÇ AKSOY

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

DOÇ. DR. HÜSEYİN ÇİÇEK

BURDUR- 2023

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ
İŞ PERFORMANSI ALGISINA ETKİSİNDE
İŞ BECERİKLİLİĞİNİN ARACI ROLÜ

ŞÜKRİYE KILIÇ AKSOY

DOKTORA TEZİ

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK (DANIŞMAN)

Üye: Doç. Dr. Sümeyye ÖZMEN

Üye: Doç. Dr. Ertuğrul BAYER

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Merve PAÇACI

Üye: Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet KAHRAMAN

BURDUR- 2023

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum “İş Güvenliği Farkındalığının İş Performansına Algısına Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracı Rolü” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik ve etik kuralları ihlal etmediğimi, tezimin özgün olduğunu, başvurduğum kaynakları metin içinde, dipnotlarda ve kaynakçada eksiksiz ve bilimsel kurallara uygun olarak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Adı Soyadı

Tarih ve İmza

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca, beni bu sürecin sonuna hazırlayan; kendimi geliştirmemi sağlayarak bu işi başaracağıma inandıran, bu zorlu yolda iyi ki rehberim olmuş dediğim değerli danışman hocam Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK ve lisansüstü eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI'ya, Doç. Dr. Sümeyye ÖZMEN'e, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali TAŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın örneklemini oluşturmak için gerekli izinleri veren Sayın Burdur Belediye Başkanım Ali Orkun ERCENGİZ'e ve çalışmamdaki verileri toplamama gönüllü bir şekilde katılan tüm Burdur Belediyesi çalışanlarına;

Beni bugünlerime getiren ve yaşama bakış açımı geliştiren anneme ve babama, her zaman yanımda olduğu gibi tez çalışmamın verilerini toplamaya bizzat katılarak emek veren kız kardeşim Nagehan KOCA'ya, hayatımın her anında, önerileri ve farklı bakış açısıyla, her daim yanımda olan en büyük destekçim, hayat yoldaşım sevgili eşim Abdullah AKSOY'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Burdur, 2023

(KILIÇ AKSOY, Şükriye, “İş Güvenliği Farkındalığının İş Performansı Algısına Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracı Rolü”, Doktora Tezi, Burdur 2023)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün olup olmadığını araştırmaktır. Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımı, ilkeleri, amacı, önemi, tarihsel gelişimi açıklanmış ve iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan önemli kuruluşlar ele alınmıştır. İkinci bölümünde ise iş becerikliliği kavramının tanımı, boyutları ile iş becerikliliği davranışı, iş becerikliliği motivasyonu, iş becerikliliğinin öncülleri ve sonuçları, iş becerikliliğinin etkileri detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise iş performansı kavramının tanımı, boyutları, kuramları, iş performansını etkileyen faktörler, performans yönetimi, performans yönetimi süreci, performans değerlendirme süreçleri, performans değerlendirme yöntemleri ve performans değerlendirmede yapılan hatalar hakkında açıklamalar yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde araştırmanın metodoloji kısmı, tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır. Çalışmada, Burdur Belediyesi çalışanlarına anket yöntemi uygulanarak veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 25 Paket Programa veri girişleri yapılarak betimleyici analizler ile güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiş, ardından bağımsız örneklem T-Testi ve One-Way Anova Testleri yapılmıştır. SPSS AMOS programında Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeliyle yol analizi uygulanmış, analiz neticesinde SPSS Process Modeli ile aracılık analizi gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın sonucuna göre iş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, iş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin; iş becerikliliğinin, iş performansı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin; iş güvenliği farkındalığının, iş becerikliliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, İş Güvenliği, İş Performansı, Belediye Çalışanları

(KILIÇ AKSOY, Şükriye, “The Mediator Role of Job Crafting in the Effect of Occupational Safety Awareness on Perception of Job Performance,” PhD Thesis, Burdur 2023)

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate whether job crafting has a mediating role in the effect of job security awareness on job performance perception. In this context, in the first part of the study, the definition, principles, purpose, importance, historical development of the concept of occupational health and safety are explained and important organizations working in the field of occupational health and safety are discussed. In the second part, the definition of the concept of job crafting, its dimensions and job crafting behavior, job crafting motivation, the antecedents and consequences of job crafting, and the effects of job crafting are evaluated in detail. In the third chapter, the definition of the concept of job performance, its dimensions, theories, factors affecting job performance, performance management, performance management process, performance evaluation processes, performance evaluation methods and mistakes made in performance evaluation are explained. In the last part of the study, the methodology part of the research, discussion, conclusion and recommendations are included. In the study, data were collected by applying the survey method to the employees of Burdur Municipality. The collected data were entered into the SPSS 25 Package Program, and descriptive analyzes and reliability tests were carried out, followed by the independent sample T-Test and One-Way Anova Tests. Path analysis with Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Model was applied in SPSS AMOS program, and as a result of the analysis, mediation analysis was performed with SPSS Process Model.

According to the results of the study, it was concluded that job rcrafting has a partial mediating role in the effect of occupational safety awareness on the perception of job performance. At the same time, a significant and positive effect of occupational safety awareness on the perception of job performance; a significant and positive effect of job crafting on the perception of job performance; It has been determined that occupational safety awareness has a significant and positive effect on job crafting.

Keywords: *Job Crafting, Occupational Safety, Job Performance, Municipal Employees*

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
KISALTMALAR	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	4
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	4
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Önemli Kavramlar	8
1.1.1. Tehlike ve Risk Kavramları	8
1.1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	9
1.1.3. İş Kazalarının Olmasında İnsan Davranışlarına ve Kuruma Bağlı Faktörler	11
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İlkeleri.....	13
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	14
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	16
1.4.1. Çalışan Açısından Önemi.....	17
1.4.2. İşveren Açısından Önemi.....	18
1.4.3. İşletme ve Ülke Ekonomisi Açısından Önemi	19
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	19
1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Gelişimi	19
1.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiyedeki Gelişimi	21
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uygulamaları İle İlgili Düzenlemeler ve Yasal Mevzuatlar	23
1.6.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	23
1.6.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	24
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Düzenleyici Aktörler.....	26
1.7.1. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)	26

1.7.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	27
1.7.3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	28
1.7.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığına Karşı Alınması Gereken Önlemler	29
İKİNCİ BÖLÜM	31
İŞ BECERİKLİLİĞİ	31
2. İŞ BECERİKLİLİĞİ KAVRAMI	31
2.1. İş Becerikliliğinin Boyutları	36
2.1.1. Slomp ve Vella-Brodrick İş Becerikliliği Boyutları.....	36
2.1.1.1. Görev Becerikliliği	37
2.1.1.2. Bilişsel Beceriklilik	38
2.1.1.3. İlişkisel Beceriklilik.....	39
2.1.2. Tims, Bakker ve Derks İş Becerikliliği Boyutları.....	41
2.1.2.1. Yapısal İş Kaynaklarını Artırma Boyutu.....	41
2.1.2.2. Sosyal İş Kaynakları Arttırmak Boyutu	42
2.1.2.3. Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırma Boyutu	42
2.1.2.4. Engelleyici İş Taleplerini Azaltma Boyutu	43
2.1.3. Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland İş Becerikliliği Boyutları	44
2.1.3.1.Kaynak Arama Boyutu	44
2.1.3.2. Zorlayıcı Görev Arama Boyutu.....	44
2.1.3.3. Talepleri Azaltma Boyutu	45
2.1.4. Lichtenthaler ve Fischbach İş Becerikliliği Boyutları	45
2.1.4.1. Yükselme Odaklı Beceriklilik	45
2.1.4.2. Önleme Odaklı Beceriklilik.....	45
2.1.5. Leana, Appelbaum ve Shevchu İş Becerikliliği Boyutları.....	46
2.1.6. Berg, Grant ve Johnson İş Becerikliliği Boyutları	47
2.2. İş Becerikliliği Davranışı	48
2.3. İş Becerikliliği Motivasyonu	49
2.4. İş Becerikliliğinin Öncülleri	50
2.4.1. Kişilik.....	50
2.4.2. Özyeterlik.....	51
2.4.3. Kişi-Örgüt Uyumu	51

2.4.4. Özerklik.....	51
2.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları	52
2.5.1. İş Tatmini	52
2.5.2. İş Performansı	53
2.5.3. İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık.....	54
2.5.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	55
2.5.5. Tükenmişlik	56
2.5.6. İşten Ayrılma Niyeti.....	56
2.6. İş Becerikliliğinin Etkileri	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
İŞ PERFORMANSI	59
3. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI	59
3.1. İş Performansının Boyutları.....	62
3.1.1. Görev Performansı	63
3.1.2. Bağlamsal Performans	64
3.2. İş Performansının Kuramları	67
3.2.1. Campbell, Mchenry ve Wise İş Performansı Kuramı	67
3.2.2. Borman ve Motowidlo'nun Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Kuramı.....	68
3.2.3. Blumberg ve Pringle'ın İş Performansı Kuramı	68
3.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler	68
3.3.1. Kişisel Faktörler	69
3.3.1.1. Yaş.....	69
3.3.1.2. Cinsiyet.....	69
3.3.1.3. Medeni Durum	69
3.3.1.4. Eğitim	70
3.3.1.5. Kişilik	70
3.3.1.6. Statü.....	71
3.3.2. Örgütsel Faktörler	71
3.3.2.1. Ücret	71
3.3.2.2. Takdir ve Ödüllendirme	71
3.3.2.3. İş Güvencesi	72

3.3.2.4. Çalışma Koşulları	72
3.3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği	72
3.3.2.6. Yönetim Yapısı.....	73
3.3.2.7. Örgüt Kültürü	73
3.3.2.8. Motivasyon.....	74
3.3.3. Çevresel Unsurlar.....	74
3.4. Performans Yönetimi.....	74
3.4.1. Performans Yönetimi Süreci	75
3.4.1.1. Performans Planlanma ve Uygulama	75
3.4.1.2. Performans Değerlendirme.....	77
3.4.1.3. Performans Değerlendirmenin Önemi.....	78
3.4.1.3.1. Çalışan Açısından Önemi	78
3.4.1.3.2. Yönetim Açısından Önemi	79
3.4.1.3.3. Örgüt Açısından Önemi	79
3.4.1.4. Performans Değerlendirilmesinin Süreçleri	80
3.4.1.5. Performans Değerlendirme Yöntemleri	81
3.4.1.5.1. Karşılaştırma ve Sıralama Yöntemi.....	82
3.4.1.5.2. Kritik Olay Değerlendirme Yöntemi	82
3.4.1.5.3. Kontrol Listesi Değerlendirme Yöntemi	83
3.4.1.5.4. Zorunlu Seçim Değerlendirme Yöntemi.....	83
3.4.1.5.5. Grafik Değerlendirme Yöntemi	84
3.4.1.5.6. Zorunlu Dağılım Yöntemi	84
3.4.1.5.7. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi.....	85
3.4.1.5.8. Derecelendirme Yöntemi.....	86
3.4.1.5.9. Davranışa Dayalı Değerlendirme Ölçekleri Yöntemi.....	86
3.4.1.5.10. Hedeflere Göre Değerlendirme Yöntemi.....	86
3.4.1.5.11. Takıma Dayalı Performans Değerlendirme Yöntemi	87
3.4.1.6. Performans Değerlemede Yapılan Hatalar	87
3.4.1.6.1. Değerlendiricinin Ön Yargıları	87
3.4.1.6.2. Hale ve Boynuz Etkisi	88
3.4.1.6.3. Kontrast Hataları.....	88
3.4.1.6.4. Pozisyondan Etkilenme.....	88

3.4.1.6.5. Yakın Geçmişteki Olaylardan Etkilenme Hatası	88
3.4.1.6.6. Orta Derecelere Yönelme	88
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	90
İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ İŞ PERFORMANSI ALGISINA	
ETKİSİNDE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN ARACI ROLÜ	90
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	90
4.2. Araştırmanın Yöntemi	90
4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	91
4.4. Veri Toplama Araçları	91
4.5. Araştırmanın Hipotezleri	92
4.6. Araştırmanın Modeli	93
4.7. Verilerin Analizi	94
4.8. Bulgular	96
4.8.1. Demografik Bulgular	96
4.8.2. Güvenilirlik Testi	97
4.8.3. İş Güvenliği, İş Becerikliliği ve İş Performansı Ölçek Ortalamaları	98
4.8.4. Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları	103
4.8.4.1. Kullanılan Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Fark Analizi	
Bulguları	103
4.8.4.2. Kullanılan Ölçeklerin Medeni Durumu Değişkeni Bağlamında Fark	
Analizi Bulguları	104
4.8.4.3. İş Becerikliliği Ölçeğinin Boyutları Bağlamında Fark Analizi	
Bulguları	105
4.8.5. One-way Anova Testi Bulguları	106
4.8.5.1. İş Güvenliği Ölçeği Anova Testi Bulguları	106
4.8.5.2. İş Becerikliliği Ölçeği Anova Testi Bulguları	108
4.8.5.3. İş Becerikliliği Ölçeğinin Boyutları Bağlamında Anova Testi Bulguları	
.....	110
4.8.5.4. İş Performansı Ölçeği Anova Testi Bulguları	113
4.8.6. Faktör Analizleri	115
4.8.6.1. Doğrulamalı Faktör Analizleri	115
4.8.6.1.1. İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi .	116

4.8.6.1.2. İş Becerikliliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	119
4.8.6.1.3. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	122
4.8.6.1.4. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	125
4.8.7. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi ve Sonuçları	128
4.8.8. Process Modülü İle Aracılık Analizi ve Sonuçları	131
SONUÇ VE ÖNERİLER	136
KAYNAKÇA	143
EKLER	170
Ek-1 Etik Kurul Onay Raporu	171
Ek-2 Burdur Belediyesi İzin Formu	172
ÖZGEÇMİŞ	175

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
β .	: Beta
BB	: Bilişsel Beceriklilik
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Df	: Serbestlik derecesi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
e	: Hata Terimi
Edt.	: Editör
GFI	: İyiilik Uyum İndeksi
GB	: Görev Becerikliliği
İB	: İlişkisel Beceriklilik
İG	: İş Güvenliği
İP	: İş Performansı
İSBEC	: İş Becerikliliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hatanın Ortalamasının Karekökü
SRMR	: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS AMOS	: SPSS Analysis of Moment Structures
SPSS	: Statistical Package of the Sciences for Windows
S.S.	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
χ^2	: Ki-kare Uyum İndeksi

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. İş Becerikliliğine İlişkin Farklı Boyutlandırmalar	36
Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Dağılımları Tablosu	95
Tablo 3. Demografik Bulgulara Göre Frekans Dağılımları Tablosu.....	96
Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri Tablosu	98
Tablo 5. Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu	98
Tablo 6. İş Güvenliği Ölçeğinin İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu.....	99
Tablo 7. İş Becerikliliği Ölçeğinin İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu.....	102
Tablo 8. İş Performans Ölçeğinin İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu.....	103
Tablo 9. Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Ölçeklerin T-Testi Bulguları Tablosu	104
Tablo 10. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Ölçeklerin T-Testi Bulguları Tablosu	104
Tablo 11. Cinsiyet Değişkeni Bağlamında İş Becerikliliği Ölçeğinin Boyutlarının T-Testi Bulguları Tablosu.....	105
Tablo 12. Medeni Durum Bağlamında İş Becerikliliği Ölçeğinin Boyutlarının T-Testi Bulguları Tablosu.....	106
Tablo 13. İş Güvenliği Ölçeği Anova Testi Bulguları Tablosu	106
Tablo 14. İş Becerikliliği Ölçeği Anova Testi Bulguları Tablosu.....	108
Tablo 15. Görev Becerikliliği Boyutunun Anova Testi Bulguları Tablosu	110
Tablo 16. Bilişsel Beceriklilik Boyutunun Anova Testi Bulguları Tablosu	111
Tablo 17. İlişkisel Beceriklilik Boyutunun Anova Testi Bulguları Tablosu.....	112
Tablo 18. İş Performansı Ölçeği Anova Testi Bulguları Tablosu	114
Tablo 19. Uyum İyiliği İndeksleri	116
Tablo 20. İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları	118
Tablo 21. İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri.....	119
Tablo 22. İş Becerikliliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları	121

Tablo 23. İş Becerikliliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri	122
Tablo 24. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları.....	124
Tablo 25. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri	125
Tablo 26. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları	127
Tablo 27. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri.....	127
Tablo 28. Yol Analizi Uyum İyiliği Değerleri	130
Tablo 29. İş Güvenliği, İş Becerikliliği ve İş Performansı Ölçeği Yol Analizi Regresyon Katsayıları	130
Tablo 30. İş Güvenliği Farkındalığının İş Performansı Algısına Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu	133
Tablo 31. İş Güvenliği Farkındalığının İş Performansı Algısına Etkisinde İş Becerikliliği Boyutlarının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu	133
Tablo 32. Hipotez Doğrulama Tablosu	135

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İş Becerikliliği Modeline Göre İş Becerikliliği; Motivasyon Faktörleri, Düzenleyici Değişkenler, İş Becerikliliği Uygulamaları, Özgün Etkiler ve Genel Etkiler Başlıklarıyla Ele Alınan İş Becerikliliği Modeli.....	35
Şekil 2: Araştırma Modeli	94
Şekil 3. İş Güvenliği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	117
Şekil 4. İş Becerikliliği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	120
Şekil 5. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	123
Şekil 6. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	126
Şekil 7. Yol Analizi	129

GİRİŞ

Günümüzde artan rekabet ve hızla değişen teknolojinin etkisiyle hayatın bütün alanlarında olduğu gibi iş dünyasında da yenilikler dikkat çekmektedir. Teknolojinin etkisiyle iş gücü açısından makineleşmenin artmasıyla her alanda çalışanların görev tanımları da değişikliğe uğramaktadır. Bu değişikliklerden ve çalışmakta olduğu işten veya iş ortamından kaynaklanabilecek çeşitli nedenlerle çalışanlar iş ortamında iş kazası geçirmekte veya meslek hastalığına yakalanabilmektedirler.

İş kazalarından veya meslek hastalıklarından dolayı çoğu insan hayatlarını kaybetme tehlikesi, kalıcı iş göremezlik veya yaralar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle iş yerinde çalışanların güvenli çalışabilmesi, toplum ve kamu düzeni açısından önemli bir sorun haline gelmiştir. İşletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uygulamaların etkili bir biçimde yürütülmesini hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği kavramı önemli bir gündem haline gelmiştir.

Güvenlik, çalışanların işle alakalı kazaların sebep olduğu yaralanmalardan korunmasını ifade eder (Bingöl, 2019: 596). İş güvenliği, iş ortamında işin yapımında veya yürütümünde ortaya çıkan tehlikeli durumlardan, sağlığı olumsuz etkileyecek koşullardan korumak, daha iyi bir iş ortamının sağlanması için yapılan sistemli çalışmalardır (Kahya ve Özkar, 2014: 5). Diğer bir tanıma göre iş güvenliği, işyerinde yapılan işler esnasında çalışanın sağlığında karşı karşıya kalabileceği, gerçekleşmesi beklenmeyen veya istenmeyen olaylardan çalışanı korumaktır. İş güvenliğinin temelinde insan vardır ve insanı iş ortamında meydana gelebilecek tehlikelerden korumayı amaçlar (Yaşar ve Saraçoğlu, 2021: 2). Diğer bir tanıma göre ise iş güvenliği, işin sürekli olarak sistemli olması ve çalışanların zarar görmemesidir. İşletme güvenliği, iş yerinin çalışanlar için elverişli olması ve gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasıdır. Üretim güvenliği, işletmede üretimi yapılan maddelerin çalışanlara ve topluma zarar vermemesi olarak tanımlanabilir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183). İş sağlığı ve güvenliğinin hedefi, meslekteki tehlikelerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlemini alıp, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda iş yaşamlarının korunması olarak ifade edilebilir.

İş sağığı ve güvenliğı çoğı zaman birçok iş yerinde, alanında uzman kişilerin yetiştığı yeni bir iş alanı ve idari bir çalışma birimi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sağığı ve güvenliğı iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bu durum üç yönden açıklanabilir: Birincisi, güvenli ve sağılıklı bir ortamda çalışmak birçok açıdan her çalışanın hakkıdır. Bu hak, anlamlı ve detaylı bir biçimde uluslararası ve ulusal mevzuata giderek uygun bir şekilde tanınmaktadır. Diğer açıdan ise, günümüzde ülkelerin bu mevzuatlara bağılı olarak gelişen hukuki sistem direktifinde taraf olma ve yasal yükümlölüklerin meydana gelmesi durumunu ortaya çıkarmaktadır. Son olarak iş yaşamının iyileşmesi, işletmelerde verimliliğın artması sonucunu doğurmaktadır (Kaplan ve Eren, 2018: 182).

Çalışma yaşamında, çalışanlar işlerine karşı olumsuz duygularla karşılaşmamak için işlerinin bazı yönlerini bireysel olarak değıştirmeye veya işlerini yaparken kendi yöntemlerini geliştirmeye gayret göstermektedir. İş becerikliliğı, çalışanın işe olan bağılılığını, iş tatminini, esneklik ve gelişmelerini teşvik edecek şekilde kendi işini tekrardan tasarlamak için yaptıklarıdır (Berg vd., 2010: 158). İş becerikliliğı, iş yerinde çalışanın bireysel olarak kendi isteğı ile işini tekrardan biçimlendirmesi; kendi yetenek, inisiyatif ve değerlerine daha uygun bir duruma getirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Seçkin, 2019: 890). İş becerikliliğıyle çalışan kişi işlerini tekrar tasarlayarak iş kaynağını arttırırken, iş taleplerini en alt seviyeye indirmekte ve böylelikle iş kaynağı ve iş talebini dengeye getirmektedir. Bu sayede iş becerikliliğı ile birey, bireysel ihtiyaç ve kapasitesini dengelemekte ve iş stresiyle aktif bir şekilde başa çıkabilmektedir (Kerse, 2019a: 532).

İş becerikliliğının bireysel olarak kişiye olumlu sonuçlar sağılamasının yanı sıra, olumlu örgütsel sonuçlara da yol açmaktadır. İş performansı da bu sonuçlardan birisidir. İş becerikliliğı davranışı sergileyen bir çalışanın iş performansında da artış olabileceğı düşünölmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili literatür çalışması yapılarak, tehlike ve risk kavramları ile iş kazası, meslek hastalığı konuları ele alınmıştır. İş sağığı ve güvenliğının ilkeleri, amacı, önemi, gelişimi, mevzuatları ve düzenleyici aktörlere değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise iş becerikliliği ile ilgili tanımlamalar, iş becerikliliği motivasyonu, iş becerikliliği davranışı, iş becerikliliği boyutları, öncülleri ve sonuçları açıklanmış ve etkileri değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş performansı ile ilgili literatür çalışması yapılarak, iş performansının tanımı, kuramları ve boyutlarına yer verilmiş, iş performansını etkileyen faktörler, performans yönetimi, performans süreci, performans değerlendirme yöntemleri ve performans değerlendirmede yapılan hatalar açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, literatüre uygun olarak geliştirilmiş olan hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini ortaya koymak amacı ile veri girişleri, betimsel analizler, normallik testleri, geçerlilik ve güvenirlik analizleri, Bağımsız Örneklem T-Testi ve One-Way Anova Testleri SPSS 25. ile gerçekleştirilmiş, SPSS AMOS ile doğrulayıcı faktör analizi, yol analizi ve SPSS 25. Process ile Bootstrap Aracılık Analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlarla ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Çalışmanın amacı; iş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır. İş güvenliği, iş becerikliliği ve iş performansı konuları birlikte ele alınarak iş becerikliliğinin aracı rolünün tespit edilmesi ile çalışmanın literatüre özgün bir katkısının olacağı değerlendirilebilir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Toplumda hemen hemen bütün insanlar çalışma hayatının içerisinde bulunmaktadır. Çalışanın sağlığı ve güvenliği, iş yaşamı ile ilişkilidir. Bu ilişki çalışanın iş yerinde geçirdiği sürelerde iş yeri ortamından kaynaklanan çalışanın sağlığı üzerindeki etkileri şeklindeyken diğer yandan iş yeri faktörlerinin çevre üzerindeki etkileri de bulunmaktadır ki, iş yerlerinin genel olarak toplumun sağlığı üzerindeki etkilerinden de bahsedilmektedir. İşte bu etkilerin incelenmesi ve olumsuz özelliklerinin önlenmesi konusu “iş sağlığı ve güvenliği” disiplinin temel ilgi alanını oluşturur (Bilir, 2016:1). Son zamanlarda artan küreselleşme ve teknolojik ilerlemeleri de hızlandırması sebebiyle ülke ekonomileri daha da keskin bir rekabet ortamına girmektedir. Ekonomide yaşanan bu gelişmeler iş yaşamına bakış açısını da değişikliğe uğratmıştır. Teknoloji ve sanayinin bilinçsiz bir biçimde büyümesi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önemli derecede artırmıştır (Bıyıkçı, 2010: 3).

İş sağlığı ve güvenliği konusunun birçok tanımı bulunmaktadır. Fakat, en uygun ve geniş kapsamlı tanımı ILO ve WHO tarafından yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre iş sağlığı ve güvenliği, iş ile ilgili maksimum ölçüde zihinsel ve fiziksel sağlığı kolaylaştırıcı, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının yaratılması, devamlılığının sağlanması ve işin, iş ortamının ve çalışanların ruhsal ve fiziksel hallerini göz önünde bulunduracak bir biçimde organize edilmesi hususunda işçi, işveren ve işçi/ işveren temsilcilerinin bilgilendirilmesidir (Şahin, 2010: 21).

İş sağlığı ve güvenliği sanayileşme sonrası değişen, gelişmekte olan iş kolları ve iş yoğunluğu ve temposuyla beraber giderek artan bir öneme sahip olan bir konudur (Merdin ve Aygün, 2019: 10). İş sağlığı ve güvenliği, birçok uzmanlık alanını kapsayan geniş kapsamlı bir disiplindir (Yenisarı, 2017: 1). İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, iş yaşamının kişilerde oluşturduğu ruhsal, fiziksel ve sosyal etkilerine yönelik olarak yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkmış ve çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik olarak yapılan çalışmalarda önemli bir yer

edinmiştir (Çolak, 2014: 3). İşçi sağlığı ve iş güvenliği, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının şartlarıyla alakalıdır (Bingöl, 2019: 594).

Geniş kapsamıyla iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı işyeriyle sınırlı sağlık ve güvenlik önlemlerinin yeterli düzeyde koruma sağlayamayacağını kabul eden ve çalışanın sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve onlarla alakalı olan ve işyeri kapsamı dışındaki riskleri de kapsayan bir kavramdır (Limon, 2012: 212). İş sağlığı ve güvenliği, bir örgütün gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen bütün işçilerin sağlığını ve güvenliğini etkileyecek hususları araştıran bir bilim dalı haline gelmiştir (Özdemir, 2018: 29).

İş sağlığı ve güvenliği konusu, iş yaşamının önemli bir bölümünü oluşturur. İş sağlığı ve güvenliği için gereken önlemlerin alınması ve iş kazası ve meslek hastalığı yaşama riskinin en az seviyeye indirilmesi işçi ve işveren açısından sosyal güvenlik sistemlerinde önemli bir sonuç ortaya koyar (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154). İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi için gereken tüm faaliyetleri konu alır. Dolayısıyla, işçi ve işveren ile beraber, etkili iletişim ve eşgüdümle sağlanabilecek bir düzendir (ÇSGB, 2022: 5).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamının, çevrenin ve üretilen ürünlerinin ortaya çıkardığı sağlığa zararlı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanların yaralanmalarla ve kazalarla karşı karşıya kalacak risk unsurlarının engellenmesi, bununla beraber çalışanların ruhsal ve bedensel ihtiyaçlarına uygun çalışma ortamının yaratılmasıdır (Özdemir, 2018: 20).

İş sağlığı ve iş güvenliği, bütün mesleklerde çalışanların ruhsal, bedensel ve sosyal iyilik hallerini en üst seviye çıkarmak, bu seviyede devam ettirmek, çalışma şartlarından dolayı çalışanların sağlıklarının bozulmasını engellemek, çalışanları işlerini yaptıkları esnada sağlığa aykırı durumlardan korumak, işçileri psikolojik ve fizyolojik durumlarına en elverişli çalışma ortamlarına yerleştirilmesi ve devamlılığının sağlanması, kısacası işin insana ve her insanın kendi işine uyumunun sağlanmasıdır (Özkılıç, 2005: 31).

İşçi sağlığı ve güvenliği, işin yürütülmesi esnasında ortaya çıkan ve sağlığı olumsuz etkileyecek şartlardan ve güvenliği tehlikeye sokacak koşullar ile davranışlardan korunması, üretimin sürekliliğini sağlanması ve verimliliğini artırılması gayesiyle yürütülen sistematik ve bilimsel çalışmalardır (Kaplan, 2013: 4).

İşyerinde personelin sağlığını ve güvenliğini sağlamayı, iş ortamında meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıkları vb. risklere karşı gereken tedbirlerin alınmasını bu konudaki şartları sağlamayı ve bu şartların sağlanmasına önyak olabilecek araç gereçlerin eksiksiz bulundurulmasını öngören ve genel olarak tüm bunların uygulanmasından işverenin sorumlu tutulduğu ancak, çalışanlarının da, öngörülen önlemlerle alakalı olarak usul ve esaslara uymalarını gerektiren bir kavramdır (Çolak, 2014: 2). Balkır (2012) çalışmasında, iş sağlığı ve güvenliği kavramını iş ortamı ve işyeri dışında ortaya çıkabilecek her türlü tehlikelerden dolayı ruhsal ve fiziksel açıdan çalışanların zarar görmemesi amacıyla alınması gerekli tıbbi ve teknik çalışmalar şeklinde tanımlamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanın teknik nedenlerden dolayı işini yaparken karşılaşılabileceği riskleri kapsayan iki özellikten oluşmaktadır. Bunlar, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı, iş ortamında işin yürütülmesi esnasında ortaya çıkan tehlikelerden sağlığa zarar verecek durumlardan korunmak ve insani bir iş ortamı oluşturmak için yapılan sistemli çalışmalar şeklinde tanımlanabilir (Seyyar, 2002: 265). İş sağlığı, çalışan bireyin çalışma şartları ile kullandığı araç ve gereçlerden meydana gelebilecek tehlikelerden arınmış ya da bu tehlikelerin en az seviyeye çekildiği bir iş çevresinde huzurlu bir şekilde yaşayabilmesini ifade eder. (Demircioğlu ve Centel, 2009: 153).

İşçi sağlığı kavramının kapsamında daha çok kişinin sağlıklı olması ve onun çalışma şartlarından doğabilecek tehlikelerden korunmasından bahsedilmekte ve kişinin sağlığı daha ön planda tutulmaktadır (Alkış ve Taşpınar, 2012: 1191). İşçi sağlığı, çalışanlara yüksek bir sağlık kapasitesi sağlayarak, çalışanları çalışma şartlarının olumsuzluklarından korunmak ve işçi ile iş arasındaki uyumu sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Çetin vd., 2018: 215).

Güvenlik, bir emniyet içinde bulunma durumunu tanımlar. Genel anlamda güvenlik ise, risklerle tanımlanarak belli bir süreç içerisinde kabul edilir seviyede kalabilme durumunu tanımlamaktadır (Eraslan ve Cansaran, 2020: 358) İş güvenliği, çalışanların güvenliğini sağlamak, güvenli ve sağlıklı şartlarda çalışmak amacıyla alınan önlemler olarak tanımlanır (riziko.com.tr, 2017). Başka bir tanımla, iş güvenliği, çalışanın ve işin teknik nitelikli risklere karşı korunmasıdır. İş güvenliği konusu, teknik tedbir ve bilgiyle sağlanacak risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı alınacak tedbirleri

kapsamaktadır. Çalışanın işini yaparken karşılaşacağı tehlikenin giderilmesi veya azaltılması için getirilen sorumluluklarla alakalı teknik şartların bütünü, iş güvenliği konusu kapsamındadır (Çetin vd., 2018: 215).

İş güvenliği, daha çok iş ortamı ve bu iş ortamının teknik özellikleri ile bu ortamda oluşabilecek risklerle alakalıdır. Yani iş güvenliği, iş yerlerinde işin yapılması ve yürütülmesinden kaynaklanabilecek tehlikelerden ve sağlığa zarar verecek durumlardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamının sağlanması için yapılan metotlu çalışmaları kastetmektedir (Alkış ve Taşpınar, 2012: 1191). İş güvenliği kapsamında işverenler, iş yerinde meydana gelebilecek riskleri belirlemeli, tehlike oluşumunun önüne geçmek için gerekli tedbirleri almalı ve çalışanların bu tedbirlere uymasını sağlamalıdır (Temel vd., 2021: 135).

İş güvenliği, işyerinde işten, çalışma ortamından iş alanından ve çalışmaktan kaynaklanan tüm riskler karşısında işçilerin korunması ve bu korunmanın sağlanması için alınması gereken tedbirlerdir. Diğer bir deyişle işin yapılmasından kaynaklanan tehlikenin giderilmesi veya minimum seviyeye indirilmesi maksadıyla, tedbirlerin araştırılması ve bununla alakalı mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesidir (Erdem, 2015: 23).

İşçinin sağlığını ve güvenliğini koruma hakkı, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün sonucudur. İşverenler, iş ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken bütün tedbirleri almak, araç ve gereçleri tam olarak temin etmekle sorumludurlar. İşverenin bu sorumluluğu çalışanlara, tedbir alınmasını talep etme hakkını verir. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan bütün tedbirlere uymakla sorumludur. Her çalışanın çalışma ortamında farklı birimlerinde de olsa görülecek tehlikeli durumlardan işvereni haberdar etme sorumluluğu ve tehlikeli durum için önlem alınmasını isteme hakkı mevcuttur. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, işverenlere çalışanları işe alma sürecinden başlayarak, bütün iş kademelerinde gerekli eğitimlerin verilmesi ve gerekli tedbirlerin alımı gibi faaliyetleri içerir (Kavgacı, 2018: 10). Genel bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliği, iş ortamlarında çalışanın ve tesisin kaynaklarının korunması ile alakalıdır (Kanten, 2019: 29).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, işverenler, çalışan sağlığının ve iş yerinde güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli olan şartları yerine getirmek ve gereken araç

gereci eksiksiz bulundurmakla sorumludurlar. Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda üzerlerine düşen görevleri yapmak ve o konudaki usul ve esaslara uymakla sorumludur (Erkul, 1988: 472-473).

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işe uygun personeli uygun işe yerleştirmeyi, çalışma ortamındaki faktörlerin ve sağlık risklerinin değerlendirmesi ve kontrolünün sağlanmasını, muayene kontrolünü, işletmede sağlık hizmeti ve eğitimi sunulmasını ve danışmanlık şartlarına uyum gösterilmesi gerekmektedir (Kaplan ve Eren, 2018: 183).

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Önemli Kavramlar

1.1.1. Tehlike ve Risk Kavramları

Tehlike, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde şu şekilde tanımlanır: “büyük zarar ya da yok olmaya yol açabilecek durumdur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda tehlikelerin belirlenmesi, ortaya çıkabilecek riskleri ve risk seviyelerinin belirlenmesi yönünden önemlidir. Tehlike, iş ortamında mevcut olan veya dış ortamdan gelebilen, çalışanı ya da iş ortamını etkileyecek şekilde hasar veya zarar vermesi mümkün olan şeydir. Risk ise, tehlikenin yol açabileceği yaralanma, kayıp veya diğer zararlı neticenin ortaya çıkma olasılığıdır (Kanten, 2019: 458). Andaç’ın (2016) çalışmasında “zarar verme potansiyeline sahip olan her şey, tehlikedir” şeklinde tanımlanmıştır. Çevremizde olup biten çok farklı unsurlar tehlikeyi ortaya çıkarabilmektedir. Fakat, bu unsurlarla karşılaşıldığı zaman tehlikeli bir halin belli bir olasılık kapsamında ortaya çıkması muhtemeldir. İşte burada riskten bahsedilmektedir. Hastalık veya olumsuz bir durumda olma, zarar görme ihtimalidir. Bir durumun istenmeyen neticelerinin gerçekleşmesi risk olarak tanımlanabilir (Güler ve Çobanoğlu, 1997: 21-59).

Çalışanlar, iş ortamındaki tehlikelerin nasıl riske dönüşebileceğini bilmeli ve tanımalıdır. Bu durumda dikkatsiz davranıldığında, çalışanların sağlıklı ve güvenilir bir ortamda çalışması ve çalışanların işten kaynaklanan sağlık problemleri yaşamasının önüne geçilememektedir. İş ortamında bulunan tehlikeler önlendiğinde risk oluşmayacaktır. Risklerin oluşması, iş kazası, meslek hastalığı, işten kaynaklı sağlık sorunu, iş göremezlik veya işe devamsızlık gibi sürekli devam eden bir döngüye sebep olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde, işletmelerde risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanların iş ortam ve şartlarına dair görüş bildirmesi ve konularla ilgili katılım sağlanması, uzman görüşü alınması ve işçilerin işletmedeki tehlike ve risklerden

korunması, risk ve tehlikelerin önlenmesi, bu bilincin tüm herkese kazandırılması ve çalışan herkese risk ve tehlikeler ile ilgili eğitimler verilmesi gereklidir (Kılıç, 2014: 7).

1.1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İş Kazaları ve meslek hastalıkları, Türkiye’de ve Dünya’da gelişen ve değişen ekonomi şartlarından dolayı sanayi sektöründe imalatın artış göstermesi sebebiyle günümüzde en çok gündeme gelen konulardan biri olmaktadır (Demir vd., 2021: 1).

Teknolojinin ve sanayinin gelişmesiyle fabrikaların çoğalması, üretim artışı elde etmek maksadıyla vardiyalı çalışmanın ortaya çıkması ve fazla mesai kavramının gündeme gelmesi, çocuk ve kadınların iş yaşamına girmesi iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalma risklerini doğurmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğalması iş sağlığı ve güvenliğinin önemini göstermektedir (Çınar ve Gündoğdu, 2019: 234).

Kaza, bir kasıt söz konusu olmadan beklenmeyen veya arzu edilmeyen bir sonucu olan bir olay olarak tanımlanır (Bingöl, 2019: 609). Önceden bilinerek tasarlanmayan, planlanmayan, tasarlanıp amacından çıkan cansız veya canlı ve çevreye anında veya sonradan zarar verme özellikleri bulunan olaya “iş kazası” denilmektedir (Kahya ve Özkar, 2014: 20).

Uluslararası bazı kuruluşlar iş kazasını şu şekilde tanımlamaktadır: ILO’ya göre, iş kazası, belli bir zarar veya yaralanma ile sonuçlanan beklenmedik veya önceden planlı olmayan bir vaka olarak tanımlanmıştır. WHO’ya göre ise, önceden planlanmayan, genellikle bireysel yaralanmalara, makine ve araç gereçlerin zarara uğramasına ve üretimin bir süre zarfında sekteye uğramasına sebep olan olaya “iş kazası” denmektedir (Selek, 2019: 195). Başka bir tanıma göre de iş kazası, işyerinde veya işin gerçekleştirilmesi esnasında ortaya çıkan, ölümle sonuçlanabilen ya da vücut bütünlüğünü ruhsal veya bedensel açıdan engelli duruma getiren olay olarak da tanımlanır (Ertürk, 2018: 389). Mesela, havai fişek üretimi yapılan bir iş yerinde, çalışan işçinin bir patlama neticesinde yaralanması veya ölümü iş kazasına örnektir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2021).

Bingöl (2019)’e göre, iş kazası, olayların akışında beklenmeyen ve hatalı davranış ya da teknik bir arıza sebebiyle ortaya çıkan, neticesinde ise hep bir yaralanma ya da ölüm olmasa dahi belli bir sürecin tamamlanmasına engel teşkil eden olaydır.

Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için, çalışan bireyin sigortalı olması, bir olay ile karşı karşıya gelmiş olması, ortaya çıkan olay sebebiyle ruhsal ve bedensel olarak engelli duruma gelmesi hallerinin bir arada olması veya gerçekleşmesi gereklidir (SGK, 2021).

Sektörel bazda incelendiğinde iş kazasının en fazla görüldüğü sektörler, inşaat sektörü %7,6 maden sektörü %9, metal sektörü %15 olarak sıralanabilmektedir (Erol, 2015: 119-120).

İş kazalarından dolayı işverenin katlanmak zorunda kaldığı ekonomik yükler, sık işçi değişimi, eğitim gideri, üretimin azalması, sigorta gideri, zorunlu yasal giderler olarak sıralanmaktadır. Çalışan açısından iş kazalarının ekonomik yük ise, gelir kaybı, iş bulma güçlüğü, sağlık harcamaları, rehabilitasyon gideri olmaktadır. Ayrıca toplum açısından da karşılaşılan yükler olarak sosyal kayıplar, araştırmalar, denetim, iş gücü ve üretim kaybı ve sağlık giderlerinden de bahsedilebilir (Bilir, 2016: 290).

Zonguldak kömür madenlerinde çalışanlarda yaygın olarak görülen pnömokonyoz meslek hastalığının ortaya çıkmasıyla istatistiklerde yerini almaya başlayan meslek hastalıklarıdır (Ertürk, 2018: 384). Meslek hastalığı sanayileşme süreciyle başlayan bir kavramdır. İş ortamlarındaki unsurların etkileri ile ortaya çıkan hastalıkların genel bir adıdır (Güvercin ve Mil, 2016: 85) Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalışanın, çalıştığı işin özelliğinden dolayı tekrar eden bir sebeple veya işin yapılma koşullarından dolayı uğradığı sürekli ve geçici hastalık, ruhsal ve bedensel özürlülük halleridir (SGK, 2021). Ayrıca, çalışanın mesleki risklere maruz kalması neticesinde oluşan hastalık şeklinde de tanımlanabilmektedir (Ertürk, 2018: 389). Bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için üretimden veya çalışılan işin yürütülmesinden kaynaklanması gerekmektedir. İş kazasından meslek hastalığını ayıran en önemli faktör, bir anda ansızın meydana gelmesidir. Genellikle, meslek hastalığının ne zaman tam olarak başladığı bilinemese de çalışanın iş yaşamında hastalığa sebep olan unsurla ilk temasından bir hafta ve otuz yıl arasında meydana gelebileceği kabul edilmektedir (Akkaya, 2017: 504).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesine göre meslek hastalığı; sigortalı bir kişinin çalıştığı veya yaptığı işin özelliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütülme koşullarından dolayı maruz kaldığı geçici ya da kalıcı hastalık, ruhsal ya da bedensel engellilik durumudur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre meslek hastalığı; mesleğinde maruz kalınan riskler neticesinde meydana gelen hastalık olarak tanımlanmıştır. İngiltere’de 18. yüzyılda sanayi devrimi ile meslek hastalıklarına olan ilgi başlamıştır. İlk olarak, meslek hastalıklarından Georgius Agricola ve Paracelsus’un birbirlerinin haberi olmadan yazdıkları kitaplarında madencilerin meslek hastalıklarından bahsetmişlerdir. İtalyan Bernardino Ramazzini yazdığı kitapta meslek hastalıklarından korunma yollarından bahsetmiştir (Kanten, 2019: 249).

Meslek hastalığı genel olarak dünyada tartışma yaratan bir konu olmasının yanında hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılmayacağı hakkında kesin bir görüşe varılamamaktadır (Kıpçak vd., 2021: 3). Bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için, bireyin çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına yakalandığının, Kurum tarafından yetki verilen sağlıkçılar tarafından prosedürlere uyularak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı olan belgelerin incelenmesi neticesinde Kurumun Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekir (SGK, 2021).

Yapılan iş ve iş ortamı ile alakalı meydana gelen en yaygın meslek hastalığı veya sağlık sorunlarına örnek olarak, tehlikeli maddelerden kaynaklanan kanser çeşitleri, işitme kaybı, solunum yolu hastalıkları, kas-iskelet bozuklukları, dolaşım yolu bozuklukları ve bulaşıcı hastalıklar sayılabilmektedir (Temel vd., 2021: 136).

Meslek hastalıkları ve iş kazalarının bir ülkede sayıca fazla olması, ülkeler arasında saygınlık kaybına başka ülkeler ile ekonomi açısından rekabet etmede geri planda kalmaya ve amaçlanan refah düzeyine ulaşamamaya sebep olmaktadır (Çabuk ve Onğulu, 2021: 75).

1.1.3. İş Kazalarının Olmasında İnsan Davranışlarına ve Kuruma Bağlı Faktörler

İş kazaları sebepleri kuramlarının öncüsü kabul edilen Heinrich (1959) makineyle insan ilişkisiyle meydana gelen güvensiz davranış ve hareketlerin kazalara neden olduğunu ve kazaların %88’inin güvensiz davranıştan %10’unun güvensiz ortamdan ve %2’sinin önlenemez durumlardan kaynaklandığını belirtmiştir (Tanır, 2021: 227). Ali vd. (2014)’e göre iş kazalarının nedenleri insan, makine, ortam ve yönetim olarak dört önemli faktör altında açıklanabilir. Bu faktörlerin arasında en önemlisi ve iş kazalarının en

önemli nedenleri arasında ilk sırayı insan unsuru almaktadır. İnsandan kaynaklanan hatalı veya istemsiz davranışlar, ihmalkâr hareketler, üzüntü, unutkanlık, sıkıntı ve çevre etkisi gibi psikolojik sebepler, uykusuzluk, yorgunluk, hastalık, alkol kullanımı gibi farklı fiziksel sebepler, iş ortamında insanlar arası iletişim, ilişkiler ve grup çalışmalarındaki eksiklikler gibi unsurlar örnek olarak sayılabilmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2018: 2). İş kazalarına neden olan olaylar ikiye ayrılmaktadır. Bunlar, güvenli olmayan ve kurallara uymayan tutum ve davranışlar ile güvenli olmayan fiziki ve çevre koşullarıdır. Güvenli olmayıp kurallara uymayan tutum ve davranışlar sırasıyla şunlardır: kişilik yapısı, demografik özellikler, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, iş doyumu düzeyi, zihinsel ve bedensel kabiliyetler ve çalışan kişinin sosyal kişiliğidir. Güvenli olmayan fiziki ve çevre koşulları ise şunlardır: çalışma koşulları, işin zorluk derecesi, monotonluk, personel politikasıdır (Ertürk, 2018: 395-396).

Yapılan araştırmalar, endüstriyel kazaların %80'inin insanlardan, %18'inin mekanik ve fiziksel çevre koşullarından %2'sinin ise beklenmedik olaylardan kaynaklandığını göstermektedir (Çetinkaya ve Aras, 2017: 126)

Alli (2008) çalışmasında, iş yerinde kazaları meydana getiren unsurları 3 ana grup altında toplamıştır:

- İnsanın sebep olduğu kazalar: Çalışanların yaptıkları işle alakalı yeterince eğitim almamış olmaları, yaşama olasılıkları yüksek oldukları kazaları dikkate almamaları, işletme içinde konu ile ilgili eğitimlerin yapılmaması, risk unsurları ile ilgili tedbirlerin alınmaması,
- Ergonomik temelli sebepler: İşlerin akışında kullanılan araç gereçlerin çalışanların kullanımına uygun olmaması, çalışılan ortamın, ısı, ışık, ses gibi unsurlar yönünden çalışmaya uygun olmaması,
- Yönetimden kaynaklanan sebepler: İş ortamında yönetim birimleri tarafından güvenlik önlemlerinin alınmaması gibi faktörler sayılabilmektedir.

Erbaş'ın (2022) çalışmasına göre, inşaat sektöründe çalışan işçilerin yaşadığı iş kazalarının %80-90'ının güvensiz eylem ve davranışlardan kaynaklandığı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışanların güvensiz davranışları yaralanma ve ölüm gibi ciddi neticelere neden olabilmektedir.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İlkeleri

İş Hukuku'nun temel ilkelerinden biri, çalışanın korunmasıdır. Yalnız, bu hususta temel olan konu, meslek hastalığı ve iş kazası ortaya çıkmadan önce tedbirlerin alınmasıdır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154).

