

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI



GÜVENLİK SESLİLİĞİ: ÖRGÜT, GRUP VE BİREY
DÜZEYİNDE BİR İNCELEME

DOKTORA TEZİ

ŞEYHMUS AKSOY

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Nihal Mamatoğlu

BOLU, NİSAN - 2023

KABUL VE ONAY SAYFASI

Şeymus AKSOY tarafından hazırlanan “**GÜVENLİK SESLİLİĞİ: ÖRGÜT, GRUP VE BİREY DÜZEYİNDE BİR İNCELEME**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. 10/04/2023

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç.Dr. İdil IŞIK
İstanbul Bilgi Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Veysel Mehmet ELGİN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZKILIÇCI
Fenerbahçe Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2021/323 sayısı ile etik izin alınmıştır.

.....
ŞEYHMUS AKSOY

ÖZET

GÜVENLİK SESLİLİĞİ: ÖRGÜT, GRUP VE BİREY DÜZEYİNDE BİR İNCELEME

DOKTORA TEZİ

ŞEYHMUS AKSOY

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİ BİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: PROF.DR. NİHAL MAMATOĞLU)

BOLU, NİSAN - 2023

147 SAYFA

Bu çalışma “Bazı çalışanlar güvenlik sorunlarını bildirirken, bazıları neden bildirmiyor?” sorusuna yanıt arama merakı ile başlamıştır. Bu kapsamda, bu tez çalışması karma desen bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Nitel fazda güvenlik sesliliğini üretim sektöründe keşfetmek ve ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla nitel veri toplanmıştır. İkinci aşamada ise nitel aşamada ortaya çıkan zarar ve üretim değişkenlerinin (koşullar) güvenlik sesliliği davranışına etkisi öğrenciler ve mavi yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen pilot bir deneysel çalışma ile test edilmiş ve sonuçlar üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen odak grup görüşmesi ile daha ayrıntılı şekilde keşfedilmiştir. Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen üçüncü aşamadaki deneysel çalışmada üretim ve zarar koşullarının ispatlama yönelimi ve iş hayatı kaygısı ile etkileşimlerinin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Dördüncü aşamada ise mavi yakalı çalışanlar örnekleminde üretim ve zarar koşullarının ispatlama yönelimi ve iş güvencesizliği arasındaki etkileşimlerin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular hem mavi yakalı çalışanlar hem de üniversite öğrencileri için üretimin engellenmesi/engellenmemesi durumlarının da -sağlığa zarar gelme potansiyeli ile karşılaştırıldığında- güvenlik sesliliği davranışının ortaya çıkmasında önemli yeri olduğu göstermiştir. Deneysel çalışmalarda elde edilen bulgular ispatlama yönelimi x iş hayatı kaygısı (üniversite öğrencileri) ile ispatlama yönelimi x iş güvencesizliği (mavi yakalı çalışanlar) etkileşiminin üretim ve zarar koşullarında güvenlik sesliliğinin ortaya çıkmasında üniversite öğrencileri ve mavi yakalı çalışan örneklemelerinde çeşitli açılardan benzerlikler ve farklılıklar içerdiğini ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER: Güvenlik Sosliliğı, İş Güvencesizliğı, İş Hayatı Kaygısı, İspatlama Yönelimi

ABSTRACT

**SAFETY VOICE: AN EXAMINATION IN LEVEL OF ORGANIZATION,
GROUP AND INDIVIDUAL**

PHD THESIS

ŞEYHMUS AKSOY

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

(SUPERVISOR: PROF. DR. NİHAL MAMATOĞLU)

BOLU, APRIL 2023

147 PAGES

This study started with the curiosity of seeking an answer to the question "Why do some employees report security problems while others do not?" In this context, this thesis is designed as a mixed-pattern research. In the qualitative phase, qualitative data were collected in order to explore the security voice in the production sector and to identify the variables that may be related. In the second stage, the effect of the damage and production variables (conditions) that emerged in the qualitative stage on the safety voice behavior was tested with a pilot experimental study conducted on students and blue-collar workers, and the results were explored in more detail through a focus group interview with university students. In the third stage experimental study conducted with university students, the effect of production and loss conditions on proving orientation and their interaction with work life anxiety on safety voice was examined. In the fourth stage, the effect of the interactions between production and loss conditions on proving orientation and job insecurity on safety voice was tested in the sample of blue-collar workers. The findings obtained in this study showed that both blue-collar workers and university students prevented/not hindered production also have an important place in the emergence of safety-voicing behavior when compared with the potential for harm to health. The findings obtained in the experimental studies revealed that the interaction between proving orientation x work life anxiety (university students) and proving orientation x job insecurity (blue-collar workers) has similarities and differences in various aspects in the samples of university students and blue-collar workers in the emergence of security voice in production and loss conditions. The findings were discussed in the light of the relevant literature.