İş sağlığı ve güvenliği hususunda başarılı olmak ve olumlu sonuçlar almak amacıyla meslek hastalıklarının ve iş kazalarının nedenlerini ortadan kaldırmak ve daha güvende bir iş ortamı yaratmak için tespit edilen iş sağlığı ve güvenliğinin ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şahin, 2010: 14-15; Yıldırım, 2010: 49-50; Özdemir, 2018: 28):

- İş sağlığı ve güvenliğinde asıl görev, koruyucu hizmetlerdir,
- İşçi ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar mevcuttur,
- İş ve sağlık tarafı birbirlerinden ayrılamaz,
- Asıl üstünde durulması gereken insandır. Üretim, ikinci planda gelir,
- İş ne olursa olsun çalışanın sağlığıyla ilgilidir,
- İş sağlığı ve güvenliği, sadece iş kazalarıyla meslek hastalıklarından oluşmamaktadır,
- İş kazalarıyla meslek hastalıkları meydana gelmeden önce tedbir alınabilir niteliktedir, bu yüzden meydana gelmeleri gereken tedbirin alınmadığının kanıtıdır,
- Sadece çalışanın sağlığının savunulması amaçlanmaz, geliştirilmesi de amaçlanır,
- İş sağlığı ve güvenliği çalışılan veya çalışılmayan dönem olarak bir ayırım yapılmaz,
- İşçi sağlığı ile iş güvenliği birbirlerinden ayrılmaz,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği birçok bilimle alakası olan bir konudur. Sosyal bilimler, mühendislik ve tıp ile bir ilişki içerisinde,dir,
- Yaşama ve çalışma şartları birbirinden ayrılmaz,
- İş sağlığı ile güvenliği bir takım çalışmasıdır,
- İşçi sağlığı hizmetlerinde kurumlar arasında çalışma ortaklığı yapmak zorunludur,
- İş sağlığı ve güvenliği kanunlarına göre işletmede işyeri hekimi bulundurmak gereklidir,
- İş hukuku tüzüğü ve hukuka saygı bir bütündür,

- Konunun ekonomik boyutu iş yerinde tüm çalışanları ilgilendirir.
- Hızlı teknolojik gelişmeler, işçi sağlığı ile alakalı bilgilerin devamlı bir şekilde güncellenmesi gerekir. Böylelikle, sürekli eğitim zorunlu kılınmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulama ilkeleri şu şekilde açıklanabilir (Tanır, 2021: 14-15; Bilir, 2016: 34-45):

- Uygun işe yerleştirme: aday olan bireylerin işe girmeden önce işe giriş muayenesi yaptırılarak özelliklerinin belirlenmesi ve ona uygun bir işe yerleştirilmesi gerekir.
- İşyeri ortam faktörlerinin değerlendirilmesi: çalışan sağlığının korunması için işyeri ortam faktörlerinin uzman kişilerce kontrol altına alınıp gerekli ölçüm ve değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir.
- İşyeri risklerinin kontrolü: işyerinde çalışan sağlığının korunması açısından, işyeri ortamındaki sağlık ve güvenlik tehlikelerinin kontrolünün sağlanması, mümkün olursa tehlikenin tam olarak ortadan kaldırılması, bunun imkânsız olduğu durumlarda ise bireye zarar vermeyecek seviyeye indirilmesidir.
- Aralıklı kontrol muayeneleri: çalışanlar belirli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmelidir.
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmeti sağlanması: yasa gereği işyerinde koruyucu hizmetleri sürdürmek için kapsamlı sağlık ve güvenlik hizmeti verilmesi gerekmektedir.
- Sağlık eğitimi ve danışmanlık: meslek hastalıkları ve iş kazalarından korunma, işyeri risk etmenleri, bu etmenlere karşı gelişebilecek sağlık problemleri, diyabet, hipertansiyon, koroner kalp hastalığı vb. kronik hastalıklardan korunmak ile ilgili bilgiler verilmelidir. Bu çalışmaların amacı, işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli bir ortam olmasını sağlamaktır.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş yaşamı, hayatımızda önemli bir yere sahiptir, çünkü günümüzün genellikle sekiz saati iş ortamında geçer. Bu nedenle, çalışma ortamlarının güvenli ve sağlıklı olması gerekir. Her geçen gün dünyanın dört bir tarafında birçok çok işçi gürültü, tehlikeli gazlar, aşırı sıcaklıklar ve titreşim vb. sağlığı olumsuz etkileyecek koşullara maruz kalmaktadır. (Montero vd., 2009: 1441).

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl hedefi çalışanlara tehlikesiz ve sağlıklı bir ortam sunmakla birlikte, çalışanların sağlıklarının bozulmaması için önlem almak ve onların sağlıklarını korumaktır. İş sağlığı ve güvenliğinde öncelikli olarak, iş ortamında oluşma ihtimali olan risk ve tehlikelerden korumak, güvenli bir iş ortamı sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlemler alarak çalışanları korumak, çalışanların ruhsal ve fiziksel durumlarının korunmasını sağlamak hedeflenmelidir (Paçacı, 2019: 12). İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel hedefi, çalışanları meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korumaktır (Kahya ve Özkar, 2014: 5).

İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel hedefi bulunmaktadır: işletme güvenliği, üretim güvenliği ve çalışan güvenliğidir. İş güvenliğini sağlamak insani bir gereklilik olduğu kadar yasal bir sorumluluktur. İş güvenliği sağlayarak iş kazalarının önüne geçmek, meydana gelen kayıpların ödenmesinden daha kolay ve insani bir yaklaşımdır (Selek, 2019: 29). Ayrıca, çalışanların mevcut sağlık durumlarının daha da iyileştirilmesi ve bunun için çalışmalar yapılması da iş sağlığı ve güvenliğinin hedefleri arasında yer alır (Kanmaz, 2019: 4).

Güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışma çalışanların verimliliklerinde meydana gelen yükselişler sonucunda işverenlerin de memnuniyeti, iş sağlığı ve güvenliğinin başka önemli hedefidir. İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının genel hedeflerinin yanı sıra şu hedefleri de vardır (Güçlü, 2004: 9-10):

- Çalışan ve işi arasında uyumun sağlanması,
- Ortaya çıkan sağlık zararlarını ve meslek hastalıklarını saptayarak tedavilerin gerçekleştirilmesi,
- Meydana gelen zararların derecesini nesnel bir şekilde ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirilmesi,
- Ruhsal ve fiziksel açıdan ve tıbben bütün çalışanların en üst düzeye çıkartılması,
- İşletmede sağlığa zarar verebilecek hususların sağlık kurallarına uygun tedbirlerle ortadan kaldırılması,
- İş yerinde gerekli güvenlik önlemleri alınarak işletmenin ve çalışanların korunması,
- Olası kazaları önleyerek verimliliği arttırmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş yerinde kullanılan farklı alet ile makina ve iş alanının güvenli olmasına engel oluşturan unsurların iş güvenliği ile alakalı kontrollerini yaparak, çalışanların, iş ortamının ve yakın çevresinin güvenli olmasını sağlamaktır (Yaşar ve Saraçoğlu, 2021: 2).

İş sağlığı ve iş güvenliğinin genel olarak amaçlarını belirletecek olursak (Yıldırım, 2010: 39-40);

- Çalışanları Korumak: İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacıdır. İşçileri iş ortamında olumsuz çalışma şartlarından korumak, onlara güvenli ve rahat bir çalışma ortamı sunmak, onları meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunarak ruh ve beden bütünlüklerinin korunması hedeflenmektedir.
- Üretim Güvenliğini Sağlamak: Öncelikle ekonomik açıdan önemli olan diğer bir amacı da iş ortamına üretim güvenliğinin sağlanması ve bununla birlikte verimliliğin artmasıdır. İşyerinde çalışanların korunmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen iş günü ve iş gücü kaybı azalmış olacak ve üretim korunmuş olacaktır.
- İşletme Güvenliğini Sağlamak: İş sağlığı ve iş güvenliğinin genel hedefi hem çalışana hem ailesine hem de işyerine ve diğer makamlara gelen sorumlulukların azalması ve bununla birlikte ülke ekonomisinin katlandığı zararları engellemektir. İş sağlığı ve iş güvenliğinin tam ve prosedürlere göre gerçekleştirildiği iş yerlerinde, işletme ekonomisinde kayıpları ve maliyeti en az düzeye çekilirken, çalışan verimliliği en yüksek düzeye çıkartılmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile yalnızca iş kazalarının olmadığı ve meslek hastalıklarının tamamı ile tedbirinin alındığı işletmeler oluşturmak değil, daha çok çalışanların ruhsal, bedensel ve fiziksel olarak iyi olduğu, iş barışının sağlandığı, huzurlu ve verimli bir iş ortamının oluşturulması amaçlanır (Fırat, 2008: 2).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çalışanlar, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde nüfusun önemli bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Teknolojinin kullanılmaya başlaması ve sanayileşmenin artmasının sonucu işletmelerdeki çalışma şartları kötüleşmeye başlamış ve iş sağlığı ve güvenliğini, insan sağlığı ve güvenliğini olumsuz yönde etkilemiştir. İşçilerin dikkatsiz olması, eğitimsiz olmaları ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemi vermemesi ve

gereken tedbirleri almamaları sebebiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları artmaktadır (Yıldırım vd., 2015: 214).

İş sağlığı ve güvenliğinin öneminin farkına varmak için, meslek hastalıkları ve iş kazaları sebebiyle oluşan kayıplar ile bunların ortaya çıkardığı sonuçların bilinmesi gerekmektedir (Kahya ve Özkar, 2014: 1).

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ülke ekonomisinin geliştirilmesinde, çalışan personelin verimliliğinin artırılmasında ve toplumsal refah seviyesinin ve çalışan mutluluğunun artırılmasında büyük bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir. Çalışanların çalışma ortamında huzur ve güven içinde çalışmaları sağlanmalıdır (Dinç, 2016: 28).

1.4.1. Çalışan Açısından Önemi

Günümüzde sanayileşmiş toplumda her yıl birçok iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkmaktadır. Bu kazaların ve hastalıkların neticesinde çalışanların bazıları hafif yaralanmakta bazıları sakat kalmakta ve bazıları da yaşamını yitirmektedir. Bu kazaların ve hastalıkların sonucu ödenen bedel ise maddi ve manevi olarak yüksek düzeydedir. Aynı zamanda bu durumda çalışanın kendisinin yanında yakın çevresi de etkilenmektedir (Şahin, 2010: 19).

Meslek hastalıkları ve iş kazalarının çalışan ve aileleri için olumsuz tarafları şöyle sıralanabilir (Ofloğlu ve Uysal, 2000: 77-78):

- Çalışanın çalışmadığı süre zarfında kaybettiği ücreti,
- Çalışanın evde bakımı, bu bakım için bakıcı bulması, tedavi için sağlık kuruluşlarına gitme gelme masrafları,
- Çalışan işinde terfi alacağı veya yükseleceği durumda bu kaza veya hastalık bunu engellemişse gelecekteki kazanç kaybı,
- Çalışanın fiziksel hareketlerinde düşüş sebebiyle sosyal yaşamdaki eksiklikler,
- Meslek hastalığı ve iş kazası yüzünden görev ve statü değişikliği nedeni ile meydana gelen sıkıntılar,
- Yaşanan iş kazası nedeniyle organ kaybı olmuşsa psikolojik ve fiziksel zorluklar,
- Bakım yapacak kişi aileden biri ise ve çalışamaması durumunda yaşanan kazanç kayıpları,

- Aile bireylerinin moralsizliği, sosyalleşmenin azalması ve toplumdan soyutlanma maliyeti,
- Çalışanın ölümü halinde ise, eş ve çocukların yaşayacağı tüm ekonomik ve sosyal kayıplardır.

1.4.2. İşveren Açısından Önemi

Çalışanların iş kazasına uğraması çalışan için önemli olduğu kadar işletme içinde büyük önem arz etmektedir. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, kaliteyi ve verimliliği arttırırken zamandan da tasarruf sağlayarak işletmelerin uluslararası pazarda rekabet gücünü de arttırmaktadır (Örtlek, 2017: 34).

Verimliliğin arttırılması, ekonomik ve toplumsal ilerlemenin bir göstergesi olup, aynı zamanda işyerinde üretim etkenliği sağlar. Amerikalı araştırmacı H.W. Heinrich tarafından ortaya atılan görüşe göre, işletmede verimliliği arttırmaya dönük çabaların iş güvenliğini sağlamaya dönük gayretlere benziyor olmasıdır (Altan Tekin, 1991: 332). Çalışmaya göre; iş kazalarından korunma teknikleriyle üretim hatalarını kontrol altına tutma metotları arasında benzerlikler bulunmaktadır. İş ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını sekteye uğratan malzeme, makine, insan, zaman ve ürün kaybına sebep olan şartları ortadan kaldıracaktır (Şahin, 2010: 17-18).

Sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için iş yerinde güvenlik tedbirlerinin alınmasıyla, işverene sağlanacak kazançların bir tanesi iş yerindeki araç ve gerecin korunmasıdır. Çünkü üretimdeki kullanılan makineler, maliyetli yatırımlardır ve bunların güvenlik tedbirlerine uygun koruyucu materyallerle donatılması zarar görme risklerini en aza indirecektir. Başka bir faydasıysa, güvenlik tedbirleri vasıtasıyla nitelikli iş gücünün korunmasıdır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğini önemseyen ve gerekli tedbirleri alan bir şirkette çalışmak, o işyerine olan güven duyma hissini arttıracak ve o işyerinin imajını olumlu şekilde etkileyecektir (Horozoğlu, 2017: 267). İşverenin, meslek hastalığı iş kazası neticesinde karşı karşıya kaldığı maliyetler, işveren açısından iş sağlığı ve güvenliğinin son derece önemli olduğunu göstermektedir. Bu maliyetler, kaza neticesinde sakatlanan çalışan için ödenen ve kaza sonucu hayatını kaybeden çalışanın yakınlarına ödenen tazminatlar, açılan davalar için mahkeme giderleri ve avukat ücretleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenen primler, muhtemel iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı ödenen sigorta poliçelerinin primlerinin toplamı olarak değerlendirilebilir (Wolff,

2008: 130). İş yerlerinin dolaylı ve dolaysız maliyetlerin kaynağı olması sebebiyle, iş güvenliği konuları işletmeler için önemli bulunmaktadır (Aktay, 2014: 71-72).

1.4.3. İşletme ve Ülke Ekonomisi Açısından Önemi

Çalışanların ücretlerinin düzenli bir şekilde ödenebilmesi, bir iş yeri çalışanlarından en iyi verimi almanın ilk koşuludur. Fakat, bu koşulun yerine getirilmesi, çalışanın yüksek düzeyde motive olması için yeterli düzeyde değildir. İnsan hayatı için sağlığın en önemli unsur olduğu düşünüldüğünde kendisine gereken değer ve önemin verildiğini bilen çalışanlar, işinde daha istekli çalışacak ve iş yerinde verimliliği sağlamaya çaba göstereceklerdir. İşçilerin yaşamına yönelik ve işe bağlı olan risk ve tehlikeleri ortadan kaldırmak, işletmelerin önemli bir görevi haline gelmektedir (Bayraktaroğlu vb., 2018: 7). İş yerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ekonomiyi olumlu yönde etkiler. Sanayi sektöründeki verimlilik artışı, ülke ekonomisindeki verimliliği de artırır. Kaynak dağılımı yönünden iş kazalarının önüne geçilmesi önem arz etmektedir. Ülke kaynaklarının bir bölümünün iş güvenlik eğitimi, organizasyonu ve gerekli önlemlere yönlendirilmesiyle birlikte ortaya çıkacak olan verimlilik artışı ile ekonomik kalkınmaya katkı sağlar. Bu kazançla ulusal refah artarak, çalışana, işverene ve ekonomiye yarar sağlayacaktır (Biçer, 2013: 169).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ülke ekonomisi yönünden bakıldığında ise, ortaya çıkan iş kazaları insan, milli varlık ve iş gücü kaybıdır. Sosyal Güvenlik Kurumunun meslek hastalığı ve iş kazalarına ödedikleri meblağ çok yüksektir. Teknolojinin gelişimine uyum göstermek ve oluşan iş kazalarının olumsuz neticelerini bertaraf etmek veya en az seviyeye indirmek tüm ülkelerin yükümlülüğündedir (İnciroğlu, 2008: 5).

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi dünya ve ülkemiz açısından ayrı ayrı incelenmiştir.

1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Gelişimi

M.Ö. 2600 yıllarında yaşamış olduğu öngörülen, kişilerin çalıştıkları işlerde ve bu işlerden kaynaklanan sağlık sorunları ile ilgili olan ilk kişi Antik Mısır döneminde mimar, mühendis, din adamlığı ve hekimlik yaptığı bilinen, “İmhotep” Mısır piramitlerinin

yapımı sırasında çok fazla insanın hayatını kaybetmesi ve bel ağrılarının sık görülmesine yönelik tespitlerde bulunmuştur (Sevinç, 2019:21).

Meslek hastalıkları ile ilgili merak daha sonra antik Yunan'dan başlamaktadır. Hippokrat (M.Ö. 460-370) madenlerde çalışanlardaki kurşun zehirlenmesi ile ilgili çalışmış ve Hipokrat'ın çalışmalarını geliştiren Nicander, sadece çalışanın güvenlik ve sağlık problemleri ile ilgilenmemiş, bunun yanında onları zararlı etkilerden koruma ile ilgili önlemlerin alınması zorunluluğuna dikkat çekmiştir. Romalı Pliny de (M.S. 23-77) kükürt ve kurşunun zehirli tesirlerine çalışarak ilk bireysel korunma aracı olan deri maskesi elde etmiştir ve iş yerinde bulunan tehlikeli tozlara karşı çalışanları korunmanın sağlanması için kafalarına maske gibi kullanılması amacıyla torba geçirmeleri zorunluluğunu getirmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016: 112). Juvenal (M.S. 60–140) çok ayakta durma sebebiyle çalışanlarda varis oluşmasına, demircilik ile alakalı işlerde çalışanlarda göz rahatsızlıklarının oluşmasına değinmiştir (Sevinç, 2019: 23).

15. ve 16. Yüzyıl bilim insanlarından Agricola (1494-1555) ve Paracelsus (1493-1541) altın ve gümüş madenlerinde çalışan işçilerde akciğer hastalıklarının sık görüldüğünü açıklamışlardır (Bilir, 2016: 5). Georgius Agricola (1494-1555) maden ocaklarındaki sağlıksız çalışma şartları ve iş kazalarını ele alıp, madende çalışanlardaki hastalıkları tanımlayarak havalandırma tarzı önlemleri çalışmıştır (Kahya ve Özkar, 2014: 6). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili modern ve köklü yenilik 17. Yüzyılda Bernardino Ramazzini'nin (1633-1714) iş ile hastalık arasındaki ilişki üzerinden yaptığı bilimsel çalışma sayılabilir. Kendisine gelen hastalarına “mesleklerinin ne olduğunun sorulması gerekliliği” üzerinde durmuştur (Tetik, 2018: 14). Verimliliğin artması için işletmede olumsuz çalışma şartlarının düzenlenmesi zorunluğunu açıklayarak çalışanın özelliklerine uygun bir iş verilmesi gerekliliğinden ve iş verimliliği ve sağlığın çalışan üzerindeki etkilerinden bahsetmiştir (Çalışır, 2015: 8).

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi sanayi devrimiyle en üst noktaya ulaşmıştır. Önemi 18. yüzyılın başlarında hızla artmıştır (Tetik, 2018: 14). Sanayileşme ve makineleşmenin ve hızlı bir şekilde artan fabrikalaşma sonucunun çalışanların, hayatlarının çoğunluğunu fabrikalarda geçirmelerine sebep olmuştur. Bunun sonucunda önceden tahmin edilip önlemi alınamayan birçok tehlike meydana gelmiştir. Bu tehlikelerden doğan rahatsızlık sonucu toplumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda

duyarlılıklarda artış görülmüş ve bilim insanlarıyla teknik personeller bu konu ile yakından ilgilenmeye başlamışlardır (Gerek, 2003: 38). Sanayi devriminin başlarında devlet çok müdahalede bulunmazdı ancak kişisel çabalar bulunmaktaydı. Sosyalist iktisatçılardan Robert Owen, kendi fabrikasında çalışanlar için sağlık imkânları sağlamasıyla 1788 yılında İngiltere’de baca temizlik işinde kötü şartlar altında çalışan çocuk işçilere yönelik çıkarılan “Baca Temizleme Kanunu” sosyal güvenlik alanında hem kişisel hem hukuki düzenleme noktasında ilk gelişme niteliğindedir (Kanten, 2019: 61).

İngiltere’de Sanayi Devriminin gelişmesiyle fabrikalaşma, şehirleşme, sosyal konulara yoğunlaşan grupların oluşmasına ve gazetelerin gelişimine sebep olmuştur. Ortak nokta olarak (Kahya ve Özkar, 2014: 6-7):

- Seri üretim, buhar, tekstil ve kömür madeni gibi endüstriyel gelişimler, iş kazası, yangın, patlama ve zehirlenmeler daha çok ortaya çıkmıştır.
- Köyden şehre göç, farklı tarzda işçi yoğunluğu meydana getirmiştir.
- Fransız İhtilali, sendikal faaliyetler, toplumsal konuların İngiltere’de daha etkili bir biçimde çalışılmasına yol açmıştır.
- İngiliz Fabrikalar Yasası’nın (1833-1878) iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmelerde rolü önemlidir. Çünkü, bu yasa ile, Fabrika Denetçiliği müessesesi meydana gelmiş, çocuk işçilere sağlık raporu düzenleme zorunluluğu çıkarılmış, sarı kükürt, kurşunlu boya ve lastik yapıştırıcı karbon disülfidin zararlı etkisi yasanın kapsamı içine alınmıştır.

İngiltere’de 1802’de “Çırakların Sağlığı ve Morali” kanunu, iş güvenliği hakkında çıkartılan ilk yasal düzenlemedir. Bu kanun ile çalışma saati 12 saat olarak sınırlandırılmış ve ortam havalandırılmasından bahsedilmiştir (Küçük, 2016: 6) İngiltere’de çıkarılan kanun, devletin iş sağlığı ve güvenliği gelişimi için önem kazandırmıştır (Tetik, 2018: 14).

İş kazalarının önlenmesi amaçlanarak 1945’te İngiltere’de Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü kurulmuştur (Çimen ve Çimen, 2020: 83).

1.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye’deki Gelişimi

19. Yüzyıl’da Avrupa’nın etkisiyle Osmanlı İmparatorluğunda ilk sanayileşme çabaları oluşmuş ve bu zamanlarda işçi sayısında meydana gelen artış sebebiyle iş sağlığı

ve güvenliği sorunları baş göstermeye başlamıştır (Kahya ve Özkar, 2014: 7). Osmanlı döneminde genel güvenlikle alakalı düzenlemeler yapan 1854'te Polis Nizamı ve 1863'te Mevadd-ı Madeniyeye Dair Nizamnamesi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk yazılı belge niteliğindedir (Şahin, 2010: 24).

1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk belge olarak kabul edilir. Belge, Zonguldak Ereğlisi'nde kömür madenlerinde çalışmakta olan maden işçilerin yaşadıkları olumsuz etkilerin azaltılması amacıyla hazırlanmıştır (Terzioğlu ve Aksungur, 2019: 7). 1869 tarihinde Maadin Nizamnamesinde ise, iş güvenliği konusundaki eksikliklerin giderilmesinden bahsedilmiştir. Nizamnamede maden ocağında zorla çalıştırılma yasaklanmış, ocakta ilaçların ve doktorun bulunması, iş kazalarını önleyici ve koruyucu önlemlerin alınması, iş kazasına uğrayan çalışana tazminat ödenmesi konuları düzenlenmiştir (Kanten, 2019: 67). Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksik kalan yerlerini tamamlamıştır (Terzioğlu ve Aksungur, 2019: 7).

Yapılan düzenlemelerin yanı sıra, Osmanlı döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda kurulan kurum ve kuruluşlar aşağıda sıralanmıştır (Kılıncı, 2016: 8):

- 1866-Askeri Tekaüt Sandığı
- 1881-Sivil Memurlar Emekli Sandığı
- 1890- Seyri Sefain Tekaüt Sandığı
- 1909-Askeri ve Mülki Tekaüt Sandığı
- 1909-Askeri Fabrikalar Nizamnamesi
- 1909- Tersanei Amiriyeye Mensup İşçi ve Vesairin Tekaüdiyesi Hakkında Nizamname
- 1910-Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri Yardım Nizamnamesi
- 1917-Şirketi Hayriye Tekaüt Sandığı

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında Türkiye'de 1920'de TBMM'nin açılmasıyla beraber yeni düzenlemeler yapılmıştır. Cumhuriyetin ilanından önce 28 Nisan 1921 tarihinde 114 sayılı "Gelirlerinin İşçi Yararına Kullanılması Amacıyla Zonguldak ve Ereğli Bölgesindeki Kömür Tozlarının Satışı Kanunu" ile 10 Eylül 1921 tarihinde 151 sayılı "Ereğli Bölgesindeki Maden İşçilerinin Haklarıyla İlgili Kanun"un meclise sunulması iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin bir göstergesidir (Tatlıcan ve Çögenli, 2020: 184). Bu kanun ile ilk kez Türkiye'de günlük çalışma süreleri 8 saat olarak

belirlenmiş ve çalışanlara birçok ekonomik ve sosyal haklar verilmiştir. Cumhuriyetin ilanının ardından ilk kanuni düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'dur (Akyüz vd., 2018: 156). Bu yasa 1935'de Milli Bayram ve Tatil Günleri hakkındaki kanun ile desteklenmiş ve daha geniş bir içeriğe sahip olmuştur. Borçlar Yasası Kanunu'nda meslek hastalıkları ile ilgili maddeler yer almıştır. Bu yasaları Belediyeler Yasası, Umumi Hıfzıssıhha Yasası, 3008 Sayılı İş Yasası, İşçi Sigortaları Kurumu Yasası takip etmiştir (Kılıçcı, 2016: 9). Bu bölümde en dikkat çeken gelişme İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'dür. Söz konusu tüzük 520 maddelik ve İş Kanunu'na dayanılarak 1973 yılında çıkarılmıştır (Akkaya, 2017: 509).

Son dönemlerde yaşanan gelişmeler sonucunda, artık, devlet kişilere yalnızca hak ve özgürlüklerini tanımakla yetinmiyor, kişileri güvensizlikten kurtarmak, insanlık onuruna uygun koşullarda yaşamayı sağlamak için zorunlu tedbirleri almaktadır (Süzek, 2006: 8-9).

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uygulamaları ile İlgili Düzenlemeler ve Yasal Mevzuatlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası kuruluşların etkileri sebebiyle her ülkede belirli mevzuatlar vardır. Bu mevzuatlara uyan uygulamalar her ülkede farklılık gösterebilir (Çimen ve Çimen, 2020: 83).

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatlar farklı yasalarda dağınık şekillerde bulunur. Bunun sonucu olarak bazı aksaklıklar meydana gelebilir. Konuya ilişkin yasalar şu şekilde sıralanabilir: Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu, 1593 sayılı Hıfzıssıhha Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanunların haricinde birtakım yasal eksiklikler yönetmelik ve tüzüklerle giderilmeye çalışılmaktadır (Ateş ve Dalbay, 2019: 2456).

Çalışmada 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunları incelenmiştir.

1.6.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde "İş Sağlığı ve

Güvenliği” başlığı adı altında 77. ve 90. Maddeler arasında 13 maddede iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği konusu ile ilgili maddeler şu şekilde sıralanabilir (Baradan, 2006. 93):

- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, işverenin yükümlülüğü, gereken bütün tedbirleri almak, iş yerinde gereken araç ve gereçleri tam olarak temin etmektir. İşçilerin yükümlülüğü ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü tedbire uymaktır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı güvenlik ve sağlık ile ilgili yönetmelik ve tüzükleri çıkartmakla sorumludur.
- Bir işyerinde iş usul ve biçimlerinde, cihaz ve makinelerin çalışanların hayatlarını tehlikeye sokacak bir durum tespiti halinde, söz konusu tehlike ortadan kalkıncaya kadar bu tehlikenin özelliğine göre, iş kısmen veya tamamen durdurulur veya iş yeri kapanır.
- Altı aydan fazla devamlı işlerin yürütüldüğü ve elli işçiden fazla işçi çalıştıran işletmelerde, işletmeci bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla sorumludur.
- Elli işçiden fazla çalışanı olan işyerlerinde, işverenler, çalışan sayısına ve işin tehlikeli olma durumuna göre bir ya da birden fazla iş yeri hekimi çalıştırması ve bir işyeri sağlık biriminin oluşturulmasından sorumludur.
- İşin sürekli olarak devam ettiği ve elli kişiden fazla çalışanı bulunan ve sanayiden sayılan iş yerlerinde işverenler, işletmede iş güvenliği tedbirlerinin alınması, meslek hastalığı ve iş kazalarının önüne geçilebilmesi amacıyla alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve bu tedbirlerin uygulanmasının izlenmesi hizmetini yürütmek için işletmedeki çalışan sayısına göre işletmenin niteliğine ve tehlikeli olma durumuna göre bir ya da birden çok mühendis ya da teknik personel görevlendirilmesi ile sorumludurlar.

1.6.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği, ülkemizde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle beraber yeni bir anlam kazanmıştır (Eser, 2020: 1). 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile çalışanların hak ve sorumlulukları ve yetkileri ile iş sağlığı ve güvenliği sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi düzenlenmiştir (Çimen ve Çimen, 2020: 83). Bu kanun, faaliyet konusuna

bakılmaksızın kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan tüm işletmelere ve bu işletmelerde bulunan işverenlere, stajyerleri ve çırakları da kapsayarak tüm çalışanlara çırak ve stajyerler de olmak üzere bütün çalışanlara uygulanır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: 11647).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, var olan sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çalışan ve işverenlerin yetki, görev, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini tanzim etmektir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenin yetki ve sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir (Çetin vd., 2018: 218):

İşveren, çalışanlarının işle alakalı güvenliğini ve sağlığını sağlamakta yükümlüdür, ayrıca bu kapsamda,

- Mesleki risklerin önleminin alınması, bilgi ve eğitim verilmesi de dahil olacak şekilde tüm tedbirlerin alınması, gereken teçhizatın sağlanması, organizasyon yapılması, değişen koşullara uygun sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ve var olan durumun düzeltilmesi için gerekli çalışmaların yapılması,
- İşletmede alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenip uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanması,
- Risk değerlendirilmesinin yapılması ya da yaptırılması,
- Yeterli bilgi ve talimat olmayan veya hayati ve özel tehlike bulunan yerlere çalışanların girmemesi için gerekli önlemlerin alınması,
- Çalışanları görevlendirirken, sağlık ve güvenlik açısından işe uygunluğuna bakılmasından sorumludurlar.
- İşletme dışından uzman kişi ve kuruluştan hizmet almak işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.
- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumlulukları işverenin yükümlülüklerini etkilemez.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, çalışanların yetki, görev ve yükümlülükleri aşağıda sıralanmıştır (Çetin vd., 2018: 219):

- Çalışanlar, işverenin talimatları ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim doğrultusunda, kendilerinin yaptıkları işten ve sergiledikleri davranışlardan diğer çalışanların güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye atmamakla sorumludur.
- Çalışanların, işverence verilen talimatlar ve eğitim doğrultusunda sorumlulukları şunlardır:
- Kendi görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için ve ayrıca işyerinde görülen eksikliklerin veya mevzuata aykırılıkların giderilmesi hususunda, çalışan ve işveren temsilcisi ile iş birliği yapmak,
- İşletmedeki araç, gereç, makine, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun bir şekilde kullanmak ve bu cihazları keyfi olarak kullanmamak,
- Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımı doğru bir biçimde kullanmak ve korumak,
- İşletmede bulunan araç, gereç, makine, cihaz, tesis ve binalarda güvenlik ve sağlık açısından yakın ve ciddi bir tehlikeyle yüz yüze kaldıklarında ve korunma önlemlerinde bir noksanlık gördüklerinde, işveren ya da çalışan temsilcisine hemen haber vermektir.

6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların başından geçen olayların çalışanların tümüne ait bir olay olduğu kapsam maddesi ile anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Kanun kapsamında yer alan işçilerle kısıtlı olan iş sağlığı ve güvenliği şartları bazı istisnaların olmasıyla beraber 6331 sayılı Kanun ile özel veya kamu sektörü ayrımı olmadan bütün çalışanları kapsamaktadır (Erol, 2015: 117)

1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Düzenleyici Aktörler

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenleyici aktörlerden bazıları aşağıda verilmiştir.

1.7.1. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Dünya Sağlık Örgütü'nün kuruluşu ile ilgili ilk adım, Birleşmiş Milletler konferansına 1945 yılında atılmıştır (Erdoğan, 2016: 44). Bu zamanda toplum sağlığının tüm dünyada güvenlik ve barışın sağlanması yönünden önem arz ettiği düşünülerek “Uluslararası Sağlık Örgütü” nün kurulması maksadıyla toplantı gerçekleştirilmesi oybirliğiyle kabul edilmiştir (Çolak, 2014: 6)

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası 1946 yılında Uluslararası Sağlık Konferansında Türkiye'nin de içinde bulunduğu 61 ülke tarafından imzalanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü'ne Ülkemiz 2 Ocak 1948 tarihinde üye olmuş ve 7 Nisan 1948'de 26 üye devletin resmi olarak kabul edilmesinin ardından Dünya Sağlık Örgütü (WHO) resmen kurulmuştur. 7 Nisan tarihinde, Dünya'da "Dünya Sağlık Günü" kutlanmaktadır. Türkiye'nin Dünya Sağlık Örgütü'ne 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile resmi olarak katılımı gerçekleşmiştir (Erdoğan, 2016: 44)

Dünya Sağlık Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili görevleri şunlardır (Kavgacı, 2018: 23):

- Gereken zamanlarda diğer İhtisas Kuruluşları ile anlaşma yaparak kazaların sebep olduğu zararları önleyebilecek tedbirlerin alınmasını teşvik etmek,
- Mesken, beslenme, eğlence, ekonomik ve iş koşullarının ve çevre sağlığı ile ilgili başka konuların iyileştirilmesini kolaylaştırmak sayılabilir.

1.7.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919'da imzalanan Versay Antlaşması'nda öngörülen Milletler Cemiyeti ile oluşmuştur (Kahya ve Özkar, 2014: 16). Türkiye ILO'ya 1932'de üye olmuştur. ILO'nun Ankara Ofisi ise 1976 yılında açılmıştır (Çolak, 2014: 8).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı birçok sözleşmesi mevcuttur. Bunlardan biri, 1981'de Cenevre'de 67. Oturumda kabul gören İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmedir. İkincisi ise, 1985'de Cenevre'de 71. oturumda kabul edilen İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmesidir. 155 sayılı sözleşme ile balıkçılık ve deniz taşımacılığı gibi ekonomik faaliyet sahası dışında tüm ekonomik faaliyetlere uygulanması dile getirilmiştir. Yine aynı sözleşme ile, iş yerlerinde bütün tehlikeli hususların en az seviyeye indirilerek çalışan kişilerin sağlıklarını bozan ve kaza olma olasılığını azaltan öğelere karşı korunmaları hedeflenmiştir (Eser, 2020: 3).

Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası standartlara uymaya çalışan devletlere iş sağlığı ve güvenliği hususunda öneriler sunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, tarafından oluşturulan standartların hemen hemen %80'i iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı

konulardır. ILO; işi teftiş etme, radyasyondan korunma, asgari yaş, iş yeri hekimliği, sosyal güvenlik gibi birçok sözleşmenin imzalanmasına önyak olmuştur. ILO'ya katılan devletler, bu sözleşmelerin gereğini yapma maksadıyla ulusal mevzuatlarını uyumlu şekle getirmek için çalışmalar yapmakla sorumlu tutulmuştur. Türkiye de bu sözleşmelerin tarafı konumundadır (Terzioğlu ve Aksungur, 2019: 5).

ILO'ya göre, iş kazaları ve iş ile ilgili hastalıklar nedeniyle her yıl 2.78 milyon insan yaşamını yitirmekte ve 374 milyon kişi yaralanarak dört günden fazla iş göremez hale getiren iş kazaları ile karşı karşıya kalmaktadır. İş güvenliği uygulamalarının eksikliği nedeni ile meydana gelen kayıpların ülkelerin gayri safi yurtiçi harcamalarının %3,94'nü oluşturduğu tahmin edilmektedir (Yıldız, 2020: 567)

1.7.3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'nda 10 Aralık 1948 tarihli ve 217 A(III) sayılı kararı ile açıklanmış ve 27 Mayıs 1949 tarihli ve 7217b sayılı resmî gazetede yayımlanmıştır (Sevinç, 2019, 26). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, insan haklarının bütünsellik, bölünmezlik ve karşılıklı bağımlılık ilkelerinin ilk evrensel belgesidir. Bütün insanlar, hiçbir ayrımcılık yapılmadan bu beyannameden yararlanacaklardır. Beyannamenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden açıkladığı aşağıdaki maddeleri saymak mümkündür (Kavgacı, 2018: 23)

Madde 3: yaşamak, hürriyet ve kişi emniyeti her ferdin hakkıdır.

Madde 23.1: Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

Madde 24: Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.

Dünyada, iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili olarak standartlar, kanunlar ve belgeler hazırlayan kuruluşlardan bazıları şu şekilde sıralanmıştır (Çetinkaya ve Aras, 2017: 126).

- Amerikan Petrol Enstitüsü (API)
- Ulusal Yangından Korunma Derneği (NFPA)
- Amerikan Makine Mühendisleri Derneği (ASME)
- Standartlar Yeni Zelanda (SNZ)

- İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI)
- İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OHSA)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti
- Yeni Zelanda Kimya Endüstrisi Konseyi
- Avustralya Standartları
- Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO)

1.7.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığına Karşı Alınması Gereken Önlemler

İş yerinde meydana gelen kazaların önüne geçilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmaların çok geniş kapsamlı ve devamlılık içerisinde takip edilmesi gereklidir. Bu amaçla, kamu kurum ve kuruluşlarına, işletme sahiplerine, iş güvenliği alanında çalışanlara önemli yükümlülükler düşmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak takip edilmesi gereken asıl prosedürler aşağıda sıralamaktadır (Alli, 2008: 36-39):

- Çalışanların bütünü, iş kazasından korunma hakkına sahiptirler. Bu hakkın korunmasından sağlıklı çalışma ortamı sağlanmasından, gerekli denetimlerin yapılmasından ve iş sahalarında uygulanması gereken güvenlik ve sağlık politikalarının belirlenmesinden devlet yükümlüdür.
- Ülke çapında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile ilgili farklı sistemlerin geliştirilmesi gereklidir. Bu sistemlerin geliştirilmesi ve gelişen sistemin düzenli bir biçimde yürütülmesinden ve denetimlerinden devlet sorumludur.
- İş sağlığı ve güvenliği programının içeriğinin koruyucu özellikte olması, bu programların düzenli bir şekilde incelenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- İşletmelerde mutlaka sağlık personelinin bulunması, iş ortamında sağlık denetiminin düzenli olarak yapılması, bütün personelin bahsi geçen sağlık hizmetinden eşit şekilde yararlanması ve tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler alması gereklidir.

McGonagle ve Kath'ın (2010) çalışmasına göre, işyerinde çalışanların algıladığı iş güvenliği, onların üretkenliğini arttırmaktadır. İş güvenliğinden, çalışanın, iş ortamlarında sağlık yönünden risk oluşturabilecek koşullardan korunması ve iş tatmininin en yüksek seviyede olması anlaşılmaktadır ve çalışanın güvenli ve huzurlu bir iş

ortamında olması, bahsi geçen iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili hizmetlerin kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan bütün iş yerlerinde her çalışan için sağılanıyor olması bu konunun önemli olduğunu göstermektedir (Karabal, 2021: 6).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ BECERİKLİLİĞİ

2. İŞ BECERİKLİLİĞİ KAVRAMI

Bir organizasyonun performansına doğrudan katkı yapan en önemli unsur insandır. Bireylerin çalıştığı organizasyonda yaptığı işi anlamlı bulması ve kendi için içselleştirebilmesi doğal bir şekilde iş tatminini ve iş yeri mutluluğunu arttıracak, dolayısıyla organizasyonun performansına olumlu olarak yansımaktır (Gündüz Çekmecelioğlu, 2007: 80).

Modern çalışma hayatında kişiler, işten uzaklaşma veya işe yabancılaşma gibi olumsuz etkilerden uzak durmak amacıyla iş yerindeki görevlerinin belli kısımlarını kontrol etme ihtiyacı duymaktadırlar. Bu nedenle, bu tarz olumsuz duygularla karşılaşmamak için çalışmalarının bazı kısımlarını değiştirerek sağlıklı ve daha motive olmuş bir şekilde çalışabilecekleri çalışma ortamı yaratmaya gayret gösterebilmektedirler. Sergilenen çabalardan biri iş becerikliliği davranışdır (Buluç, 2019: 5). Yabancı literatürde “job crafting” olarak adlandırılan ve iş şekillendirme, iş zanaatkârlığı, iş yapılandırılması olarak tanımlanan “iş becerikliliği” yerli literatürde yerini almaktadır (Karataş, 2019: 38).

İş becerikliliği davranışı personelin kendi kendine başlattığı bir süreçtir. Bu durum personelin işlerine kendi güdülenmeleri, tutkuları ve tercihleriyle uyumlu halde bulundurmak maksadıyla yaptıkları bireysel olarak başlatılan değişiklik davranışları olarak tanımlanır (Ayvaz, 2021: 3). İş becerikliliği, çalışanların, kendilerine has değer ve çıkarlarıyla uyumlu bir biçimde iş uygulamalarını şekillendirmek için kullandıkları gayri resmî bir süreçtir (Grand ve Ashford, 2008: 4).

İş becerikliliğini, bir düşünce olarak ortaya koyan ilk araştırmacılar Kulik, Oldham ve Hackman (1987)’dir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 181). İş becerikliliği kavramını ilk kez 2001’de New York Üniversitesi Profesörlerinden Amy Wrzesniewski ve Michigan Üniversitesi İşletme Bölümü Profesörlerinden Dutton kullanmıştır (Aydın, 2020: 2). İş becerikliliği, çalışanların yaptıkları işlerinde ve işin özelliklerinde meydana getirdikleri günlük değişimlerdir.

Wrzesniewski ve Dutton'nin yaptıkları tanıma göre, iş becerikliliği çalışanın işlerini, hayatlarını ve günlerini oluşturan görevleri ve bunun etkileşime geçtiği işleri gerçekleştirmek için kullanılan hammaddedir. Ayrıca, iş becerikliliğini, kişinin görevinde yaptığı bilişsel ve fiziksel değişiklik olarak sınırlamışlardır. Bilişsel değişiklik, kişinin işini nasıl gördüğü ve bu görüşün değişimini tanımlarken, fiziksel değişiklik, görevin kapsamı, şekli ve sayıca değişikliğini ifade etmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 181). Bu durum, çalışanın görevini yaparken kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesini sağlamaktadır. Bu nedenle personel görevinde edilgin olmaktan çıkıp, etken bir rol almaktadır (Güzel, 2020: 5-6).

Lyons'a göre iş becerikliliği bir iş sahasında kendiliğinden kontrol edilemeyen değişiklikler şeklinde tanımlanmış ve söz konusu değişikliklerden kasıt, kişilerin kendilerini tatmin etmek amacıyla kendiliğinden yaptığı değişiklikler, bireysel gereksinimler ve örgüt için gerekli olup zorunlu olmayan değişikliklerdir. İş becerikliliği, yönetimden gizlenen ve kişinin yönetimin karar verme sürecinde bulunmadığı görev ve işlerde yapılan değişikliklerdir. Bunlar yönetimin istediği prosedüre uyumlu olabilir ya da olmayabilir (Lyons, 2008: 25). İş becerikliliğini literatüre kazandıran Wrzesniewski ve Dutton (2001) kavram ile ilgili olarak “ustalık, hüner, maharet, zanaat, beceri” anlamlarına gelmekte olan “craft” kelimesini kullanmayı tercih etmişlerdir. İşin ustası veya işin ehli olarak personeli tanımlamışlar ve bu tanımlarda da işlere anlam yükleyerek, yürüttükleri görevleri, bilişsel süreçleri ve ilişkileri ustalıkla biçimlendirdiklerini temel almışlardır. Bir el sanatları ustası nasıl işlenmemiş bir malzemeyi kıymetli bir sanat eserine çeviriyorsa, iş becerikliliği sergileyen çalışanlarda işlerini kendi yorumlarına göre biçimlendirmekte ve görevlerine mana yüklemektedirler (Çatal, 2021: 35-36).

Önceki dönemlerin bakış açılarına göre, iş yerlerinde işlerin düzenlenmesi veya tasarlanması yönetim tarafından gerçekleşmekte idi, çalışanlar sadece verilen görevleri yerine getirmekle sorumluydu. Ancak, son zamanlarda çalışanlar iş motivasyonlarını yükseltmek için görevlerini kendi ilgi ve yöntemlerine uygun hale getirebilmektedirler. Bu tarz davranışlar için kullanılan iş becerikliliği kavramı, kişinin işi ile ilgili bazı değişiklikleri başlatmada aktif rol oynadıkları ele alınmaktadır (Güzel, 2020: 6).

İş becerikliliği, personelin işini yaparken gerçekleştirdiği işlerin şeklini, sınırını ve sayısını yeniden düzenlemesi ve işini gerçekleştirirken iletişimde bulunduğu sosyal çevreyi değiştirerek ilişkisel sınırını yapılandırması olarak ifade edilebilir.

Slemp ve Vella-Brodrick (2013: 126)'e göre iş becerikliliği davranışında bulunmanın asıl sebebi, çalışanın bireysel alaka ve değerleriyle işi arasındaki uyumu elde etmek maksadıyla yaptığı süreçlerin sonucudur.

İş becerikliliği, kişinin işi ile ilgili olarak görev veya ilişkisel sınırlarında gerçekleştirdiği bilişsel ve fiziksel değişikliktir. Görev sınırındaki değişiklikten kasıt, çalışanın işinin gereğini yerine getirirken gerçekleştirdiği faaliyetin sayıca ve biçimce düzenlemelerini kapsamaktayken, bilişsel değişiklikten kasıt ise, kişinin yaptığı işi nasıl algıladığı ve bu işin kendisine hangi anlamları ifade ettiği hususundaki değişikliklerdir. İlişkisel sınırlarda değişiklik ise, çalışanın görevini yerine getirirken kimlerle iletişime geçeceği konusunda bireysel inisiyatif almasını açıklamaktadır (Mavi, 2020: 4).

İş becerikliliği davranışı sergilenmesi konusunda yönetimce bir zorlamanın yapılmadığı, aksine, çalışanın bireysel davranışını ifade etmektedir. Fakat, bu davranışlar, personel için tahmin edilen görev, örgüt içindeki pozisyon ve beklentiler gibi belirlenen sınırlar çerçevesinde gerçekleştirilir. Bu nedenle bu tarz sınırlar kişinin proaktif davranış sergileyerek işini değiştirme fırsatına erişebilmesine engel olabilmektedir (Berg vd., 2010: 159).

Rudolph vd. (2017) iş becerikliliği kavramının özünü ve ilkelerini şu şekilde özetler: bireylerin bireysel yetenek ve ihtiyaçlarına göre işlerini tasarlamalarına müsaade eden, onların içinde aktif bir şekilde bulunduğu bir süreçten meydana gelmesi gerektiğini ve bu gerçekleşirken bireylerin bireysel arzularıyla o süreci yönettikleri ve yönetim veya örgütten izin almasının gerek görülmediği bir stratejidir (Rudolph vd., 2017: 113).

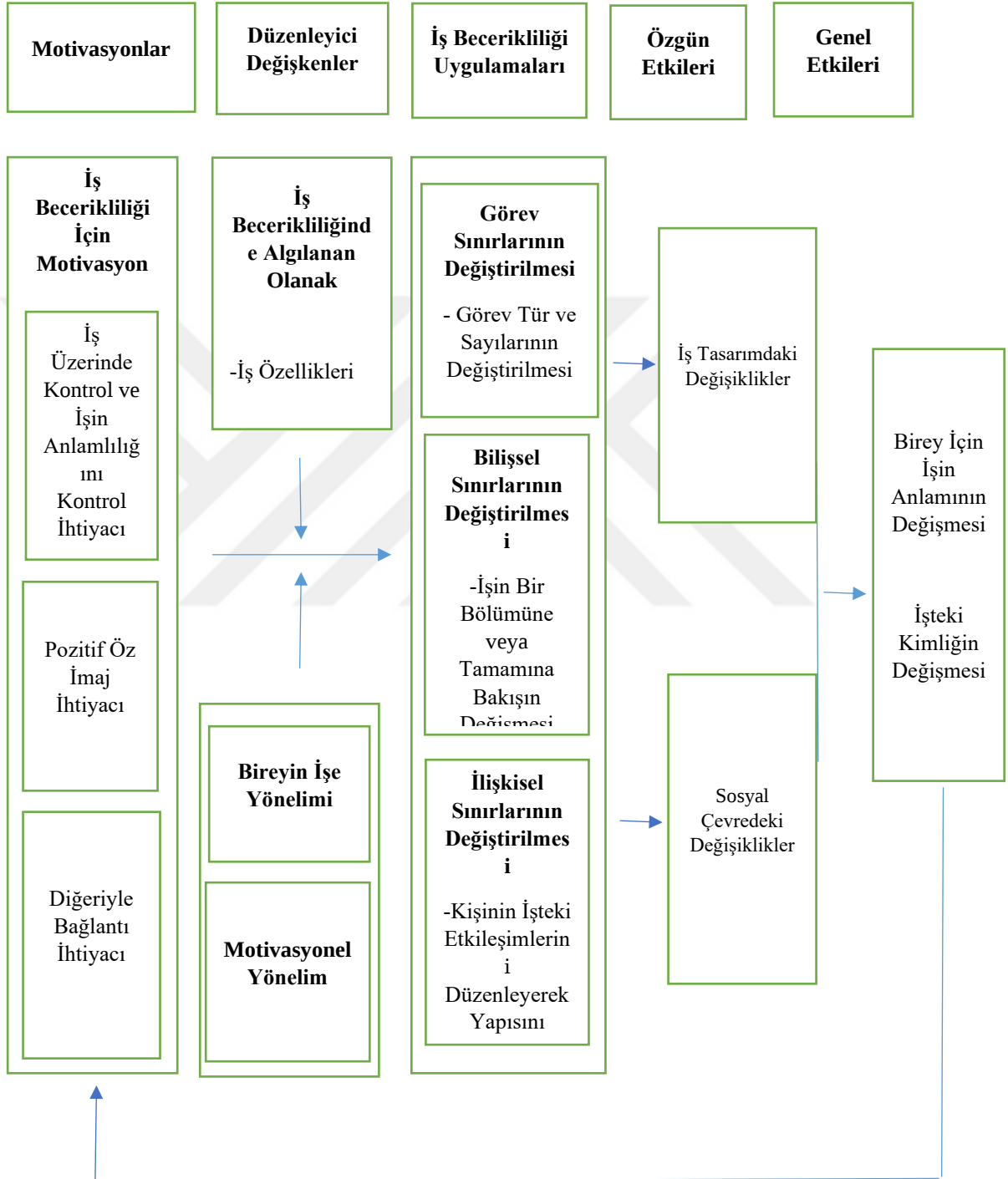
İş becerikliliği, Van den Heuvel vd.'e (2015) göre kısaca, çalışanların işlerini tekrar tasarlamasına imkân veren proaktif bir davranıştır. Ayrıca, iş becerikliliği, çalışanların yeni iş kaynakları bularak pozitif etki sağlamasına ve kaynakları geliştirip işinde iyi olmalarına yardımcı olmaktadır (Van den Heuvel vd., 2015: 516).

İş becerikliliği, çalışanların enerji seviyelerini ve motivasyonlarını düzenlemek ve iş taleplerini ve iş kaynaklarını şekillendirmek amacıyla kullandıkları taktiklerdir (Aslan, 2021: 3).

İş becerikliliği ile birey, işini kendisi tekrardan tasarlayarak iş kaynaklarını artırırken, iş taleplerini en az seviyeye taşımaktadır. Böylelikle, iş talepleri ve iş kaynakları dengelenmektedir (Kerse, 2019a: 532).

Çalışanlar daha fazla motive olacakları ve daha fazla sağlıklı çalışabilecekleri çalışma şartlarını iyileştirmek maksadıyla iş becerikliliğini davranışı gösterebilirler. Çalışan kişilerin işlerindeki görevlerine ve iş yerindeki ilişkilerine dair gerçekleştirdiği değişiklikler, işlerinin bireysel olarak daha eğlenceli ve anlamlı duruma gelmesini sağlamaktadır (Kerse, 2019a: 533).

Şekil 1. İş Becerikliliği Modeline Göre İş Becerikliliği; Motivasyon Faktörleri, Düzenleyici Değişkenler, İş Becerikliliği Uygulamaları, Özgün Etkileri ve Genel Etkiler Başlıklarıyla Ele Alınan İş Becerikliliği Modeli



Kaynak: Güzel, Ş. (2020).

2.1. İş Becerikliliğinin Boyutları

İş becerikliliği ile ilgili farklı boyutlandırmalar yapılmıştır. Farklı yazarlar tarafından yapılan boyutlandırmalar şu şekilde şematize edilebilir;

Tablo 1. İş Becerikliliğine İlişkin Farklı Boyutlandırmalar

Boyutlar	Yazarları
Görev Becerikliliği İlişkisel Beceriklilik Bilişsel Beceriklilik	Slemp ve Vella Brodrick (2013) Wrzesniewski ve Dutton (2001) Niessen vd. (2016) Ghitulescu (2006)
Yapısal İş Kaynaklarını Arttırma Sosyal İş Kaynaklarını Arttırma Engelleyici İş Taleplerini Azaltma Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırma	Tims vd. (2012)
İş Kaynaklarını Arttırma İş Taleplerini Arttırma İş Taleplerini Azaltma	Tims ve Bakker (2010)
Kaynak Arayışı Talepleri Azaltmak Zorlayıcı Görev Arayışı	Petrou vd. (2012)
Önleme Odaklı Beceriklilik Yükselme Odaklı Beceriklilik	Lichtenthaler ve Fischbach (2016)
Bireysel Beceriklilik İşbirlikçi Beceriklilik	Leana vd. (2009)
İş Zamanında Beceriklilik Boş Vakitlerdeki Beceriklilik	Berg vd. (2010)
Görev Becerikliliği İlişkisel Beceriklilik	Volman (2011)
Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak Sosyal İş Taleplerini Azaltmak Nicel İş Taleplerini Arttırmak Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırmak	Nielsen ve Abildgaard (2012)

Kaynak: Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017).

İş Becerikliliği ile ilgili olan Tablo 1’den anlaşıldığı üzere, bu konuda farklı kişiler tarafından birçok boyutlandırma yapılmıştır ve bu çalışmada bazı boyutlandırmalar ele alınacaktır.

2.1.1. Slemp ve Vella-Brodrick İş Becerikliliği Boyutları

İş becerikliliği, iş yerinde çalışan bireylerin bilişsel, fiziksel ve sosyal niteliklerinde farklılık başlamasında rol oynama teknikleri şeklinde tanımlanabilir. Çalışanlar kendi yararlarına uygun olacak biçimde çalışma yollarını biçimlendirmek amacıyla kullandıkları resmi olmayan bir süreçtir. Bu tanımla, anlaşıldığı üzere, iş

becerikliliği, yönetimden bağımsız olarak çalışanların kendilerince yönlendirilen bir davranış şeklidir (Grant ve Ashford, 2008: 10).

İş becerikliliği kavramı, iş tanımı ve bireyin işle ilgili olan yeterliliğine göre değişebilir. İlişki, bilişsel ve görev becerikliliği boyutları, çalışan bireylerin işteki hedeflerini ve zevklerini geliştirmek amacıyla değiştirmeye çalıştıkları ve işlerini tekrar tanımlayabildikleri farklı yöntemleri temsil etmektedir. Çalışanlar, çeşit olarak görevlerini tekrardan tasarlayıp değiştirseler de değiştirmeseler de görev, bilişsel ve ilişkisel becerileriyle işlerini daha zevkli ve daha anlamlı bir duruma getirmek için değiştirebilirler (Ayvaz, 2021: 11).

Çalışanın görevi ile ilgili sınırları değiştirmesi o işi gerçekleştirirken katılım sağladığı aktivite miktarını değiştirmesi; bilişsel sınırının değiştirilmesi, kişinin o işi nasıl gördüğü ile alakalı sınırların değişmesi; ilişkisel sınırın değişmesiyle, bireyin işini gerçekleştirirken başkalarıyla girdiği iletişimlerde gösterdiği değişikliklerdir. Bunlardan birinin değiştirilmesi, kişinin görevinin tasarımını ve sosyal olarak çevre değişimini ifade etmektedir (Buluç, 2019: 13).

Çalışmada Slempp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilen iş becerikliliği ölçeğinden yararlanılmıştır. Slempp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen iş becerikliliği; görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olarak sınıflandırılmıştır (Slempp ve Vella-Brodrick, 2013:127).

2.1.1.1. Görev Becerikliliği

Miller (2015)'a göre, bu boyut, çalışanın iş yerinde işinde gösterdiği gayretin miktarını ve zamanını değiştirmesi ile ilgili faaliyetleri kapsamaktadır. Bu da bireyin ilgi ve yeteneğine göre yeni görevler tasarlaması olarak düşünülebilir. Görev becerikliliği, kişinin görev ekleme ya da görev bırakma, farklı görevlere harcadığı çaba ve süreyi ayarlayarak görevlerini yeniden düzenlemesi şeklinde tanımlanabilir. Örneğin, birey, görevi dışında farklı işler yapabilir veya tükenmişlikten korunma amacıyla daha az sayıda iş yapabilir (Güzel, 2020: 10). İş özellikleri kuramı bireyin işini daha anlamlı bulmasının çeşitli yönleri olduğunu belirtmektedir (Berg vd., 2013: 104) Kişilerin gerçekleştirdiği işlerde daha fazla beceri gösterebilecekleri ve gerçekleştirdikleri işin tamamen işin bütünüyle aynı kişi tarafından gerçekleştirilme derecesinin işte anlamlılığı etkileyeceği

önerilmiş ve kişilerin yaptıkları görevin etkilerini başka kişilerde gördüklerinde görevlerini daha değerli buldukları açıklanmıştır (Karataş, 2019: 39). Bununla birlikte çalışanların görevlerinde anlamlılığı arttırmak amacıyla, görev becerikliliği gösterilerek görev tanımında sorumlu olduğu görevlerin kapsamı, türü ve sayısını değiştirdikleri belirtilmiştir (Berg vd., 2013: 104).

Görev becerikliliği görevlerdeki bazı hatalı süreçler, hatalı iş tanımları ya da işlevi olmayan rol beklentisini tekrar düzenlemek şeklinde de tanımlanabilmektedir (Aksoy, 2019: 517). Örnek olarak tükenmişlikten kendini korumak için kişi, daha az iş yapmaya başlayabilir ya da görev tanımının dışına çıkarak görevinin dışında olan farklı işler gerçekleştirebilmektedir (Mamak, 2018: 32).

Çalışanlar daha önce yapmış oldukları işten farklı bir şekilde daha fazla ya da daha az sorumluluk alıp değişiklikler gerçekleştirerek farklı bir iş ortaya koymaktadırlar. Çalışanlar istemedikleri fakat mecbur bir biçimde yaptıkları görevlerini diğer çalışma arkadaşlarına aktararak ya da küçük değişiklikler yapıp daha az çaba harcayarak iş yükünü azaltabilirler (Kanbur ve Mazioğlu, 2021: 1844).

Aslında görev becerikliliğinde önemli olan husus, gerçekleştirilecek işlerin sayısında ve türünde değişiklik yapılması ve bu sayede kişinin ihtiyaç, yetenek ve ilgisine uygun duruma dönüştürülmesini sağlar (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013: 127-129).

Görev becerikliliği, bazı işlere daha fazla zaman veya daha az zaman ayırması gibi davranışları kapsar. Örneğin, birden fazla çalışanın ortak kullandığı odada çalışan bir birey işle ilgili bile olsa telefonla görüşürken kendisini rahat hissetmeyebilmektedir. Böyle bir durum çalışan kişinin performansının kaybına ve tutuk davranış sergilemesine sebep olabilir. Bu rahatsızlıklardan dolayı çalışan, iş planını değiştirip telefon görüşmesi gerektiren işlerini belli zamanlara bırakarak veya telefonla görüşürken ayrı bir odaya geçerek devam etmesi görev becerikliliğine örnek olarak gösterilebilmektedir. Bu sayede çalışan işi gerçekleştirme biçimini değiştirmiş, kendisini rahat hissetmesini sağlamış ve performansını arttırmış bir şekilde görüşmelerini yapmıştır (Çatal, 2021: 44).

2.1.1.2. Bilişsel Beceriklilik

Bilişsel beceriklilik, kişinin işlerini ve işyerindeki ilişkilerinin anlam ve amacını algılaması ve bu anlamı yorumlamak için zihninde tasarladığı şekillendirme şeklinde tanımlanabilmektedir (Güzel, 2020: 11). Bilişsel beceriklilik, çalışanların görevlerini,

alışmalarını ve bağlantılarını değiştiren etkenleri yorumlama ve algılama çabasıdır ve bilişsel beceriklilikte çalışan gerçekleştirdiği işi, insanlara yardım etme amacı için kullanır (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021: 1844).

Bireyin gerçekleştirdiği işi bir iş olarak görmekten çok kişilere yardım etmek için bir araç olarak algılaması bu durumun rneği olarak düşünülebilir. Yine aynı şekilde benzer bir örnekle, hastanede çalışan bir temizlik görevlisinin yaptığı işi sadece temizlik olarak görmesi değil, kendini hastanın iyileşmesine yardımcı bir birey olarak değerlendirmesi bilişsel beceriklilikle açıklanabilir (Berg vd., 2013: 105). Arı'ya (2014) göre, bilişsel becerikliliğin temelinde bulunan "işe anlam katma" psikolojik güçlendirme kavramının bilişsel halleri arasında yer almaktadır. Böylelikle, görevlerine anlam yükleyen kişilerin kendilerini daha güçlü hissedip, işlerini geliştirme açısından daha aktif davranmaları sağlanabilecektir.

Bilişsel beceri yeteneği olan bireyler, görevini kendi beyinde boyutlandırarak daha da büyük ve farklı bir öneme ulaştırabilirler. Burada birey kendisini görevi ile bütünleştirerek sorumluluk aldığı görevin önemini, ne olup olmadığını kendi beyinde sorgulayıp tasarlar. Bu tasarımlar sonucunda görevinde kendisine bir kimlik oluşturarak görevinin derinlik ve anlamını kendi için çeşitlendirir (Slemp ve Vella Brodrick, 2013: 126-146). Diğer beceriklilik boyutlardan farklı bir biçimde, bilişsel beceriklilikte bireyde gerçekleştirdiği iş ile alakalı fiziksel bir değişiklik bulunmamaktadır. Fakat, burada birey gerçekleştirdiği görevi bakış açısını değiştirerek, işinde anlam bulmaktadır (Berg vd., 2013: 104-105). Mesela, hasta bakıcıların kendisini hastayı koruyan bir kişi şeklinde görmesi, bilişsel becerikliliğe örnektir (Mamak, 2018: 16).

2.1.1.3. İlişkisel Beceriklilik

İlişkisel beceriklilik, iş yerinde çalışanların insanlarla etkileşimlerinin kalitesini, düzeyini ve sıklığını değiştirmeyle alakalıdır. Becerikliliğin bu alt boyutunda çalışan iş çevresindeki diğer çalışanlarla ilişkiler kurma, değiştirme, bu durumu sürdürme ve bir sonuçlandırma davranışlarını yönetir (Karataş, 2019: 41).

İlişkisel beceriklilik, çalışma arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler ya da iş yerindeki diğer kişilerle olan etkileşimin sıklığındaki farklılıkları ve boyutunu açıklar (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021: 1844).

İlişkisel beceriklilik, çalışanın iş ortamında organizasyonun diğer üyeleri ile etkileşimde bulunma tutumunu anlatır. Örnek verecek olursak, iş ortamında bireyin kendi ilgi ve donanımında olan diğer bir çalışan ile yakınlık kurmasıdır. (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013: 127-129). Planlamadan sorumlu bir çalışanın kendi özgür iradesi ile yeni katılan personele işi ile alakalı bilgi vermek istemesi, ilişkisel becerikliliğe örnektir (Karataş, 2019: 41).

Aynı zamanda, başka bir örnekle de açıklanırsa, bir çalışanın müşterilerle daha seyrek ya da daha sık etkileşimde bulunabilmek amacıyla işi üzerinde gerçekleştirdiği değişikliklerdir (Kirkendall, 2013: 24).

Çalışanın gösterdiği emeğe kıymet verilmesi, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlar. İş arkadaşları arasında karşılıklı ilişkilerde değer verme davranışlarının görüldüğü zamanlarda özgecilik, takım çalışması, dayanışma ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu kazançlar sağlanmaktadır (Dik vd., 2014: 572). Bu kazançlar da ilişkisel becerikliliğin önemini göstermektedir. Takım arkadaşının destekler nitelikli davranışı yanı sıra yöneticisiyle iletişiminin arzu edilen düzeyde olması, personelin iş tatminini olumlu açıdan etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 206). İş tatmininin artırılması yönünde ortaya çıkarılan bu ilişki geliştirilmesi halleri de ilişkisel beceriklilik örneği olabilmektedir (Çatal, 2021: 46).

Slemp ve Vella-Brodrick (2013)'in belirttiği üzere, iş becerikliliği üç boyutta açıklanmaktadır. Birinci boyut olan görev becerikliliği, işte yapılan işlerin sayısı, kapsam ve türünün proaktif olarak değiştirilmesi; ikinci boyut ilişkisel beceriklilik, iş yerinde diğer çalışanlarla etkileşimin miktar ve kalitesinin değiştirilmesi ve son boyut olan bilişsel beceriklilik ise işlerde algılanan ve düşünülen yöntemlerin değiştirilmesidir. Örneğin müziğe tutkusu olan bir tarih öğretmenin ders programı içerisinde müziğe değer vermesi görev becerikliliğine, okuldaki müzik öğretmeni ile etkileşimde bulunması ilişkisel becerikliliğe ve sınıfında müzik ile ilişkili olarak öğretim tekniği kullanması bilişsel becerikliliğe örnektir ve tüm iş becerikliliği boyutlarını içermektedir (Güzel, 2020: 12).

İş becerikliliği kavramı bazı araştırmalarda çok boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Slemp ve Vella-Brodrick (2013)'e göre, görev becerikliliği çalışan kişinin işinde gösterdiği gayretin zamanını veya miktarını bireysel becerisine uyumlu duruma

getirmesidir. Bilişsel beceriklilik çalışanın işe dair algısını değiştirebilmeyi açıklarken; ilişkisel beceriklilik çalışanın ihtiyacına göre başka çalışanlarla olan ilişkilerini genişletebilme veya sınırlandırabilmesidir (Kerse, 2019a: 533).

2.1.2. Tims, Bakker ve Derks İş Becerikliliği Boyutları

Tims vd., iş becerikliliğini bireyin iş taleplerinden esinlenerek kaynak modeli teorisi üzerinden oluşturmuş ve iş becerikliliği kavramında, işleri tekrardan tasarlayarak bireyin kişisel davranışları üzerine odaklanmaktadır. Bu model, çalışanların iş yapış şekillerinin araştırılması neticesinde, kişisel düzeyde iş tasarımı yeniliği uygulanan deneysel ve teorik bir modeldir. Çalışanların iş kaynaklarını ve taleplerini bireysel ihtiyaç ve talepleri ile dengelemek amacıyla yapılabilecek değişiklikler olarak tanımlar (Bakker ve Demerouti, 2007: 312) ve bu sebeple iş becerikliliği, çalışanın işindeki rolünde baş gösteren stres ile başa çıkabilmesinde aktif bir görev alır (Niessen vd., 2016: 1289). Bu iş talepleri ve kaynakları modeline göre, iş nitelikleri iki sınıfa ayrılır: iş kaynakları ve iş talepleridir. İş kaynakları, işin içinde bulunan işlevsel tarafları kapsarken, iş talepleri, devamlı psikolojik ve fiziksel gayret gerektiren işlerin bütün tarafları ile alakalıdır. Bu sebeple, iş talepleri belirli psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle ilişkilendirilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007: 312-313).

İş özelliklerinde birçok yönü yakalamaya yardımcı olmak için iş becerikliliğini iş talepleri ve iş kaynakları yönünden tasarlanabilir (Tims vd., 2012: 174). İş kaynakları-İş talepleri modeline göre gerçekleştirilen araştırmalar, işe bağlılığı iş kaynaklarının özendirdiğini ve olumlu örgütsel sonuçlara yol açtığını göstermektedir (Rudolph vd., 2017: 15). Tim vd. iş becerikliliğini dört faktörlü olarak sunmaktadırlar. Bu faktörler şunlardır:

2.1.2.1. Yapısal İş Kaynaklarını Artırma Boyutu

Kaynakların korunması kuramına (Hobfoll, 1989) göre, kişi yeterli düzeyde kaynağa sahip olduğunda, kendinden istenen talepleri yerine getirebilmektedir. Bu sebeple de birey kaynağını arttırmaya ve onu korumaya çalışır. Birey, öğrenme, kişisel gelişim ve gelişme vb. yollarla yapısal iş kaynaklarını arttırabileceği gibi, sergilediği becerileri geliştirerek ve iş özellikleri teorisinde tavsiye edilen özelliklere farklı değişiklik ekleyerek te arttırabilir (Tims vd., 2012: 175). Böylelikle, birey, iş taleplerinin olumsuz

taraflarını engelleyerek, bireylerin kendi görevlerini daha iyi yapabilmelerini amaçlamaktadır (Tims vd., 2012: 175; Rudolph vd., 2017: 116).

Yapısal iş kaynaklarını arttırma boyutu, çalışanların kendilerinden talep edilenleri yerine getirebilmek amacıyla öğrenme, gelişme, kişisel gelişim ve beceri farklılığı gibi alternatif yöntemlerle iş kaynaklarını arttırma ve koruma olarak tanımlanabilir (Akçakanat vd., 2019: 399).

Yapısal iş kaynaklarını arttırma boyutu hem organizasyon hem personel açısından bazı yararları vardır. Bu yararların her iki tarafı da etkileyeceği düşünülmüştür (Güzel, 2020: 13).

Personelin kendi görevi ile alakalı kendi başına karar alması, görevini yapması amacıyla araç ve gereçlerin bulunması gibi haller ile göreviyle ilgili yeni bilgiler öğrenmesi yapısal iş kaynaklarına örnek verilebilmektedir (Mavi, 2020:13).

2.1.2.2. Sosyal İş Kaynakları Arttırmak Boyutu

Sosyal iş kaynaklarını arttırma boyutu, Wrzesniewski vd. (2001) tarafından öne sürülen ilişkisel beceriklilik ile benzer nitelik göstermektedir. Çalışanlar, amirlerinden ve iş arkadaşlarından tavsiye, destek veya geri bildirim alarak sosyal iş kaynaklarını arttırmayı amaçlarlar (Eguchi vd., 2016: 232). Kısaca bu boyut, kişinin görevindeki sosyal yönünü ifade etmektedir (Tims vd., 2012: 174). Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunda iletişim kavramına da vurgu yapılmaktadır (Akçakanat vd., 2019: 399). Sosyal iş kaynaklarına iş arkadaşları ve yöneticilerle fikir alışverişi, iletişim gibi haller örnek olarak verilebilir (Mavi, 2020: 13).

2.1.2.3. Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırma Boyutu

Zorlayıcı iş taleplerini arttırma boyutu, çalışanın stresli bir işte görev yapıyor olmasının yanında, olumlu özellikleri nedeniyle farklı görevlerde yer alarak daha çok sorumluluk almaya istekli olmasıdır. Böylece çalışan kişi, işini daha meraklandırıci bulmaktadır (Tims vd., 2012: 174). Yani bu boyut, çalışanların istekli olarak iş tanımları haricinde görevler alması, yeni bilgi ve becerilere merak uyandırarak yeteneklerini geliştirmesi, sahip olduğu sorumlulukları arttırmak istemesidir (Akçakanat vd., 2019: 399).

Bu boyut, kişinin çeşitli görevlerde sorumluluk alması ve bu görevlerde gösterdiği başarı ile kendisini daha çok tatmin olmuş, motivasyonu artmış hissetmesi olarak belirtilmiştir. Zorlayıcı iş talepleri çalışanları yeni beceriler kazandırarak daha merak edilebilen yönlerle sevk edebilmektedir (Tims vd., 2012: 174-175).

Konu ile ilgili olarak önceki yapılmış çalışmalardan anlaşılmaktadır ki, zorlayıcı iş taleplerini arttırma boyutu ile kişi, işinden daha çok zevk duyarak, iş tatminini arttırıp, işe daha az sayıda devamsızlık yapmaktadır (Kass vd., 2001:319-320). Ayrıca, zorlayıcı iş taleplerine örnek olarak, işin kısıtlı bir zamanda yetiştirme zorunluluğu, işin karışık bir duruma gelmesi ve iş yükünün artması verilebilir (Mavi, 2020: 13). Başka bir örnekle, kişinin bir projeye kendi isteği ile dahil olmak istemesi ya da amirinden fazla görev istemesi verilmektedir (Sözber, 2019: 22). Bu boyuta göre personel, işi ile alakalı ilgi çeken taraflara aktif bir şekilde yoğunlaşmaktadır (Tims vd., 2012: 175).

2.1.2.4. Engelleyici İş Taleplerini Azaltma Boyutu

Engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu, tükenmişlik ve çatışma vb. olumsuz iş çıktılarından korunmak için iş taleplerini azaltma yöntemiyle çalışanın kendisini korumaya çalışması şeklinde de tanımlanabilmektedir (Akçakanat vd., 2019: 399).

Engelleyici iş taleplerini azaltma boyutuna göre, kişi, zihinsel, fiziksel ve duygusal yönden iş taleplerinin gereğinden fazla olduğunu düşünmesi ve iş alanı ile ilgili olumsuz durumları yaşamamak amacıyla bu talepleri azaltmaya veya bu tarz sıkıntıları düşük düzeyde tutmaya çalışmasıdır. Engelleyici iş talepleri, kişide tükenmişlik duygusu gibi olumsuz duygular yaşamasına sebep olabilmektedir (Tims vd., 2012: 175). Bu boyut bireyin kendini koruması olarak da yorumlanabilmektedir. Bu sebeple kişi kendisini olumsuz duygulardan korunmak amacıyla iş taleplerini azaltabilmektedir (Akçakanat vd., 2019: 399). Böylelikle bu boyuta göre kişi işinde daha fazla düzeyde stres yaşamamak için aktif bir şekilde girişimde bulunacaktır (Sözber, 2019: 22). Ayrıca, engelleyici iş taleplerine örnek olarak iş ortamında kavgalar, aşırı bürokrasi ve rol belirsizliği verilebilmektedir (Mavi, 2020: 13).

2.1.3. Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland İş Becerikliliği Boyutları

Petrou vd. (2012:1122) iş yerinde çalışan personelin iş becerikliliği davranışını nasıl sergilediğini günlük olarak inceleyerek iş becerikliliğinin boyutlarını talepleri azaltma, kaynak arama ve zorlayıcı iş arama olarak sınıflandırmışlardır.

2.1.3.1. Kaynak Arama Boyutu

Kaynak arama boyutu, çalışan kişinin işi ile alakalı iş arkadaşları ve amirlerinden tavsiye alması, performansı hakkında geri bildirim gibi yeni bilgileri alması ve öğrenme fırsatı araması ile ilgilidir. Ancak, yüksek seviyeye ulaşan iş talepleri olduğunda, çalışan zorlayıcı koşullarla mücadele edemez ve iş taleplerini azaltacak yollar arar (Petrou vd., 2012: 1122). Kaynak arama ile kişiler yeni hallerine uyum sağlamaya yardımcı olacak gereken araç ve gereçleri bulmaktadırlar ve böylece bütün kapasitelerini, gelişim ve öğrenme fırsatlarını kullanarak motivasyonlarını arttırmaktadırlar.

Kaynak aramanın, işinde yükselen bir çalışanın bu halini özümsemesine yardım edecek ve gerçek kapasitesini sergilemesine yarar sağlayacağı düşünülür. Ayrıca, çalışan motivasyonu ve refahı yönünden oluşturduğu olumlu bir durumdur (Salanova ve Schaufeli, 2008: 117).

2.1.3.2. Zorlayıcı Görev Arama Boyutu

Zorlayıcı iş arama boyutu, çalışanın işine motive olmak amacıyla yeni bir projeye katılma, görev tanımında farklı bir iş üstlenme gibi iş taleplerinde değişiklik yapmaktır (Karataş, 2019: 44). Personelin yeni edindiği bilgi ve becerilere odaklanıp, sorumluluklarını arttırmak ve kabiliyetlerini geliştirmeyi sağlamak için gayret göstermelerini ifade eder (Akçakanat vd., 2019: 399). Örnek olarak, bir bireyin işi ile alakalı çok daha fazla sorumluluk talep ederek, ek görevler istemesi verilebilmektedir (Uçar, 2021: 24).

Bu boyut gönüllülük esaslarına dayalı olarak aldığı görev ve sorumluluktan motive olması, tatmin olması ve merak duygusunu belirtmektedir. Bu yolla çalışan sağladığı kapasite ile kendisine merak uyandıran konularda aktif olabilir (Tims vd., 2012: 175).

Zorlayıcı iş arama boyutu, iş taleplerinin başa çıkılamayacak düzeyde olmasından dolayı, personele kişisel gelişim, öğrenme ve aidiyet gibi avantajlar sağlamasına rağmen, çalışan olumsuz yönden etkilenecektir (Petrou vd., 2012: 1122).

2.1.3.3. Talepleri Azaltma Boyutu

İş yerinde hem duygusal hem fiziksel hem de bilişsel arzuları en az seviyeye indirmeyi, kişinin iş yükünü ve zamandan kaynaklanan baskıyı azaltmayı ifade eder (Karataş, 2019: 44; Petrou vd., 2012: 1123).

Sözber (2019)'e göre, çalışanlar kapasitelerinin üstünde iş talepleri ile karşılaştıklarında iş arkadaşlarından yardım isteyerek veya iş taleplerinde azaltmaya giderek, durumla başa çıkabilirler. Dolayısıyla, onlara göre önemli görülen işlerin takibini engelleyen aksaklıklar azalmış olur. Ayrıca, bu sayede çalışanların hem psikolojik hem fiziksel olarak daha sağlıklı oldukları belirtilmiştir. Gerektiğinden çok fazla gayret göstermediklerinden dolayı iş amaçlarına ulaşabilecekleri de belirtilmiştir (Sözber, 2019: 25).

2.1.4. Lichtenthaler ve Fischbach İş Becerikliliği Boyutları

Tims vd., (2012) çalışmalarından esinlenilerek Lichtenthaler ve Fischbach tarafından iş becerikliliği boyutları yükselme odaklı beceriklilik ve önleme odaklı beceriklilik şeklinde iki gruba ayrılmıştır

2.1.4.1. Yükselme Odaklı Beceriklilik

Lichtenthaler ve Fischbach (2016)'a göre, yükselme odaklı beceriklilik, çalışan merkezli olarak işin tekrardan tasarlanmasını kapsamaktadır. Tims vd., (2012)'nin çalışmalarındaki yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, zorlayıcı iş taleplerini artırma boyutu ve sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, Lichtenthaler ve Fischbach (2016)'a göre yükselme odaklı beceriklilik boyutunu açıklamaktadır (Güzel, 2020: 16). Lichtenthaler ve Fischbach (2016)'ın çalışmalarına göre, yükselme odaklı beceriklilik boyutu, yaşlı olan çalışanların emekliliğinden sonra çalışmaya devam etmesiyle pozitif ve anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir (Lichtenthaler ve Fischbach, 2016: 489-490).

2.1.4.2. Önleme Odaklı Beceriklilik

Önleme odaklı beceriklilik boyutu, Tims vd., (2012)'nin çalışmalarındaki engelleyici iş taleplerini azaltma boyutunu ifade etmektedir. Örnek vermek gerekirse,

talepkâr müşteriye karşı olan teması azaltmak gibidir (Güzel, 2020: 17). Lichtenthaler ve Fischbach (2016)'ın çalışmalarına göre, önleme odaklı beceriklilik boyutunun, yaşlı çalışanların emekliliğinden sonra çalışmaya devam etmesiyle negatif yönde ilişkisi tespit edilmiştir. Önleme odaklı ve yükselme odaklı iş becerikliliği davranışları, iş hazırlama süreci ile çalışan sağlığı arasında ilişki tespit edilmiştir (Lichtenthaler ve Fischbach, 2016:489-490).

Ayrıca, tükenmişliğin, yükselme odaklı beceriklilik boyutu ile negatif bir ilişkisi varken; önleme odaklı beceriklilik boyutu ile pozitif bir ilişkisi vardır (Lichtenthaler ve Fischbach,2016:489).

2.1.5. Leana, Appelbaum ve Shevchu İş Becerikliliği Boyutları

Leana, Appelbaum ve Shevchu'nun iş becerikliliği boyutları “bireysel zanaatkârlık” ve “işbirlikçi zanaatkârlık” olarak iki boyutta açıklanmıştır. Çalışanların, iş yapış tekniklerini ve görevlerini aktif olarak özellikle kendilerinin biçimlendirmesine bireysel zanaatkârlık denir, işbirlikçi zanaatkârlık ise, çalışanların gruplar halinde iş ile ilgili bütün süreçleri yeniden şekillendirmelerini kastetmektedir (Yavuz, 2018: 23).

Chen, Yen ve Tsai (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, bireysel ve işbirlikçi zanaatkârlık işe bağlılığı arttırmaktadır. Bakker, Rodriguez ve Vergel'in (2016: 171) çalışmalarına göre iş zanaatkârlığı davranışı sergileyen bir birey aynı iş yerinde bulunan başka bir çalışana işbirlikçi zanaatkârlığa özendirdiğinde, her ikisinin de işe bağlılığı artmaktadır.

Kira, Eijnatten ve Balkin (2010: 619) çalışmalarında, işbirlikçi zanaatkârlığın, çalışan kişinin görevlerini biçimlendirmesini, çalışan kişilere ait kişisel kaynakların geliştirilmesi ve örgütsel amaçların başarılması sağlanmak üzere resmi olmayan grup üyelerince kendiliğinden başvuru olan örgütsel bir pratik olarak düşünülmüştür.

Bir çalışan bireysel ve işbirlikçi zanaatkârlık davranışlarından her iki yöntemi de uygulayabilir. Ayrıca, iş ortamı sadece bir yöntem için uygun olabilmektedir. Mesela, devamlı yalnız çalışan bir kişi ve yaptığı görevi iş arkadaşlarından etkilenmeden gerçekleştiren çalışan bir kişinin işbirlikçi zanaatkârlık davranışı sergilemesi imkânsız gibi görünürken, grup başarısı neticesinde prim alan çalışanın bireysel zanaatkârlıktan çok, işbirlikçi zanaatkârlığa yöneleceği açıkça ifade edilebilmektedir (Yavuz, 2018: 239). Örnek olarak yalnız çalışan bir muhasebeci, bireysel iş becerikliliği davranışını

sergileyebilse de işbirlikçi iş becerikliliği davranışını sergileyemez veya başka bir örnekle açıklamak gerekirse, bir fabrika işçisi, bireysel iş becerikliliği davranışını göstererek kendi işini şekillendirebilir. Ayrıca, işçiler, iş arkadaşları ile işbirlikçi iş becerikliliği davranışını sergileyebilir, toplu karar alarak sorumluluk aldıkları işlerin sınırlarını değiştirebilirler. Böylelikle, işin çevresi ve doğası gereği, kişilerin seçimleri her iki iş becerikliliği davranışı üzerinde etkili olabilmektedir (Mavi, 2020: 10).

İşbirlikçi ve bireysel zanaatkârlık davranışı göstermeyi etkileyen unsurlar arasında, iş ortamı, kişisel tercihler ve işin karakteristik özellikleri bulunmaktadır (Yavuz, 2018: 23).

2.1.6. Berg, Grant ve Johnson İş Becerikliliği Boyutları

Berg, Grant ve Johnson (2010) tarafından yapılan nitel bir araştırma neticesinde iş zanaatkârlığı boyutları, “serbest zamanlardaki zanaatkârlık” ve “çalışma esnasındaki zanaatkârlık” olarak ayrılmıştır. Çalışma sonucuna göre, çalışanların hayal ettiği iş ve fiilen gerçekleştirdiği iş birbirinden farklı olduğunda iş zanaatkârlığına eğilim gösterdikleri ileri sürülmüştür. Neticede iş zanaatkârlığının şu anda sürdürdüğü görevini, hayal ettiği işi yapıyormuşçasına bilişsel olarak şekillendirdiği ve pozitif psikolojik yararlar sağlamak amacıyla o davranışı gösterdiği tahmin edilmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2014: 959).

Çalışma esnasındaki zanaatkârlık faaliyetleri olarak, iş büyütmek, rolü tekrardan çerçevelemek ve görev üzerinde durmak davranışları sayılmaktadır. Çalışanın hayalini kurduğu işinin gereklerini, hali hazırdaki görevini kendisine uydurmak amacıyla işine yeni görevler eklenmesi, gerçekleştirdiği işin doğasını değiştirmek veya asıl görevinin dışına çıkarak farklı bir görev üstlenmek, çalışma esnasındaki zanaatkârlık uygulamalarındandır. Mesela, profesyonel olarak bir yardım firmasında çalışmak hayalini kuran bir öğretmenin yalnızca ders anlatıp çıkmak yerine öğrencilerinin ve velilerinin problemlerini dinleyerek, onların sorunlarına çözüm odaklı yaklaşması ve çözüm arayışı içerisinde olması, çalışma esnasındaki zanaatkârlık davranışına örnek verilebilmektedir.

Serbest zamanlardaki zanaatkârlık davranışlarına ise, boş vakitlerde yapmaktan zevk durulan bir şeye ortak olmak, başka birinin hayatından dolayı bir şekilde tecrübe kazanmak örnek verilebilir. Çalışanlar, hayalini kurduğu işin gerektirdiği görevleri,

serbest zamanlardaki zanaatkârlık davranışlarıyla, işlerinden daha çok keyif aldıkları ve işlerini daha da anlamlı buldukları tespit edilmiştir (Yavuz, 2018: 23-24).

2.2. İş Becerikliliği Davranışı

Kişilerin kendi istekleri ile kendiliğinden başlayıp kendi rızaları ile yaptıkları davranışlar, iş becerikliliği davranışdır. Bireyler farklı davranışlar gösterebilmektedirler (Petrou vd., 2015: 471). Çalışanlar işteki görev ve ilişkilerine dair yaptığı değişiklikler, işlerin de bireysel olarak daha eğlenceli ve anlamlı hale gelmesini sağladığı için Petrou vd., (2012)’ye göre, çalışanlar daha motive olarak daha sağlıklı bir ortamda çalışacakları iş koşulları ortaya koymak için iş becerikliliği davranışını sergileyebilirler.

İş becerikliliği, yönetici veya iş arkadaşlarından tavsiye isteme gibi kaynak arayan davranışlar, daha fazla görev ve sorumluluk isteme gibi meydan okuma arayan davranışlar, görevin fiziksel, zihinsel ve duygusal yönlerini azaltmak gibi talep azaltıcı davranışların günlük olarak gösterilmesi neticesinde gerçekleşmektedir (Buluç, 2019: 13).

2009 yılında ABD Portland’da bulunan St. Vincent Hastanesi çalışanlarınca ortaya çıkarılan pembe eldiven dansı, kişisel içerikli iş becerikliliği ile ilgili güzel bir örnektir. Konu ile ilgili yayınlanan videoda hastane çalışanı sekreterler, temizlik görevlileri, doktorlar, hemşireler ve hastanedeki diğer çalışanların görevlerini yaparken “ne yaptıkları, kim oldukları” ile ilişkilendirdiklerini ve meme kanseri bilincini artırma konusundaki kararlı davranışları yer almaktadır. İlgili video Kaliforniya El Camino Hastanesi de meme kanseri farkındalığını arttırmak amacıyla 2011’de video yayınlamışlardır. Daha sonra birçok firma farkındalıkları arttırmak amacıyla video yayınlamıştır (Çakıroğlu ve Öztürk Başpınar, 2020: 90).

Bireyler, iş becerikliliği davranışına göre kendi istekleri yönünde gerçekleştirdikleri görevden duydukları mutluluk seviyesini yükseltmek hedefiyle görevlerinde, bilişsel, ilişkisel ve görev sınırlarında değişiklikler ortaya çıkarırlar (Hetland vd., 2018: 2).

Çalışanın işinde yaptığı değişiklikler onların meydan okuma arayan, kaynak arayan ve talepleri azaltan davranışlar göstermesini açıklamaktadır. İş becerikliliği, çalışan bireyin iş yerindeki görevini ve iş arkadaşları ile ilişkilerini değiştirerek tekrardan işine şekil vermesidir. Buradan hareketle, iş becerikliliği, motive etme, meydan okuma

ve iyilik durumu sağlama hallerini meydana çıkaran iş davranışlarının sergilenmesini ifade eder (Hetland vd., 2018: 1).

Sonuç olarak, iş becerikliliği davranışı güçlenirse çalışan kişiler iş kaynaklarını arttırarak iş taleplerinde meydan okuma arayışını güçlendirirler. Bununla birlikte engelleyici iş taleplerini azaltan davranışların gösterilmesine neden olmaktadır. Böylelikle, iş beceriklilik davranışı yüksek olan çalışanlar kendi seçim ve kabiliyetlerine göre iş kaynak ve taleplerini değiştirirler.

İş becerikliliği davranışı gösteren kişilere iş becerikliliği uygulayıcıları denmektedir. Uygulayıcılar, görevlerindeki fiziksel, görevsel ve bilişsel sınırları dönüştürüp işleri hakkında düşüncelerini ve iş arkadaşları ile olan iletişimlerini değiştiren bireylerdir. Bu çalışanlar, ilişkisel ve görevsel sınırlar üzerinden işinin anlamına göre kendi kimliklerini değiştirirler. İşlerini olduğundan farklı yeni bir iş şeklinde meydana getirirler. Bu nedenle iş becerikliliği kişilerin kendi görevlerine uyum sağlamasına yarayan ve yararlı etki gösteren doğal bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır. İş becerikliliği uygulayıcıları davranış ve taktiklerinin çeşitliliğini genişletip meydana gelecek yeni hallerin ortaya çıkardığı isteklere daha iyi çözüm getirecektir (Buluç, 2019: 15).

2.3. İş Becerikliliği Motivasyonu

Çakıroğlu ve Öztürk Başpınar (2020)'a göre iş becerikliliğinin en iyi özelliği, direksiyonda amirin değil, çalışan kişinin olmasıdır.

Çalışanların işten uzaklaşma gibi olumsuzluklardan kaçmak amacıyla işlerinin bazı yönlerini kontrol etme ihtiyacı duyduklarından görevlerine odaklanmaları; onların diğer çalışanlarca onaylanıp memnun olarak pozitif benlik duygusu kazanmak amacıyla çalışmalarını, yönlerini değiştirme konusuyla motive olmaları; insanın temel ihtiyacı olan diğer insanlarla iletişim kurma ihtiyacını gerçekleştirmeleri şeklinde iş becerikliliği üç bireysel ihtiyaçtan kaynaklanır (Buluç, 2019: 16).

Ayrıca, iş becerikliliği çalışanlara yönetimce verilmiş bir görev veya emirler değildir. İşle alakalı gerçekleştirilecek değişiklikler işin gereğine ve amirin verdiği görevde etkililiği arttırmayı sağlayacak olan gerekli değişiklikler değildir. İş becerikliliği çalışanın kendi motive olması için gerçekleştirdiği değişikliktir. İşte bu sebeple, iş becerikliliğinin personelin amirinden izin almadan kendi inisiyatifinde yaptığı farklı davranış şeklinde kavramlaştırılması daha uygun düşecektir. Öte yandan iş yerinde

yönetim iş becerikliliği davranışına duyarlı bir duruma gelirse, sağladığı bilgiler nedeniyle çalışan davranışını kontrol etmeye daha fazla gayret gösterecektir. Bununla birlikte gerçekleşecek ek kontroller çalışanların denetlenmeleri veya devamlı denetim altında olma gibi hallere sebep olacaktır. Bu da çalışanın moralini bozma ve iş tatmininin azalması gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir (Lyons, 2008: 27).

Çalışanların iş arkadaşlarının performanslarına göre davranmak zorunda olmadıklarında iş becerikliliği davranışının olumlu sonuçlarının görülmesi daha kolay olacağından, çalışanların, birbirlerinden bağımsız bir şekilde görev ve sorumluluklarını gerçekleştirme imkânına sahip olmaları, iş becerikliliğinin meydana gelmesi için en önemli konudur. Kaldı ki, çalışanlarda otonomi seviyesinin yüksek olması ve görevin bağımsız olması, iş becerikliliğini kolaylaştırır. Yüksek özerklik sahibi olan bireyler kendi görevlerinde değişiklik yapma hürriyetini kazanacaklardır. Özerk davranmaya eğilimli ve iş becerikliliği davranışında daha çok deneyim sahibi çalışanlar, iş becerikliliğini davranışı göstermeye daha çok eğilimlidir. Özetle, iş becerikliliği yüksek özerklik seviyesine sahip olan çalışanların, iş baskısını yüksek seviyelerde yaşadığı zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Buluç, 2019: 16-17).

2.4. İş Becerikliliğinin Öncülleri

İş becerikliliğini etkileyen değişkenler ile ilgili olarak literatürde birçok çalışmalar yapılmıştır. İş becerikliliğini etkileyen bazı etkenler aşağıda belirtilmiştir.

2.4.1. Kişilik

Kişilik iş becerikliliğini etkileyen bir unsurdur. Üniversite çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmaya göre beş faktör kişiliğin bileşenlerinin iş becerikliliğini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş becerikliliği, deneyime açıklık ve uyumluluk özelliklerinden olumsuz açıdan etkilenirken, nevrotik kişilik özellikleri ve sorumluluktan olumlu açıdan etkilenmektedir (Uçar, 2021: 31). Bir diğer etken liderlik özellikleridir. Hetland vd. (2018)'e göre, dönüştürücü liderlik ile iş becerikliliği arasında ilişki gözlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, dönüştürücü liderlik algısı arttığı zaman iş becerikliliği de artmaktadır. Harju, Hakanen ve Schaufeli (2018) yaptığı çalışmalarında da iş becerikliliğinin üzerinde hizmetkar liderliğin pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

2.4.2. Özyeterlik

İş becerikliliğini etkileyen bir diğer unsur, özyeterliktir. Özyeterlik, bireyin bir görevi yerine getirebilmesine olan inancıdır (Nazari, 2020: 12). Özyeterliği yüksek olan kişilerin daha çok iş becerikliliği davranışı göstereceği düşünülmüştür (Niessen vd., 2016: 1251; Tims vd., 2014: 491). Kanten (2014:122)'in yaptığı çalışmasında çalışanların özyeterlik inançlarının olumlu açıdan iş becerikliliğini etkilediği bulgulanmıştır.

Kim, Im ve Qu (2018:23) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların öz yeterliliğinin iş becerikliliği boyutları olan ilişkisel beceriklilik, bilişsel beceriklilik ve görev becerikliliğine olan etkisi araştırılmış ve çalışanların özyeterlik seviyelerinin iş becerikliliği boyutları üzerinde olumlu bir etkisi bulgulanmıştır. İş becerikliliği ile özyeterlik arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir araştırmada da özyeterlilik ile iş becerikliliği arasında olumlu yönde bir ilişki tespiti yapılmıştır (Tims vd., 2014: 498).

2.4.3. Kişi-Örgüt Uyumu

İş becerikliliği üzerinde etkisi olan bir diğer unsur da kişi-örgüt uyumudur. Kişi örgüt uyumu, çalışanların içinde bulunduğu takım, yönetici, amir ve organizasyon ile arasında olan uyumluluklarını açıklamaktadır (Koçak, 2018: 1488). Yapılan araştırmalara göre, kişi örgüt uyumunun iş becerikliliği ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir. (Çevik Tekin, 2021: 412; Chen vd., 2014: 25).

İşgörenlerin iş becerikliliği davranışları sergilemeleri örgütleri ve işleri ile olan uyumlarını da arttırıcı bir role sahiptir (Uçar, 2021: 33). Kerse (2018) iş becerikliliğinin kişi-iş uyumuna etkisini araştıran bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın bulgularına göre; iş becerikliliği, kişi-iş uyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.4.4. Özerklik

İlgili literatür tarandığında, özerklik ile iş becerisi arasındaki ilişkinin çok sık araştırıldığı gözlenmiştir (Rudolph vd., 2017: 113). Bazı araştırmacılar, kişilerin yaptıkları görevleri daha anlamlı durumlara getirmek amacıyla, düşük özerklik özelliğine sahip olan işlerde iş yetkinliği davranışı sergilediklerini tespit etmişlerdir. Amerika'da huzurevinde çalışan öğretmenlerin üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada özerklik ve iş becerisi arasındaki ilişki araştırılmış ve öğretmenlerin özerkliği arttıkça daha çok iş becerikliliği davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir (Nazari, 2020: 13).

Özerklik ve iş baskısı ile iş yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Hollanda’da 95 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, yüksek özerklik ve iş baskısı olduğu zamanlarda, iş becerisinin kaynak artırma boyutu ile güçlü bir ilişkisi varken; engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu ile zayıf bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Petrou vd., 2012: 1130; Nazarı, 2020: 13).

2.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları

İş becerikliliğinin sonuçları genel olarak; iş tatmini, işe bağlılık, iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti olarak ifade edilebilir.

2.5.1. İş Tatmini

Bir bireyin işi ile alakalı değerlere ulaşmasını sağlayan işi ile ilgili hallerden kaynaklanan memnun edici duygusal haline iş tatmini denmektedir (Mavi, 2020: 23). Diğer bir deyiş ile, iş tatmini, çalışan bir kişinin görevi ile alakalı unsurlardan duyduğu memnuniyettir (Choudhary ve Saini, 2021: 3).

Bazı araştırmalarda iş becerikliliği kavramı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Ogbuanya ve Chukwuedo (2017:165)’nin çalışmalarında, elektrik elektronik eğitiminde çalışan 247 okutmandan elde edilen verilere göre iş tatmini üstünde iş becerikliliğinin pozitif ve anlamlı etkisi olduğuna ulaşılmıştır. İş tatmini ile iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer araştırmada ise, anket yöntemi kullanılarak 355 kişiden oluşturulan verilerden elde edilen neticede, iş tatmini ile iş becerikliliğinin pozitif ilişkili olduğu ve mesleki tükenmişliğin olumsuz yönde bu ilişkide aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur (Cheng ve O-Yang, 2018: 82).

İş tatmini ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi araştıran Kerse (2019b)’nin imalat sektöründe 198 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, iş becerikliliğinin dört boyutu araştırılmış ve iş becerikliliğinin yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun, iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilirken; diğer boyutlarının (merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma, engelleyici iş taleplerini azaltma ve sosyal iş kaynaklarını arttırma) iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca, Kerse (2019b: 205) iş becerikliliği davranışının artmasıyla birlikte iş tatmin düzeyinin de arttığını ve böylelikle iş tatmininin iş becerikliliğinin önemli bir öncülü olduğunu belirtmektedir.

Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini (2016: 675) tarafından, İtalya’da faaliyet gösteren devlet okullarında çalışmakta olan 263 öğretmenle yürütülen bir başka çalışmada ise iş becerikliliği ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Kim, Im ve Qu (2018: 24) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmaya göre ise, bilişsel becerikliliğin ve ilişkisel becerikliliğin çalışanın iş tatmini ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu ancak görev becerikliliği ile çalışanın iş tatminine herhangi bir etkisi olmadığı bulgulanmıştır.

2.5.2. İş Performansı

Bir grup ya da çalışanın, bağlı olduğu birim ve organizasyonun hedeflerine yaptığı niceliksel ve niteliksel yararların toplamına performans denmektedir. Bu nedenle, çalışanın performansı örgüt hedeflerine ulaşması için son derece önemlidir (Bayram, 2006: 48).

İş becerikliliği davranışı göstermesi neticesinde, iş koşulları üzerinde değişiklik yapan çalışanın performansı da bu faktöre bağlı olarak değişiklik gösterecektir. İş becerikliliği davranışının, iş performansı üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmada, iş becerikliliğinin, Petrou vd. (2012) tarafından sunulan boyutları, zorlayıcı iş arama boyutu, talepleri azaltma boyutu ve kaynak arama boyutu olarak belirtilmiştir. Üst üste beş iş günü 95 kişi üzerinde yapılan çalışmanın sonucunda, kaynak arama boyutunun iş performansını arttırdığı bulunurken; talepleri azaltma boyutunun, iş performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, zarar verici iş davranışları ile zorlayıcı iş arama boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Demerouti vd., 2015: 465). Çağrı merkezinde çalışan 242 takım ve takımların performans değerlendirmesinde bulunan yöneticileri üzerinde yapılan bir diğer araştırmada da ortak iş becerikliliğinin takım performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ifade edilmiştir (McClelland vd., 2014: 475).

Frese ve Fay (2001: 139)’a göre çalışan bir bireyin kendi işine şekil vermesi örgütsel performans için yararlı bulunmaktadır. Sebebi ise, bireylerin kişisel inisiyatifler olarak görevlerini şekillendirmeleri diğer bir deyişle, proaktif davranışlar göstermelerinin içsel motivasyonlarını ve performanslarını olumlu taraftan etkilemesi olduğu ifade edilmiştir. Schoberova (2015: 13), iş becerikliliği sayesinde çalışanların proaktif olarak

görevlerini kendileri için daha anlamlı ve ilgi çekici duruma getireceklerini ve bununla birlikte performanslarını ve refahlarını arttırabileceklerini belirtmiştir.

Wrzesniewski ve Dutton (2001: 194)'un, işin anlamını kendi değerlerine göre değiştiren çalışanların organizasyona bir yarar sağlamayı amaçlasa da amaçlamasa da kişisel performans düzeylerinin artacağını belirttiği ifade edilmiştir. Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015: 476) tarafından 580 polis üzerinde gerçekleştirilen ve iş talepleri ve kaynakları modelini kullandığı araştırmalarında kaynak arayışı içinde olan çalışanların performanslarının arttığını tahmin etmektedir. Diğer bir ifade ile, çalışanlar ek görev ve sorumluluk almaya başladıkça, performanslarının arttığı açıklanmaktadır. Bu sebeple, Petrou vd. (2015: 475)'ne göre yöneticiler, çalışanları kaynak arama davranışını gerçekleştirmeye yöneltmelidir.

Havacılık sektöründe çalışan 183 kişi üzerinde yürütülen Karataş ve Aktaş (2020: 467)'in çalışmalarında çalışan performansı üzerindeki iş becerikliliğinin etkisi araştırılmış ve ilişkisel becerikliliğin çalışan performansı ile pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Moon, Youn, Hur ve Kim (2020: 1618)'in 306 çalışanla gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların içsel motivasyonunun ve maneviyatının, organizasyonda iş becerikliliği davranışlarını etkilediği ve buna bağlı olarak performans seviyelerinde artışa sebep olduğu bulgulanmıştır.

Zhang ve Liu (2021: 255), “The effect of job crafting to job performance” adlı çalışmada, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği ve bilişsel beceriklilik boyutlarıyla ele alınan iş becerikliliği davranışının çalışan performansını olumlu açıdan etkilediğini ifade etmektedir. Bu çalışmadan anlaşıldığı üzere, iş becerikliliği davranışlarından görev becerikliliğinin, çalışanların performansı üzerinde daha çok etkisi olduğu görülürken, ilişkisel becerikliliğin çalışan performansı üzerinde daha az etkisi olduğu görülmüştür.

2.5.3. İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık

İş becerikliliğiyle beraber sık sık araştırılan bir diğer kavram ise, işe bağlılıktır. İşe bağlılık, enerji, katılım ve fedakârlık ile karakterize edilen, iş ile alakalı pozitif ve tatmin edici bir ruh durumudur. Bağlılık ise, anlık ya da özel bir durumdan çok, bir nesneye, bir olaya, bir kişiye ya da bir davranışa odaklanmayan, yaygın ve daha kalıcı olan bilişsel ve duygusal halleri ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2002: 74).

Rudolph vd., (2017: 112) tarafından yapılan meta-analiz çalışması neticesinde, işe bağlanma ile iş becerikliliği arasında pozitif anlamda güçlü bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır.

İş becerikliliğinin önemli bir diğer sonucu örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi olduğu organizasyonların amaçlarını gerçekleştirmesine yönelik gayret göstermesi ve organizasyonun üyesi olarak statüsünü korumaya hevesli olma arzusudur (Eliyana ve Ma'arif, 2019: 145). Pakistan'daki bankacılık sektörü üzerinde uygulanan Iqbal (2016: 837)'in de çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde iş becerikliliğinin önemli bir etkisi olduğu açıklanmıştır. Bununla birlikte, yoğun rekabet ortamındaki piyasada çoğunlukla, organizasyonların başarılarını çalışanların organizasyona duyduğu bağlılık sayesinde gerçekleştirdiği ve çalışanların iş becerikliliği davranışında bulunmasının organizasyona hissettiği bağlılıkla pozitif bir ilişki içinde olduğu vurgulanmaktadır. Hakanen, Peeters ve Schaufeli (2018: 297) de çalışanların iş becerikliliği ile organizasyona bağlılığının arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Huang, Wichaikhum ve Nantsupawat (2020: 487) Çin'de bulunan hastanelerde çalışan 348 hemşirenin üzerinde uygulanan çalışmalarında da iş becerikliliği davranışının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmış ve araştırma neticesinde, yapısal iş kaynaklarını arttırma davranışının örgütsel bağlılık ile yüksek derecede; zorlayıcı iş taleplerini arttırma, sosyal iş kaynaklarını arttırma ve engelleyici iş taleplerini azaltma davranışlarının örgütsel bağlılık ile orta derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. 463 çalışan üzerinde yapılan anket çalışması ile de çalışanların iş becerikliliğinin örgütsel bağlılıklarını arttırdığı tespit edilmiştir (Kim ve Seo, 2021:441).

2.5.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Literatürde bulunan bazı çalışmalar iş becerikliliği ile örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkisini araştırmıştır. Shusha (2014: 140)'nın "The effects of job crafting on organizational citizenship behavior: Evidence from Egyptian medical centers" isimli Mısır'da 396 sağlık çalışanına uygulanan araştırmada çalışanların iş becerikliliği davranışı sergiledikçe örgütsel vatandaşlık davranışının da geliştiği ifade edilmiştir. Irvin (2017: 3)'in "Job crafting and organizational citizenship behavior: Believing in your creative ability to better your job and organization" isimli 323 otel çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmasında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş becerikliliği

uygulamalarının pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle, Irvin (2017: 3), örgütsel vatandaşlık davranışını iyileştirmeye odaklanmış yöneticileri, iş becerikliliği uygulamalarını özendirmeye yönlendirmiştir. Mahmoud (2017: 1)'un 122 başhemşire ile yürütülen çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş becerikliliğinin ilişkisi incelenmiş ve sosyal iş kaynaklarını arttırmanın örgütsel vatandaşlık davranışlarında önemli bir rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gong, Greenwood, Hoyte, Ramkissoon ve He (2018: 774) tarafından yürütülen ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına iş becerikliliğinin etkisini inceleyen çalışmada çalışanların işlerinde gerçekleştirdiği değişikliklerin, örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

2.5.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik, çalışanların işi gereği devamlı insanlarla iletişim halinde bulunurken duyarsızlaşma davranışı göstermesi, bireysel başarıma arzusunun eksilmesine ve duygusal açıdan tükenmeye dair belirtileri içerir (Mavi, 2020: 25-26).

Singh ve Singh (2018)'in 268 bilişim teknolojisi uzmanları üzerinde yaptığı çalışmasında çalışanların daha iyi performans sergilemek amacıyla tükenmişlik ve iş stresinden kaçınarak iş becerikliliği davranışını nasıl gerçekleştirdiğini araştırmışlardır. İş becerikliliği davranışının, iş performansını iyileştirilmesinin yanı sıra, bireyin doyumunu psikolojik olarak arttırmada ve tükenmişliği ve iş stresini azaltmada etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan başka bir araştırmada ise, iş talepleri boyutunun, işe bağlılık ve tükenmişliğin üzerindeki olumsuz etkileri azaltma imkânı araştırılmış ve 470 diş doktoru üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda, ağır iş taleplerinin, işe bağlılık ve tükenmişliğin olumsuz etkilerini iş becerikliliği davranışı ile azaltılabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle iş taleplerinin bir çeşidi olarak incelenen iş yükünün negatif etkilerini azaltmada, iş becerikliliği etkili olmuştur (Hakanen vd., 2017: 623).

2.5.6. İşten Ayrılma Niyeti

İş becerikliliğinin bir diğer sonucu da işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir bireyin görev yaptığı organizasyonu kasıtlı olarak terk etme veya bilinçli olarak organizasyondan ayrılma isteği şeklinde tanımlanır (Tett ve Meyer, 1993; akt., Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016:34).

Dominguez vd., (2018) tarafından, 202 Cerrahi asistan üzerinde tükenmişlik, işe bağlılık, iş becerikliliği davranışları ile işten ayrılma niyeti düzeylerini araştıran bir çalışmada, iş becerikliliğinin tükenmişliği negatif yönde; işe bağlılığı ise pozitif yönde etkilediği ve bunun da işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Çalışmanın diğer bir bulgusu da işten ayrılma niyetine sahip olan çalışanların, işten ayrılma niyeti düşük olanlara göre daha az iş becerikliliği davranışı gösterdiği ve işe bağlılıklarının da daha düşük olduğudur.

Hizmet sektöründe çalışan 212 personelle gerçekleştirilen başka bir çalışmada iş tatmininin, iş becerikliliğinin ve işe bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve iş tatmini ile işe bağlılığın, işten ayrılma niyeti ile iş becerikliliği ilişkisindeki aracılık etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş becerikliliği ile işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir ilişki olduğu; işe bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığı ve işten ayrılma niyeti ile iş becerikliliği ilişkisinde kısmen aracı etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Zhang ve Li, 2020: 257-260).

2.6. İş Becerikliliğinin Etkileri

İş becerikliliğinin bireysel, örgütsel ve işveren açısından etkileri genel olarak şu şekilde açıklanabilir. İş becerikliliği, bazı durumlardan önceki hareketleri kapsayan, proaktif iş davranışlarını içermektedir. Çalışanlar da iş becerikliliği vasıtasıyla görevlerini ve görevlerinin ilişkisel sınırlarını değiştirerek işlerine daha fazla dahil ederler. Bu sebeple, iş becerikliliği davranışları görevi ile alakalı çalışanların performanslarını belirlenmesinde önemli yer taşımaktadır. Çalışanların tükenmişlik duygularını azaltarak, görev performansını geliştirmektedir. Bireylerin işlerinde yaptıkları değişiklikler sayesinde işlerin anlamını yaratmada aktif rol oynamalarını, görevlerin bilişsel ve ilişkisel sınırları ve bu tarz iş geliştirme çeşitlerine imkân vermektedir. İş becerikliliği, kişilerin sahip oldukları görevlerin hedefi yeniden belirlendiği için çalışanların işinde anlam bulmalarına yardımcı olmaktadır, bu da onların iş kimliklerini etkilemektedir. İşinin hedefini ve amacını tekrardan düzenleyen birey, işinin anlamını ve görevini kapsayan sosyal etkileşimlerin özelliğini değiştirerek iş kimliğine ve refahına farklı bir boyut kazandırmaktadır. İş becerikliliği, iş yerinde çalışan iş arkadaşlarının dinamiklerini etkilediği için büyük ölçüde bireysel ve örgütsel performansı etkilemektedir. İş talepleri, çalışan bireyin gayret göstermesini gerektiren işlerin bazı yönlerini açıklamaktadır ve bu

sebeple, çalışan kişi için katlanılması gereken bir maliyet olarak karşısına çıkmaktadır. Sonuç olarak da stres meydana gelmekte ve olumsuz performans sonuçları ile karşılaşilmektedir (Çakıroğlu ve Öztürk Başpınar, 2020: 78-81).

İş becerikliliği davranışı gösteren çalışanlar, iş yaşantısını daha tatmin olmuş şekilde yaşarlar ve çalışanların kişisel memnuniyetleri artar. İş becerikliliği davranışı sayesinde, çalışanlar çeşitli departmanlar veya meslektaşları ile daha çok iş birliği yapmak amacıyla rol değişikliği yaptığında, ekip çalışması için daha fazla fırsat ortaya çıkar. Çalışanlar arasındaki bu tür dayanışma, mutlu ve sağlıklı bir iş ortamı oluşmasında avantaj sağlar. Çoğunlukla çalışanlar, işverenleri tarafından güvenildiklerini ve saygı duyulduklarını hissettiklerinde işyerinin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaya daha çok heveslenmektedirler. Çalışan zevk duyduğu bir işi yaptığında daha üretken olacağı aşîkardır. Bu sebeple iş becerikliliği davranışı gösterme fırsatı sunarak daha yüksek verimlilik seviyelerinde ödüllendirileceklerdir, bu da hem üretkenliği artıracak ve hem de bireysel ve profesyonel gelişme göstereceği olasıdır. Çalıştığı iş yerinde kendini mutsuz hisseden çalışan başka bir iş aramaya başlayacaktır. Bu durumu engellemek amacıyla yeteneklerin korunmasına yardımcı olmak adına işverenler çalışanlarına iş becerikliliği seçeneğini sunabilirler. Böylelikle çalışanlar çalıştıkları iş yerindeki rolleri ile alakalı birkaç şey ayarlayabilecekler ve işyerinden ayrılma istekleri de daha da azalacaktır. İş yerindeki rolleri üzerinde daha fazla güç sahibi olan çalışanlar daha az iş yeri stresi yaşayabilmektedirler (Çakıroğlu ve Öztürk Başpınar, 2020: 82-83).

Her zaman kurumlarda bulunan yöneticiler çalışana yol gösterici olmadıklarında çalışanların bazı kararlarını kendileri almak zorunda kalabilmektedir. Bu sebeple, iş becerikliliği çalışanların psikolojik yönden güçlendirilmesi sağlayarak onların işlerinde kendi kararlarını verebilmelerinde önemli bir husus olmaktadır.

İş becerikliliğinin aslı, kurum içinde personellerin kendilerinin olumlu bir öz kimlik bulması ve ortaya çıkarması isteğidir. Nihayetinde, çalışan kişiler, iş yerindeki ilişki ve görevlerinin anlamını daha geniş şekilde tekrardan düzenlemesine yarar sağlamaktadır (Küsbeci, 2021: 98).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

3.İŞ PERFORMANSI KAVRAMI

İşletmelerde modern yönetim anlayışına geçildikçe, bir maliyet faktörü olmaktan çok işletmeye bir değer sağlayan sermaye unsuru haline gelen insan faktörüdür. Bundan dolayı organizasyondaki personeller araştırılmaya, tanımlanmaya ve yorumlanmaya başlanmıştır. Bu da beraberinde birçok kavramı gündeme getirmiştir. Bu kavramlardan biri performanstır (Bingöl, 2010: 379). Kişinin, örgütte kendisine göre tanımlanan yetenek ve niteliklerine uyan işi, kabul edilen sınırlar ve çerçeveler içerisinde yapmasına performans denmektedir (Minibaş Poussard, 2006: 144).

TDK'da (2022) performans kavramı “başarım” olarak tanımlanmakla birlikte, başarım sözcüğü ise “elde edilen bir başarı”, “herhangi bir olayı ya da durumu başarma isteği ve gücü”, “kişinin yapabileceği en iyi derece ve performans” biçiminde açıklanmaktadır. Performans; bir işi yapan kişinin, bir ekibin ya da bir kurumun o iş ile hedeflenen amaca yönelik olarak nereye varabildiğinin veya başka bir deyiş ile neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) olarak ifade edebilmesidir (Tercan, 2017: 39). Performans, bir görevi gerçekleştiren kişinin, bir örgütün ya da bir grubun, o iş ile hedeflenen amaca yönelik olarak neyin gerçekleştirilebildiğini nitel ve nicel olarak niteleyen bir kavram olarak tanımlanabilir (Benligiray, 2011: 149). Belirlenen şartlara göre bir görevin gerçekleştirilme seviyesi veya çalışanın davranış biçimi performanstır (Bingöl, 2010: 379).

İş performansı bir kişinin standart bir sürede yaptığı farklı davranışsal bölümlerin organizasyona sağladığı toplam değerdir. Bu ayrık davranışlar ölçülür ve daha sonra genel performans puanı oluşturmak için toplanırken bazen de personelin genel iş performansını değerlendirmelerini talep eden bir tek unsuru kapsayabilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997:72).

Çağımız iş dünyasında artan rekabet şartları ve küreselleşmenin etkisi ile iş performansı son derece önemli bir konu haline gelmektedir ve hizmet mükemmeliyetine devamlılık sağlamanın ana hususlarından biri, iyi bir performans göstermektir (Li vd., 2012: 2).

Organizasyon çalışanlarının iş dünyasında kârlılığı ve sürdürülebilirliği korumak rekabet avantajı sağlamak için organizasyonun hedef ve amaçlarına yönelik verimli ve etkin bir şekilde çalışmaları gereklidir. Dolayısıyla, çalışanların performanslarının iyi olması gerekmektedir. Çalışanlar, yönetim tarafından verilen görevleri en iyi performansı sergileyerek yerine getirmesi halinde, örgütün hedeflerine ulaşmada kolaylık sağlanmakta ve çalışanların da iş tatminleri artmaktadır. Çalışanların uzun vadeli kariyer gelişimlerinde başarılı olabilmeleri için ön şart performanstır (Van-Scotter ve Motowidlo, 1996: 528).

İş performansı, organizasyonlarda önemli bir gösterge olarak kabul edildiğinden en önemli bir unsur haline gelmiştir. Bu sebeple bir örgütün başarısı personelin performansına bağlıdır (Yusoff vd., 2014: 35). Performans, belirtilen zamanda hedefe ulaşmada sergilenen gayreti ifade etmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 203). Başka bir deyişle, iş performansı, çalışanın kontrolünde bulunan ve işletmenin hedeflerine ulaşması konusunda katkı sağlayan davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Kaplan, 2020: 51).

Campbell (1990)'e göre, bireysel iş performansı "organizasyonun hedef ve amaçlarıyla alakalı eylem veya davranışlardır" (Koopmans vd., 2014: 160).

İş performansı, bireyin işinin zamanlama, maliyet, etkinlik, nicelik ve nitelik yönünden icra etmesidir (Smith ve Goddard, 2002: 250). İş performansı, bir organizasyonun belli hedeflerine hizmet etmektedir. İş performansı işletmeler ve organizasyonlar için önemlidir. Bir personelin sergilediği performans organizasyonun tamamını etkileyebilmektedir. İş performansı, çalışanın kendisine verilen görevi yerine getirmek amacıyla sergilediği tüm gayretler direktifinde gösterdiği başarıdır. Çalışan amacına ulaştığında ödüllendirildiği takdirde iş tatmin düzeyi artmakta ve sonrasında verilen işlerde sergilediği çaba ve başarı olumlu seviyede etkilenir (Yıldız vd., 2014: 240).

İnsan kaynakları yönetimi açısından, iş performansı kavramı, kişisel veya takımsal başarı anlamına gelir. İşletmelerde bu tanım ise şöyle ifade edilir. Bir ürün meydana getirmeye çalışan birey veya organizasyonda bir işin yerine getirilmesiyle belirlenen hedefe nitelik açısından ve nicel anlamda hangi boyuta erişildiğinin bulunması biçiminde tanımlanmıştır (Ayanoğlu vd., 2010: 44).

Beğenirbaş ve Çalışkan (2014:112)'a göre bazı iş performansı tanımları verilmiştir:

- Çalışanların ücret alma karşılığında gösterdikleri çabalarıdır.
- Çalışanların kendi seviyelerinde olan diğer çalışanlara kıyasla işle alakalı davranışları ve bu davranışlardan alınan sonuçların verimlilik derecesidir.
- Kontrolü çalışanca yapılan ve işletmenin amaçlarına ulaşmasına yarar sağlayan bütün faaliyet ve davranışlardır.

Başka bir tanım ile, iş performansı, işletmenin iş sayesinde ulaşmayı hedeflediği amaç için kişinin ya da takımın standartlara ulaşılabilirlik halidir (Çöl, 2008: 39).

İşletmede iş performansı sergilenirken performans ölçütleri önemli olup, bununla birlikte standartlar da bir işin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin bilgi vermektedir (Walker ve Miller, 2009: 20).

Doğan ve Özdevecioğlu (2009: 171)'na göre, iş performansı işletmenin amaçlarını en üst seviyeye ulaştırabilmesi için önceden belirtilmiş şartlar kapsamına ve çalışma şartlarına uygun bir halde, çalışanın üstüne düşen iş ve sorumluluklarını gerçekleştirmesidir.

Çalışanın kendi sorumluluğunda olan bir işi noksansız bir şekilde gerçekleştirmesi tek başına iş performansı için yeterli bir ölçüt olmayacaktır. Mesela, bir otel mutfağında aşçıbaşı olarak çalışan bir bireyin, performans için tek kriter olarak, sunumu eşsiz ve lezzetli bir menü meydana getirmesi kabul edilemez. Alt statüde çalışan iş arkadaşlarına yaklaşımı, yardımcılara verdiği eğitim ve onların gelişimindeki rolü de yadsınamaz bir kriterdir. Aşçıbaşının performansını belirleyen diğer kriterler arasında; aynı organizasyonda birimler arası ve başka birimlerdeki idarecileri ve arkadaşları ile olan bağı, sağlık şartlarının sağlanması, tutumu, devamlılığı da sayılabilmektedir. Çalışanların meydana getirdikleri iş ile dolaysız veya dolaylı bir alakası olan faaliyetleri talep edilen düzeye getirecek şekilde yapmaları, totaliter bir perspektiften iş performansını belirleyen kriterler olduğu düşünülmektedir (Lam ve Schaubroeck, 1999: 446).

Örgütün amaçlarına ulaşılmasını sağlayan veya buna engel teşkil eden, kişinin kontrolü altında sergilenen davranışlar iş performansı olarak görülebilmektedir (Miraglia vd., 2015: 425). Bireysel iş performansı, belirtilen amaç ve işler direktifinde tamamlanan etkinlikler ve varılan nokta arasındaki neticeleri açıklar. Ayrıca, bireysel iş performansı, bir işin kalitesini, katkısını veya miktarını açıklayan verimlilik şeklinde değerlendirilebilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997: 99-109).

Performans, belli bir sürede yürütülen faaliyetlerin, hedeflenmiş amaca ulaşabilme seviyesi olup, işletme tarafından belli sürede üretilen mal/hizmetin miktarıyken, çalışan tarafındansa belli sürede hedeflenen amaca ulaşmak için sergilediği bireysel maliyet-etkinlik, etkililik ve verimlilik düzeyidir (Özkasap, 2013: 31). İşletmede iş performansı sergilenirken performans ölçütleri önemli olup, bununla birlikte standartlar da bir işin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin bilgi vermektedir (Walker ve Miller, 2009: 20). Organizasyondaki yöneticinin amacı, iyi bir iş performansı sergileyen çalışanlara sahip olabilmektir (Colquitt vd., 2014: 30).

Çalışanların düşük performans sergilemeleri kalite standardının altında kaldıklarını, yüksek seviyede performans sergilemelerinin ise, belirlenen standartlara eriştiklerini gösterir.

Çalışanların performans seviyeleri, karakteristik niteliklerini de etkiler. Başarılı olan veya olmayan personellerin performansı genel performanslar için ipucu özelliğindedir. Bu açıdan önemli olan husus düzenli ve istikrarlı bir performans sergilemektir. Örgüt, yönetici ve çalışanların performans seviyelerinin örgütün doğrudan kendisini bağlaması, ilgilendirmesi, iş performansını tüm örgüt ve çalışanları için önemli kılmaktadır (Saldamlı, 2009: 22).

Turunç ve Çelik (2010)'e göre rekabet şartlarının zorlaştığı, yüksek eğitim durumuna sahip ve diğer çalışanlar ile kendilerini kıyaslama fırsatı olan çalışanların, işletmeden beklentilerinin çoğaldığı bu zamanlarda, yöneticiler ve araştırmacılar için çalışanların iş performanslarını artırmak amacıyla yapılabileceklerini belirlemesi başta gelen konular arasında bulunmaktadır. Yüksek bir performans sergileyen çalışanın başarısı ve özgüveni artar ve bundan dolayı da işletmenin performansı ve rekabet gücü de artar (Şantaş vd., 2016: 871).

3.1. İş Performansının Boyutları

İş performansı yapısı çok boyutlu olduğundan (Motowidlo, 2003: 72) görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki başlık şeklinde ele alınmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59-62).

Görev performansı, çalışana verilen görevleri nasıl iyi bir şekilde tamamlayabildikleri ya da tamamlayamadıkları ile alakalı iken; bağlamsal performans çalışanın işleri dışında kalan başka görevleri isteyerek katılım sağlamaları, örgütün

amaçlarını benimseyen davranış ve tutumlara sahip olması, takım çalışmasına katılmaları durumu ile ifade edilebilir (Kaplan, 2020: 52).

Bağlamsal performans ve görev performansı karşılaştırıldığında, üç farklılık göze çarpmaktadır (Motowidlo, 2003: 102-103). Bu farklar şunlardır:

- Görev performansı ile alakalı faaliyetler işten işe göre çeşitlilik gösterebilmekte ancak, bağlamsal performans ile alakalı faaliyetlerde her işte aynı özellikler bulunmaktadır.
- Görev performansı, yeterli olma hali ile alakalıdır. Bağlamsal performans ise kişiye göre değişir ve kişinin motivasyonu ile ilgilidir.
- Görev performansı, resmi davranış kalıbına özgüdür ve belirli kurallara bağlıdır, bağlamsal performans ise isteğe bağlıdır ve kendi işi haricinde daha fazla rol alma davranışı ile alakalıdır.

3.1.1. Görev Performansı

Jawahar ve Carr (2007)'a göre, görev performansı, bir görevde gerçekleştirilmesi gereken asıl sorumlulukları ifade etmektedir. Ayrıca, görevlerin işlere bağlı olarak değişebileceği de açıklanmaktadır (Jawahar ve Carr, 2007: 331).

Borman ve Motowidlo (1997)'ya göre görev performansı, resmi olarak işin bir kısmı şeklinde tanımlı işlerin yapılmasında ustalık ve beceriklilik göstermektir. Bu görevler çalışanın sorumluluğunu üstlendiği bağlı bulunduğu örgütün hedeflerine ulaşması için direk ya da dolaylı olarak yardımcı olunarak yarar sağlayan davranışlar ve faaliyetlerdir. İş yerinde çalışanlar işlerini tamamlamak amacıyla teknik bilgi ve becerilerini kullandıklarında görev performansına katkıda bulunmuş sayılmaktadırlar (Motowidlo, 2003: 72).

Görev performansı, kişinin çalıştığı kuruluşun “teknik çekirdeğine” katkı sağlayan faaliyetleri yerine getirme konusundaki yeterliliğini açıklar (Sonnentag ve Frese, 2002: 6). Başka bir tanıma göre, bir hizmetin veya malın üretim sürecini veya organizasyonun idari işlerine yarar sağlayan çalışanların görevlerini ve sorumluluklarını yapmasını ifade etmektedir (Taştumur, 2018: 84). Görev performansı, çalışanın işin gerektirdiği görevleri hangi seviyede yansıtmayla alakalıdır (Yıldız ve Kavak, 2017: 414).

Görev performansı, organizasyonun hedef ve amaçlarına doğrudan katkı sağlayarak işin kapsamında bulunan iş gerekliliklerini yerine getiren davranışlardan oluşmaktadır. Çalışanlar, görevi ile alakalı bilgilerini teknik bilgi ve becerileri ile birleştirerek üretime katkı sağlayarak organizasyonun teknik işlerine destek olurken görev performansını da meydana getirmiş olmaktadır (Van Scotter, 2000: 81). Görev performansı, genellikle bir işin mesleki tarafı ve ustalık boyutunu ilgilendirir. Bu görevler arasındaki değişikliklere yönlendirerek, bir işin vazgeçilmesi imkânsız olan yetki ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Bağcı, 2014: 61).

Genel olarak görev performansı ölçütleri, organizasyonun asıl faaliyetine katkı sağlayan görevleri tanımlamayı kapsamakta olup, bu görevleri açıklama için gereğini yapacak olanlar, belli bir rol ile ilgili bilgiler toplamak amacıyla önceden tasarlanmış bir veya bir dizi metot gerçekleştirmektedirler. Bu metotlardan bazıları arasında; iş analizi, mülakatlar, gözlemler, anketler ve kritik olay yöntemi bulunmaktadır (Viswesvaran, 1993: 16). Bu tekniklerin neticesinde, başarı için gerekli olan ve performans kriteri olarak kullanılan kritik bilgi, beceri ve yeteneklerdir. Görev performansının önemli dezavantajlarından birisi, performans kriterlerini belirlemede karşılaşılan maliyetler ve karmaşıklığıdır. Nitekim, görevin ilkeleri genelde bir rol veya rol grubuna hastır, bu sebeple, çok geniş bir alanda faaliyet gösteren meslek veya organizasyonlar arasında uygulanan standartlaştırılmış bir görev performansı mizanı geliştirmek bir zorluk ortaya çıkarmaktadır (Diaz-Vilela vd., 2015: 3).

İşletme çalışanlarına eğitim şartlarının sağlanması onların görev performansını arttırdığı için görev performanslarını direkt olarak etkiler. Aynı zamanda olası en yüksek düzeyde görev performansını sağlamak amacıyla etkili eğitimin önemini işverenlerin de önemsemesi gerekir. (Carlisle vd, 2019: 347). Yabancı ülkelerde çalışanlar için görev performansının düşüklüğüne yol açan bir diğer etmen de yabancı dil bilmeme sorunudur. Bu durumdan meydana gelen endişeyi azaltma ve görev performansını yükseltmek amacıyla çalışanların kültürel zekayı artırma yönünde alternatifler sağlanmalıdır (Presbitero, 2020: 12).

3.1.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, çalışanların normal çalışma zamanından daha fazla zamanda çalışma istekleri, işlerini arzu ile yapmaları, iş birliği yapmaya eğimli olmaları,

örgüte aitlik hissetmeleri ve örgüte destek olmaları ile konulmuş şartları uygulamalarını içermektedir. Bağlamsal performansta, örgütün başarı sağlaması tek amaçtır. Ek olarak, bağlamsal performans çalışanın fazladan üstlendiği rol davranışıyla ilişkilidir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 53).

Borman ve Motowidlo (1997) meta-analiz çalışmalarında bağlamsal performans alanındaki boyutları; rol fazlası davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları ve pro-sosyal örgütsel davranışlar şeklinde belirtmişlerdir (Borman ve Motowidlo, 1997: 99). Rol fazlası davranışlar, çalışanların resmi iş gereklerinin bir parçası olmayıp, örgütün işleyişine yardımcı olan belirli davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Rai vd., 2018: 906). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel başarıya katkı sağlayan arzuya bağlı olarak sergilenen davranışlar olarak açıklanır. Pro-sosyal örgütsel davranışlarsa, örgüt çalışanlarının bütünlüğünü ve refahını sağlamak ve devam ettirmek amacıyla tasarlanmış olumlu sosyal hareketler olarak tanımlanabilmektedir (Gül, 2021: 29). Örnek olarak, iş arkadaşlarına işlerinde yardım etmek, örgütü koruyup kollamak ve sosyal anlamda gerçekleştirilen yararlı davranışları kapsamaktadır. Aslında, tek bir tip davranış setini oluşturmamakla birlikte, bağlamsal performans kendi başına çok boyutlu bir kavram şeklinde değerlendirilmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002: 7).

Bağlamsal performans, görev sürecini hızlandıran örgütsel ve sosyo-psikolojik ortamı şekillendirmesiyle oluşur ve bununla beraber organizasyonun asıl faaliyetleri ile direk alakalı olmayan kişisel davranışlardır (Werner, 2000: 3).

Bağlamsal performans, bir iş yerinde psikolojik ve sosyal ortama katkıda bulunan, zenginleştiren faaliyetleri kapsar ve motive etme yönünden örgüt iklimine de katkı sağlamaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011: 185-186).

Bağlamsal performans, sonuç olarak; çalışanın görev tanımlarında yer almayan ama bununla birlikte görev performansına destek olan ve bu sebeple birçok örgüt için benzer olan çalışanın kişilik özellikleri ve amacının tanımlayıcı konumda bulunduğu davranışlarıdır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62).

Kişinin görev performansına destek olarak, sosyo-psikolojik bağlamda sürdürülebilirliğine katkı sağlayan davranışların toplamı olan bağlamsal performans (Polatçı, 2014: 116), örnek olarak aşağıdakiler gösterilebilir (Kurt, 2013: 9):

- İş tanımında bulunmayan görevlerde istekli olarak çalışmak,

- Görevlerini yerine getirirken fazladan çaba sarf etmek,
- İş arkadaşlarının işlerine yardımda bulunarak onlarla iş birliği yapmak,
- Organizasyonun norm ve kurallarına kişisel olarak uymak,
- İşyerinin amaçlarına, değerlerine onay vermek, desteklemek ve savunmak.

Kişilerin sosyal değişimler vasıtasıyla birbirleriyle alışverişlerini dengeleyen sosyal değişim kuramı doğrultusunda, kişinin bağlamsal performansı iş yeri ile etkileşimini fayda temelinde devam ettirerek, eğer çalışana iş yerinde yöneticisi veya iş arkadaşları tarafından adil bir şekilde davranış sergileniyorsa, kişi bağlamsal performans göstererek hem iş arkadaşlarına hem yöneticilerine yardım edebilmektedir (Kurt, 2013: 10).

Kişiler görevlerini yaparken arkadaşlarını destekliyorlarsa ve yöneticileriyle etkileşimle iş birliği halinde örgütsel süreçleri araştırıp geliştirici davranış biçimleri öğreniyorlarsa; bağlamsal performans gösterdikleri söylenebilir. Yarar sağlayıp, işbirlikçi ve yenilikçi bireysel davranışların bireysel ve örgütsel çıktılara önemli düzeyde bir etkisi bulunmaktadır (Kahya, 2009: 96).

Bağlamsal performansı değerlendiren ve boyut geliştiren ilk araştırmacılardan olan, Konovsky ve Organ (1996)'ın geliştirdiği ölçütler altı boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; nezaket, fedakârlık, uyumluluk, sportmenlik, uyum ve sivil erdemdir (Konovsky ve Organ, 1996: 255).

Bağlamsal performans, bireyler arası yardımlaşma ve işe adanma olarak iki boyut halinde ifade edilmektedir. İşe adanma boyutu, kişinin kendi denetimi ile çok çalışma, inisiyatif alabilme ve karar verebilme, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi amacıyla örgütteki prosedür ve kuralları uygulama gibi durumlarını ifade ederken; kişiler arası yardımlaşma boyutu ise, çalışanın iş arkadaşlarına yardım eden bir arada iş yapma konusunda beraberlik sağlayan, hoşgörülü davranma vb. hallerini açıklamaktadır. Bu halde, işe adanma boyutu, iş alanında ortaya çıkan zorlukların çözülmesinde karar verebilme ve inisiyatif alabilme ve başarıya ulaşmak amacıyla kendi iradesiyle çaba gösterme olarak; kişiler arası yardımlaşma, örgütsel hedeflere ulaşmaya yardım eden kişiler arasında eğilimlerini ve iletişimlerini yükselten çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Ersin, 2021: 30).

Organizasyondaki çalışanlar kendilerini rahat hissetmeleri ve günlük yaşamda gösterdikleri olumlu düşünce ve tutumlarını, müşteri ve diğer iş arkadaşlarına karşı dahi doğal bir biçimde ortaya çıkarmaları halinde, görev bilincine sahip olmakla beraber bağlamsal performanslarında da artış gözlenmektedir (Acaray, 2019: 87).

Bağlamsal performansa sahip olan çalışanlar çalıştıkları şirkette uzun süre boyunca örgüte bağlı bir şekilde çalışmayı isterler. Ama, bağlamsal performans işletmeden işletmeye, kültürden kültüre değişiklik gösterdiği için organizasyonlar değişim çağında, bağlamsal performansın nasıl artırılabilceği sorunsalı ile karşılaşmaktadır ki bunun için çalışanlar ikileme karşı karşıya kalmaktadır. Bunun için örgütlerin çalışanlarından yüksek seviyede bağlamsal performans göstermeleri istenirse, personellerini ödüllendirmek için bir ödül mekanizması meydana getirmeleri gereklidir. Çalışanlarının bağlamsal performanslarını arttırmak için kendilerine ait ödül sistemi olmayan organizasyonlar bağlamsal performans manasında bir düşünüşle karşı karşıya kalacaktır (Goodman ve Svyantek, 1999: 272-273).

3.2. İş Performansı Kuramları

İş performansını açıklayan farklı modeller geliştirilmiştir. Bunlardan birkaçı aşağıda açıklanmıştır.

3.2.1. Campbell, Mchenry ve Wise İş Performansı Kuramı

Campbell vd., (1990a) askeri dikkate alarak bir kuram geliştirmiştir. Bu kuram dokuz çeşitli meslek grubu ve her meslek grubu için otuz iki ölçütü kapsamaktadır. Kuram çalışan performans yapısını beş faktörlü bir model üzerinden açıklamaktadır. Bu model, genel askeri yeterlilik, temel teknik yeterlilik, askeri duruş, kişisel disiplin, gayret ve liderlik, fiziksel uygunluktan oluşur (Campbell vd., 1990; akt. Yalçın Özyurt, 2021:35-36).

Campbell (1990b) tarafından, oluşturulan bu modelin çalışan performansı amacıyla tüm meslek gruplarında kullanılabileceği açıklanmıştır. Çeşitli iş alanlarında uygulanabilecek yeni modelin sekiz boyutu olduğu ifade edilmiştir. Bunlar; belirli bir işe özgü görev yeterliliği, çaba gösterme, sözlü ve yazılı iletişim, belirli bir işe özgü olmayan görev yeterliliği, takımın veya çalışma arkadaşlarının performansını artırma, yönetim ve idare, denetim, kişisel disiplini devam ettirmedir (Campbell vd., 1990b; akt. Yalçın Özyurt, 2021: 35-36).

3.2.2. Borman ve Motowidlo Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Kuramı

İş performansı kuramlarından biri de Motowidlo ve Borman tarafından geliştirilmiş olan modeldir. Bu modelde iş performansı görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki boyutta incelenmiştir. Görev performansı yeterlilikle ve biçimsel davranışla; bağlamsal performans ise motivasyonla ve rol davranışları ile alakalıdır. İşten işe farklılık gösterebilen görev performansı, kişinin işletmeye yararı bulunacak şekilde yaptığı faaliyetlerindeki kişisel yeterliliktir. Fakat, bağlamsal performans, işletmenin amaç ve hedeflerinin izlendiği sosyal ve yönetsel çevreyi destekleyen faaliyetleridir. Görev performansı şartlara bağlı ancak bağlamsal performans isteğe bağlıdır (Motowidlo ve Schmit, 1999; akt. Yıldızbaş, 2015: 97).

3.2.3. Blumberg ve Pringle İş Performansı Kuramı

Blumberg ve Pringle (1982) iş performansının ancak, çalışanların davranışlarıyla oluşabileceğini ifade etmiştir. Bu model, gerçekleştirme isteği, gerçekleştirme kapasitesi ve gerçekleştirme fırsatı olarak üç boyutta incelenmiştir. Bunlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Blumberg ve Pringle, 1982; akt. Yalçın Özyurt, 2021: 39-40):

Gerçekleştirme isteği, çalışanın işini yapmasını etkileyen psikolojik ve duygusal özelliklerden oluşmakta olup bu özelliklerin kişinin gayret göstermesini ve istekli olmasını etkilemesidir.

Gerçekleştirme kapasitesi, çalışanın işini yapabilmesini sağlayan fizyolojik ve bilişsel kapasitesini ifade etmektedir. Bunun yanında çalışanın sağlık durumu, eğitimi, zekâsı, bilgi ve becerileri ve dayanıklılığını kapsamaktadır.

Gerçekleştirme fırsatı, çalışanın işini yapmasını sağlayan araç gereçlere ulaşım ulaşamama durumunu açıklamaktadır. Araç gerecin yetersiz olması çalışanın performans düzeyini etkilemektedir.

3.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Çalışanların performanslarının artırılması onların işe bağlılık düzeylerinin ve memnuniyetlerinin yüksek düzeyde olmasıyla gerçekleşir. Dolayısıyla çalışanların performanslarını etkileyen faktörler ayrılmaktadır. Bunlar; kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerdir (Ersin, 2021: 21).

3.3.1. Kişisel Faktörler

Bireysel faktörler çalışanların performansını etkilemede önemli yer tutmaktadır. Bireysel faktörlerin literatür taraması sonucunda genel olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kişilik ve statüden oluştuğu tespit edilmiştir.

3.3.1.1. Yaş

Yaş ile çalışan performansı arasında genellikle doğru orantılı bir ilişki söz konusu olmaktadır. Bireylerin yaşları arttıkça bilgi ve becerileri, eğitim düzeyleri, deneyimleri artmakta ve kariyer basamaklarında ileriye doğru tırmanış söz konusu olabilmektedir. Yaştan kaynaklanan bu performans ve iş yaşamındaki memnuniyet de çalışanların mutlu yaşamalarını sağlamaktadır (Igbaria ve Chidambaram, 1997: 68).

Genç yaşta iş hayatına atılanlarda ise işe yeni başlama heyecanı ile memnuniyet duygusu ağır basar da bazı zamanlarda tecrübenin olmayışı ve karşılanamayacak beklenti içine girilmesi başta memnuniyeti ve sonra iş performansını düşürmektedir (Reşitoğlu 2011: 75-76).

3.3.1.2. Cinsiyet

İş hayatı içerisinde cinsiyet önemli bir olgu olarak gözükmektedir. Atılgan bir topluma sahip kültürlerde erkeğin üstün olduğunu savunan yaşam tarzı iş yaşamına da yansımıştır. Ayrıca erkeklere oranla çocuk sahibi olan kadınların daha çok çocuğu ile ilgilenmesi iş hayatında uyum yönünden olumsuzluklara neden olabilmektedir (Öğüt, 2006: 58).

Erkeklere göre kadınların, iş yaşamında karşı karşıya geldikleri zorluklar nedeniyle memnuniyet dereceleri daha düşük düzeylerde seyretmektedir (Reşitoğlu, 2011: 75-76).

3.3.1.3. Medeni Durum

Evli kişiler arasında gerçekleşen olumlu-olumsuz ilişkiler çalışanların iş hayatını etkilemektedir. Bu sebeple evli olan çalışanlara göre, bekarların işlerinden memnun olmaları daha yüksektir. Bu durum, evlerinde olumsuz bir olay yaşanması halinde evli çiftlerin işlerine yansıtıklarını göstermektedir. Evinde mutlu olan ve ilişkisi olumlu giden evli çiftlerin memnuniyetleri sorunlu evlilik yaşayan çiftlerden daha yüksektir. Araştırmalar göstermektedir ki, evli çalışanların aile yaşantılarındaki sorumluluk

sebebiyle işlerinden memnun olsa da olmasa da devamsızlık oranının az ve işten ayrılma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir (Ratna ve Singh, 2013: 82-83).

3.3.1.4. Eğitim

Eğitim, kişilerin kazandığı donanım ve bilgilerin tümüdür. Çalışanların eğitim seviyeleri onların performans ve memnuniyetleri arasındaki ilişki ile ilgili birtakım fikirler vardır. Bir görüşlere göre, yüksek eğitim seviyesine sahip insanların iş imkânlarının yüksek olduğunu ve yüksek ücret imkânı ve sosyal hakları olduğunu savunurlar. Böylece çalışanların iş performansı da olumlu yönde etkilenmektedir.

Başka bir görüşe göre çalışanların eğitim seviyelerinin yükselmesi işverenin beklentisinin yüksek olması nedeniyle memnuniyet algısını düşürmektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe bireylerin memnuniyet derecelerinin düştüğü, eğitim seviyeleri düştükçe de memnuniyet derecelerinin yükseldiği ifade edilebilir (Igbaria ve Chidambaram, 1997: 78). Memnuniyetsizlik de performansı olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Reşitoğlu, 2011: 78). Çalışanların eğitim seviyelerine göre uygun pozisyonlara yerleştirilmemesinin de performansı olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Bu sebeple çalışan memnuniyeti ve performansı yönünden eğitim seviyesi önemlidir.

Ambreen (2013)'in yaptığı çalışma neticesinde, kişinin eğitim seviyesinin işin gerekliliğinden daha yüksek olduğunda, kişinin daha mutsuz bir birey olarak yaşadığı görülmüştür.

3.3.1.5. Kişilik

Kişilik, çalışan performansını etkileyen faktörler arasında önemli bir unsurdur. Endişeli ve karamsar bir kişilik yapısında olan çalışanın memnuniyetini sağlayabilmek zordur. Bundan dolayı da performansları olumsuz etkilenmektedir. Bu kişilik yapısına sahip bireyler, stresli olaylar ile karşılaştıklarında gergin ve olumsuz bir davranış sergileyebilmektedir. Bu durumda birey, kendi iş motivasyonunu da etrafındakilerin motivasyonunu da düşürebilmektedir (Sageer vd., 2012: 36).

Yüksek güven duygusunda sahip, dışa dönük ve uyumlu bir kişiliğe sahip bireylerin olaylara da bakışı farklı olabilmektedir. Hayata pozitif bakanlar, kriz durumlarıyla mücadele konusunda kendilerine güvenir ve etrafındakilere de bu konuda destek olurlar. Aktif, öğrenen, yaratıcı düşüncelere sahip bireylerin içinde bulundukları

konumlarından memnuniyetleri onların performanslarını da olumlu açıdan etkilemektedir (Reşitoğlu, 2011: 76-77).

3.3.1.6. Statü

Kişinin statüsü de çalışan performansını etkileyen unsurlardan biridir. Kişinin çalıştığı iş yerindeki sahip olduğu statü, onun çevresi ve iş arkadaşları nazarında çoğu kez prestij konusu olduğu için büyük önem taşımaktadır. Bundan dolayı, kişinin statüsü yükseldikçe işindeki memnuniyet derecesinin de arttığı ifade edilebilir (Gazioğlu ve Tansel, 2002: 7). Çalışanların iş yerindeki statülerinin yükselmesi saygınlığının ve maddi imkânlarının artmasını da sağlamaktadır. Statü arttıkça saygınlık artacak, beklentilerin karşılanmasıyla çalışan memnuniyeti artacak, böylece kişilerin performansını da artacaktır (Ersin, 2021: 23-24).

3.3.2. Örgütsel Faktörler

Literatürde örgütsel faktörler olarak adlandırılan, işletmeden kaynaklanan ücret, takdir ve ödüllendirme, iş güvencesi, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, yönetim yapısı, örgüt kültürü, moral ve motivasyon vb. faktörler çalışanların performansını etkileyen önemli unsurlardandır.

3.3.2.1. Ücret

Çalışanların verdikleri emek karşılığında kazandıkları ücret, onların performanslarını etkilemektedir. Çalışanların yüksek ücret kazanmaları işlerinde başarılı olmasına ve performans ve memnuniyetlerini artırmasını sağlayabilir. Bu durumda çalışanların performans ve memnuniyetlerini artırınca verimlilikte artar (Şahin, Bacak ve Güler, 2015: 32). Ayrıca, çalışanların adaletli bir şekilde ücretlendirilmemesi onların motivasyonunu düşürerek iş başarılarını ve memnuniyetlerini azaltmaktadır. İşletmeye rekabet avantajı kazandırmanın bir yolu, potansiyeli yüksek ve yetenekli kişileri işletmeye çekmektir. Bu da böyle kişilere yüksek ücret ödeyerek sağlanır (Bozboğa, 2019: 50).

3.3.2.2. Takdir ve Ödüllendirme

Çalışanların performanslarını takdir etmek ve bu konuda ödüllendirmek de onların performansını etkileyen faktörlerdendir. İşletme yönetimi takdir ve ödül sistemini kullanıyorsa o işletmenin çalışanları kendilerini işlerinde mutlu hissederler ve

memnuniyet ve performansları artar. Çalışanların performanslarına göre, prim ve terfi ile ödüllendirilmesi, tebrik edilmesi, güzel sözler sarf edilmesi, ayın başarılı personeli olarak seçilmesi, onların güven duymalarını sağlamakta ve onların başarılarını arttırmaktadır. Bu durum, motivasyonlarını arttırdığı gibi, çalışanların kariyer fırsatları kazanmalarını sağlamaktadır (Adomaitienė ve Slatkevičienė, 2008: 771-772).

3.3.2.3. İş Güvencesi

İş güvencesi de çalışanların memnuniyet ve performanslarını etkileyen önemli hususlardan biridir. İşveren ve çalışan arasındaki ilişkinin sürekliliğini sağlayan bir unsurdur. Fakat bu durum her zaman geçerliliğini koruyamayabilir. Çünkü işveren ve çalışan iş birlikteliklerini bitirmek durumunda kalabilirler. Güvenli olmayan iş ortamlarından dolayı veya işten çıkarılma korkusu yaşayan çalışanlar, tedirgin olurlar ve bu durum performanslarını düşürür. İşsiz kalma korkusu ile çalışanlar psikolojik olarak etkilenmekte ve gelecek için endişe duymaktadırlar. Bundan dolayı, psikolojik ve sosyal yönden güvenilir ortamda işten çıkarılma korkusu yaşamadan ve gelecek yaşantılar hakkında endişelenmeden çalışmak, çalışanları işletmeye bağlar ve çalışan performans ve memnuniyetinin artmasını sağlamaktadır (Elyas, 2016: 79-81).

3.3.2.4. Çalışma Koşulları

İşyerinde verimli bir çalışma ve başarılı bir iş çıkarma için iş ortamındaki çalışma koşulları son derece önemlidir. Ayrıca, insanlar yaşamlarının büyük çoğunluğunu iş yerlerinde geçirdiğinden iş ortamı ve şartları önemli olmaktadır. Çalışılan iş ortamının uygunluğu, sosyal alanların ve iş güvenliğinin olması ve rahatsızlık verici faktörlerin olmaması, çalışan performansını olumlu yönden etkiler. Çalışma koşullarının kötü olması, çalışanların performans ve memnuniyetlerini düşürmektedir. İş ortamında dinlenme odasının olması, çalışma için gereken araç ve gereçlerin noksan olması, ışık, aydınlatma, gürültü, sıcaklık gibi faktörler çalışanların motivasyonu ve performansını etkiler. Yüksek memnuniyet duyan ve işe bağlı çalışanların çalıştığı iş yerleri çalışma ortamı ve işin niteliği ile ön plana çıkmaktadır (Bozboğa, 2019: 51).

3.3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği

İşletmelerde, işlerin gerçekleştirilmesi esnasında çeşitli sebeplerle ortaya çıkan sağlığa zararı olabilecek hallerden korunmak amacıyla alınan önlemlerle ilgili çalışmalara iş sağlığı ve iş güvenliği denmektedir. Bu konunun işletme içi ve işletme dışı

her alanda etkinliğini sürdürdüğü için çalışan için de işveren içinde son derece önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işletmedeki tehlikeleri önleyerek ve riskleri tahmin ederek değerlendirme ve bunları azaltma ya da tamamen ortadan kaldırma ile işletmenin, üretimin ve çalışanların güvenliği sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği sayesinde çalışanların çalışma şartlarının sağlıklı ve güvenli olmasıyla onların iş tatmini, örgütsel bağlılıkları ve iş performansları olumlu yönde gelişme gösterecektir. Çalışma şartlarında güvenliğin sağlanmasıyla da çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesini sağlayarak örgütsel bağlılık seviyelerini olumlu yönde etkiler (Tuna, 2020: 39).

3.3.2.6. Yönetim Yapısı

Yönetim tarafından çalışanların desteklenmesi ve insan odaklı bir yaklaşım sergilenmesi çalışanların motivasyonu artırarak iş doyumunu sağlamaktadır. Çalışanların yönetimde alınan kararlarda söz sahibi olması onların kendilerini değerli hissetmesine ve işletmeye bağlanmalarını sağlar. Çalışanlara yetki ve sorumluluk devredilmesi onların yeteneklerini ortaya çıkarmasını sağlar ve işletme verimliliğini artırır. Aynı zamanda bunlar, çalışanların performans ve memnuniyet duygularını artırmaktadır. Bazı kurumlarda hiyerarşik bir yönetim yapısı mevcuttur. Böyle kurumlarda çalışanların performansı da negatif ya da pozitif bir şekilde etkilenebilmektedir. Dikey hiyerarşik yönetim, genel olarak çalışanların mutsuz olmasına ve böylece genelde mutsuz çalışanların olmasına dolayısıyla da performanslarının düşmesine sebep olacaktır. Fakat, yatay hiyerarşik yönetim yapısı ise, yetki devrini ve kararlara katılmayı ön planda tuttuğundan çalışanların performanslarını arttırmaya sebep olacaktır. Ayrıca, yöneticinin sergilediği davranış ve gösterdiği tutumlar, çalışanın performansında son derece etkili olmaktadır (Sageer vd., 2012: 31).

3.3.2.7. Örgüt Kültürü

Çalışanların performans ve memnuniyetini etkileyen bir diğer faktörde örgüt kültürüdür. İşyerlerinde çalışanların işlerine ilişkin iş tanımının yapılması, onlara bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda iş verilmesi ve yenilikçi işletme kültürü oluşturulması çalışanların performanslarını arttırmaktadır. İşletme kültürünün çalışanların amaç ve beklentilerini karşıladığında performansları da olumlu açıdan etkilenecektir. İşletme kültürü ve yöneticinin imajı da o işletmeyi çalışan tarafından çekici

hale getirir. Bu sayede de vasıflı personelin işletmeye kazandırılması ve onların performanslarını olumlu açıdan etkilemektedir (Yılmaz, 2016: 14-15).

3.3.2.8. Motivasyon

Performans ve motivasyon birbiriyle yakın bir ilişki içindedir. Motivasyon; güdüleme veya isteklendirme, davranışların başlatılması, yönlendirilmesi ve sürdürülmesine yarayan bir güç olarak tanımlanabilir. Bireyin davranışlarını belli hedefler doğrultusunda devamlı bir şekilde eyleme geçiren bir süreç şeklinde ifade edilmektedir. Motivasyon, gereksinimler neticesinde meydana gelmekte, kişilerin gerçekleştirecekleri işlerde başarılı olmalarını sağlamakta ve çalışanların iş performanslarına doğrudan etki etmektedir (Tuna, 2020: 38). Yüksek motivasyona sahip olmayan çalışanın yüksek performans göstermesi beklenemez. İşletme içindeki çalışanların davranışları birbirlerinden farklıdır. Bunun çeşitli nedenleri vardır. İşletmede çalışanların işletme hedef ve amaçları doğrultusunda davranışları gereklidir (Koçel, 2014: 729). Bir işin amacına ulaşması bireye bağlı olmaktadır. Çalışan, bilgi, beceri ve yeteneklerini işine harcamakta ve iş performansını arttırmaya çalışmaktadır.

Çalışanların uygun iş ortamlarında kendileri için anlamı olan ve değerli gördükleri işleri eyleme dönüştürmeleri motivasyon yönünden oldukça önemlidir. İş gerçekleştiren kişi, yaptığı işi bu tarzda algılayamadığı zaman çalışanın motivasyonu sürekli düşük kalacaktır (Tuna, 2020: 38).

3.3.3. Çevresel Unsurlar

Çevresel faktörler, çalışanların direkt olarak müdahale edemediği fakat, onları yakından ilgilendiren toplumsal faktörlerdir. Bu faktörler, aile, akraba, arkadaşları ve ülke ekonomisi, sosyal, kültürel ve siyasal unsurlar gibi çalışanları dolaylı olarak etkileyen tüm halleri kapsamaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281).

3.4. Performans Yönetimi

Performans yönetimi, standartların ve hedeflerin kapsamında performansı anlayarak ve yöneterek işletmeden, gruptan ve çalışanlardan daha iyi sonuç almak için bir araçtır ve hedef oluşturmayı, performans değerlendirip çalışanı geliştirmeyi ve ödüllendirmeyi içermektedir (Bingöl, 2019: 388). Performans yönetimi, kişilerin ve takımların performansını tanımlayan, iyileştiren ve performansları işletmenin amaçlarıyla

uyumlu bir duruma getiren sürekli bir süreç olarak tanımlanır (Desler, 2019: 296-297). Lee ve Kim (2012), işletmenin içinde amaçların oluşturulmasını, bu amaçların düzenli olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini, ödül ve sorumluluk bilinci için performans göstergelerinin kullanılması gerekliliğini savunur (Lee ve Kim, 2012: 39).

Posthuma, Campion, Masimova ve Campion (2013) tarafından performans yönetimi, performans değerlendirmesine odaklanıp, onu geri bildirim ve yönetme amaçları gibi değerlendirme uygulamasını kapsayacak şekilde tanımlayanlarla ilişkilendirmişlerdir (Posthuma vd., 2013: 1199). Kagaari, Munene ve Ntayi (2010)'a göre, performans yönetimi uygulamaları, personelin davranış ve tutumları etkilemekte ve onların iş performans derecesini belirlemektedir (Kagaari vd., 2010: 507).

Mone, Eisinger, Guggenheim, Price ve Stine (2011) tarafından, gelişim ve performans hedefi belirlemek, personele geri bildirimde bulunmak, çalışanın gelişmesini sağlamak, yıl sonu ve ortası değerlendirmeleri yapmak, işletmede güvenli bir iş ortamı sağlamak gibi beş temel performans faaliyeti belirlenmiştir. Bu performans faaliyetlerinin etkili bir şekilde kullanılması, yöneticilerin günlük işlerde çalışanın performansını yönetmesine ve çalışanın katılımını sağlamasına yaramaktadır (Mone vd., 2011: 205).

Tam bir performans yönetimi süreci; işletmenin amaçlarını ve misyonunu kapsayan ön şartları, performans planlamasını, değerlendirmesini, yürütmesini, yenilemesini, incelemesini ve yeniden sözleşme yapmayı içermektedir (Aguinis ve Pierce, 2008: 141).

3.4.1. Performans Yönetimi Süreci

Performans yönetim sürecinin, performans planlaması, performansın uygulanması, performansın değerlendirilmesi ve performansın gözden geçirilmesinden oluşan bir süreç olduğu kabul edilmektedir.

3.4.1.1. Performans Planlanma ve Uygulama

Performans yönetiminin ilk ve en önemli adımı performansın planlanmasıdır. Performans planlanmasının amacı, işletme ve çalışan tarafından belli bir süre zarfında gerçekleştirilmesi istenen amaçlarıdır (Apak vd., 2016: 106). Etkili bir iş performansı sergilenmesi için, misyon, vizyon, uzmanlıklar, gerekli stratejiler, performans göstergeleri hakkında çalışan bilgilendirilir (Tanwir ve Chaudhry, 2015: 88).

Performans değerlendirme döneminin başında çalışan ile birlikte yönetici, performans planlaması toplantısı yapar ve bu toplantıda işletmenin hedef ve taktikleri, performans standartlarına yani kişisel amaç ve hedeflere dönüşmektedir. Bu dönemde çalışandan ne beklendiği, hangi sorumlulukları üstlendiği, işi nasıl yaptığı belirlenir ve bir anlaşma sağlanır. Bilgi ve beceri geliştirmek için istenilen davranışları da geliştirmek amacıyla bireysel gelişim planı hazırlanır (Bingöl, 2019: 390).

Performans yönetim sisteminin örgütlerin daha etkili çalışmasını sağlayan birçok amacı vardır. Bunlar yönetmel, geliştirmeye ve araştırmaya yönelik olarak üç grupta toplanabilir.

Performans yönetiminin amaçları arasında, örgütsel amaçların açık ve tanımlanmış bireysel amaçlara dnüştirilmesi, amaçlara ulaşmada gereken performans kriterlerinin belirtilmesi, önceden belirtilen kriterlere göre personelin adaletle ve zaman geldiğinde değerlendirilmesi, çalışan ve yönetici arasında etkili bir iletişim ağının olması ve hoşgörülü ve anlayışlı ortamın sağlanması, performans geliştirme amacıyla çalışanın da yöneticinin de ortak çabayı göstermesi, çalışanın başarısının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, işletmenin de çalışanın da zayıf ve güçlü yönlerinin bilinmesi, çalışanlara geri bildirim verilmesi ve çalışanların motive edilmesi, kariyer planlaması, eğitim ve geliştirme faaliyetleri için yönetimin gerekli donanıma sahip olması bulunmaktadır (Barutçugil, 2004: 114).

Çalışanlar işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için onlardan istenilen görevleri yaparlar ve çalışmalarını sürdürürler. Yöneticiler ise, çalışanların görevlerini yapabilmeleri için onlara gerekli kaynakları sağlar ve geri bildirimde bulunurlar.

Dönem içinde veya sonunda amaç ve standartlarla kişisel olarak çalışanın performansı karşılaştırılır (Bingöl, 2019: 391).

Uygulanan plan çerçevesinde yüz yüze kalınan zorluklar, yönetici liderliğinde çözüme kavuşturulmaya çalışılır. Çalışanların motivasyonu arttırılarak geri bildirim alınması sağlanarak doğru adımlar oluşturulmaya çalışılır (Güzel vd., 2007: 143).

Performans değerlendirilmesi terfi veya dönemsel, ücret artışı ve nakil gibi özel bir amaçla yapılabilir. Genel olarak yılda bir defa yapılan değerlendirme dönemsel olarak yapılan değerlendirmedir. Değerlendirmede, çalışanın sergilediği davranışlarını, yeteneklerini, sağladığı iş sonuçlarını dikkate alınmasıyla insan kaynakları departmanı

tarafından üst yönetimin onaylamasıyla gerekli formlar doldurulur ve performans puanı hesaplanır (Bingöl, 2019:392). Bu değerlemenin ardından çalışanın performansı onaylanır, gelişimini sürdürmesi sağlanır ya da tekrar gözden geçirilir (Güzel vd., 2007: 143).

Geri bildirim, dinleme, sorun çözme, sözlü iletişim, çatışma çözümü, uzlaşma, müzakere, uzlaşma ve fikir birliğine ulaşmayı kapsamalıdır (Kolawole vd., 2013: 252). Performansın bir sonucu olan geri bildirim, başarının ve öğrenmenin üzerindeki en güçlü etkilere sahiptir. Fakat bu güçlü etki olumlu da olabilmektedir olumsuz da olabilmektedir (Hattie ve Timperley, 2007: 81). Çalışana, işletmenin amaçlarıyla ilgili olarak gerçekleştirilen iş seviyesi hakkında bilgi verilir. Genel anlamda, amir ve yöneticilere bir performans değerlendirmesi yapma yükümlülüğü verilmiştir (Gül, 2021: 46).

Bir yılın sonunda, çalışan ile birlikte yöneticiler, bir toplantı yaparak dönemin değerlendirmesini yaparlar. Çalışan bir yıllık sürede kendisinin performansını ve süreçle alakalı fikirlerini paylaşır. Yeni performans dönemi ile ilgili kararlar alınır (Güzel vd., 2007: 143).

3.4.1.2. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme, çalışan ve iş verenin fikir alışverişi yaptığı ve karşı karşıya getirildiği bir süreçtir. Bu süreçte kişi ve grup seviyesinde nicel ve nitel verilerin araştırıldığı, hedeflere hangi seviyede erişilip erişilmediği, ihtiyaç ve taleplerin ele alındığı, yeni hedefler ve görüşlerin belirlenmesi gibi hususları incelemektedir (Minibaş Poussard, 2006: 144).

Performans değerlendirme, bundan yirmi yıl kadar önce, öncelikle çalışanlara belirli bir süre içinde işi nasıl yaptıklarını ve ne kadar maaş alacaklarını bildirmek amacıyla tasarlanmıştır (De Cenzo ve Robbins, 1996: 322). Performans değerlendirme, bir çalışanın performansını değerlendirmek ve çalışanın performansını kendisine iletmek için kullanılmaktadır. Performans değerlendirmesi, farklı şekilde personel derecelendirmesi, personel değerlendirmesi, performans incelemesi, performans değerlendirmesi veya sonuç değerlendirmesi olarak da adlandırılmıştır (Mathis and Jackson, 2008: 332).

İşletmede çalışan personel ile ilgili karar alınması, performansları düşük olan çalışanlara eğitim verilmesi, yüksek performans gösteren çalışanların terfi ettirilmesi yani

kısacası performans değerlendirme, işletmedeki ödül ve ceza sisteminin temel unsurunu oluşturmaktadır. Ayrıca performans değerlendirme, insan kaynakları araştırmalarında ölçüt oluşturmaktadır. Örneğin işletmeye işe alım sürecinde kullanılan testin ölçüt geçerliliğini test etmek amacıyla performans değerlendirmeden yararlanılabilmektedir. Ayrıca, performans değerlendirilmesi çalışanlara performansları hakkında geri bildirim sağlar. Çünkü çalışanların kendi zayıf taraflarını ve hatalı davranışlarını bilerek düzeltmeye çalışmalarının büyük bir faydası bulunmaktadır (Tevruz, 1998: 88-89).

3.4.1.3. Performans Değerlendirmenin Önemi

Performans değerlendirmenin çalışan, yönetici ve örgüt açısından önemi şu şekilde açıklanabilir.

3.4.1.3.1. Çalışan Açısından Önemi

Performans değerlendirme sisteminin çalışanlar yönünden en önemli yararı, örgütün ve yöneticilerin çalışanlardan açık bir biçimde ne istediklerini anlayabilmelerine imkân vermesidir. Performans değerlendirme yönteminin yükselme kriterlerine, ücret artışına ve ödüllendirme mekanizmasına bağlandığı hallerde, çalışanın ücret adaletine dair algısı olumlu yönden gelişecektir ve kendisinin kariyer gelişimini biçimlendirecektir. Çalışanların performans seviyeleri ile ilgili bilgilendirilmeleri çalışanların kendine güven duygusunu ve iş tatminlerini artıracaktır (Akgeyik, 2012: 166-168; Uyargil, 2008: 12). Performans değerlemenin diğer bir önemli faydası da işten çıkarılacak personelin tespit edilmesine verdiği katkıdır. İşletmeden çıkarılacak olan çalışanın tespit edilmesinde değerlendirme neticeleri önemli bir kaynak oluşturmaktadır (Şimşek ve Öge, 2015: 303). Performans değerlendirmesiyle işletmenin kârlılığının artırılması amaçlanmaktadır. Çalışanların hedefleri ile örgütün hedefleri uyumlaştırılıp çalışanların arasındaki iletişim yoluyla çalışanların performansının belirlenmesinde objektif bir biçimde davranıldığının görülmesi, çalışanların moralini artırıp onların motivasyonlarının artmasını sağlamaktadır (Ferecov, 2015: 2).

Performans değerlendirme sisteminin çalışanlar açısından yararları şunlardır (Fındıkçı, 2006: 300-301; Şimşek ve Çelik, 2019: 299):

- Çalışanlar performans değerlendirme yöntemi sayesinde kendilerinin güçlü olan ve geliştirilmesi gereken yönlerini tanırlar,

- Yöneticilerinin kendilerinden neler beklediklerini ve performanslarının nasıl değerlendirildiğini öğrenirler,
- Örgütsel rol ve sorumluluklarını daha iyi kavrarlar,
- Çalışanlara verilecek ücret veya diğer ödemelerin seviyelerinin belirlenmesi sağlanır,
- Çalışanlar performanslarına dair elde ettiği olumlu geri bildirim yoluyla iş tatmini geliştirip kendilerine güven duyguları geliştirirler.

3.4.1.3.2. Yönetim Açısından Önemi

Performans değerlendirme sistemi, tüm örgütsel amaçları çalışanlarla paylaşarak, yöneticiler kimlerin ne görevi üstleneceklerini daha önce ayarlayabilmektedirler. Yöneticiler çalışanlarını daha iyi tanıyınca onların arasındaki etkileşim ve ilişkileri daha olumlu duruma gelecek ve yetki devri daha da kolaylaşacaktır. Sistemin yönetim açısından en önemli yararı, personelin başarısını ölçmede nesnel bir örnek düzenlenmesine ortam sağlamasıdır (Akgeyik, 2012: 166-168; Uyargil, 2008: 12).

Performans değerlendirme sisteminin yönetsel açıdan yararları şu şekilde sıralanmıştır (Fındıkçı, 2006: 300-301):

- Üstlerin çalışanları ile ilişkilerinin ve iletişimlerinin daha olumlu bir duruma gelmesi,
- Kontrol ve planlama fonksiyonlarında daha çok etkili olma vasıtasıyla birimlerin ve astların performansını geliştirme,
- Çalışanların gelişmesi gereken taraflarının kolay belirlenmesi ve bu direktifle yöneticilerin çalışanlara yardımcı bulunması,
- Çalışanların değerlendirme sürecinde yöneticilerin kendilerinin güçlü ve güçsüz yanlarını tanımaları,
- Yetki devrinin kolaylaşmasıyla birlikte çalışanların daha yakından tanınmaları,
- Yönetimsel becerilerin geliştirilmesi,
- Çalışanların iş tasarımıdaki yanlışlıkların belirlenmesidir.

3.4.1.3.3. Örgüt Açısından Önemi

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlaması, amacına ulaşması ve kaliteli hizmet sunması için yüksek performansla sahip çalışanlara gereksinimi vardır.

Aksi takdirde, iş performansının düşüklüğü bireysel başarısızlığa veya iş tatminsizliğine sebep olabilir (Rageb vd., 2013: 54).

Performans değerlendirme yöntemi örgüt açısından pek çok avantaj sağlamaktadır. Örgütte başarı odaklı bir sistem, bireysel ve adil gayrete dayalı bir yarışma kültürünün gelişmesine imkân sağlayacaktır. İşletmenin kârlılığı ve etkinliği artacak, işletmenin sunduğu kalite ve hizmet gelişecektir. Aynı zamanda performans değerlendirme yöntemi örgütün eğitim gereksinimi, ödüllendirme, işten çıkarma, ücret artışları gibi işlevselliğini de sağlamlaştırmaktadır (Akgeyik, 2012: 166-168).

Performans değerlendirme sisteminin örgütsel açıdan yararları şunlardır (Fındıkçı, 2006: 300-301; Şimşek ve Çelik, 2019: 299):

- İşletmenin üretim ve hizmet kalitesi gelişir,
- İşletmenin verimliliği ve etkililiği artar,
- İşletmede çalışanın eğitim gereksinimi ve bütçesi daha kolay tespit edilir,
- İnsan kaynakları planlaması için gereken bilgiler güvenilir kaynaktan sağlanır,
- Kişilerin gelişme yeteneği doğru bir biçimde tespit edilir,
- İşe alma işlevinin etkinliğinin ve geçerliliğinin ölçülmesi sağlanır,
- İş gücü devri, devamsızlık, işten ayrılma gibi sebeplerle ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanmasında esneklik sağlanır.

3.4.1.4. Performans Değerlendirilmesinin Süreçleri

İnsan kaynakları yönetiminin başlıca işlevlerinden biri olan çalışan değerlemesi, çalışanın işinde gösterdiği performansı, işin gereklerine ve daha önceden belirlenen standartlara göre değerlendirme süreci olarak ifade edilebilir (Şimşek ve Çelik, 2019: 298). Performans değerlendirme süreci, bir işletmede her çalışanın nasıl performans sergilediğini açıklamak için değerlendirildiği resmi bir süreçtir (De Cenzo ve Robbins, 1996: 321).

Performans değerlendirme, çoğu işletme tarafından çeşitli araçlar kullanılarak yapılır. Performans değerlendirme; işletmelerde belli bir zaman kapsamında çalışanın başarısını ve davranışının ölçüldüğü ve değerlendirilmesinin yapıldığı süreçtir (Gök, 2006: 40). Performans değerlendirme sürecinin başarılı olabilmesi için değerlendirme

kriterlerinin çalışanlarca benimsenmesi ve çalışanların başarısını ölçebilecek somut kriterlerin kullanılması gerekir (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 110).

Çalışanların başarısını ölçecek somut kriterler oluşturulurken; çalışma sonuçlarının ölçülmesi imkân dahilinde olmalıdır, değerlendirme çalışanlar tarafından önceden bilinmelidir, nesnel ve ölçülebilir olmalıdır, kriterler doğruluğu kanıtlanmış ve gözleme dayalı olmalıdır, performansla alakalı bütün etkileri kapsamalıdır, ölçmeye imkân vermelidir, kriterler işletmenin niteliklerine uygun olmalıdır, performans kriterleri, kurumun özelliklerine uygun belirlenmelidir, performans kriterleri gerçekleştirilen iş ile ilgili olmalı ve özel yaşama dair bir değerlendirmeye yer verilmemelidir, kriterler belirlenirken başarının tanınması ve ödüllendirilmesinin amaçlandığı hatırlanmalıdır, kişilerin yöneticilik ve liderlik vasıfları, değerlendirme ve ölçmeye imkân vermelidir, kriterlerin işletme hedef ve rakamları ile anlamlı bir ilişkisi olmalıdır, neticelerin veya çıktıların ölçümünün olduğu kadar, davranış ve başarının da dikkate alınması gerekmektedir (Tunçer, 2013: 96).

Değerlendirme sürecinde yapılması gereken işler sırasıyla aşağıda belirtilmiştir (Tunçer, 2013: 97):

- İşletmenin hedeflerinin belirlenmesi,
- İş analizi yapılması ve iş tanımlarının hazırlanması,
- Kişisel amaçların belirlenmesi,
- Performans değerlendirme kriterlerinin tespiti,
- Performans değerlendirme yönteminin seçilmesi,
- Beklenen performans ile elde edilen sonucun karşılaştırılması,
- Çalışanlara geri bildirimde bulunulması.

3.4.1.5. Performans Değerlendirme Yöntemleri

İşletmelerde etkili ve düzenli bir şekilde meydana getirilecek performans değerlendirme sistemleri bireysel iş performansını sürekli olarak geliştirmeyi ve idare etmeyi sağlayan en önemli araçlardan biridir (Güzel vd., 2007: 146). İşletmeler, çalışan performansını değerlendirmek için çeşitli performans değerlendirme yöntemlerini kullanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

3.4.1.5.1.Karşılaştırma ve Sıralama Yöntemi

Sıralama yönteminin amacı, çalışanı diğer çalışanlarla karşılaştırmaktır. Değerlendiren kişi bunu gerçekleştirirken çalışan kişiyi ve performansını bir bütün olarak dikkate alır. Karşılaştırmada bütün çalışanlar kişisel girişim, tutum, iş birliği ve birçok özellik yönünden en iyiden en zayıfa doğru sıralanır. Kullanım alanı sınırlı olan karşılaştırma ve sıralama yönteminin en az zaman alan, en kolay ve en ucuz bir yöntem olduğu açıktır. Çünkü bireyin başarı durumu, işletme için taşıdığı değer ve örgüte katkısı gibi genel kriterler göz önüne alınarak karşılaştırma yapılmaktadır (Ferecov, 2015: 2-3). Karşılaştırma işlemi, bir matris tablosu kullanılarak yapılır. Her çalışanın diğer çalışanlarla karşılaştırılması sonrasında başarılı olan çalışana “+” sembolünün eklendiği bir form oluşturulur. Karşılaştırma sonunda “+” sayısı fazla olandan, en aza kadar sıralama sayısı yazılıp form tamamlanır. Bu yöntemi uygulayan işletmelerde çalışan personelin başarı sıralaması kolay bir biçimde belirlenmektedir (Eraslan ve Algün, 2005: 97-98).

Birbirine benzeyen şartlar altında olup başarıları birbirinden farklı olan çalışanlar için bu farklılık nedenleri araştırılır. Bu araştırma hem de bireyler arası kıyaslamaya bağlı bilgi üretimi sağlayacak hem de yetenek ve nitelik açısından geliştirilecek olan çalışanları belirlemeye imkân sağlayacaktır. Bu sayede, bu tarz kıyaslamalarla çalışan değerlendirmesi için gereken bilgiler sağlanacaktır (Akı ve Demirbilek, 2010: 85). Bu yöntem, işletmedeki bütün çalışanlar çok iyiye haksızlık meydana gelebilir ve kişiler arasında çatışmalar oluşturabilir (Desler, 2019: 291).

3.4.1.5.2. Kritik Olay Değerlendirme Yöntemi

Kritik olay yöntemi, çalışanın iş ile alakalı davranışlarından negatif ve pozitif örneklerin kaydının tutulması ve önceden belirlenmiş zamanlarda çalışanlarla beraber bu kayıtların gözden geçirilmesidir (Desler, 2019: 280).

Kritik olay yöntemi, çok mükemmel olan veya iyi olmayan çalışanın iş davranışlarının yazılı kayıtlarını korumayı zorunlu kılan performans değerlendirme yöntemidir. Temel davranışlara odaklanan bir performans değerlendirme yöntemi olan kritik olay değerlendirmesi, bir işi etkili ve etkisiz bir şekilde yapmak arasındaki farkı yaratmaktadır (De Cenzo ve Robbins, 1996: 329). Bu değerlendirme yönteminde

değerlendirecek her çalışanın başarısını veya başarısızlığını gösteren ilginç olaylar, değerlendirme dönemi kapsamında bir forma kaydedilir (Tunçer, 2019: 98).

Kritik olay yönetiminde yöneticiler çalışanlarını görevlerini yerine getirirken nasıl hareket ettiğini veya davrandığını gözlemlemektedir. Özellikle çalışan görevini yerine getirirken bazen dikkate değer önemli bir olay gerçekleşebilir. İşte bu olaya kritik olay denmektedir. Bu kritik olaya; çalışanın çok önemli bir telefon görüşmesinde başarısız olması, bir müşteri veya iş arkadaşına son derece kaba davranması veya zor satın alınan ve zor sipariş verilen bir malın siparişini ve satışını sağlaması, örnek gösterilmektedir.

Bu esnada çalışanı değerlendirmek için gözlemleyen birey, çalışanın iş başında nasıl davrandığını kayıt altına almaktadır. Bu yöntemde yöneticiler çalışanlarını her zaman izlemek durumunda kalırlar. Çalışanların ise izlendiğinin farkında olarak duruma uygun davranmaları da bu yöntemin dezavantajını oluşturmaktadır (Bingöl, 2019: 419-420). Kritik olay yöntemi, çalışanın performansı ile ilgili neyin doğru neyin yanlış olduğunu açıkça anlatır (Desler, 2019: 291).

3.4.1.5.3. Kontrol Listesi Değerlendirme Yöntemi

Bir değerlendiricinin, bir çalışanın geçerli olan özelliklerini kontrol ettiği bir performans değerlendirme çeşididir. Değerlendirici, davranışsal açıklamaların bir listesini kullanır ve çalışan için geçerli olan bu davranışları kontrol eder (De Cenzo ve Robbins, 1996: 329).

Bu yöntemde değerlendirici, çalışanın başarısını sorgulayan birçok ifade içinden o çalışan için en uygun olan seçeneği işaretler. Her ifadeye belirli puan verilir, değerlendirme sonucunda ise işaretlenen ifadelerin önünde bulunan puanlar ortaya çıkartılır (Şimşek ve Çelik, 2019: 300). Bu yöntem uygulaması zor bir yöntemdir. Çünkü, her bir iş veya iş grubu için ayrı ayrı liste hazırlamak zaman alıcı ve zor bir iştir. Ayrıca, bu yöntemde, değerlendirilen bireylere sonuçlar bildirilmemektedir (Çetin vd., 2018: 176).

3.4.1.5.4. Zorunlu Seçim Değerlendirme Yöntemi

Bir değerlendiricinin çalışanın iş davranışı hakkında iki özel ifade arasında seçim yapması gereken bir tür performans değerlendirme yöntemidir. Değerleme uzmanının görevi özel bir kontrol listesi tutmaktır, ancak değerlendiricinin, tümü olumlu veya olumsuz olabilecek iki veya daha fazla ifade arasından seçim yapması gerekmektedir (De

Cenzo ve Robbins, 1996: 331). Bu yöntem diğer yöntemlere göre, daha çok bireysel önyargıların dışına çıkılarak ve daha sübjektif olarak yapılmaktadır (Bingöl, 2019: 419).

3.4.1.5.5. Grafik Değerlendirme Yöntemi

Bu yöntem, çalışan performansını spesifik çalışan davranışı veya karakteristiklerini kullanarak değerlendiren değerlendirme skalasıdır (Bingöl, 2019: 415). En yaygın olarak kullanılan değerlendirme yöntemlerindendir. İş ortamında çalışanların bireysel başarılarının genel bir değerlendirilmesinin yapılmasında kullanılır (Eraslan ve Algün, 2005: 96).

Grafik ölçeği, belirli bir işin yürütülmesi yönünden en önemli görülen özelliklerin bir ölçek üstünde en iyi özellikten en kötü özelliğe veya en kötü özellikten en iyi özelliğe doğru derecelendirilmesi temeline dayanmaktadır. Performansı değerlendiren kişi, grafik ölçeğinde bulunan ve uygun görülen rakamı veya sıfatı işaretleyerek değerlendirmeyi gerçekleştirir (Bingöl, 2019: 415). Performansa tabi tutulan çalışanlar, iş davranışları, iş ile alakalı meydana çıkardıkları neticeler ile puanlamaya tabi tutulmaktadır (Eraslan ve Algün, 2005: 96). Bu yöntemde, çalışanların topluca değerlendirilebileceği gibi, her bir çalışan belirli başarı unsurlarına göre değerlendirilebilmektedir (Çetin vd., 2018: 171). Bu yöntemin dezavantajı, standartların belirsiz olması ve hale etkisi ve ön yargı sorunları olabilmektedir (Desler, 2019: 291).

3.4.1.5.6. Zorunlu Dağılım Yöntemi

Zorunlu dağılım yöntemi, çalışanları karşılaştırarak yapılan değerlemelerde kullanılan, değerleyicilerin değerledikleri personeli nesnel değerlendirme ölçeğinin herhangi bir yerinde gruplandırmalarını ve bu sebeple meydana gelecek tutarsızlıkların önüne geçmek amacıyla geliştirilmiştir. Süreklilik arz eden beşerî vakaların normal dağılım özelliği göstermelerine rağmen, bazı değerleyiciler, personeli ölçeğin orta noktalarda veya en yüksek noktasında gruplandırabilirler.

Zorunlu dağılım yöntemi, bu yönelimleri önlemek maksadıyla değerlemelerin önceden belirlenmiş ve normal sıklık dağılımına uyan bir kalıba göre dağıtılmasını öngörür (Bingöl, 2019: 418). Bu dağılıma göre %10'u çok kötü veya çok iyi, %20'si kötü veya iyi, %40'ı ise orta olarak değerlendirilir. Bu yöntem, değerlendirme yapan kişiyi, çalışanlar arasında titiz bir kıyaslama yapmasına zorlar. Çalışanların arasında nispi farkların belirgin olmaması, yöntemin sakıncalarındandır (Şimşek ve Çelik, 2019: 302). Bu yöntemin en

büyük avantajlarından biri, yöneticilerin, çalışanların çoğunluğuna “yüksek” veya “tatmin edici” not vermeyi engelleyen özellikte olmasıdır. Bu nedenle, bu yöntem mantıklı bir yöntemdir (Desler, 2019: 280).

3.4.1.5.7. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi

Son zamanlarda önemi oldukça artan çok kaynaklı geri bildirimin, nicelik olarak artan iş için çalışan performansının çok boyutlu olduğu ve birim, organizasyon ve hatta küresel sınırları aştığı kabul edilmektedir (Mathis and Jackson, 2008: 340). Ayrıca, bu yöntem, değerlendirilen personelin, yönetici ve iş arkadaşları ile sürekli iletişim durumunda bulunduğu ve beraber çalıştığı bireylerden elde edilen bilgiler doğrultusunda değerlendirilmesi sürecidir (Tunçer, 2013: 98).

360 derece performans değerlendirme, çalışanlara ve örgüte geri bildirim vermesi yönünden yönetsel yapısının en önemli bilgi kaynağıdır ve örgütün tüm fonksiyonlarının uyum içinde çalışmasının teminatıdır. Uygun bir biçimde kullanıldığında örgüte olumlu sonuçlar sağlayan bir yöntemdir. 360 derece performans değerlendirme, çalışanın yaptığı işe yönelik performansının yalnızca yönetici gözüyle değil, müşteriler, iş arkadaşları gibi işletmeye katkı sağlayan kaynakların düşüncelerinin de göz önüne alınarak değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Kişinin yöneticisi değerlendirilen kişi ile ilgili geri bildirim verecektir fakat, değerlendirilen kişinin iş arkadaşı, astı, üstü ve müşterisi de değerlendirme konusuna müdahil olacaktır (Camgöz ve Alperden, 2006: 194-196). Örneğin bir satış yöneticisi değerlendirilecekse, aynı seviyede görev yapan mali işler müdürü, pazarlama müdürü, üretim müdürü, satın alma müdürü ve insan kaynakları müdürü ve genel müdür ayrıca, kendi çalışanları, tedarikçileri, bayiler, temsilciler, acenteler ve müşterileri değerlendirmeye katılacak kişilerdir ve böylelikle yaklaşık on kişilik bir ekibin değerlendirmesiyle kapsamlı bir değerlendirme yapılır (Ertürk, 2018: 225).

Ayrıca, 360 derece performans değerlendirme sistemi, bir değerlendirme aracı olduğu kadar, planlama, motivasyon, grup çalışmasının etkinliğini artırma, veri saklama ve örgüt geliştirme aracı biçiminde de kullanılır (Akı ve Demirbilek, 2010: 85).

3.4.1.5.8. Derecelendirme Yöntemi

Çalışanı değerlendirmek maksadıyla geliştirilen kriterlerin en iyiden en kötüye derecelendirilmesini kapsamaktadır. Fakat, neden ve nasıl kavramları bu değerlendirilmede bulunmamaktadır. Diğer yöntemlere göre daha açık ve nettir, daha düşük maliyetlidir ve tutarlı değerlendirmeye imkân tanır (Eraslan ve Algün, 2005: 97). Bu yöntemde değerlendiriciye çalışandan beklenen işe dair unsurları içeren önceden hazırlanan bir çizelge verilerek her çalışanı bu çizelgeye göre değerlemesi beklenir. Değerlendirici, çizelgede bulunan her unsur için çalışana puan verilir ve bulunan toplam puan o çalışanın değerlendirme notunu oluşturur (Şimşek ve Çelik, 2019: 300).

3.4.1.5.9. Davranışa Dayalı Değerlendirme Ölçekleri Yöntemi

Davranışa dayalı değerlendirme ölçekleri, kişilerin spesifik iş gereklerini gerçekleştirecek davranışları hangi oranda ortaya koyabildiklerini ölçmeye yöneliktir (Tunçer, 2013: 98). Sayılabilen bir ölçek ile özel açıklayıcı örnekleri birbirine bağlayarak, açıklayıcı kritik olayların ve sayılabilen puanlamanın faydalarını birleştirmeyi amaçlayan bir değerlendirme yöntemidir (Desler, 2019: 283). Bu yöntemde, belli bir işe alışık olan kişiler, işin bütün unsurlarını tanımlayarak her bir unsur için gereken davranışları sıralarlar. İşin tüm unsurları için önceden geliştirilen olumludan olumsuz doğru performans seviyelerini temsil eden cevaplarla kişilerin verdiği cevaplar karşılaştırılmaktadır (Bingöl, 2019: 421). Ayrıca bu yöntem, oldukça doğru sonuç verir ve davranışsal gayretler sağlamaktadır. Ancak uygulaması basit değildir (Desler, 2019: 291).

3.4.1.5.10. Hedeflere Göre Değerlendirme Yöntemi

Performans değerlendirme yöntemlerinden biri olan hedeflere göre değerlendirme, amaçlara göre yönetim uygulamasının performans değerlendirme boyutunu ifade etmektedir. Amaçlara göre yönetim, yöneticinin personelle beraber açıkladığı performans hedeflerini gösterir. Bazı işletmeler birincil değerlendirme yöntemi olarak amaçlara göre yönetimi kullanır, bazı işletmelerse diğer değerlendirme yöntemlere takviye amaçlı olarak bu yöntemi kullanırlar (Çetin vd., 2018: 177). Bu yöntem, çalışanları daha önceden belirtilmiş olan iş hedeflerine göre ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu yöntem, işletmenin hedeflerini çalışanın hedefleriyle uyumlu hale getirir. Bu yöntemde işletmenin hedefleri ilk sırayı almaktadır. Çalışan ile yönetici işletmenin hedefleri ile

uyumlu hedefler üzerinde anlaşma sağlarlar (Schweiger ve Sumners, 1994: 4-5). Hedefler işletmenin misyonu ve vizyonu vasıtasıyla oluşur. Tüm çalışanların katılması belirlenecek hedef için önemli yer tutar (Purohit ve Martineau, 2016: 2).

Ayrıca bu yöntem, hedeflerin yönetici ve çalışan için kişisel amaçlara dönüştürüldüğü bir yöntemi ve kazanıma dair yapılan bir değerlendirmeyi ifade etmektedir (İslami vd., 2018: 96).

3.4.1.5.11. Takıma Dayalı Performans Değerlendirme Yöntemi

İşletme içindeki bazı işlerin grup halinde yapılması bu yöntemin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu yöntemde takımı bir bütün olarak değerlendirmek çok zor olduğundan takımdaki bulunan her bir çalışanın değerlendirmesi birbirinden bağımsız olarak yapılmaktadır. Çalışanları rekabet yerine yardımlaşmaya, iş birliğine teşvik etmesi ve grup dayanışmasını sağlaması, bu yöntemin temel özelliklerinden biridir (Karaman vd., 2019: 158). İşletmedeki çalışanların performans yönetimi, beklenti ve ödüllendirme mekanizmaları, süreç geliştirme konularında eğitmek, amaçlara göre performansı izlemek, çalışanlara geri bildirimde bulunmak ve takımları ödüllendirmek, takıma dayalı performans yönteminin başarılı olabilmesi için gereken bazı şartlardır (Çetin vd., 2018: 177).

3.4.1.6. Performans Değerlemede Yapılan Hatalar

Performans değerlendirme yöntemlerinin çoğunluğu, değerlendircinin karar ve gözlemlerinde adil, tarafsız ve ön yargısız olmaları koşuluna dayanmaktadır. Aksi takdirde, değerlendiricilerin farkına varmadan yaptıkları ufacık bir hata, performans değerlendirme süreci ve neticelerinin olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açacaktır. Alan yazında sık sık belirtilen performans değerlendirme hataları aşağıda belirtilmiştir (Çetin vd., 2018: 179).

3.4.1.6.1. Değerlendiricinin Ön Yargıları

Önyargı, ırk, cinsiyet ve yaş gibi kişisel farklılıkların, çalışanların aldığı performans değerlendirme puanlarını etkilemesidir (Desler, 2019: 290).

Değerlendirmeyi yapan bireyin ön yargısı veya değer yargıları değerlendirmeyi etkilediğinde buna değerlendirici ön yargısı denmektedir. Bu tarz bir ön yargı bilinçsiz bir şekilde yapılabilir. Mesela, bir amirin veya değerlendirmeyi yapan kişinin, bir ırkı,

dini, cinsiyet veya dış görünüş sınıflandırmaları yapması, performans değerlendirmelerini etkileyebilmektedir (Çetin vd., 2018: 179).

3.4.1.6.2. Hale ve Boynuz Etkisi

Değerlendirme yapan bir kişinin, yalnızca bir işi yapmasından dolayı diğer bütün işlerde yüksek not verildiği zaman hale etkisi ortaya çıkmaktadır. Boynuz etkisi ise, çalışan kişinin yalnızca bir iş ile ilgili düşük not almasından dolayı diğer bütün işlerle ilgili düşük not almasıyla ortaya çıkar (Çetin vd., 2018: 179). Diğer bir örnek olarak, yöneticilerin arkadaşlarına düşkün olmayan asosyal çalışanlarını değerlendirirken, sadece “arkadaşlarıyla iyi geçinir” kısmını düşük olarak puanlamak yerine, o değerlendirilen çalışanın tüm niteliklerini düşük olarak puanlarlar (Desler, 2019: 289).

3.4.1.6.3. Kontrast Hataları

Kontrast hatası, bireylerin performans standartlarına göre değil birbirlerine göre değerlendirildiği zaman ortaya çıkar. Performans değerlendirmesinde bazen bireyleri karşılaştırmak uygun olsa da olmasa da performans standartlarına göre kıyaslama yapılması gerekir (Çetin vd., 2018: 180).

3.4.1.6.4. Pozisyondan Etkilenme

Performans değerlendirme esnasında performans değerlendiricilerin, önemsiz görülen iş ve işlemleri yapan kişilerin performans seviyelerinin düşük; önemli iş ve işlemleri yapan kişilerin performans seviyelerinin yüksek olarak değerlendirilerek pozisyondan etkilenmeleridir (Çetin vd., 2018: 180).

3.4.1.6.5. Yakın Geçmişteki Olaylardan Etkilenme Hatası

Yıllık değerlendirmeler yapılırken değerlendiricinin, değerlendirilen kişinin en son zamanlarda gerçekleştirdiği olumsuz veya olumlu bir davranıştan etkilenerek değerlendirme yapılmasıdır (Çetin vd., 2018: 180). Yakın zaman etkisi, değerlendirici için, çalışanın yakın geçmişte yaptıklarının bir yılda yaptıklarını gölgelemesidir. Temel çözümü, son bir yılda yapılanların dikkate alınmasıdır (Desler, 2019: 290).

3.4.1.6.6. Orta Derecelere Yönelme

Değerlendiricinin her değerlendirilene orta derecede aynı değerlendirme puanını vermesidir. Örneğin, değerlendirici, 1 ile 5 arasında bir skalada her çalışana 3 puanını

veriyorsa çalışanlar arasında hiçbir farklılığın bulunmadığına işaret eder. Ücret veya prim artışını etkileyecek değerlendirme sonuçlarına göre, 5 veya 1 almayı hak eden çalışana hak ettiği puanı vermemek işletme içinde birçok probleme sebep olabilmektedir (Çetin vd., 2018: 180).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ İŞ PERFORMANSI ALGISINA ETKİSİNDE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN ARACI ROLÜ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son zamanlarda iş güvenliği birçok işletmede son derece önemli hale gelmektedir. Çalışanların görevlerini yerine getirirken algılamış oldukları iş güvenliğinin, onların göstereceği performans ve iş becerikliliği davranışını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, çalışanların iş yerinde algıladıkları iş güvenliğinin, çalışanların performansına ve onların işlerinde gösterdikleri iş becerikliliği davranışına etkisini ortaya koymaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın temel amacı, iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısı üzerine etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısı üzerindeki etkisini, iş becerikliliğinin iş performansı algısı üzerindeki etkisini, iş güvenliği farkındalığının iş becerikliliği üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır.

Bir işletmede hem çalışanların hem yöneticilerin iş güvenliği konusunda bilinçli olması ve gerekli kurallara uyum sağlaması son derece önemlidir. İş yerlerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bu alınan önlemlerin bilincinde çalışanların olması konunun önemini göstermektedir. Bu çalışmanın iş güvenliği, iş becerikliliği ve iş performansı konularının ilk defa bir arada olmasıyla literatüre bir katkı sağlayacağını düşünülmeleri ile birlikte, çalışanların algıladıkları iş güvenliğinin, onları iş becerikliliği davranışına yönlendirmesi ve yüksek iş performansı sergilemeleri açısından son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, amacı bakımından ele alındığında açıklayıcı ve nedensel bir araştırma sınıfındadır. Açıklayıcı araştırmalar, daha önce yapılan çalışmalarla ortaya konulan ve tanımı yapılmış olan olayların nedenlerini araştırmaya yönelik araştırmalardır (Arı vd., 2009: 24). Bu bağlamda çalışmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nicel araştırma yöntemi, sayısal veriler kullanılarak genellenebilir ve kesin çıktılara erişmeyi

sağlayan bir yöntemdir. Nicel yöntem sayesinde olaylar ölçülebilir, gözlenebilir ve sayısal olarak açıklanabilmektedir. Nicel yöntemle, olgu ve olaylar nesnelleştirilebilir ve bu sayede ölçülebilir, gözlenebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 102-103). Veri toplama aracı olarak nicel yöntemde sıkça tercih edilen anket kullanılmıştır. Anket, belirli bir konuda önceden belirlenmiş bir yapıda oluşturulan sorulara dayanarak, araştırmaya katılım sağlayanların tutum, davranış ve düşüncelerini öğrenmemize olanak sağlayan bir araçtır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 175). Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen örneklem kapsamındaki katılımcılar ile herhangi bir yönlendirme yapılmadan yüz yüze görüşme tekniği ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma, 2022 yılı Mayıs-Haziran aylarında Burdur Belediye Başkanlığına bağlı birimlerde gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni, çalışma konularından iş becerikliliğinin alt boyutu olan görev becerikliliği konusunda özellikle beden işçilerinin tutumunun ölçülmesidir. Burdur Belediyesi'ne bağlı birimlerde park bahçe çalışanı, fen işleri çalışanı, temizlik görevlisi gibi beden işçisi olarak çalışan sayısının fazlalığı, örneklem seçimine sebep olmuştur. Ayrıca beden işçisi olarak çalışan kişinin iş güvenliği farkındalığının yüksek düzeyde olacağı düşünüldüğü için araştırma evrenini Burdur Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın araştırma evrenini oluşturan Burdur Belediyesi çalışanı yaklaşık 750 kişi civarındadır. Araştırmaya 334 Burdur Belediyesi çalışanı katılım göstermiştir.

Araştırmanın farklı örneklem grupları üzerinde yapılmasından ve araştırmaya katılım göstermek istemeyen ve iş yoğunluğu sebebiyle vakit ayıramayan çalışanların bulunması ve araştırmaya katılıp alımla doldurulması, araştırmanın kısıtlı durumlarıdır.

%95 güven aralığında homojen olmayan örneklem büyüklüğünde, 750 öge sayısına sahip bir evrene bakıldığında 334 kişilik örneklem sayısının yeterli bulunduğu görülmektedir (Can, 2013: 29).

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında ilki araştırmacı tarafından oluşturulan katılımcının cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, çalışma süresi ve görevinin elde

edilmesinin amaçlandığına dair sosyo-demografik verileri toplama formu ile diğerleri aşağıda açıklanan üç farklı ölçek kullanılmıştır.

Çalışanların iş güvenliği algılarını ölçmek için Williamson vd., (1997) tarafından geliştirilen ve Atay (2006) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilen İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi, kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde derecelendirmeye sahip olan ölçekte toplamda 32 soru bulunmakta ve çalışanların iş güvenliği algılarını tek faktörde değerlendirmektedir. Ayrıca 21, 22, 23, 25, 28 ve 29 nolu ifadeler olumsuz oldukları için ters kodlanmıştır.

Katılımcıların iş becerikliliği ile ilgili bireysel algı düzeylerini ölçmek için Slempp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden ve görev becerikliliği (7 ifade), bilişsel beceriklilik (5 ifade) ve ilişkisel beceriklilik (7 ifade) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Çalışanların iş performansı düzeylerini ölçmek için Rosen ve Kirkman (1999) ve Pearson ve Sigler (2000) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu alandaki çalışmalarda tercih edilmesinden dolayı bu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum olarak beşli likert tipindedir.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, Kanmaz (2019) ve Kavgacı (2018)'in çalışmalarına göre iş güvenliği algısının iş performansı ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Mamak (2018), Karataş (2019), Uçar (2021) ve Zhang ve Liu (2021)'nin çalışmalarına göre iş becerikliliği ve iş performansı arasında bir ilişki saptanmıştır. Literatür araştırması sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

Araştırmanın hipotezleri sırasıyla şu şekildedir:

H1: İş güvenliği farkındalığının iş becerikliliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H2: İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H3: İş becerikliliğinin iş performansı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H4: İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır.

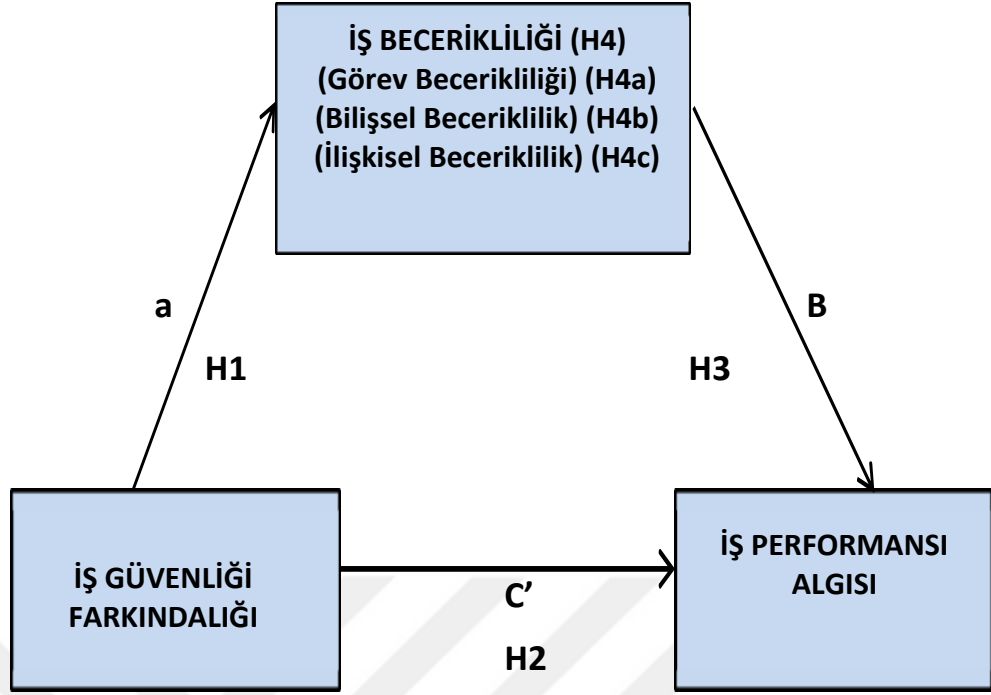
H4a: İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde görev becerikliliğinin aracılık rolü vardır.

H4b: İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde bilişsel becerikliliğin aracılık rolü vardır.

H4c: İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde ilişkisel becerikliliğin aracılık rolü vardır.

4.6. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün araştırılması maksadıyla Şekil 2'deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırma Modeli

4.7. Verilerin Analizi

Bu çalışmanın verilerinin analizinde SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences), SPSS AMOS 24.0 (Analysis of Moment Structures) ve SPSS Process Modülü istatistik programları kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla her üç ölçek için Cronbach's Alpha güvenilirlik testi yapılmıştır. İş Güvenliği Ölçeği, İş Becerikliliği Ölçeği ve İş Becerikliliği Ölçeği'nden alınan değerlerde çarpıklık ve basıklık katsayıları, normal dağılımdan sapmayı gösteren değerlerdir. Kullanılan ölçeklerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin + 1,96 ile -1,96 arasında çıkması nedeniyle daha güvenilir olduğu düşünülen parametrik testleri kullanabilmek için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Can, 2013).

Çalışmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediklerine ilişkin normallik değerleri Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Dağılımları Tablosu

Ölçekler	Skewness Değeri	Kurtosis Değeri
İş Güvenliği	-,237 ile ,133 arasında	,107 ile ,266 arasında
İş Becerikliliği	-,312 ile ,133 arasında	,097 ile ,266 arasında
İş Performansı	-1,105 ile ,133 arasında	,891 ile ,266 arasında

Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1,96 ve +1,96 aralığında değişiklik göstermesi temel alınarak gerçekleştirilen normallik analizinde (Can, 2013) ölçeklerin normal dağılım sergilediği görülmektedir.

Katılımcıların demografik bulgularını açıklamak için frekans analizleri yapılmıştır. Demografik bulgular ve ölçekler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan fark analizlerinde ise “Bağımsız Örneklem T Testi” ve “One Way Anova (F)” istatistiksel analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırma problemini teşkil eden söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etki düzeylerinin belirlenmesine yönelik verileri analiz etme ve hipotezleri test etmek için kullanılan Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Bu modelleme, belirli bir kurama dayalı olarak gözlenen veya gözlenemeyen değişkenlerin ilişkisel ve nedensel bir model kapsamında tanımlanmasına dayalı değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Meydan ve Şeşen, 2015: 5). Bu yöntem rastgele olan veya olmayan ölçüm hatalarını açıklamak ve bağımlı değişken ile modelleri kolaylıkla birleştirme ve karmakarışık modelleri karşılaştırabilme özelliğine sahip olması nedeniyle tercih edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 8). Etki analizleri öncesinde daha önce geçerlik ve güvenirlikleri farklı bağlamda test edilmiş ölçeklerin mevcut verilerle kuramsal uyumunu denetlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Daha sonra SPSS AMOS yazılımı ile yol analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra iş becerikliliğinin aracılık etkisini belirlemeye yönelik SPSS Proses modelini kullanılmıştır.

Yol analizi uygulamadan önce birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve bulunan sonuçlara göre çalışmada kullanılan ölçeklerin iyi uyum sergilediği tespit edilmiştir. Daha sonra araştırmanın asıl amacı olan iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.8. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde toplanan verilerin değerlendirilmesi kapsamında, demografik bulgular, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, yapısal eşitlik modeli analiz ve bulgularına yer verilmiştir.

4.8.1. Demografik Bulgular

Burdur Belediye Başkanlığı'nın çalışanları çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde ankete katılım sağlayanların verdiği cevaplar neticesinde betimleyici istatistiklerin açıklanması amaçlanmıştır. Buna istinaden, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim durumu ve görevi vb. özelliklerine dair frekans dağılımları aşağıdaki tablolarda verilmektedir. Tablo 3'te örnekleme yer alan 334 katılımcının demografik bulguları yer almaktadır.

Tablo 3. Demografik Bulgulara Göre Frekans Dağılımları Tablosu

CİNSİYET	FREKANS	%
Kadın	93	27,8
Erkek	241	72,2
MEDENİ DURUM	FREKANS	%
Bekar	76	22,8
Evli	258	77,2
YAŞ ARALIĞI	FREKANS	%
18-25 Yaş	18	5,4
26-35 Yaş	102	30,5
36-45 Yaş	125	37,4
46-55 Yaş	75	22,5
56 ve üzeri	14	4,2
ÇALIŞMA SÜRESİ	FREKANS	%
0-5 Yıl	111	33,2
6-10 Yıl	136	40,7
11-20 Yıl	56	16,8
21 Yıl ve üzeri	31	9,3
EĞİTİM DURUMU	FREKANS	%
İlkokul	52	15,6
Ortaokul	56	16,8
Lise	92	27,5
Ön lisans	67	20,1
Lisans	60	18,0
Lisansüstü	7	2,1
GÖREVİ	FREKANS	%
Büro Personeli	58	17,4
Temizlik Görevlisi	30	9,0
Güvenlik Görevlisi	15	4,5

Park-Bahçe Çalışanı	36	10,8
Fen İşleri Çalışanı	51	15,3
Zabıta	10	3,0
İtfaiye	40	12,0
Restoran ve Kafe Çalışanı	26	7,8
Diğer	68	20,4
TOPLAM	334	100,0

Tablo 3'e göre 334 katılımcının 93'ü (%27,8) kadın, 241'i (%72,2) erkektir. Katılımcılar arasında ciddi bir farklılık söz konusudur. 334 katılımcının 76'sı (%22,8) bekar, 258'si (%77,2) evlidir.

Ankete katılan 334 personelin 18'i (%5,4) 18-25 yaş aralığında, 102'si (%30,5) 26-35 yaş aralığında, 125'i (%37,4) 36-45 yaş aralığında, 5'i (%22,5) 46-55 yaş aralığında, 14'ü (%4,2) 56 ve üzeri yaş aralığındadır.

Örnekleme oluşturan 334 belediye çalışanının, 111'i (%33,2) 0-5 yıl arasında, 136'sı (%40,7) 6-10 yıl arasında, 56'sı (%16,8) 11-20 yıl arasında, 31'i (%9,3) 21 yıl ve üzerinde çalışmaktadır.

334 belediye çalışanının, 52'si (%15,6) ilkokul mezunu, 56'sı (%16,8) ortaokul mezunu, 92'si (%27,5) lise mezunu, 67'si (%20,1) ön lisans mezunu, 60'ı (%18,0) lisans mezunu, 7'si (%2,1) lisansüstü mezundur.

Tablo 3'e göre örnekleme oluşturan 334 belediye çalışanının, 58'si (%17,4) büro personeli, 30'u (%9,0) temizlik görevlisi, 15'i (%4,5) güvenlik görevlisi, 36'sı (%10,8) park-bahçe çalışanı, 51'i (%15,3) fen işleri çalışanı, 10'u (%3,0) zabıta, 40'ı (%12,0) itfaiye, 26'sı (%7,8) restoran ve kafe çalışanı, 68'i (%20,4) diğer çalışanlardır.

4.8.2. Güvenilirlik Testi

Güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Genel olarak Cronbach's Alpha değerlerinin 0,60 ve daha yüksek çıkması test puanlarının güvenilirliği yönünden yeterli görülmektedir.

Cronbach's Alfa katsayısı aralıkları ve ölçeğin güvenilirlik durumları (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19):

- $0 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir

- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte” şeklinde sınıflandırılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri Tablosu

Ölçekler	Boyutları	Cronbach Alfa (α)Katsayıları	
İş Güvenliği Ölçeği	Tek boyutlu	0,767	
İş Becerikliliği Ölçeği	Görev Becerikliliği Boyutu	0,819	0,910
	Bilişsel Beceriklilik Boyutu	0,844	
	İlişkisel Beceriklilik Boyutu	0,875	
İş Performansı Ölçeği	Tek Boyutlu	0,893	

Çalışmada her üç ölçek için ayrı ayrı güvenilirlik testleri yapılmıştır. İş Güvenliği Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,767; İş Becerikliliği Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,910 ve İş Performansı Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,893 çıkmıştır. İş Güvenliği Ölçeği oldukça güvenilir; İş Becerikliliği Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği yüksek derecede güvenilir düzeydedir. Boyutlar bağlamında ise iş becerikliliği ölçeğinin alt boyutu olan görev becerikliliği boyutunun güvenirliliği 0,819; bilişsel beceriklilik boyutunun güvenirliliği 0,844 ve bilişsel beceriklilik boyutunun güvenirliliği ise 0,875’tir. İş becerikliliği ölçeğinin boyutlar bağlamında da yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

4.8.3. İş Güvenliği, İş Becerikliliği ve İş Performansı Ölçek Ortalamaları

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalamaları verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Ölçek Sıra No	Ölçekler	$\bar{X}$	SS
1.	İş Güvenliği Ölçeği	3,96	,69089
2.	İş Becerikliliği Ölçeği	4,00	,64091
3.	İş Performansı Ölçeği	4,30	,73844

Çalışmada kullanılan iş güvenliği ölçeğinin ortalamasının $\bar{x}=3,96$ olduğu görülmektedir. Katılımcıların “katılıyorum” ifadesine yakın oldukları ifade edilebilir. Çalışmada kullanılan iş becerikliliği ölçeğinin ortalamasının $\bar{x}=4,00$ olduğu görülmektedir. Katılımcıların “katılıyorum” ifadesine yakın oldukları ifade edilebilir. Çalışmada kullanılan diğer ölçek olan iş performansı ölçeğinin ortalamasının $\bar{x}=4,30$ olduğu görülmektedir. Katılımcıların “kesinlikle katılıyorum” ifadesine yakın oldukları görülmektedir.

Çalışmaya katılanların ifadelere verdikleri cevapların ortalamaları genel eğilimi göstermesi yönünden önemli bilgi içermektedir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar (Özdamar, 2003: 32) bahsedilen ifadeye:

$1,00 \leq \bar{X} < 1,79$: katılımcıların, kesinlikle katılmadığı;

$1,80 \leq \bar{X} < 2,59$: katılımcıların, katılmadığı;

$2,60 \leq \bar{X} < 3,39$: katılımcıların, bahsedilen ifade için kısmen katıldıkları kaldıkları;

$3,40 \leq \bar{X} < 4,19$: katılımcıların, bahsedilen ifadeye katıldıkları;

$4,20 \leq \bar{X} < 5,00$ ise katılımcıların, kesinlikle katıldıkları şeklinde değerlendirilmiştir.

Katılımcıların iş güvenliği ölçeğinin sorularına verdikleri cevaplara göre hesaplanan standart sapma ve ortalama değerleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. İş Güvenliği Ölçeğinin İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Soru Sıra No	İş Güvenliği İle İlgili İfadeler	$\bar{X}$	SS
1.	Yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,00	1,236
2.	Güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,10	1,019
3.	Yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,02	1,027
4.	Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,82	1,084
5.	Gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,11	0,944
6.	Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,96	0,984

7.	İş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,15	0,910
8.	Güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,06	1,123
9.	Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	4,00	1,026
10.	Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	3,86	1,033
11.	İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	4,06	0,941
12.	İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğine kâr kadar önem vermeli.	4,01	1,076
13.	İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	3,87	1,012
14.	İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	3,87	1,012
15.	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	3,19	1,329
16.	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	3,44	1,220
17.	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	3,29	1,304
18.	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	3,32	1,236
19.	Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	3,06	1,253
20.	Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	3,78	1,159
21.	İşimde risk almaktan kaçamam.	2,61	1,352
22.	Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	3,01	1,2990
23.	İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	3,35	1,342
24.	Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	3,37	1,154
25.	Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	3,02	1,286
26.	Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	3,81	1,124
27.	İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	2,99	1,226
28.	Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	2,73	1,303
29.	Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	2,10	1,085
30.	Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	2,81	1,308

31.	Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	3,75	0,952
32.	Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	3,07	1,267

İş Güvenliği Ölçeğinin “Yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “Yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “Gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “İş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “Güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur”, “Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor”, “Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder”, “İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim”, “İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor”, “İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğine kâr kadar önem vermeli”, “İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır”, “Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir”, “Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam”, “Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır”, “Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum” ifadelerinin katılıyorum şeklinde cevaplandığı görülmektedir.

“Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir”, “Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir”, “Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir”, “Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır”, “İşimde risk almaktan kaçamam”, “Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur”, “İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam”, “Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük”, “Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar”, “İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam”, “Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir”, “Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum”, “Yönetimimiz yalnızca işimizi

güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil” ifadeleri için katılımcıların kısmen katıldıkları (kararsız kaldıkları) görülmektedir.

“Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar” ifadesini ise katılımcıların katılmıyorum şeklinde cevapladıkları görülmektedir.

Katılımcıların iş becerikliliği ölçeğinin sorularına verdikleri cevaplara göre hesaplanan standart sapma ve ortalama değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. İş Becerikliliği Ölçeğinin İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Soru Sıra No	İş Becerikliliği Ölçeğinde Bulunan İfadeler		
	Görev Becerikliliği ile ilgili ifadeler	$\bar{X}$	SS
1.	İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım	4,07	0,928
2.	İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.	3,41	1,194
3.	Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.	3,57	1,149
4.	Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım	3,70	1,176
5.	Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.	4,08	0,951
6.	İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.	3,66	1,149
7.	Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.	3,76	1,075
	Bilişsel Beceriklilik İle İlgili İfadeler	$\bar{X}$	SS
8.	İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.	4,01	0,910
9.	Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.	4,12	0,888
10.	Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım	4,19	0,863
11.	İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.	4,15	0,833
12.	İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.	4,03	0,906
	İlişkisel Beceriklilik İle İlgili İfadeler	$\bar{X}$	SS
13.	İşyerinde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.	4,02	0,990
14.	İşyerinde insanları tanımaya gayret ederim.	4,08	0,921
15.	İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.	3,71	1,063

16.	İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.	3,60	1,133
17.	Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.	3,91	0,961
18.	Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.	4,06	0,906
19.	Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.	4,05	1,001

İş Becerikliliği Ölçeğinin her bir ifadesine katılıyorum şeklinde cevap verildiği görülmektedir.

Katılımcıların iş performansı ölçeğinin sorularına verdikleri cevaplara göre hesaplanan standart sapma ve ortalama değerleri Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8. İş Performans Ölçeğinin İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Soru Sıra No	İş Performansı İle İlgili İfadeler	$\bar{X}$	SS
1.	Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm	4,35	0,854
2.	İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.	4,34	0,812
3.	Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.	4,21	0,840
4.	Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim.	4,28	0,886

Katılımcılar iş performansı ölçeğindeki ifadelerin tamamına kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir.

4.8.4. Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları

Bu çalışmada ayrıca, iş güvenliği, iş becerikliliği ve iş performansına verdikleri cevaplar, katılımcıların sosyo-demografik bulgularına göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

4.8.4.1. Kullanılan Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Fark Analizi Bulguları

Burdur Belediyesi çalışanlarının iş güvenliği, iş becerikliliği ve iş performansı ölçeklerinin ifadelerine verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu araştırma neticesinde gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9. Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Ölçeklerin T-Testi Bulguları
Tablosu

	Kadın		Erkek					Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	T	F	Sig(p)	
İş Güvenliği	3,5047	,37807	3,5302	,41178	-,519	,332	,565	-
İş Becerikliliği	3,8664	,49382	3,9253	,66594	-,774	9,851	,002	Erkek>Kadın
İş Performansı	4,4140	,64637	4,2593	,76796	1,721	4,164	,042	Kadın>Erkek

Gerçekleştirilen T-Testi sonucunda çalışanların cinsiyetleri ile iş güvenliği farkındalıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların cinsiyetleri ile iş beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş beceriklilik düzeyleri daha yüksektir. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş performans algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadınların erkeklere göre iş performansı algıları daha yüksektir.

4.8.4.2. Kullanılan Ölçeklerin Medeni Durumu Değişkeni Bağlamında Fark Analizi Bulguları

Burdur Belediyesi çalışanlarının iş güvenliği, iş becerikliliği ve iş performansı ölçeklerinin ifadelerine verdikleri cevapların medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu araştırma neticesinde gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 10. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Ölçeklerin T-Testi Bulguları
Tablosu

	Bekar		Evli					Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	T	F	Sig(p)	
İş Güvenliği	3,5477	,40213	3,5159	,40282	,606	,241	,624	-
İş Becerikliliği	3,9578	,51754	3,8945	,65059	,778	4,033	,045	Bekar>Evli
İş Performansı	4,2270	,67352	4,3246	,75630	-1,013	2,050	,153	-

Gerçekleştirilen T-Testi sonucunda çalışanların medeni durumları ile iş güvenliği farkındalıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların medeni durumları ile iş beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bekar çalışanların evli çalışanlara göre iş beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumları ile iş performansı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p<0,05$).

4.8.4.3. İş Becerikliliğinin Ölçeğinin Boyutları Bağlamında Fark Analizi Bulguları

Cinsiyet değişkeni bağlamında görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik boyutları T-Testi bulguları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Cinsiyet Değişkeni Bağlamında İş Becerikliliğinin Ölçeğinin Boyutlarının T-Testi Bulguları Tablosu

	Kadın		Erkek					Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	T	F	Sig(p)	
Görev Becerikliliği	3,7250	,57035	3,7670	,81921	-,454	21,070	,000	Erkek>Kadın
Bilişsel Beceriklilik	4,1032	,56385	4,1046	,73509	-,016	6,494	,011	Erkek>Kadın
İlişkisel Beceriklilik	3,8387	,68810	3,9555	,77907	-1,268	1,469	,226	-

Bağımsız örneklem T-Testi bulgularına göre, çalışanların cinsiyetleri ile görev beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre görev becerikliliği düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların cinsiyetleri ile bilişsel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre bilişsel beceriklilik düzeylerinin de daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, çalışanların cinsiyetleri ile ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Medeni durum değişkeni bağlamında görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik boyutları T-Testi bulguları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında İş Becerikliliğinin Ölçeğinin Boyutlarının T-Testi Bulguları Tablosu

	Bekar		Evli					Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	T	F	Sig(p)	
Görev Becerikliliği	3,8835	,63147	3,7176	,78802	1,682	4,622	,032	Bekar>Evli
Bilişsel Beceriklilik	4,0737	,64485	4,1132	,70478	-,437	1,158	,283	-
İlişkisel Beceriklilik	3,9492	,66012	3,9153	,78258	,344	2,937	,088	-

Bağımsız örneklem T-Testi bulgularına göre, çalışanların medeni durumları ile görev beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bekar çalışanların evli çalışanlara göre görev beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların medeni durumları ile bilişsel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Aynı zamanda, çalışanların medeni durumları ile ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

4.8.5. One-way Anova Testi Bulguları

Araştırma kapsamında Burdur Belediyesi çalışanlarının iş güvenliği, iş becerikliliği ve iş performansı ölçeklerinin ifadelerine verdikleri cevapların yaş, çalışma süresi, eğitim durumu ve görevi değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Bu araştırma neticesinde gerçekleştirilen analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

4.8.5.1. İş Güvenliği Ölçeği Anova Testi Bulguları

İş Güvenliği Ölçeği Anova Testi bulguları Tablo 13'te verilmektedir.

Tablo 13. İş Güvenliği Ölçeği Anova Testi Bulguları Tablosu

N=334	Değişkenler	N	Ortalama	S.S	F	Sig(p)
Yaş	18-25	18	3,6163	,44192	3,146	,015
	26-35	102	3,5383	,33858		
	36-45	125	3,4820	,43214		
	46-55	75	3,6017	,41598		

	56 ve üzeri	14	3,2388	,28341		
Çalışma Süresi	0-5 yıl	111	3,5541	,38375	3,192	,024
	6-10 yıl	136	3,5676	,38487		
	11-20 yıl	56	3,4408	,42443		
	21 yıl ve üzeri	31	3,3659	,45702		
Eğitim Durumu	İlkokul	52	3,5535	,35178	6,926	,000
	Ortaokul	56	3,7254	,36815		
	Lise	92	3,5805	,39497		
	Önlisans	67	3,3741	,36456		
	Lisans	60	3,4047	,39173		
	Lisansüstü	7	3,3661	,70196		
Görevi	Büro Personeli	58	3,3308	,36603	7,844	,000
	Temizlik Görevlisi	30	3,4771	,18785		
	Güvenlik Görevlisi	15	3,3417	,35404		
	Park-Bahçe Çalışanı	36	3,6649	,40667		
	Fen İşleri Çalışanı	51	3,6918	,43804		
	Zabıta	10	3,6188	,28973		
	İtfaiye	40	3,4203	,45462		
	Restoran ve Kafe Çalışanı	26	3,8666	,26963		
	Diğer	68	3,4609	,36111		

Anova analizi sonucunda katılımcıların yaşları ve iş güvenliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın nerede olduğunu anlamak amacıyla yapılan Post Hoc analizlerinden Games Hovel testi neticesinde 56 yaş ve üzerinde olan çalışanların 18-25 yaş aralığında, 26-35 yaş aralığında 46-55 yaş aralığında olan çalışanlara göre iş güvenliği konusunda farkındalık düzeyleri daha düşüktür.

Anova analizi sonucunda katılımcıların çalışma süreleri ile iş güvenliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın nerede olduğunu anlamak amacıyla yapılan Post Hoc analizlerinden Gabriel testi neticesinde çalışma süreleri 6-10 yıl arasında olanların 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre iş güvenliği konusunda daha bilinçli oldukları tespit edilmiştir.

Anova analizi sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile iş güvenliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın nerede olduğunu anlamak amacıyla yapılan Post Hoc analizlerinden Games Hovel testi

neticesinde ortaokul mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarına oranla; lise mezunlarının ise ön lisans mezunlarına oranla iş güvenliği farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anova analizi sonucunda katılımcıların görevleri ile iş güvenliği farkındalıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını anlamak amacıyla yapılan Post Hoc analizlerinden Games Hovel testi neticesinde;

Büro personelinin ortalamaları, park bahçe çalışanının, fen işleri çalışanının, restoran ve kafe çalışanının ortalamalarına göre düşük bulunmuş ve büro personellerinin iş güvenliği farkındalık düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği konusunda temizlik görevlisi ve güvenlik personelinin restoran ve kafe çalışanına göre, daha az bilinçli olduğu saptanmıştır. Park bahçe ve fen işleri çalışanlarının büro personellerine göre iş güvenliği farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Restoran ve kafe çalışanlarının ise büro personeline, temizlik görevlisine, güvenlik görevlisine, itfaiye personeline ve diğer personele göre daha bilinçli oldukları tespit edilmiştir.

4.8.5.2. İş Becerikliliği Ölçeği Anova Testi Bulguları

İş Becerikliliği Ölçeği Anova Testi bulguları Tablo 14’te verilmektedir.

Tablo 14. İş Becerikliliği Ölçeği Anova Testi Bulguları Tablosu

N=334	Değişkenler	N	Ortalama	S.S	F	Sig(p)
Yaş	18-25	18	4,2135	,55273	3,543	,008
	26-35	102	3,8132	,54980		
	36-45	125	3,9427	,67235		
	46-55	75	3,9832	,58953		
	56 ve üzeri	14	3,5150	,69462		
Çalışma Süresi	0-5 yıl	111	3,8924	,56909	,779	,506
	6-10 yıl	136	3,9628	,63853		
	11-20 yıl	56	3,8750	,65349		
	21 yıl ve üzeri	31	3,7929	,68407		
	İlkokul	52	3,9332	,57891		

Eğitim Durumu	Ortaokul	56	4,0442	,60816	1,784	,116
	Lise	92	3,9743	,61638		
	Önlisans	67	3,7526	,65973		
	Lisans	60	3,8526	,59077		
	Lisansüstü	7	3,7669	,85238		
Görevi	Büro Personeli	58	3,6742	,57659	5,106	,000
	Temizlik Görevlisi	30	3,6895	,32159		
	Güvenlik Görevlisi	15	3,6070	,48681		
	Park-Bahçe Çalışanı	36	4,0775	,67501		
	Fen İşleri Çalışanı	51	4,1156	,75475		
	Zabıta	10	4,3053	,30468		
	İtfaiye	40	3,7803	,70460		
	Restoran ve Kafe Çalışanı	26	4,2470	,39966		
	Diğer	68	3,9164	,55717		

Anova analizi sonucunda katılımcıların yaşları ile iş beceriklilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için gerçekleştirilen Post Hoc analizlerinden Hochberg GT2 testi uygulanmıştır. 18-25 yaş aralığında olan çalışanların, 56 yaş ve üzerinde olan çalışanlara oranla iş beceriklilik düzeyi daha yüksektir.

Anova analizi sonucunda katılımcıların çalışma süreleri ile iş beceriklilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Anova analizi sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile iş beceriklilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Anova analizi sonucunda katılımcıların görevleri ile iş beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya konmuştur ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Games Howel testi uygulanmıştır.

Büro personelinin fen işleri ve zabıta çalışanına göre; temizlik görevlisinin, fen işleri, zabıta ve restoran ve kafe çalışanına göre; güvenlik görevlisinin, zabıta ve restoran ve kafe çalışanına göre; itfaiye çalışanının zabıta ve restoran ve kafe çalışanına göre iş beceriklilik düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.

Fen işleri çalışanlarının büro çalışanlarına ve temizlik görevlilerine göre; restoran ve kafe çalışanlarının ve zabıta çalışanlarının da büro personeli, temizlik görevlisi, güvenlik görevlisi ve itfaiye personeline göre iş beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.8.5.3. İş Becerikliliği Ölçeğinin Boyutları Bağlamında Anova Testi Bulguları

İş Becerikliliği Ölçeği'nin boyutları olan Görev Becerikliliği, Bilişsel Beceriklilik ve İlişkisel Becerikliliğin Anova Testi bulguları tablolarda verilmektedir.

Tablo 15. Görev Becerikliliği Boyutunun Anova Testi Bulguları Tablosu

N=334	Değişkenler	N	Ortalama	S.S	F	Sig(p)
Yaş	18-25	18	4,0556	,63348	3,078	,016
	26-35	102	3,6779	,71913		
	36-45	125	3,7931	,79797		
	46-55	75	3,8267	,70586		
	56 ve üzeri	14	3,2143	,84747		
Çalışma Süresi	0-5 yıl	111	3,7066	,71320	1,549	,202
	6-10 yıl	136	3,8540	,79444		
	11-20 yıl	56	3,7092	,70722		
	21 yıl ve üzeri	31	3,5806	,81227		
Eğitim Durumu	İlkokul	52	3,6786	,72119	,744	,591
	Ortaokul	56	3,9005	,74551		
	Lise	92	3,7640	,78373		
	Önlisans	67	3,6652	,77753		
	Lisans	60	3,7595	,72676		
	Lisansüstü	7	3,8776	,90512		
Görevi	Büro Personeli	58	3,6626	,70123	7,881	,000
	Temizlik Görevlisi	30	3,2095	,46818		
	Güvenlik Görevlisi	15	3,1333	,75103		
	Park-Bahçe Çalışanı	36	4,0278	,80292		
	Fen İşleri Çalışanı	51	4,0140	,79860		
	Zabıta	10	4,2000	,46267		
	İtfaiye	40	3,4964	,73699		
	Restoran ve Kafe Çalışanı	26	4,1923	,53900		
	Diğer	68	3,7941	,70132		

Gerçekleştirilen One-Way Anova Analizi sonucunda katılımcıların yaşları ile görev becerikliliği düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Hochberg GT2 testi uygulanmıştır. 18- 25 yaş aralığında olan çalışanların, 56 yaş ve üzerinde olan çalışanlara göre görev beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalışma süreleri ile görev beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların eğitim durumları ile görev beceriklilik düzeyleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılanların görevleri ile görev beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Temizlik görevlileri ile güvenlik görevlilerinin, park bahçe çalışanları, fen işleri çalışanları, zabıta görevlileri, restoran ve kafe çalışanları ve diğer personellere göre görev beceriklilik düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Görev beceriklilik düzeyleri en düşük olan personeller güvenlik görevlileriyken; görev beceriklilik düzeyleri en yüksek personeller zabıtalardır.

Tablo 16. Bilişsel Beceriklilik Boyutunun Anova Testi Bulguları Tablosu

N=334	Değişkenler	N	Ortalama	S.S	F	Sig(p)
Yaş	18-25	18	4,4111	,56765	3,453	,009
	26-35	102	3,9902	,62005		
	36-45	125	4,1728	,71902		
	46-55	75	4,1520	,71118		
	56 ve üzeri	14	3,6714	,71729		
Çalışma Süresi	0-5 yıl	111	4,1135	,65982	,536	,658
	6-10 yıl	136	4,1250	,67195		
	11-20 yıl	56	4,1179	,75681		
	21 yıl ve üzeri	31	3,9548	,77064		
Eğitim Durumu	İlkokul	52	4,1500	,60049	1,787	,115
	Ortaokul	56	4,1821	,66308		
	Lise	92	4,2196	,66568		
	Önlisans	67	4,0060	,74831		
	Lisans	60	3,9600	,70041		
	Lisansüstü	7	3,8000	,99331		

Görevi	Büro Personeli	58	3,8586	,67953	1,730	,091
	Temizlik Görevlisi	30	4,1000	,39567		
	Güvenlik Görevlisi	15	3,9867	,58293		
	Park-Bahçe Çalışanı	36	4,2056	,72267		
	Fen İşleri Çalışanı	51	4,1922	,84660		
	Zabıta	10	4,3800	,51164		
	İtfaiye	40	4,0500	,76158		
	Restoran ve Kafe Çalışanı	26	4,3077	,50034		
	Diğer	68	4,1353	,68541		

Gerçekleştirilen One-Way Anova Analizi sonucunda katılımcıların yaşları ile bilişsel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Hochberg GT2 testi uygulanmıştır. 18- 25 yaş aralığında olan çalışanların, 56 yaş ve üzerinde olan çalışanlara göre bilişsel beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalışma süreleri ile bilişsel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların eğitim durumları ile bilişsel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların görevleri ile bilişsel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 17. İlişkisel Beceriklilik Boyutunun Anova Testi Bulguları Tablosu

N=334	Yaş	N	Ortalama	S.S	F	Sig(p)
Yaş	18-25	18	4,2302	,76562	1,814	,126
	26-35	102	3,8221	,66808		
	36-45	125	3,9280	,82038		
	46-55	75	4,0190	,73571		
	56 ve üzeri	14	3,7041	,75896		
Çalışma Süresi	0-5 yıl	111	3,9202	,69445	,207	,892
	6-10 yıl	136	3,9559	,77772		
	11-20 yıl	56	3,8673	,84925		
	21 yıl ve üzeri	31	3,8894	,71686		
Eğitim Durumu	İlkokul	52	4,0330	,72822	2,995	,012
	Ortaokul	56	4,0893	,64325		
	Lise	92	4,0093	,74932		

	Önlisans	67	3,6588	,82888		
	Lisans	60	3,8690	,72045		
	Lisansüstü	7	3,6327	,91047		
Görevi	Büro Personeli	58	3,5542	,67489	3,875	,000
	Temizlik Görevlisi	30	3,8762	,47266		
	Güvenlik Görevlisi	15	3,8095	,53361		
	Park-Bahçe Çalışanı	36	4,0357	,72552		
	Fen İşleri Çalışanı	51	4,1625	,83398		
	Zabıta	10	4,3571	,58805		
	İtfaiye	40	3,8714	,97526		
	Restoran ve Kafe Çalışanı	26	4,2582	,51432		
	Diğer	68	3,8824	,74454		

Gerçekleştirilen One-Way Anova Analizi sonucunda katılımcıların yaşları ile ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Araştırmaya katılanların çalışma süreleri ile ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim durumları ile ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Hochberg GT2 testi uygulanmıştır. Ortaokul mezunlarının ilişkisel beceriklilik düzeylerinin ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların görevleri ile ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Hochberg GT2 testi uygulanmıştır. Park bahçe çalışanları, fen işleri çalışanları, zabıta görevlileri ve restoran ve kafe çalışanlarının ilişkisel beceriklilik düzeylerinin büro personellerine göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.8.5.4. İş Performansı Ölçeği Anova Testi Bulguları

İş Performansı Ölçeği Anova Testi bulguları Tablo 18’de verilmektedir.

Tablo 18. İş Performansı Ölçeği Anova Testi Bulguları Tablosu

N=334	Değişkenler	N	Ortalama	S.S	F	Sig(p)
Yaş	18-25	18	4,2222	,54832	,723	,577
	26-35	102	4,2623	,72044		
	36-45	125	4,3080	,78682		
	46-55	75	4,4033	,74081		
	56 ve üzeri	14	4,1071	,62569		
Çalışma Süresi	0-5 yıl	111	4,2477	,68216	1,852	,138
	6-10 yıl	136	4,4118	,68552		
	11-20 yıl	56	4,1696	,90968		
	21 yıl ve üzeri	31	4,2581	,78391		
Eğitim Durumu	İlkokul	52	4,4375	,68219	1,846	,104
	Ortaokul	56	4,3571	,67227		
	Lise	92	4,3967	,69253		
	Önlisans	67	4,1082	,82368		
	Lisans	60	4,2208	,73371		
	Lisansüstü	7	4,1786	1,14304		
Görevi	Büro Personeli	58	4,2026	,73218	2,729	,006
	Temizlik Görevlisi	30	4,1250	,63568		
	Güvenlik Görevlisi	15	4,2833	,56590		
	Park-Bahçe Çalışanı	36	4,6667	,50709		
	Fen İşleri Çalışanı	51	4,4314	,79542		
	Zabıta	10	4,5750	,50069		
	İtfaiye	40	4,0063	1,04004		
	Restoran ve Kafe Çalışanı	26	4,2885	,53241		
	Diğer	68	4,3199	,68274		

Anova analizi sonucunda katılımcıların yaşları ile iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Anova analizi sonucunda katılımcıların çalışma süreleri ve iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Anova analizi sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Anova analizi sonucunda katılımcıların görevleri ile iş performansı düzeyleri

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Games Howel testi uygulanmıştır. Park bahçe çalışanlarının büro çalışanı, temizlik çalışanı ve itfaiye çalışanına göre iş performans düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.8.6. Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili olan ve gözlenebilen veya ölçülebilen değişkenleri bir araya getirip, az miktarda ilişkisiz ve kavramsal olan yeni ve anlamlı değişkenler bulmayı ve keşfetmeyi ya da bulunmuş olan modelleri test etmeyi amaçlayan çok değişkenliği istatistiklere faktör analizleri denmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015:21). Açımlayıcı (keşfedici) ve doğrulayıcı olmak üzere iki türde faktör analizi bulunmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi, değişkenlerin arasındaki ilişkilerden hareket ederek faktör keşfetmeye yönelik bir analiz türüdür. Doğrulayıcı faktör analizinde ise daha önce keşfedilmiş olan bir model veya hipotezin test edilmesinden bahsedilmektedir.

4.8.6.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı faktör analizi, genel olarak daha önceden keşfedilen ölçeğin yapısını araştırmada kullanılan veri ile desteklenip desteklenmediğini saptamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analiziyle bir ölçeğin doğrulanması o ölçeğin geçerliliğini ortaya koymaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). Çalışmada doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili olarak faktör yüklerine bakılmış, modifikasyon uygulanması gereken durumlarda modifikasyon yapılmış ve uyum iyiliği indeks değerlerine bakılmıştır.

Ki-Kare Uyum İndeksi (χ^2); modelin veri ile ne derecede uyumlu olduğunu göstermek amacıyla kullanılır. Diğer bir ifadeyle evrenin kovaryansı ile örneklemin kovaryansının birbirinden farklı olup olmadığını ortaya koyar. Bu oranın 3 ile 5 arasında olması kabul edilebilir uyumu, 3'ten küçük olması iyi uyumu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345).

Ortalama Hataların Karekökü (RMSEA); Modelin serbestlik derecesini de dahil ederek örneklem kovaryansı ile ne kadar uyumlu olduğuna işaret eder. RMSEA'nın eşik değerleri olarak, 0.08'den küçük değerler kabul edilebilir değer olmakla birlikte, 0.05'ten küçük değerler iyi uyum değerleridir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345).

İyilik Uyum İndeksi (GFI); Modelin örneklemdaki varyans, kovaryans matrisini ne derecede ölçtüğünü göstermektedir ve modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilmektedir. Değeri, 0 ile 1 arasında değişmektedir. 0,85 ve üzerindeki değerler kabul edilebilir, 0,90 ve üzeri değerler ise iyi uyumu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 33-34).

Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR): Evrenin kovaryans matrisi ile örneklemin kovaryans matrisi arasındaki artık kovaryansları test etmektedir. 0,05 ile 0,08 arasındaki değerler kabul edilebilir değerleri, 0.05'ten küçük değerler ise mükemmel uyumu göstermektedir (Gülbüz, 2021: 38).

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI); En çok kullanılan ve kabul gören NFI istatistiğinin geliştirilmiş versiyonudur. Örnek büyüklüğünü de hesaba katar ve küçük örneklemelerde dahi mükemmel sonuçlar verir. 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. 0,95 ve üzeri değerler kabul edilebilir uyumu, 0,97 ve üzeri değerler mükemmel uyumu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 34).

Tablo 19'da veri analizinde kullanılan uyum indeksleri ve değerleri verilmektedir.

Tablo 19. Uyum İyiliği İndeksleri

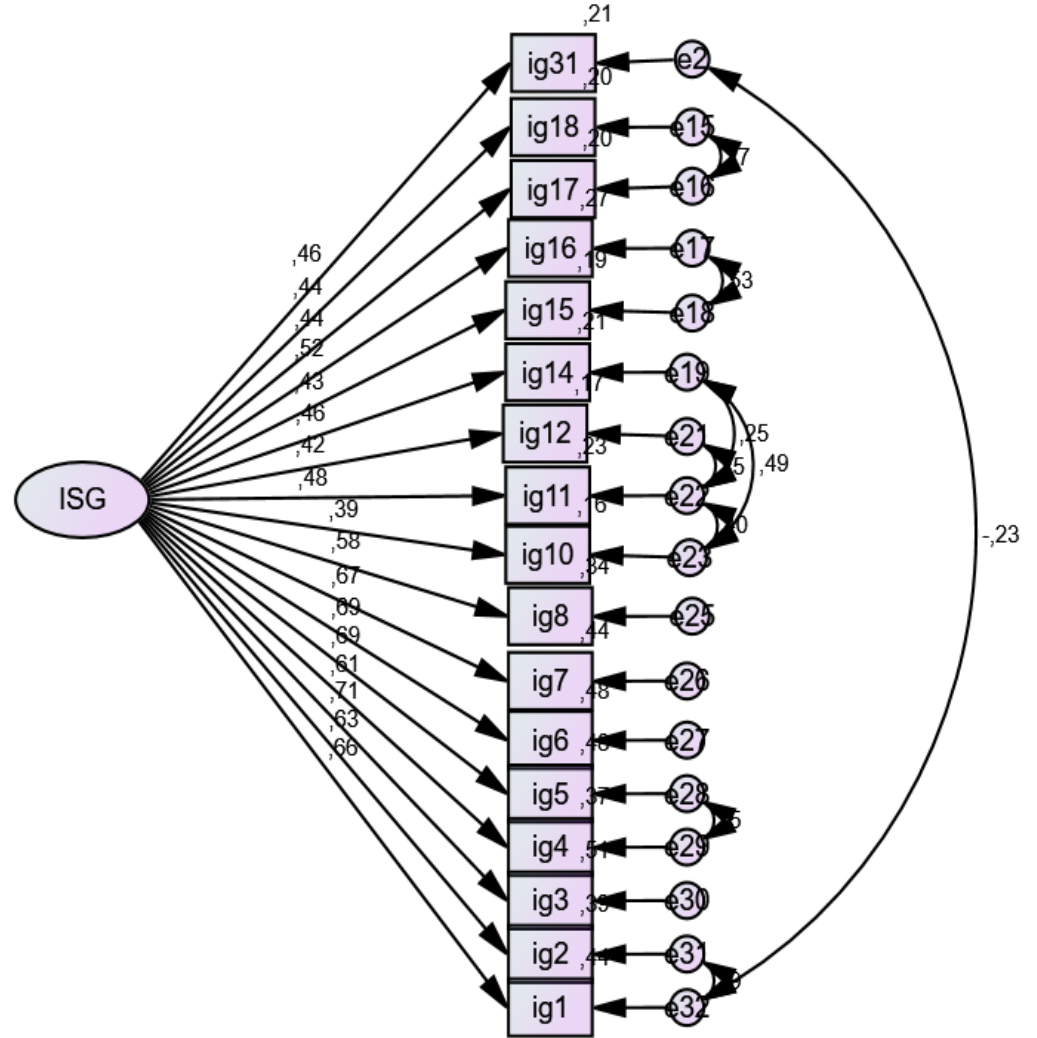
İndeks Adı	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
GFI	$> 0,95$	$> 0,90$
CFI	$> 0,95$	$> 0,90$

Kaynak: Gülbüz ve Şahin, 2018: 345

Çalışma kapsamında bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeklere Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) olan doğrulayıcı faktör analizi ve sonuçları verilmektedir. Çalışma kapsamında çalışmada bulunan her ölçek için ayrı ayrı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri ve iş becerikliliği ölçeği için ikinci düzey faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

4.8.6.1.1. İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan ve tek boyutlu iş güvenliği ölçeği için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.



Şekil 3. İş Güvenliği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3’te maddelerin faktör yükleri ile bu yüklerin istatistiksel yönden anlamlı olup olmadığını gösteren İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi verilmiştir. Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi gerçekleştirilirken faktör yükü 450’den az olan ig9, ig13, ig19, ig20, ig21, ig22, ig23, ig24, ig25, ig26, ig27, ig28, ig29, ig30, ig32 maddeleri çalışmanın uyum iyiliği değerleri yakalanmadığından analizden tek tek çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Analiz gerçekleştirilirken modifikasyonlar yapılmıştır.

Gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri tahmin etme gücünü regresyon katsayıları göstermektedir. Maddelerin faktörlere doğru yüklendiğini “p” değerlerinin anlamlı çıkması göstermektedir. “p” değerlerinin üç yıldız (***) ile gösterimi “p” değerinin 0.001’den küçük olduğunu ifade etmektedir (Karagöz, 2019: 1099).

Tablo 20. İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi
Regresyon Katsayıları

Gözlenen Değişken	Gizil Değişken	Estimate	Standardize Edilmiş Regresyon	S.E.	C.R.	p
İG31	İG	,672	,461	,095	7,111	***
İG18	İG	,836	,442	,121	6,898	***
İG17	İG	,884	,443	,128	6,909	***
İG16	İG	,970	,519	,123	7,862	***
İG15	İG	,878	,431	,130	6,754	***
İG14	İG	,720	,459	,101	7,118	***
İG12	İG	,687	,417	,105	6,569	***
İG11	İG	,682	,476	,093	7,329	***
İG10	İG	,623	,394	,100	6,258	***
İG8	İG	1,000	,581			***
İG7	İG	,927	,665	,098	9,428	***
İG6	İG	1,042	,692	,108	9,677	***
İG5	İG	,998	,690	,103	9,651	***
İG4	İG	1,016	,612	,115	8,864	***
İG3	İG	1,120	,712	,114	9,863	***
İG2	İG	,976	,625	,109	8,993	***
İG1	İG	1,251	,661	,134	9,338	***

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, Estimate: Regresyon Katsayıları, S.E.: Standart Hata, C.R.: Kritik Tablo Değeri, p: Test Olasılık Düzeyi

Tablo 20’de verilen regresyon katsayıları her ilişki için “p” değerinin (p<0,001) faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucunu göstermektedir. Tek boyutlu olan iş güvenliği ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri incelendiğinde, 0,623

(İG10) ve 1,251 (İG1) faktör yükü arasında değişmektedir.

Tablo 20’de gizil ve gözlenen değişkenler ile bu değişkenlere ait standardize edilmiş regresyon katsayıları bulunmaktadır. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile ölçüm modelinin analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi önemlidir. Görüldüğü üzere ölçüm modeline ilişkin tüm standardize edilmiş değerler 1’den küçüktür.

İş güvenliği ölçeğine ait standardize edilmiş regresyon katsayıları değerlendirildiğinde; İG3 maddesinin faktör yükünün en yüksek (0,712) olduğu; İG10 maddesinin ise (0,394) en düşük faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. İG3 maddesinin örtük değişkeni yordayıcılığı (açıklayıcılığı) daha yüksekken; İG10 maddesinin ise örtük değişkeni yordayıcılığı daha düşüktür.

Çalışmanın bu aşamasında, uyum iyiliği indeks değerlerine bakılarak modelin verilerle doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 21’de iş güvenliği ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri verilmiştir.

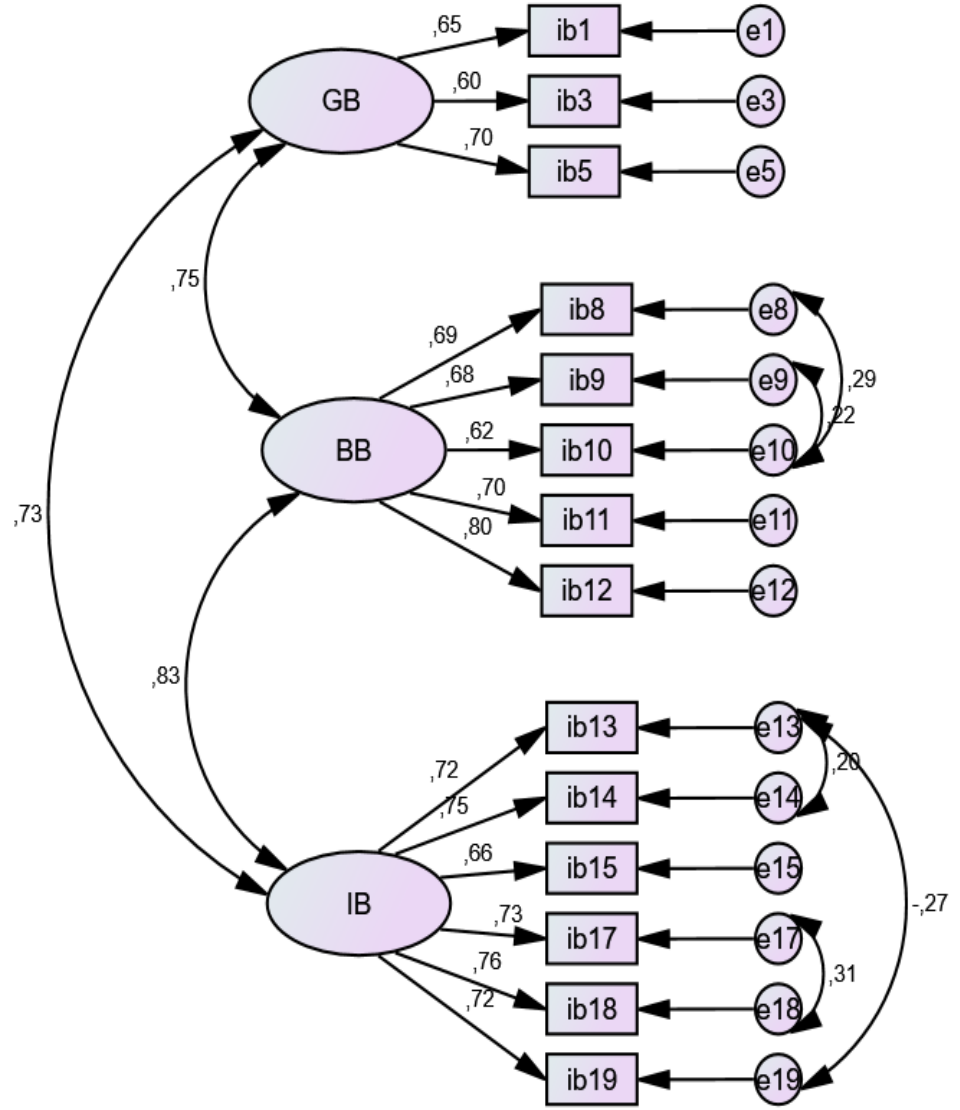
Tablo 21. İş Güvenliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi
Uyum İyiliği Değerleri

İndeks Adı	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	3,018	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,072	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,060	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,900	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,900	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2				332,001
p				0,000

Monte Carlo çalışmalarındaki sonuçlar dikkate alındığında 250’den fazla örnekleme bulunan çalışmalarda χ^2 ve buna ait p değeri, χ^2/df değeri, CFI, SRMR ve RMSEA değerlerinin verilmesi önerilmektedir (Gürbüz, 2021: 409). Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında iş güvenliği ölçeğinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

4.8.6.1.2. İş Becerikliliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan ve üç boyutlu iş becerikliliği ölçeği için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.



Şekil 4. İş Becerikliliği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 4’te maddelerin faktör yükleri ile bu yüklerin istatistiksel yönden anlamlı olup olmadığını gösteren iş becerikliliği ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi verilmiştir. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilirken İB2, İB4, İB6, İB7 ve İB16 maddeleri çalışmada uyum iyiliği değerleri yakalanmadığından analizden çıkarılmış ve modifikasyonlar yapılmıştır.

Tablo 22. İş Becerikliliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

Gözlenen Değişken	Gizil Değişken	Estimate	Standardize Edilmiş Regresyon	S.E.	C.R.	P
İB1	GB	1,000	,646			
İB3	GB	1,158	,605	,136	8,524	***
İB5	GB	1,105	,697	,118	9,331	***
İB8	BB	1,000	,689			
İB9	BB	,969	,684	,088	11,037	***
İB10	BB	,851	,619	,072	11,871	***
İB11	BB	,934	,703	,083	11,305	***
İB12	BB	1,151	,796	,092	12,538	***
İB13	İB	1,000	,719			
İB14	İB	,977	,755	,068	14,264	***
İB15	İB	,981	,657	,089	10,989	***
İB17	İB	,988	,732	,082	12,000	***
İB18	İB	,961	,755	,078	12,361	***
İB19	İB	1,007	,716	,094	10,697	***

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, Estimate: Regresyon Katsayıları, S.E.: Standart Hata, C.R.: Kritik Tablo Değeri, p: Test Olasılık Düzeyi

Tablo 22’de verilen regresyon katsayıları her ilişki için “p” değerinin (p<0,001) faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucunu göstermektedir. Üç boyutlu olan iş becerikliliği ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri incelendiğinde, görev becerikliliği gizil değişkeni faktör yüklerinin 0,60 ile 0,69; bilişsel beceriklilik gizil değişkeni faktör yüklerinin 0,61 ile 0,79; ilişkisel beceriklilik faktör yüklerinin 0,65 ile 0,75 arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

İş Becerikliliği ölçeği boyutları kapsamında standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde, görev becerikliliği boyutu bağlamında örtük değişkeni yordayıcılığı en düşük olan madde (0,605) İB3 değişkenidir; yordayıcılığı en yüksek olan madde ise (0,697) İB5 gözlenen değişkenidir. Bilişsel Beceriklilik boyutu bağlamında ise, (0,619) İB10 değişkeni yordayıcılığı en düşük madde iken, en yüksek

yordayıcılığa sahip olan madde (0.796) İB12 gözlenen değişkenidir. İlişkisel beceriklilik boyutundaysa en düşük yordayıcılığa sahip (0,657) İB15 gözlenen değişkenidir, en yüksek yordayıcılığa sahip olan değişken (0,755) İB18 gözlenen değişkenidir.

Çalışmanın bu aşamasında, uyum iyiliği indeks değerlerine bakılarak modelin verilerle doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 25'te iş becerikliliği ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri verilmiştir.

Tablo 23. İş Becerikliliği Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

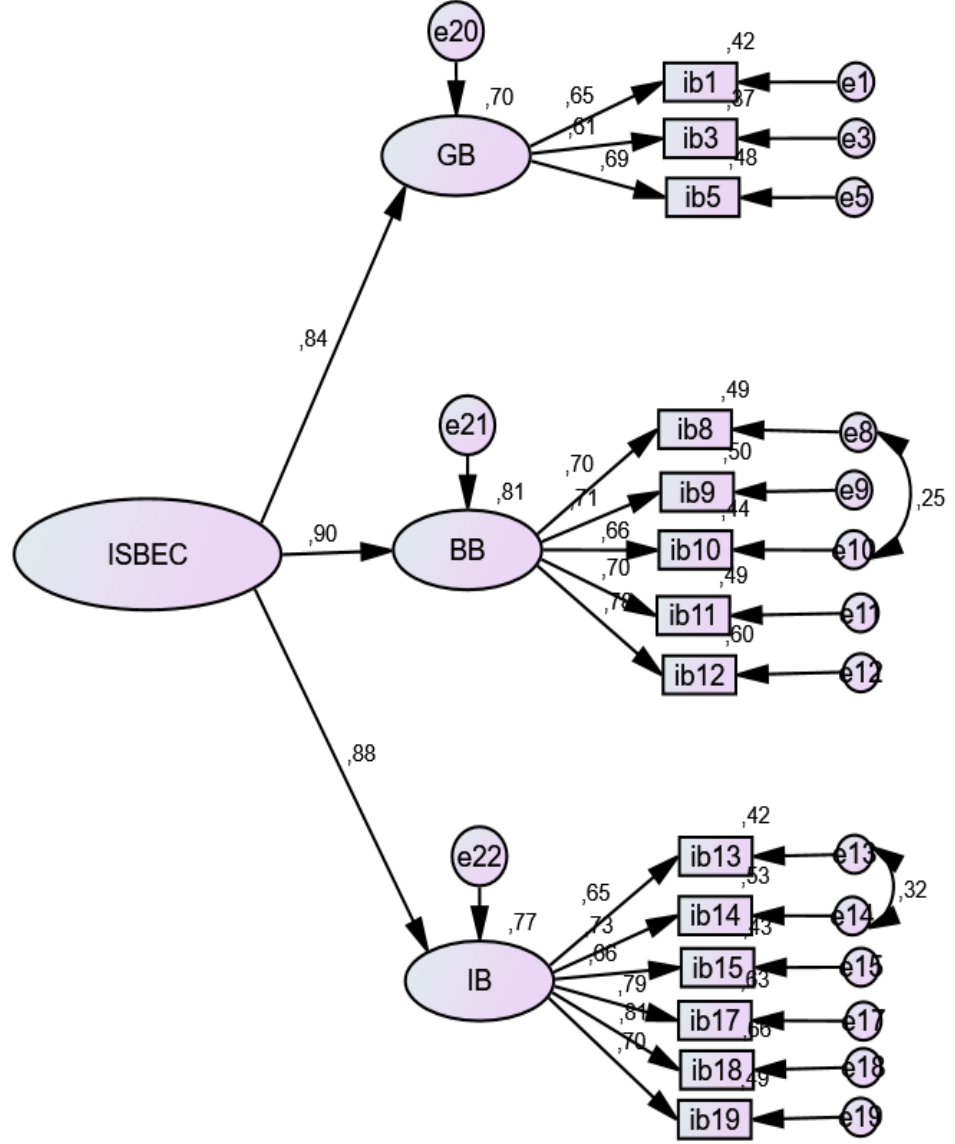
İndeks Adı	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,458	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,066	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,044	İyi Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,934	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,900	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2				169,616
p				0,000

Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında iş becerikliliği ölçeğinin iyi uyum değerlerine ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

4.8.6.1.3. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapısal eşitlik modelinde ikinci düzey çok faktörlü model, test edilen modelde gözlenen değişkenlerin birden çok ve birbirinden bağımsız olan bir faktör altında toplanması ve bu faktörlerin daha sonra daha kapsayıcı bir faktör altında birleşmesiyle oluşan modeldir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizinin esası, gözlenen değişkenlerin birden fazla faktör altında toplanmaları ve daha sonra bu faktörlerin bunları kapsayıcı bir faktör altında bir araya gelmeleridir (Meydan ve Şeşen,2015: 23-24).

Geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilen üç boyutlu iş becerikliliği ölçeği için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.



Şekil 5. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi

Şekil 5'te ölçek maddelerinin faktör yükleri ve bu yüklerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını gösteren iş becerikliliği ölçeği ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi verilmektedir. İş becerikliliği ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılırken modifikasyon yapılmıştır.

Şekil 5'te görüldüğü gibi görev becerikliliği (GB), Bilişsel Beceriklilik (BB) ve İlişkisel Beceriklilik (İB) boyutları üst boyut olan iş becerikliliğinin (İB) bileşenleridir. Şekil 5 incelendiğinde, İş Becerikliliği Ölçeği üst gizil değişkeni faktör yükleri 0,84 ile 0,90 arasında değişmektedir. İş Becerikliliği Ölçeği üst gizil değişkeninin görev becerikliliği gizil değişkeni ile arasındaki ilişkinin 0,84, bilişsel beceriklilik gizil değişkeni ile arasındaki ilişkinin 0,90, ilişkisel beceriklilik gizil değişkeni ile arasındaki ilişkinin 0,88 olduğu görülmektedir. İş becerikliliği ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi gözlenen değişken faktör yüklerinin sonuçları birbirinden farklı değildir fakat birinci düzeyde olmayan gizil değişkenlerin ölçeğin açıklayıcılığı üzerindeki değerleri yönünden farklılık gösterebilmekte olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 24. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi
Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları**

Gizil Değişken	Üst Gizil Değişken	Standardize Edilmiş Regresyon
GB	İBÖ	0,837
BB	İBÖ	0,900
İB	İBÖ	0,876

Tablo 24'te görüldüğü gibi İBÖ üst düzey gizil değişkeninin GB, BB ve İB boyutları ile açıklandığı doğrulanmaktadır. Açıklama gücü en yüksek olan gizil değişken, 0,900 faktör yükü ile (BB) Bilişsel Beceriklilik Boyutudur. Açıklama gücü en düşük olan gizil değişken ise, 0,837 faktör yükü ile, (GB) Görev Becerikliliği Boyutudur. Ayrıca ölçüm modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 25'te modelin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre tespit edilen uyum iyiliği indeks değerleri verilmektedir.

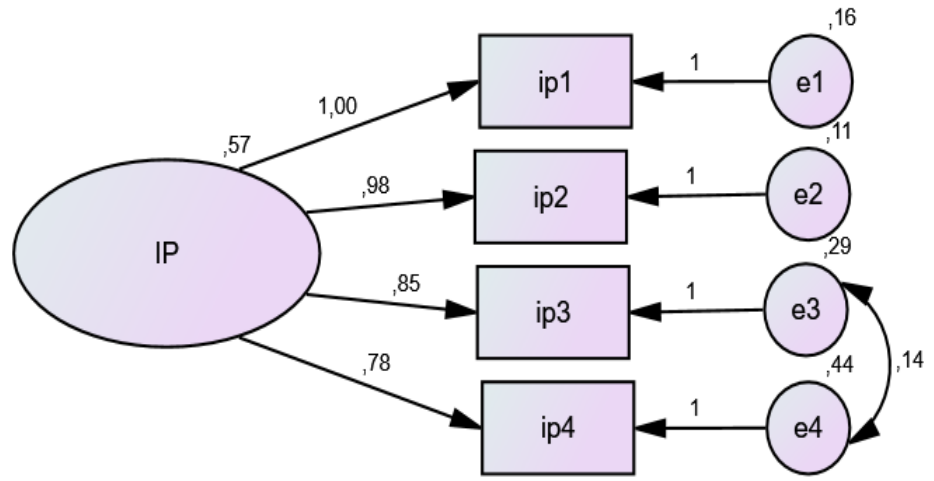
Tablo 25. İş Becerikliliği Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri

İndeks Adı	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,975	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,077	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,051	İyi Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,918	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,934	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2				214,217
p				0,000

Bulgulanan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, iş becerikliliğine ait ölçüm modelinin elde edilen verilerle iyi uyum gösterdiği, modele ilişkin uyum değerlerinin iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde alt boyutların faktör yüklerinin ve bu boyutlara ait ifadelerin faktör yüklerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

4.8.6.1.4. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve tek boyutlu iş performansı ölçeği için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.



Şekil 6. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 6’da ölçek maddelerinin faktör yükleri ve bu yüklerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını gösteren iş performansı ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi verilmektedir. İş performansı ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılırken bir adet modifikasyon yapılmıştır.

Tablo 26. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi
Regresyon Katsayıları

Gözlenen Değişken	Gizil Değişken	Estimate	Standardize Edilmiş Regresyon	S.E.	C.R.	P
İP1	İP	1,000	0,884			
İP2	İP	,981	0,912	,047	20,730	***
İP3	İP	,852	0,766	,051	16,856	***
İP4	İP	,779	0,663	,057	13,564	***

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, Estimate: Regresyon Katsayıları, S.E.: Standart Hata, C.R.: Kritik Tablo Değeri, p: Test Olasılık Düzeyi

Tablo 26’den anlaşıldığı üzere regresyon katsayıları her ilişki için “p” değerinin (p<0,001) faktör yüklenimlerinin istatistiksel yönden anlamlı olduğunu doğrulamaktadır.

Tablo 26’da gizil ve gözlenen değişkenler ile bu değişkenlere ait standardize edilmiş regresyon katsayıları bulunmaktadır. İş Performansı Ölçeğine ait maddeler değerlendirildiğinde; İP2 maddesinin faktör yükünün en yüksek (0,912) olduğu; İP4 maddesinin ise (0,663) en düşük faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. İP2 maddesi, gözlenen değişkeni en fazla etkileme gücüne; İP4 maddesi ise, gözlenen değişkeni en az etkileme gücüne sahiptir.

Çalışmanın bu aşamasında, uyum iyiliği indeks değerlerine bakılarak modelin verilerle doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 27’de iş performansı ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri verilmiştir.

Tablo 27. İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi
Uyum İyiliği Değerleri

İndeks Adı	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	1,208	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,025	İyi Uyum
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,005	İyi Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,998	İyi Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	1,000	İyi Uyum

χ^2		1,208
p		0,000

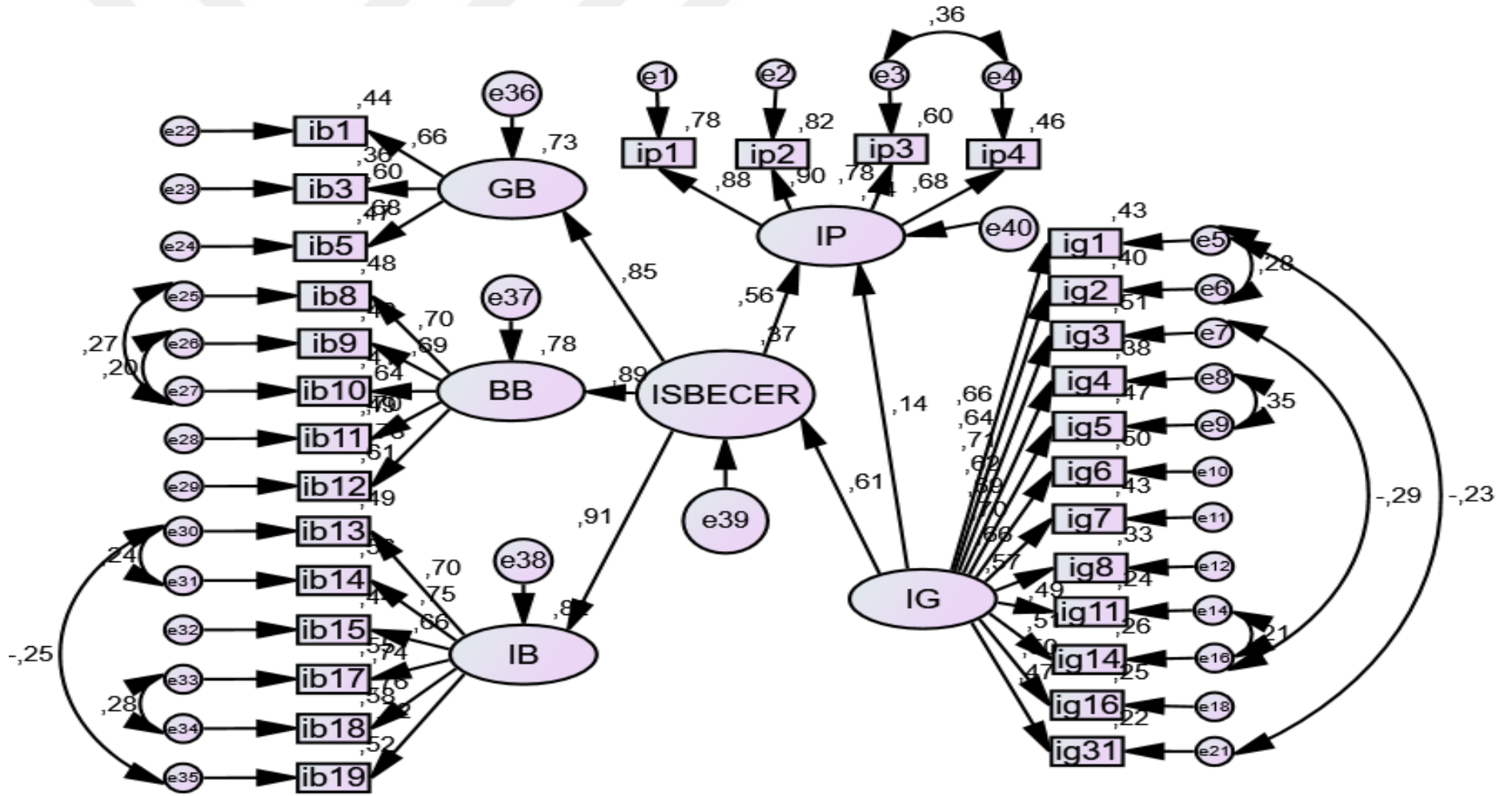
Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında iş performansı ölçeğinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

4.8.7. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi ve Sonuçları

Yapısal eşitlik modellemesi, bir ölçeğin geçerli olup olmadığının test edilmesinde ve ölçek değişkenleri arasındaki nedensel ilişkilerin araştırılmasında kullanılan çok değişkenli bir analiz metodudur (Gürbüz, 2021: 21). Yapısal eşitlik modelinde iki tür değişken vardır. Bunlar gözlenen ve gizil değişkenlerdir (Meydan ve Şeşen, 2015: 27). Yol analizi, sayısal değişkenlerin arasında bulunan yapıyı tahmin etmek ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerin ne kadar olduğunu belirlemekte kullanılan bir yöntemdir. Bu metotta kullanılan değişkenler yol diyagramında gösterilerek modelin ve yolların daha iyi anlaşılmasını ve modele dahil edilmeyen veya unutulmuş değişkenlerin veya ilişkilerin görülmesini sağlar (Karagöz, 2019: 1141-1142).

Yol diyagramında tek yönlü oklar çizilmesi bir neden sonuç ilişkisini göstermektedir. Değişkenler arasında çizilen iki yönlü oklar ise değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğu ama aralarında bir neden sonuç ilişkisinin olmadığını açıklamaktadır. Yol katsayısı, bir bağımsız değişken ve bağımlı değişkenin olduğu basit doğrusal regresyon modelinde, bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısına eşittir. Yani, yol katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler olacaktır (Karagöz, 2019: 1142-1143).

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın hipotezlerini test etmek için gerçekleştirilen yol (path) analizi Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7. Yol Analizi

Şekil 7’de modifikasyonlara başvurulduğu görülmektedir. Yol analizi gerçekleştirilirken faktör yükü 450’den düşük olan ig10, ig12, ig15, ig17 ve ig18 maddeleri analizden tek tek çıkarılmış ve analizden elde edilen veriler Tablo 28’de görülebilir.

Tablo 28. Yol Analizi Uyum İyiliği Değerleri

İndeks Adı	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,224	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,061	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,061	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,851	Kabul Edilebilir Uyum Değerine Yakın Değer
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,903	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2				862,929
P				0,000

Tablo 28’de modelin yol analizine göre, χ^2/df değerinin iyi uyum, RMSEA, SRMR ve CFI değerleri de kabul edilebilir uyum göstermektedir. GFI değerinin ise kabul edilebilir uyum değeri altında olduğu görülmektedir. Ancak değerler arasındaki farklılık çok düşük olduğunda modelin uyum sergilemesine engel teşkil edecek bir problem olmamaktadır (Yay, 2018: 261). Tablodaki uyum iyiliği değerlerine göre modelin veriler ile uyum sergilediği ifade edilebilir.

Tablo 29. İş Güvenliği, İş Becerikliliği ve İş Performansı Ölçeği Yol Analizi Regresyon Katsayıları

Test Edilen Yol	Estimate	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları	S.E.	C.R.	P
ISBECER $\leftarrow$ IG	,488	,606	,062	7,877	***
IP $\leftarrow$ IG	,134	,144	,064	2,094	*
GB $\leftarrow$ ISBECER	,847	,854	,091	9,348	***
IB $\leftarrow$ ISBECER	1,000	,907			
BB $\leftarrow$ ISBECER	,958	,885	,089	10,706	***
IP $\leftarrow$ ISBECER	,649	,564	,093	7,010	***
ip1 $\leftarrow$ IP	1,000	,882			
ip2 $\leftarrow$ IP	,975	,905	,045	21,576	***
ip3 $\leftarrow$ IP	,867	,778	,050	17,314	***
ip4 $\leftarrow$ IP	,800	,679	,057	14,072	***
ig1 $\leftarrow$ IG	1,000	,657			
ig2 $\leftarrow$ IG	,797	,635	,066	12,004	***
ig3 $\leftarrow$ IG	,900	,711	,081	11,042	***
ig4 $\leftarrow$ IG	,824	,617	,084	9,823	***
ig5 $\leftarrow$ IG	,800	,688	,074	10,788	***

ig6← IG	,852	,704	,077	11,002	***
ig7← IG	,737	,658	,071	10,401	***
ig8← IG	,794	,574	,086	9,251	***
ig11← IB	,573	,495	,071	8,063	***
ig14← IB	,638	,508	,078	8,186	***
ib5← GB	1,000	,682			
ib3←GB	1,069	,604	,119	9,015	***
ib1←GB	,951	,665	,098	9,708	***
ib12←BB	1,000	,782			
ib11← BB	,826	,703	,066	12,613	***
ib10← BB	,777	,638	,070	11,158	***
ib9← BB	,868	,693	,070	12,383	***
ib8← BB	,894	,696	,072	12,448	***
ib19← IB	1,000	,720			
ib18← IB	,960	,764	,074	12,894	***
ib17← IB	,989	,742	,079	12,523	***
ib15← IB	,973	,660	,086	11,282	***
ib14← IB	,953	,745	,076	12,609	***
ib13← IB	,964	,702	,091	10,650	***
ig16← IG	,755	,502	,092	8,214	***
ig31← IG	,549	,468	,078	7,005	***

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, Estimate: Regresyon Katsayıları, S.E.: Standart Hata, C.R.: Kritik Tablo Değeri, p: Test Olasılık Düzeyi

Regresyon değerleri gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri tahmin etme gücünü ifade etmektedir. Yani faktör yüklenimlerini göstermektedir. Tablo 29’da yer alan yolların ‘p’ değerleri 0,05’in altında olduğu için faktör yüklenimlerinin faktörlere doğru yüklendiğini göstermektedir.

Tablo 29’da yollar ve bu yolların standardize edilmiş regresyon katsayıları verilmektedir. Yol analizinde bağımsız değişken olan iş güvenliğinin, bağımlı değişken olan iş becerikliliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki bulunmaktadır. İş becerikliliğinin iş performansı üzerinde de anlamlı ve pozitif bir etki mevcuttur. İş güvenliğinin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Ancak diğerlerine göre düşük düzeyde bir etki mevcuttur. H1, H2 ve H3 hipotezlerinin desteklendiği ifade edilebilir.

4.8.8. Process Modülü ile Aracılık Analizi ve Sonuçları

Aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten ve aracılık eden değişkendir. Ayrıca aracı değişken bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin üzerindeki etkisini açıklamakta önemli konumdadır. Aracı değişkeni, bazı kaynaklar müdahaleci değişken olarak da adlandırmaktadır.

Aracılık testinin yapılabilmesi için farklı yaklaşımlar vardır. En sık kullanılan yaklaşım, Baron ve Kenny Yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, aracılık analizinin gerçekleştirilmesi için bazı kriterler gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018:285). Bunlar:

- Bağımlı ve bağımsız değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olması,
- Bağımsız ve aracı değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olması,
- Bağımsız değişken ile beraber modele dahil edildiğinde aracı değişken ile bağımlı değişkenin arasında anlamlı ilişki olması,
- Aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisinden daha küçük olmasıdır.

Process ile yapılan Hayes yaklaşımına göre aracılık etkisini test etmek için bootstrap analizi sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerler üzerinden yorumlanmaktadır. Dolaylı etki değerinin alt ve üst güven aralığı değerlerinin sıfırı içermemesi durumunda dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkisinin olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2018: 42).

Aracılık analizi gerçekleştirilirken, bağımsız ve aracı değişken birlikte analize dahil olduğunda, bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilirse tam aracılık etkisinden, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide azalma ortaya çıkıyorsa kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 285).

Çalışma kapsamında iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla modern yaklaşım üzerinden process modülü ile bootstrapp regresyon analizi yapılmış ve bulguları Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30. İş Güvenliği Farkındalığının İş Performansı Algısına Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

Bağımsız Değişken	İş Becerikliliği (M)			İş Performansı (Y)		
	β	SE	p	β	SE	p
İş Güvenliği Algısı (X)	,5189	,0442	,0000	,1974	,0568	,0006
	R2=,2937 F=138,0368 P=,0000			R2=,3801 F=101,4926 P=,0000		
İş Becerikliliği (M)	-	-	-	,5772	,0593	,0000
X'in Y üzerine M'nin aracı rolü	β indirect effect = ,2995 BootSE= ,0583 LLCI= ,1927			β direct effect= ,1974 ULCI= ,4196		

Tablo 30’da verilen bulgulara göre, iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolüne sahip olduğu ve aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$) İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliği üzerinden aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çünkü, iş becerikliliğinin modele dahil edilmesiyle beraber iş güvenliği farkındalığının iş performansına olan etkisini kaybetmediği görülmektedir (β direct effect=,1974; β indirect effect=,2995) Dolaylı etkinin, bootstrapp güven aralığının %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırının sıfırın üzerinde olması (sıfırı kapsamıyor olması) sebebiyle anlamlı olduğu görülmektedir (LLCI=,1927, ULCI=,4196). İş güvenliği algısının iş performansı üzerindeki değişimin %29’unu ($R^2=,2937$) açıklarken, iş güvenliği algısı ve iş performansı ile birlikte iş becerikliliğindeki değişimin %38’ini ($R^2=,3801$) açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla, İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin kısmi aracılık rolü vardır.” şeklinde ifade edilen H4 hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir.

Tablo 31. İş Güvenliği Farkındalığının İş Performansı Algısına Etkisinde İş Becerikliliği Boyutlarının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

Görev Becerikliliğinin aracı rolü	β indirect effect = ,1957 BootSE= ,0402 LLCI= ,1235	β direct effect= ,3012 ULCI= ,2795
Bilişsel Becerikliliğin aracı rolü	β indirect effect = ,1754 BootSE= ,0387 LLCI= ,1057	β direct effect= ,3215 ULCI= ,2589
İlişkisel Becerikliliğin aracı rolü	β indirect effect = ,2275 BootSE= ,0467 LLCI= ,1422	β direct effect= ,2694 ULCI= ,3238

Ayrıca araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan process modülü ile bootstrapp regresyon analizi sonucunda, iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde görev becerikliliğinin aracılık etkisinin anlamlı olduğu

tespit edilmiştir ($p<,05$) İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde görev becerikliliği üzerinden aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çünkü, görev becerikliliğinin modele dahil edilmesiyle beraber iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına olan etkisini kaybetmediği görülmektedir. Dolaylı etkinin, bootstrapp güven aralığının %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırının sıfırı kapsamıyor olması sebebiyle anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta_{\text{direct effect}}=,3012$; $\beta_{\text{indirect effect}}=,1957$) (LLCI=,1235, ULCI=,2795).

İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde bilişsel becerikliliğin aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$) İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde bilişsel beceriklilik üzerinden aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çünkü, bilişsel becerikliliğinin modele dahil edilmesiyle beraber iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına olan etkisini kaybetmediği görülmektedir. Dolaylı etkinin, bootstrapp güven aralığının %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırının sıfırı kapsamıyor olması sebebiyle anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta_{\text{direct effect}}=,3215$; $\beta_{\text{indirect effect}}=,1754$) (LLCI=,1057, ULCI=,2589).

İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde ilişkisel becerikliliğin aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$) İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde ilişkisel beceriklilik üzerinden aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çünkü, ilişkisel becerikliliğin modele dahil edilmesiyle beraber iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına olan etkisini kaybetmediği görülmektedir. Dolaylı etkinin, bootstrapp güven aralığının %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırının sıfırı kapsamıyor olması sebebiyle anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta_{\text{direct effect}}=,2694$; $\beta_{\text{indirect effect}}=,2275$) (LLCI=,1422, ULCI=,3238). Process modülü ile gerçekleştirilen bootstrapp regresyon analizi sonucunda H4a, H4b ve H4c hipotezlerinin de desteklendiği ifade edilebilir.

Tablo 32. Hipotez Doğrulama Tablosu

HİPOTEZLER		SONUÇ
H1.	İş güvenliği farkındalığının iş becerikliliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H2.	İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H3.	İş becerikliliğinin iş performansı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H4.	İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır.	DESTEKLENDİ
H4a.	İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde görev becerikliliğinin aracılık rolü vardır.	DESTEKLENDİ
H4b.	İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde bilişsel becerikliliğin aracılık rolü vardır.	DESTEKLENDİ
H4c.	İş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde ilişkisel becerikliliğin aracılık rolü vardır.	DESTEKLENDİ

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamında, iş yerinde güvenli çalışma şartları her şeyden önce gelir. Güvenlik, bir emniyet içerisinde bulunma durumudur. İşçi sağlığı da çalışanın sağlıklı olması ve tehlike ile risklerden uzak tutan bir ortamda çalışmasıdır. Bu sebeple çalışanlar da iş yerinde emniyetli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmak isterler.

Küreselleşmenin, teknolojik ilerlemenin ve rekabet ortamının artmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları artmaya başlamış ve bunun sonucu olarak çalışma yaşamında iş yeri sınırları içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği konusu önemli yer tutmaya başlamıştır. İş kazaları, olayların meydana gelmesinde beklenmeyen veya hatalı bir akışın gerçekleşmesi sonucunda yaralanma veya ölümle sonuçlanan kazalardır. Meslek hastalığı ise çalışanın işin özellikleri nedeniyle maruz kaldığı geçici veya kalıcı hastalık veya sakatlanma durumudur. İşte bu durumların oluşmaması için işletmelerin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermesi gerekmektedir. İş yerinde çalışırken, çalışanlara işlerin özellikleri ve şartlarına göre koruyucu malzeme ve aletlerin işveren tarafından temin edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışan da iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olmalı ve işini gerçekleştirirken gerekli olan malzemeleri özenli bir şekilde kullanmalıdır. İşletmenin veya işverenin sağladığı iş güvenliği sayesinde çalışanlar işlerini daha güvenli ve huzurlu bir şekilde yaparlar.

Çalışanlar iş yerinde işlerini gerçekleştirirken kimi zaman işlerinin şeklini, sınırını ve sayısını değiştirirler, işini kendine göre düzenlerler ve bu da görev becerikliliğine örnektir. Kimi zaman da görevine bir anlam yükleyerek kendisini daha güçlü hissederek kendilerini geliştirmede daha aktif olurlar, bu da çalışanın bilişsel becerikliliğine örnektir. Kimi zaman da işleriyle ilgili iş arkadaşları ile arasındaki iletişimi ve etkileşimi geliştirirler ve bu da çalışanın ilişkisel becerikliliğine örnektir. İşin kapsamına göre çalışanların iş becerikliliği sergilemesi mümkündür.

Belirli bir zaman diliminde hedefe ulaşmak için harcanan çaba olarak nitelenen iş performansının, çalışanın içinde bulunduğu çalışma şartlardan etkilenmesi mümkündür. Bu sebeple çalışanın algıladığı iş güvenliğine göre iş performansı sergileyeceği de ifade edilmektedir.

Burdur Belediyesi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü

araştırılmıştır. Bu kapsamda, iş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısı üzerindeki etkisi; iş güvenliği farkındalığının, iş becerikliliği üzerindeki etkisi ve iş becerikliliğinin, iş performansı algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Ayrıca çalışmada çalışanların iş güvenliği farkındalıklarının, iş performans algılarının ve iş beceriklilik düzeylerinin demografik değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla T-Testi ve One-Way Anova Analizi uygulanmıştır.

Çalışma kapsamında iş güvenliği farkındalığı ile cinsiyet değişkeni bağlamında yapılan T-Testi analizinde herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Yener Aydın ve Doğan'ın (2020) çalışmaları ve Merdin ve Aygün (2019)'ün çalışmalarına göre, iş güvenliği farkındalığı ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmaması, bu çalışmayı desteklemiştir. Kılıç (2014)'in çalışmasında erkeklerin iş güvenliği farkındalığının kadınlara göre yüksek olması bu çalışmayı desteklememiştir. İş güvenliği farkındalığı ile medeni durum değişkeni bağlamında yapılan T-Testi sonucuna göre herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Bayraktaroğlu Aras ve Atay (2018)'in çalışmalarına göre iş güvenliği farkındalığı ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmaması, bu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Çalışır (2015)'in ve Sarıyıldız (2020)'nin çalışmalarına göre de bekar olanların evli çalışanlara göre iş güvenliği farkındalıklarının daha yüksek olması bu çalışmadan elde edilen sonuçları desteklememektedir.

İş güvenliği farkındalığı ile yaş değişkeni bağlamında yapılan One-Way Anova Analizi sonucuna göre, 56 yaş ve üzerinde olan çalışanların ortalamaları; 18-25 yaş aralığında olan çalışanların ortalaması, 26-35 yaş aralığında, 46-55 yaş aralığında olan çalışanların ortalamalarına oranla daha düşük bulunmuştur. 56 yaş ve üzerinde olan çalışanların iş güvenliği farkındalıklarının düşük olmasının sebebi, belirli yaştan sonra emeklilik hayali kurarak çalışma hayatının önemslenmemesinden kaynaklanabileceği ifade edilebilir. Çınar ve Gündoğdu (2019)'nun çalışmalarına göre 26 yaş altı çalışanların iş güvenliği algı seviyesinin düşük olması bu çalışmayı desteklememektedir. Bayraktaroğlu, Aras ve Atay (2018)'in çalışmalarına göre de 25-29 yaş aralığında olan çalışanların iş güvenliği algısının 40 yaş ve üzerinde olan çalışanlarla arasında farklılık oluşu ile bu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yener Aydın ve Doğan

(2020)'ın çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmaması bu çalışmadan elde edilen sonuçları desteklememektedir.

Çalışmada gerçekleştirilen iş güvenliği farkındalığı ile çalışma süresi değişkeni arasında yapılan One-Way Anova Analizi sonucuna göre, çalışma süreleri 6-10 yıl arasında olan çalışanların ortalamaları, 21 yıl ve üzeri çalışanların ortalamalarından daha yüksektir. Çalışma süreleri 6 ila 10 yıl arasında değişen çalışanların, işe uyum açısından ortalama çalışma süreleri olarak kabul edildiğinde ve çalışanların da en verimli oldukları zaman olduğu düşünülürse bu durumun son derece normal olduğu değerlendirilebilir.

Çalışma kapsamında iş güvenliği farkındalığı ile eğitim durumu değişkeni arasında yapılan One-Way Anova Analizi sonucuna göre, ortaokul mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarına göre, lise mezunlarının ise ön lisans mezunlarına göre iş güvenliği farkındalıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kılıç (2014)'ın ve Mektepli (2020)'nin çalışmalarına göre iş güvenliği algılarına göre eğitim durumlarının değişkenlik göstermesi bu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yener Aydın ve Doğan (2020)'nin çalışmaları ve Demir vd. (2021)'in çalışmasına göre, iş güvenliği algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olmaması, bu çalışmayı desteklememiştir. Çalışır (2015)'in çalışmasına göre de üniversite mezunları, diğer eğitim seviyesindekilere göre iş güvenliği eğitimlerinin önemli olduğunu düşünmesi ile bu çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Çünkü bu çalışmaya göre eğitim düzeyi düşük olan çalışanlarda iş güvenliği farkındalık düzeyi yüksektir. Bu da eğitim durumları düşük düzeyde olan çalışanların iş güvenliği açısından risk düzeyi yüksek olan görevlerde bulunmasından kaynaklanabilir.

İş güvenliği farkındalıkları ile görev değişkeni bağlamında yapılan fark analizi sonucuna göre ise, restoran ve kafe çalışanlarının iş güvenliği farkındalık düzeyi en yüksek çalışma grubu olarak tespit edilmiştir. İş güvenliği farkındalık düzeyi en düşük grup ise büro çalışanlarıdır. Bu durumda, büro çalışanlarının iş risk düzeyinin düşük olmasından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Çalışma kapsamında iş becerikliliği ile cinsiyet ve medeni durum değişkeni bağlamında yapılan T-Testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş beceriklilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bekar çalışanların da evli çalışanlara kıyasla iş becerikliliğinden daha yüksek

düzeyde etkilendiği tespit edilmiştir. Evli çalışanların ve kadın çalışanların iş beceriklilik düzeylerinin düşük düzeyde çıkması, çalışma yaşamından çok, ev işleriyle ve çocuklarla ilgili sorumluluklarından kaynaklanabilmektedir. Çevik Tekin (2021)'nin çalışmasına göre erkeklerin kadınlara göre iş beceriklilik düzeyinin yüksek olması ve bekar çalışanların evli çalışanlardan iş beceriklilik düzeyinin yüksek olması, çalışmayı desteklemiştir.

Uçar (2021)'ın, Etlik vd. (2019)'nin ve Karataş (2019)'ın çalışmasına göre cinsiyet ve medeni durum değişkeni açısından iş becerikliliğinin farklılık göstermemesi, bu çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Nazarı (2020)'nin çalışmasına göre iş becerikliliği ile medeni durum açısından çalışanların iş becerikliliği düzeylerinde anlamlı bir farkın bulunmaması bu çalışmayı desteklememiştir.

Çalışmada gerçekleştirilen iş becerikliliği ile yaş değişkeni arasında yapılan One-Way Anova Testi sonucuna göre ise 18-25 yaş aralığında olan çalışanların 56 yaş ve üzerinde olan çalışanlara göre iş beceriklilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlk defa iş yaşamına yeni giren gençlerin işlerine motive olmak için işlerini kendilerine göre şekillendirerek iş becerikliliği davranışı göstermesinin mümkün olduğu değerlendirilebilir. Uçar (2021)'ın ve Nazarı (2020)'nin çalışmalarında yaş faktörü ile ilgili bir farklılık bulunmaması bu çalışma sonuçlarını desteklememiştir. İş becerikliliği ile çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenleri arasında yapılan fark analizinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Uçar (2021)'in çalışmasında çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılıkların olmaması bu çalışmayı desteklemiştir.

Çalışanların iş beceriklilik düzeyleri ile görev değişkeni arasında yapılan fark analizi sonucuna göre iş beceriklilik düzeyi en yüksek çalışan grubu zabıtalardır. İş beceriklilik düzeyi en düşük olan çalışma grubu ise güvenlik görevlileridir. Herhangi istenmeyen veya kötü bir olayın meydana gelmemesi, iş yeri güvenliği açısından istenen bir durumdur. Güvenlik görevlilerinin iş beceriklilik düzeyinin düşük olması da iş yerinde istenmeyen bir durumla karşılaşma olasılığının düşük olmasından kaynaklanabilir.

İş becerikliliğinin boyutları bağlamında yapılan fark analizlerinde; erkeklerin kadınlara göre görev ve bilişsel beceriklilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre görev beceriklilik düzeyleri yüksektir.

Çalışanların görev ve bilişsel beceriklilik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş aralığında olan çalışanların 56 yaş ve üzerinde olan çalışanlardan görev beceriklilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun anlamı, iş hayatına yeni girenlerin motive olmaları için kendilerine göre iş şekillendirmelerinden ve işlerine kendilerine göre anlam yüklemelerinden kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir. Çalışanların görev beceriklilik düzeyleri ile görevleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Park bahçe çalışanlarının, fen işleri çalışanlarının, zabıta görevlilerinin ve restoran ve kafe çalışanlarının, temizlik ve güvenlik çalışanlarına göre görev beceriklilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaratıcılık becerilerini ortaya çıkarmak maksadıyla beden güçleriyle çalışan işçilerin görevlerinin şeklini ve biçimini değiştirmesi çok doğaldır. Çalışanların ilişkisel beceriklilik düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık ortaokul mezunları ile ön lisans mezunları arasındadır. Ortaokul mezunlarının ön lisans mezunlarına göre ilişkisel beceriklilik düzeyi daha yüksektir. Çalışanların görevleri ve ilişkisel beceriklilik düzeyleri arasında yapılan fark analizinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Park bahçe çalışanlarının, fen işleri çalışanlarının, zabıta görevlilerinin ve restoran ve kafe çalışanlarının ilişkisel beceriklilik düzeyleri büro çalışanlarına göre daha yüksektir. Eğitim durumu yüksek olan ve beden gücü ile değil masa başında çalışanların ilişkisel beceriklilik düzeylerinin düşük olma sebebi, bilgisayar, internet ve diğer araç gereçlere sahip olması ve izole bir iş yaşamı sürdürmesinden kaynaklı olabilir.

Çalışmaya göre iş performansı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadın çalışanların ortalamaları erkek çalışanların ortalamalarına göre daha yüksektir. Bu nedenle kadınların erkeklere oranla daha çok iş performansı sergilediği tespit edilmiştir. Alpöz (2021) ve Akman (2018)'ın çalışmalarına göre cinsiyet değişkeni ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmaması, bu çalışma sonuçlarını desteklememiştir.

İş performansı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Cavdar (2022)'ın çalışmasına göre iş performansının medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılığın olmaması bu çalışma sonuçlarını desteklemiştir. Boz vd. (2021) çalışmalarında da evli çalışanların bekar çalışanlara göre

iş performansı algılamasında anlamlı bir farklılık saptanması bu çalışma sonuçlarını desteklememiştir.

Çalışma kapsamında iş performansı ile yaş, çalışma süresi, eğitim durumu değişkenleri arasında gerçekleştirilen fark analizlerinde anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır. Eğitim durumu açısından Boz vd. (2021)'nin çalışmasında anlamlı farklılık olması bu çalışma sonuçlarını desteklememiştir. Alpöz (2021)'ün çalışmasına göre iş performans düzeyleri ile yaş ve eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılığın olması bu çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Bozboğa (2019)'nın çalışması da çalışma süresi ve iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olması konusunda bu çalışma sonuçlarını desteklememiştir.

Görev değişkeni bağlamında iş performans düzeyleri arasında yapılan fark analizinde anlamlı farklılık park ve bahçe çalışanı ile itfaiye çalışanı arasındadır. Park ve bahçe çalışanlarının, itfaiye çalışanlarına göre iş performans düzeyleri daha yüksektir. Belediyelerin en önemli işlevlerinden olan çevre düzenlemesi konusunda sürekli olarak çalışan park bahçe çalışanlarının performans düzeylerinin yüksek olması beklenen bir durumdur.

Çalışma kapsamında SPSS AMOS ile gerçekleştirilen Yol (Path) Analizi neticesinde, iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisi araştırılmış ve anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Kanmaz (2019)'ın ve Kavgacı (2018)'nin çalışmalarına göre iş güvenliği algısının iş performansına etkisinin tespit edilmesi bu çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. İş becerikliliğinin iş performansı algısı üzerine etkisi de anlamlı düzeyde bir etki olarak tespit edilmiştir ve Karataş (2019)'ın çalışmasına göre iş gören performansı ile iş becerikliliği arasında bir ilişki tespit edilmiş olması bu çalışma sonuçlarını desteklemiştir. Uçar (2021)'in da çalışmasına göre iş becerikliliğinin iş performansı üzerine etkisinin olması bu çalışma sonuçlarını desteklemiştir. İş güvenliği farkındalığının iş becerikliliği üzerine etkisi araştırılarak anlamlı düzeyde bir etki ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, SPSS Process ile Bootstrap Analizi ile gerçekleştirilen analiz sonucunda çalışmanın asıl amacı olan iş güvenliği farkındalığının iş performansı algısına etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında iş becerikliliği boyutları olan görev becerikliliğinin, bilişsel becerikliliğin ve ilişkisel becerikliliğin aracı rolleri de araştırılmıştır. İş güvenliği

farkındalığının, iş performansı algısına etkisinde görev becerikliliğinin aracı rolü tespit edilmiştir. İş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısına etkisinde bilişsel becerikliliğin aracı rolü tespit edilmiştir. İş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısına etkisinde ilişkisel becerikliliğin aracı rolü tespit edilmiştir.

Çalışmadan çıkarılabilecek sonuçlara göre, iş güvenliği farkındalığının, iş performansı algısına etkisi düşük düzeyde tespit edildiğinden, işin kapsamına göre gerekli ekipmanların saptanması, temin edilmesi, iş güvenliği konusunda çalışanlara düzenli olarak hizmet içi eğitimlerin verilmesi ve alınan bu eğitimlerden sorumlu olunacak şekilde çalışanların da üzerine düşen görevi yerine getirmesi gerektiği düşünülebilir. Örneğin, çalışanın işini gerçekleştirirken işin risk ve tehlike kapsamına göre gerekli araç ve gereci kullanması yetkili kişilerden tarafından sağlanmalıdır.

İş becerikliliği konusunda ise çalışanlara yaptığı işi güvenli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için fırsat verilerek iş becerikliliği davranışı gösterebilmelerine izin verilmesi önerilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusuna önem veren çalışanların, işlerinin kendi inisiyatifleri doğrultusunda gerçekleştirmeleriyle iş performanslarının artacağı düşünülmektedir.

Bu alanda yapılacak çalışmaların, örneklem sayısı daha da genişletilerek özel sektör veya kamu sektör çalışanlarına özellikle inşaat firması çalışanlarına uygulanması önerilebilir. İş becerikliliğinin boyutlarından olan görev becerikliliği konusunun, bedenen çalışan sayısı çok olan işletmelerde araştırılması tavsiye edilmektedir. Bilişsel beceriklilik boyutunun etkileriyle ilgili olarak sağlık çalışanları veya öğretmenlerle çalışılabilir. Ayrıca iş becerikliliği boyutlarından ilişkisel beceriklilik konusu ticaret ile uğraşan kişilerle ve müşteri ile yüz yüze çalışan personellerle çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek ve Görev-Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık ve Sigortacılık Sektöründe Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 73-99.
- Adomaitienė, R. ve Slatkevičienė, G. (2008). Employee Satisfaction And Service Quality In Contact Centres. *Economics & Management*, 13, 770-776.
- Aguinis, H. ve Pierce, C. A. (2008). Enhancing The Relevance Of Organizational Behavior By Embracing Performance Management Research. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 29(1), 139-145.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Acar, O. K. (2019). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Becerikliliklerinin İşe Adanmışlıkları Üzerine Etkisi. *OPUS International Journal Of Society Researches*, 10(17), 395-419.
- Akgeyik, T. (2012). Performans Değerlendirme, 7. Bölüm (Ed. U. Dolgun), İnsan Kaynakları Yönetimi (3. Baskı) İçinde (165-190). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Akı, E. ve Demirbilek, T. (2010). Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Sosyoekonomi*, 11(11), 79-96.
- Akkaya, M. A. (2017). Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 31(4), 501-519.
- Akman, A. (2018). Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Aksoy, Y. (2019). Kolektif Empati, Duygusal Bulaşıcılık ve İş Becerikliliği Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 511-534.

- Aktay, N. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., Akyüz, İ. ve Ersen, N. (2018). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışan Algısının İncelenmesi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 19 (2),156-166.
- Alkış, H. ve Taşpınar Y. (2012). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği, IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri, 2-4 Nisan 2012, Karabük, Ss. 1190-1196.
- Alpöz, O. (2021). Çalışanların Duygusal Zekâsının İş Performansına Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Alli, B. O. (2008). Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety. Second Edition. Geneva, International Labour Organization, 15.
- Altan Tekin, F. (1991). İş Güvenliği ve Önemi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, IX, (1-2), 329-360.
- Ambreen, U. (2013). Employee Satisfaction In Retail Banking At Lahore--A Case Study Of HBL. *Business and Management*, 5(1).157-175.
- Andaç, F. (1989). Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (8), 1-6.
- Apak, S., Gümüş, S., Öner, G. ve Gümüş, H. G. (2016). Performance Appraisal And A Field Study. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 229, 104-114.
- Arı, G. S. (2014). Örgütlerde Fiziksel Semboller ve Psikolojik Güçlendirme İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 1-25.
- Arı, G.S., Armutlu, C., Güneri Tosunoğlu, N. ve Yücel Toy, B. (2009). Nicel Araştırmalarda Metodoloji Sorunları: Yüksek Lisans Tezleri Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 64(4),15-37.

- Aslan, A. (2021). Çalışanların İş Becerikliliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt-Uyumunun Aracı Rolü. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 1-21.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(2).203-216.
- Atay, F. (2006). Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ateş, C.M. ve Dalbay, N. (2019). İnşaat, Elektrik, Mekanik ve Restorasyon Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Firmalarda Çalışan Yönetici ve Çalışanların Kurumsallaşma Algısı İle İş Güvenliği Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(34):2454-2463.
- Ayanoğlu, Y., Atan, M. ve Beylik, U. (2010). Hastanelerde Veri Zarflama Analizi (VZA) Yöntemiyle Finansal Performans Ölçümü ve Değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2(2), 40-62.
- Aydın, K. (2020). İş Becerikliliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayvaz, A. (2021). İş Becerikliliğinin İş Yerinde Mutluluğa Etkisi: Algılanan Örgüt Ve Çalışma Arkadaşı Desteğinin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 12(24), 58-72.
- Bakan, İ. ve Kelleroğlu, H. (2003). Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 103-127.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A. ve Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling Job Crafting Behaviours: Implications For Work Engagement. *Human relations*, 69(1), 169-189.
- Baradan, S. (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(1), 87-100.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bayraktaroğlu, S., Aras, M. ve Atay, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 1-15.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62), 47-65.
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Benligiray, S. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1747, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:902, 5.Baskı, Eskişehir.
- Berg, J. M., Grant, A. M. ve Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work And Leisure In Pursuit Of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2010). Perceiving and Responding To Challenges In Job Crafting At Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Berg, J. M., Dutton, J. E. ve Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), Purpose and meaning in the workplace (pp. 81–104). American Psychological Association.
- Bıyıkçı, E. T. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Biçer, B. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite Yönetimi İle İlişkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilir, N. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Güneş Tıp Kitapevleri.
- Bingöl, D. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Bingöl, D. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi, 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları,
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Bozboğa, T. (2019). Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansına Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Buluç, B. (2019). Araştırma Görevlilerinde İş Becerikliliği: Psikososyal Değişkenler Açısından Bir Değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Camgöz, S. M. ve Alperten, İ. N. (2006). 360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim: Bir Üniversite Mediko-Sosyal Merkezi Birim Amirlerinin Yönetmelik Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Pilot Uygulama Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 191-212.
- Can, A. (2013). SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- Carlisle, J., Bhanugopan, R. ve D'Netto, B. (2019). Enhancing Task Performance Through Effective Training: The Mediating Role Of Work Environment And Moderating Effect Of Non-Mandatory Training. *Journal Of Business Research*, 104, 340-349.
- Chen, C. Y., Yen, C. H. ve Tsai, F. C. (2014). Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role Of Person-Job Fit. *International Journal Of Hospitality Management*, 37, 21-28.

- Cheng, J. C. ve Y. O-Yang. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role Of Perceived Organizational Support. *International Journal Of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Choudhary, V. ve Saini, G. (2021). Effect Of Job Satisfaction On Moonlighting Intentions: Mediating Effect Of Organizational Commitment. *European Research On Management And Business Economics*, 27(1), 100137.
- Colquitt, J., Lepine, J. A. ve Wesson, M. J. (2014). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e). New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011>, Erişim Tarihi:16.11.2022.
- Çabuk, A. ve Onğulu, D. (2021). Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliğine Yaklaşım, İstanbul Örneği. *OHS ACADEMY*, 4(1), 74-82.
- Çakıroğlu, D. ve Öztürk Başpınar, N. (2020). İş Becerikliliği Job Crafting Kuram ve Uygulama. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çalışır, S. (2015). Sivil Tersanelerde Çalışan İşçilerde İş Güvenliği Algısı Üzerine Bir Alan Çalışması (Tuzla Bölgesi). Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çatal, F. (2021). Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Becerikliliğinin Aracı, Yaş ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Rolü, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çavdar, M. (2022). Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Bağlamında Yönetmel ve Örgütsel Değer Farklılıklarının İş Performansı Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Çetin, C., Dinç Elmalı, E. ve Arslan, M. L. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Çetinkaya, G. ve Aras, D. (2017). İple Erişim Teknisyenlerinin İş Stresi, İş Güvenliği Algıları, İş Tatminleri ve Aralarındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. *Work Stress*, 7(2), 125-132.

- Çevik Tekin, İ. (2021). İş Becerikliliğine Kişi-Örgüt Uyumunun Etkisi: Konya Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Pearson Journal*, 6(11), 403-414.
- Çınar, O. ve Gündoğdu, M. (2019). İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çimen, A. ve Çimen, S. (2020). İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi ve Bayburt Örnekleme. *Sürdürülebilir Mühendislik Uygulamaları ve Teknolojik Gelişmeler Dergisi*, 3(2), 81-85.
- Çolak, N. (2014). İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Risk Analizi: Gıda Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- De Cenzo, D. A. ve Robbins S. P (1996). Human Resource Management, 5th Edition, John Willey And Sons, Inc. Newyork.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Halbesleben, J. R. (2015). Productive And Counterproductive Job Crafting: A Daily Diary Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457.
- Demir, E., Ensari Özay, M., Uçan, R. ve Kayhan, H. (2021). İş Doyumu İle İş Güvenliği Algısı Arasındaki İlişki: İnşaat İşçileri Örneği. *International Journal Of Advances İn Engineering And Pure Sciences*, 33(1), 58-63.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2009). İş Hukuku, 13.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Desler, G. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi, (Çev. Edt. Şener, İ. ve Erdilek Karabay, M.) Ankara: Palme Yayınevi.
- Díaz-Vilela, L. F., Delgado Rodríguez, N., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. ve Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships Between Contextual and

- Task Performance And Interrater Agreement: Are There Any?. *Plos One*, 10(10), E0139898.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y. ve Steger, M. F. (2015). Purpose And Meaning In Career Development Applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 558-585.
- Dinç, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Ekonomik Yönden Analizi, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, (Edt, B. Filizöz ve A. Kocabacak), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 165-190.
- Dominguez, L. C., Stassen, L., De Grave, W., Sanabria, A., Alfonso, E. Ve Dolmans, D. (2018). Taking Control: Is Job Crafting Related To The İntention To Leave Surgical Training?. *Plos One*, 13(6), E0197276.
- Eguchi, H., Shimazu, A., Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., Katsuyuki N., Akiomi I., Masakatsu O. ve Kawakami, N. (2016). Validation Of The Japanese Version Of The Job Crafting Scale. *Journal of Occupational Health*, 58(3), 231-240.
- Ekmekçioğlu, E. B. ve Sökmen, A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *International Review Of Economics And Management*, 4(2), 32-45.
- Eliyana, A. ve Ma'arif, S. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect İn The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Elyas, S. (2016). Çalışan Memnuniyetinin Sağlanması Örgütsel Faktörlerin Rolü: Bir Özel Hastaneye İlişkin Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eraslan, E. ve Algün, O. (2005). İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-106.

- Eraslan, E. ve Cansaran, C. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Değerlendirilmesi. *Journal of Turkish Operations Management*, 4(1), 357-368.
- Erbaş, İ. (2022). Job Description-Related Differences In Work Safety Perceptions Of The Workers In Construction Industry. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*, 21(6), 2511-2523.
- Erdem, V. (2015). Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri İle İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kamu Hastanelerinin Yönetimlerine Katkısı. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, R. M. (2016). İnsan Kaynaklı Afet Riski Bulunan İşlerde Çalışanların İş Güvenliği Algısı: Ankara İli Polis Teşkilatı Çevik Kuvvet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkul, İ. (1988). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşverenin ve İşçinin Hukuki Yüküm ve Sorumlulukları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 469-485.
- Erol, S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 2(4), 86-103.
- Ersin, F. (2021). Sağlık Çalışanlarında İşe Angaje Olmanın İş Performansına Etkisi: Darülaceze Başkanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, M. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi, (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eser, D. (2020). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 1-21.
- Etlik, H. A., Yıldız, K. ve Yıldız, Y. (2019). Spor Yöneticilerinin İş Becerikliliği Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(2), 128-136.
- Ferecov, R. (2015). İnsan Kaynaklarını Yönetiminde Performans Değerleme Yöntemleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8).1-20.

- Fındıkçı, İ. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. (6. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fırat, Z. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 4(1), 1-6.
- Frese, M. ve Fay, D. (2001). 4. Personal Initiative: An Active Performance Concept For Work In The 21st Century. *Research In Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Gazıoğlu, S. ve Tansel, A. (2006). Job Satisfaction In Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A. ve He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41 (7), 774-788.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal Of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gök, S. (2006). 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Grant, A. M. ve Ashford, S. J. (2008). The Dynamics Of Proactivity At Work. *Research In Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Güçlü, M. (2004). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gül, E. (2021). Kapsayıcı Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Güler, Ç. ve Çobanoğlu, Z. (1997). Risk İletişimi ve Risk Yönetimi. Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi: T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara.
- Gümüştekin, Y. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 79-97.

- Gürbüz, S. (2021). AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2018). Aracılık Modellerinin Analizinde Modern Yaklaşım: Baron ve Kenny Yöntemi Artık Terk Edilmeli Mi?”, 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3 Kasım 2018, Isparta.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem-Analiz, (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güvercin, A. ve Mil, H. İ. (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 82-100.
- Güzel, Ş. (2020). Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği İle Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Güzel, T., Aydın, Ş. ve Eriş, E. D. (2007). Otel İşletmelerinde Performans Değerleme Sistemleri Üzerine Bir Araştırma: Çanakkale Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), 140-155.
- Hakanen, J. J., Seppälä, P. ve Peeters, M. C. (2017). High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role Of Job Crafting. *International Journal Of Behavioral Medicine*, 24, 619-627.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. ve Schaufeli, W. B. (2018). Different Types Of Employee Well-Being Across Time And Their Relationships With Job Crafting. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2016). Can Job Crafting Reduce Job Boredom and Increase Work Engagement? A Three-Year Cross-Lagged Panel Study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20.
- Hattie, J. ve Timperley, H. (2007). The Power Of Feedback. *Review Of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2018). Daily Transformational Leadership And Employee Job Crafting: The Role Of Promotion Focus. *European Management Journal*, 36(6), 746-756.

- Horoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 265-281.
- Huang, Q., Wichaikhum, O. A. ve Nantsupawat, A. (2020). Job Crafting And Organizational Commitment Of Nurses İn Chengdu University Hospitals, The People's Republic Of China. *Nursing Journal*, 47(2), 486-501.
- Irvin, R. (2017). Job Crafting And Organizational Citizenship Behavior: Believing İn Your Creative Ability To Better Your Job And Organization, Doktora Tezi, Kansas State Üniversitesi, Manhattan.
- Igbaria, M. ve Chidambaram, L. (1997). The Impact Of Gender On Career Success Of Information Systems Professionals: A Human-Capital Perspective. *Information Technology & People*, 10, 63-86.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. ve Urbini, F. (2016). Job Crafting And Job Satisfaction İn A Sample Of Italian Teachers: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- Islami, X., Mulolli, E. ve Mustafa, N. (2018). Using Management By Objectives As A Performance Appraisal Tool For Employee Satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108.
- Iqbal, Q. (2016). Job-Crafting And Organizational Commitment: Person-Job Fit As Moderator İn Banking Sector Of Pakistan. *International Journal Of Management, Accounting And Economics*, 3(12), 837-851.
- İnciroğlu, L. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, Edirne: Eser Matbaacılık.
- İş Güvenliği Nedir? İş Güvenliği Neden Önemlidir? <https://www.riziko.com.tr/is-guvenligi-nedir-is-guvenligi-neden-onemlidir> E.T. 04 Kasım 2021.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331-20130425.pdf>, 11647-11667, E.T.: 10.12.2021.

- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness And Contextual Performance: The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Kagaari, J., Munene, J. C. ve Mpeera Ntayi, J. (2010). Performance Management Practices, Employee Attitudes And Managed Performance. *International Journal of Educational Management*, 24(6), 507-530.
- Kahya, E. (2009). The Effects Of Job Performance On Effectiveness. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 39(1), 96-104.
- Kahya, E. ve Özkar, D. (2014). İş Güvenliği, (2. Baskı). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Kanbur, E. ve Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.
- Kanmaz, D. (2019). Kobi Çalışanlarının İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Algılarının İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Bingöl Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.
- Kanten, P. (2014). The Antecedents Of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Self-Efficacy. *European Journal Of Business And Social Sciences*, 3(5), 113-128.
- Kanten, S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaplan, D. (2020). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Performansı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, G. (2013). Kobi’lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi ve Bir Risk Analizi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Kaplan, M. ve Eren, M. E. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma. *Mukaddime*, 9(2), 181-194.
- Karabal, A. (2021). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21.

- Karaman, M., Karatepe, H. K. ve Kuşcu, F. N. (2019). Sağlık İşletmelerinde Performans Değerlendirme ve Ölçme Yöntemleri Hakkında Bir Derleme Çalışması. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 4(1), 153-171.
- Karataş, M.T. (2019). İşe Adanmışlık, İş Becerikliliği ve İşgören Performansı Etkileşimi: Havacılık Sektöründeki Bir Firmada Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, M. T. ve Aktaş, H. (2020). İşe Adanmışlık, İş Becerikliliği ve İşgören Performansı Etkileşimi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. 458-469.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS – AMOS – META Uygulamalı İstatistiksel Analizler (2. Basım), Nobel Yayınevi.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J. ve Callender, A. (2001). State-Trait Boredom: Relationship To Absenteeism, Tenure, And Job Satisfaction. *Journal Of Business And Psychology*, 16, 317-327.
- Kavgacı, Y. (2018). Hastane İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisi: Burdur Kamu Hastaneleri Birliği Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kerse, G. (2018). The Impact Of Job Crafting On Person-Job Fit: "I Am Compatible With My Work Because I Can Make Changes In My Work". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.
- Kerse, G. (2019a). İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 531-548.
- Kerse, G. (2019b). İş Becerikliliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "İşe İlişkin Değişiklikler, Memnuniyeti Artırabilir Mi?". *İnsan ve İnsan*, 6(20), 205-218.
- Kılıç, T. (2014). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Algısının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kılıçcı, M. (2016). İtfaiyelerde İş Güvenliği Algısının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kıpçak, E., Çalık, A. ve Mehri, H. (2021). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Oluşumuna Etki Eden Faktörler: Iso ve Ohsas Uygulamalarının Etkileri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 1-26.
- Kim, H., Im, J. ve Qu, H. (2018). Exploring Antecedents And Consequences Of Job Crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18-26.
- Kim, M. Y. ve Seo, Y. W. (2021). A Study On The Effects Of Job Crafting And Innovation Behavior On Organizational Commitment-Focusing On The Moderating Effect Of Knowledge Sharing. *Journal Of The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 22(6), 441-452.
- Kira, M., Van Eijnatten, F. M. ve Balkin, D. B. (2010). Crafting Sustainable Work: Development Of Personal Resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616-632.
- Kirkendall, C. D. (2013). Job Crafting: The Pursuit Of Happiness At Work, Doktora Tezi, Wright State Üniversitesi.
- Koçak, D. (2018). Kişi-Örgüt Uyumu, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1487-1508.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği (15. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kolawole, T. O., Komolafe, I. T., Adebayo, A. A. ve Adegoroye, A. A. (2013). Appraisal System: A Tool For Performance İn Selected Organizations İn Nigeria. *International Journal Of Sociology And Anthropology*, 5(7), 249.
- Konovsky, M. A. ve Organ, D. W. (1996). Dispositional And Contextual Determinants Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J. ve De Vet, H. C. (2014). Improving The Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch Analysis. *Journal Of Applied Measurement*, 15(2), 160-175.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167.
- Kurt, E. (2013). Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçük, L. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının Rolü, Algı ve Beklentileri. Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Küsbeci, P. (2021). İş Becerikliliği. Güncel ve Teknolojik Gelişmeler Işığında İnsan Kaynakları Yönetimi, (Editör: Tekin, İÇ), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lam, S. S. ve Schaubroeck, J. (1999). Total Quality Management And Performance Appraisal: An Experimental Study Of Process Versus Results And Group Versus Individual Approaches. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 20(4), 445-457.
- Lee, J. W. ve Kim, S. E. (2012). Searching For A Strategic Fit: An Empirical Analysis Of The Conditions For Performance Management Implementation In US Federal Agencies. *Public Performance & Management Review*, 36(1), 31-53.
- Li, X. Sanders, K. ve Frenkel, S. (2012). How Leader-Member Exchange, Work Engagement And HRM Consistency Explain Chinese Luxury Hotel Employees Job Performance, *International Journal Of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066.
- Lichtenthaler, P. W. ve Fischbach, A. (2016). Job Crafting And Motivation To Continue Working Beyond Retirement Age. *Career Development International*. 21(5), 477-497.

- Limon, A. (2012). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (1), 209-242.
- Lyons, P. (2008). The Crafting Of Jobs And Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.
- Mahmoud, H. G. (2017). Job Crafting and Work Involvement As A Mediator To Promote Head Nurses' Organizational Citizenship Behavior At Mansoura University Hospitals. *International Journal Of Nursing Didactics*, 7(12), 01-09.
- Mamak, Y.B. (2018). Proaktif Kişiliğin İş Becerikliği, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mathis, R. L. ve Jackson J.H. (2008). Human Resource Management, 12th Edition, RR Donnelley, Inc. USA.
- Mavi, O. (2020). İş Becerikliliği, Birey-İş Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- McClelland, G. P., Leach, D. J., Clegg, C. W. ve McGowan, I. (2014). Collaborative Crafting In Call Centre Teams. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 464-486.
- McGonagle A. K. ve Kath L. M. (2010). “Work-safety Tension, Perceived Risk, and Worker Injuries: A Meso-Mediation Model”. *Journal of Safety Research*, 41, 475-479.
- Mektepli, V. T. (2020). Katı Atık Depolama Tesisinde Çalışanların İş Güvenliği Algı Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Merdin, E. ve Aygün, S. (2019). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Güvenliği Algısı. *Uluslararası Fen Araştırmalarında Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 3(1), 9-19.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, (2. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.

- Miller, M. L. (2015). Relationships Between Job Design, Job Crafting, İdiosyncratic Deals, And Psychological Empowerments, Doktora Tezi, Walden University.
- Miraglia, M., Alessandri, G. ve Borgogni, L. (2015). Trajectory Classes Of Job Performance: The Role Of Self-Efficacy And Organizational Tenure. *Career Development International*, 20(4), 424-442.
- Minibaş Poussard, J. (2006). İş Yaşamında Güvenli Davranış, İstanbul: Morpo Kültür Yayınevi.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., ve Kim, K. M. (2020). Does Employees' Spirituality Enhance Job Performance? The Mediating Roles Of İntrinsic Motivation And Job Crafting. *Current Psychology*, 39, 1618-1634.
- Mone, E., Eisinger, C., Guggenheim, K., Price, B. ve Stine, C. (2011). Performance Management At The Wheel: Driving Employee Engagement İn Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 26, 205-212.
- Montero, M. J., Araque, R. A. ve Rey, J. M. (2009). Occupational Health And Safety İn The Framework Of Corporate Social Responsibility. *Safety Science*, 47(10), 1440-1445.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook Of Psychology: Industrial And Organizational Psychology*, 12(4), 39-53.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (2014). A Theory Of İndividual Differences İn Task And Contextual Performance. In Oraganizational Citizenship Behavior And Contextual Performance (Pp. 71-83). Psychology Press.
- Nazarı, A.R. (2020). İş Becerikliliği ve Tatmini Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Niessen, C., Weseler, D. ve Kostova, P. (2016). When And Why Do İndividuals Craft Their Jobs? The Role Of İndividual Motivation And Work Characteristics For Job Crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Ofluoğlu, G. ve Uysal, F. (2000). İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1-8.
- Ogbuanya, T. C. ve Chukwuedo, S. O. (2017). Job Crafting-Satisfaction Relationship İn Electrical/Electronic Technology Education Programme: Do Work Engagement And

- Commitment Matter?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-173.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Örtlek, M. (2017). Sağlık Yöneticilerinde Duygusal Bağlılık ve İş Güvenliği Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Özdamar, K. (2003). Modern Bilimsel Arastırma Yontemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S. (2018). İnsan Kaynakları ve İş Güvenliği Eğitimlerinin Güvenlik Kültürüne Etkisi: Staj Öncesi İş Güvenliği Eğitimi Alan Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 53-82.
- Özkasap, Ş. (2013). Bankalarda Uygulanan İşe Alıştırma Eğitim Programlarının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Ankara: TİSK Yayınları.
- Paçacı, Ö. (2019). Çalışanların İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Yönelik Etik Algı Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Petrou, P., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2015). Job Crafting In Changing Organizations: Antecedents And Implications For Exhaustion And Performance. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B. ve Hetland, J. (2012). Crafting A Job On A Daily Basis: Contextual Correlates And The Link To Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.

- Polatcı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115.
- Posthuma, R. A., Campion, M. C., Masimova, M. ve Campion, M. A. (2013). A High Performance Work Practices Taxonomy: Integrating The Literature And Directing Future Research. *Journal of management*, 39(5), 1184-1220.
- Presbitero, A. (2020). Foreign Language Skill, Anxiety, Cultural İntelligence And İndividual Task Performance İn Global Virtual Teams: A Cognitive Perspective. *Journal of International Management*, 26(2), 100729.
- Purohit, B. ve Martineau, T. (2016). Is The Annual Confidential Report System Effective? A Study Of The Government Appraisal System İn Gujarat, India. *Human Resources For Health*, 14(1), 1-11.
- Rageb, M. A., Mohamed Abd-el-salam, E., El-Samadicy, A. ve Farid, S. (2013). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Job Performance As A Mediator Between Role Stressors And Turnover İntentions A Study From An Egyptian Cultural Perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 34-54.
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R.ve Singh, R. (2018). Improving İn-Role And Extra-Role Performances With Rewards And Recognition: Does Engagement Mediate The Process?. *Management Research Review*, 41 (8), 902-919.
- Ratna, R. ve Singh, P.P. (2013). SHRM Practices and Employee Satisfaction: Study and Relationship. *Amity Management Review*, 3(1), 75-84.
- Reşitoğlu, S. (2011). Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Çalışan Memnuniyeti-Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Job Crafting: A Meta-Analysis Of Relationships With İndividual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes. *Journal Of Vocational Behavior*, 102, 112-138.

- Sageer, A., Rafat, S. ve Agarwal, P. (2012). Identification Of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact On The Organization. *IOSR Journal Of Business And Management*, 5(1), 32-39.
- Salanova, M. ve Schaufeli, W. B. (2008). A Cross-National Study Of Work Engagement As A Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal Of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Sarıyıldız, C. (2020). Demiryolu Çalışanlarında Denetim Odağı ve İş Güvenliği Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Saldamlı A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schoberova, M. (2015). Job Crafting And Personal Development In The Workplace: Employees and Managers Co-Creating Meaningful And Productive Work In Personal Development Discussions. Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects. 87.
- Schweiger, I. ve Sumners, G. E. (1994). Optimizing The Value Of Performance Appraisals. *Managerial Auditing Journal*, 9(8), 3-7.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç Denetim Odağı, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903.
- Selek, H.S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği (İsg): Temel Konular. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sevinç, A.S. (2019). İş Sağlığı, İş Güvenliği Yoğun Bakım Çalışanlarının Karşılaştıkları Risk Faktörleri, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seyyar, A. (2002). Sosyal Siyaset Terimleri, İstanbul: Beta Yayınları.

- Slemp, G. R. ve Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage İn Job Crafting. *International Journal Of Wellbeing*, 3(2), 126-46.
- Slemp, G. R. ve Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between İntrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, And Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977.
- Smith, P. C. ve Goddard, M. (2002). Performance Management And Operational Research: A Marriage Made İn Heaven?. *Journal of the Operational Research Society*, 53(3), 247-255.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2021) Meslek Hastalığı, “Çevrimiçi” <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/a4b7b555-198f-41e4-a020-fa52276bda37/Meslek-Hastaligi-2022-07-21-10-54-41>, Erişim Tarihi:02.11.2022.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). Performance Concepts And Performance Theory, *Psychological Management Of Individual Performance*, 23(1). 3-25.
- Sözber, H. S. (2019). Algılanan Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin Ve Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Shusha, A. (2014). The Effects Of Job Crafting On Organizational Citizenship Behavior: Evidence From Egyptian Medical Centers. *International Business Research*, 7(6), 140.
- Süzek, S. (2006). İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, L., Bacak. B. ve Güler, M. (2015). Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasıda Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 28-44.
- Şahin, S. (2010). Ohsas – İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Yeri ve Önemi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin

İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.

Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2019). İşletme Bilimine Giriş, Konya: Eğitim Yayınevi.

Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi. (6. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.

Tanır, F. (Ed.) (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Tanwir, M. ve Chaudhry, A. (2015). The Performance Evaluation System İn Pakistan's Civil Service. *Africa's Public Service Delivery & Performance Review*, 3(2), 81-103.

Taştemur, B. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tatlıcan, M. ve Çögenli, M. Z. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.

Temel, E., Çakır, U. ve Yazar, F. F. (2021). İmalat İşletmelerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Üzerine Bir Araştırma: Tuğla Fabrikaları Örneği. *Karaelmas Journal of Occupational Health and Safety*, 5(2), 133-146.

Tercan, S. (2017). Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Terzioğlu, A. ve Aksungur, A. B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 3(6), 12-54.

Tetik, R. (2018). İnşaat Sektöründe İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Tevruz, S. (1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-II, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Tims, M., B. Bakker, A. ve Derks, D. (2014). Daily Job Crafting And The Self-Efficacy-Performance Relationship. *Journal Of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2012). Development And Validation Of The Job Crafting Scale. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Tuna, H. (2020). Mobil Kaytarmanın İş Performansına Etkisi; Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Türk Dil Kurumu (2022) Türk Dil Kurumu Sözlükleri, "Çevrimiçi" <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 24/10/2022.
- Uçar, H. (2021). Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: İş Becerikliliğinin Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Uyargil, C. (2008). İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi (Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi). (2. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Uzunsakal, E. Ve Yıldız, D. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.

- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E. ve Peeters, M. C. (2015). The Job Crafting Intervention: Effects On Job Resources, Self-Efficacy, And Affective Well-Being. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 88(3), 511-532.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships Of Task Performance And Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, And Affective Commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.
- Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets Of Contextual Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 81(5), 525.
- Viswesvaran, C. (1993). Modeling Job Performance: Is There A General Factor?. The University Of Iowa.
- Walker, HJ. HR. ve Miller HJ. HE., (2009). Supervision Hin The Hospitality Industry: Leading Human Resources, H6. Baskı, New Jersey: John Wiley And Sons.
- Werner, J. M. (2000). Implications Of OCB and Contextual Performance For Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3-24.
- Wolff, H. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Rekabet Edilebilirliğe Katkısı. *MESS Mercek Dergisi*, 50, 129-131.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters Of Their Work. *Academy Of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yalçın Özyurt, A. (2021). Kariyer Tatmini, İşe Adanmışlık ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Yaldızbaş, S. (2015). Karizmatik Liderlik Davranışlarının İş Performansına Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Yaşar, M. ve Saraçoğlu, T. (2021). Balıkesir İlinde Tarım Makinaları Sanayi Çalışanlarının İş Güvenliği ve Ergonomi Algılarının Değerlendirilmesi, *Tarım Makinaları Bilimi Dergisi*, 17(1), 1-13.
- Yavuz, M. (2018). İş Zanaatkarlığı İle Bireysel Performans Çıktıları Arasındaki İlişkide Çalışanların Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yay, S. (2018). Kurumsal İktisat Perspektifinden Mali Kurumlara Güven ve Sosyal Sermaye İlişkisi: Teori ve Uygulama. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yener Aydın, B. ve Doğan A. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine Yönelik Çalışan Algılarının Belirlenmesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 8(2), 1-19.
- Yenisarı, B. (2017). Kamu Çalışanlarının İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Yıldırım, E. (2010). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İşgörenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, İ., Akyüz, K., Aydın, A. ve Alevli, C. (2015). Akdeniz Bölgesi Orman Ürünleri Sanayi Çalışanlarının İş Güvenliği Algılarının Belirlenmesi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 213-222.
- Yıldız, A. (2020). Hastane İş Güvenliği Uygulamalarının Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Performansına Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (Akad)*, 12(23), 566-578.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 233-249.

- Yılmaz, B. (2016). Personel Memnuniyetinin İş Verimliliği Üzerine Etkisi: Gümrüksüz Satış Mağazasında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, H. ve Kavak, O. (2017). The Regulatory Role Of Compassion İn The İnfluence Of The Personality Trait Of Responsibility On Task And Contextual Performance. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 4(4), 408-422.
- Yusoff, R. B. M., Ali, A. M. ve Khan, A. (2014). Assessing Reliability And Validity Of Job Performance Scale Among University Teachers. *Journal Of Basic And Applied Scientific Research*, 4 (1), 35-41.
- Zhang, C. ve Liu, L. (2021). The Effect Of Job Crafting To Job Performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(2), 253-262.

EKLER



EK-1:Etik Kurul Onay Raporu



ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 05.01.2022 Çarşamba
Toplantı No:2022/01
Karar No: GO 2022/454

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Öğrencisi Şükriye KILIÇ AKSOY'un, Doç.Dr.Hüseyin ÇİÇEK'in danışmanlığında yürüteceği "İş Güvenliği Algısının İş Becerikliliği ve İş Performansına Etkisi" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışmanın fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu araştırma ekibine ait olması koşulu ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

EK-2: Burdur Belediyesi İzin Yazısı



MAKÜ Kayıt Tarih ve No: 02.02.2022 - 111182

T.C.
BURDUR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-93802969-000-15668
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı.

01.02.2022

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 28.01.2022 tarih ve E-83427534-302.08.01.05.01-110195 sayılı yazınız

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Doktora Programı öğrencisi Şükriye KILIÇ AKSOY'un "İş Güvenliği Algısının İş Becerikliliği ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi" konulu anket çalışması yapılabilmesi talep edilmektedir.

Yapılacak anket sonucunda, hazırlanan doküman ve raporların birer sureti Belediye Başkanlığımıza verilmek kaydıyla anket uygulama izin isteğinizin uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

Sayın Katılımcı;

Bu anket genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları yanıtlamanızı bekliyorum. Lütfen kendinizi dikkatle ve objektif değerlendirin. Sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin yalnızca birini işaretleyiniz.

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Üyesi

Şükriye KILIÇ AKSOY
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Doktora Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz:	Kadın (1)	Erkek (2)	Yaşınız:				
Medeni Durumunuz:	Bekar (1)	Evli (2)	Kurumda çalışma süreniz:				
Eğitim durumu nuz:	İlkokul (1)	Ortaokul (2)	Lise (3)	Ön Lisans (4)	Lisans (5)	Lisansüstü (6)	
Göreviniz:	Büro Personeli (1)	Temizlik Görevlisi (2)	Güvenlik Görevlisi (3)	Park-Bahçe (4)	Fen İşleri (5)	Zabıta (6)	Diğer (7)

İş Güvenliği Ölçeği	1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kısmen Katılmıyorum	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum
1-Yönetim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
2- Güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3- Yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
4- Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
5- Gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
6- Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
7- İş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8- Güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9- Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	1	2	3	4	5
10- Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
11- İşyerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	1	2	3	4	5
12- İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğine kâr kadar önem vermeli.	1	2	3	4	5
13- İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	1	2	3	4	5
14- İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	1	2	3	4	5
15- Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	1	2	3	4	5
16- Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	1	2	3	4	5
17- Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	1	2	3	4	5
18- Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	1	2	3	4	5
19- Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	1	2	3	4	5
20- Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	1	2	3	4	5
21- İşimde risk almaktan kaçamam.	1	2	3	4	5
22- Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	1	2	3	4	5
23- İşyerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamamam.	1	2	3	4	5
24- Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	1	2	3	4	5

25- Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	1	2	3	4	5
26- Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	1	2	3	4	5
27- İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	1	2	3	4	5
28- Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	1	2	3	4	5
29- Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	1	2	3	4	5
30- Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
31- Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	1	2	3	4	5
32- Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	1	2	3	4	5
İş Becerikliliği Ölçeği	1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kısmen Katılıyorum	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum
1-İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım	1	2	3	4	5
2- İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.	1	2	3	4	5
3- Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım.	1	2	3	4	5
4- Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.	1	2	3	4	5
5- Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
6- İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.	1	2	3	4	5
7- Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.	1	2	3	4	5
8- İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
9- Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.	1	2	3	4	5
10- Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.	1	2	3	4	5
11- İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.	1	2	3	4	5
12- İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.	1	2	3	4	5
13- İşyerinde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.	1	2	3	4	5
14- İşyerinde insanları tanımaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
15- İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.	1	2	3	4	5
16- İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
17- Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.	1	2	3	4	5
18- Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
19- Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.	1	2	3	4	5
İş Performansı Ölçeği					
1- Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm.	1	2	3	4	5
2- İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.	1	2	3	4	5
3- Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
4- Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim.	1	2	3	4	5

Katılımınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Şükriye KILIÇ AKSOY

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi :Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Yabancı Dil ve Düzeyi

: İngilizce- YÖKDİL (71,00)

İş Deneyimi

:Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar

:

- Alparslan, A., Kıran, F., Kılıç Aksoy, Ş. & Pehlivan, D. (2020). Mutsuz eden yöneticilerden beklenen liderlik tarzları üzerine senaryo araştırması. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi, 2 (2), 65-72. <https://doi.org/10.47542/sauied.807122> (doi: 10.47542/sauied.807122)
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (7), 89-111.
- Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2021). Koronavirüs Salgınında Esnek Çalışma ve Çalışana Etkileri, İşletme ve Sosyal Politikalar Bilimsel Araştırma ve Değerlendirmeler içinde (s.90-132). LAP Lambert Academic Publishing.
- Kılıç Aksoy, Ş., Gün, T. & Çiçek, H. (2021). Turizm sektöründe vardiyalı çalışma sisteminin çalışan mutluluğuna etkisi. Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(2), 136-149.
- Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde Çalışan Mutluluğunun Aracılık Rolü. Erciyes

Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (59), 391-420.
<https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.847785> (doi: 10.18070/erciyesiibd.847785)

- Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2022). Sürekli İşçilerin İş Güvencesinin İş Davranışları Üzerine etkisi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde Bir Uygulama, Tümtaş, M. S.ve Jarrar, Y. (Ed.), V. Uluslararası Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Sempozyumu Tam Metin Bildiriler Kitabı içinde (s.83-95). V. Uluslararası Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Burdur.
- Kılıç Aksoy, Ş. (2022). Örgütlerde İş Yeri Arkadaşlığında Çatışma Yönetimi, Sosyal Bilimlerde Güncel Tartışmalar 11 içinde (s.1147-1168). Bidgecongress.com. Bilgin Yayınevi, Ankara.
- Ulukan, Y., Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2023). Vardiyalı Çalışmanın İşe Bağlılık ve İş Performansına Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(46), 187-206. DOI: 10.46928/iticusbe.1092844