KEYWORDS: Safety Voice, Job Insecurity, Work Life Anxiety, Proving Tendency

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİL VE GRAFİK LİSTESİ	ix
TABLO LİSTESİ	x
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xi
TEŞEKKÜR	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	3
1.1 Kaynakların Korunması Teorisi (KKT).....	3
1.2 Seçim, Optimizasyon ve Telafi Teorisi	5
1.3 Çalışan Sessliliği ve Güvenlik Sessliliği	7
1.4 Güvenlik Sessliliğinin Öncülleri	9
1.5 İş Talepleri, İş Güvencesizliği ve Güvenlik Sessliliği	10
1.6 Başarı Hedef Yönelimleri ve Güvenlik Sessliliği	11
1.7 Araştırmanın Deseni	13
İKİNCİ BÖLÜM	15
2. ÇALIŞMA I: NİTEL ÇALIŞMA.....	15
2.1 Çalışmanın Bağlamı, Önemi ve Amacı	15
2.2 Yöntem	17
2.2.1 Örneklem	17
2.2.2 Veri Toplama Araçları.....	19
2.2.3 İşlem	19
2.3 Verinin Analizi	20
2.4 Bulgular	23
2.5 Tartışma	43
2.6 Nitel Veriden Nicel Aşamaya Geçiş.....	45
İKİNCİ BÖLÜM	49
3. ÇALIŞMA 2: NİCEL ÇALIŞMA (PİLOT ÇALIŞMA)	50
3.1 Araştırmanın Deseni	50
3.2 Pilot Çalışmaların Yöntemi	51
3.2.1 Pilot Çalışmaların Yöntemi (Üniversite Öğrencileri).....	52
3.2.2 Pilot Çalışmaların Yöntemi (Mavi Yakalı Çalışanlar)	57
3.3 Bulgular ve Tartışma	60

3.3.1 Üniversite Öğrencileriyle Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalara İlişkin Bulgular	60
3.3.2 Mavi Yakalı Tekstil Çalışanlarıyla Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalara İlişkin Bulgular	67
3.4 Odak Grup Görüşmesine Dair Bulgular (Üniversite Öğrencileri).....	76
3.5 Tartışma ve Sonuç	78
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	82
4. ÇALIŞMA 3: NİCEL ÇALIŞMA (DENEYSEL ÇALIŞMA I).....	82
4.1 Yöntem	84
4.1.1 Örneklem	84
4.1.2 Veri Toplama Araçları.....	84
4.1.3 İşlem	87
4.2 Bulgular	87
4.2.1 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	87
4.2.2 Zarar, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısının Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular	89
4.2.3 Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısının Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular	91
4.3 Tartışma ve Sonuç	94
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	97
5. ÇALIŞMA 4: NİCEL ÇALIŞMA (DENEYSEL ÇALIŞMA II).....	97
5.1 Yöntem	98
5.1.1 Örneklem	98
5.1.2 Veri Toplama Araçları.....	98
5.1.3 İşlem	101
5.2 Bulgular	101
5.2.1 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	101
5.2.2 Zarar, İspatlama Yönelimi ve İş Güvencesizliği Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular	102
5.2.3 Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Güvencesizliği Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular	104
5.3 Tartışma ve Sonuç	106
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	110
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	110
6.1 Genel Tartışma ve Sonuç.....	110
6.2 Araştırmanın Alanyazına Katkıları.....	112
6.3 Sınırlılıklar ve Öneriler.....	113
KAYNAKLAR	115
EKLER.....	127
EK 1: Manipülasyon Öyküsü (Mavi Yakalı Çalışanlar)	127
EK 2: Manipülasyon Öyküsü (Üniversite Öğrencileri).....	129
EK 3: Gönüllü Onam Formu	131
EK 4: Veri Toplama Araçları	132
EK 5: Etik İzin.....	135
EK 6: Ölçek Kullanım İzinleri	136

ŞEKİL VE GRAFİK LİSTESİ

Şekil 1: Tema Tablosu	30
Şekil 2: Tematik Harita.....	31

Grafik 1: Zarar, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısı Üçlü Etkileşim Etki Grafiği	91
Grafik 2: Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısı Üçlü Etkileşim Etki Grafiği	94
Grafik 3: Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Güvencesizliği Üçlü Etkileşim Etki Grafiği	106



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	18
Tablo 2: Kodlar ve Frekans Sayıları	23
Tablo 3: Temalar ve Alt Temalar	26
Tablo 4: Doktora Tez Çalışması Süreç Aşamaları	48
Tablo 5: Pilot Çalışmanın Araştırma Deseni	51
Tablo 6: Öğrencilerle Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar.....	54
Tablo 7: Mavi Yakalı Tekstil Çalışanlarıyla Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar.....	58
Tablo 8: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Beşinci Pilot Çalışmaya İlişkin Gruplar Arası Farklar.....	63
Tablo 9: Zarar Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Üniversite Öğrencileri).....	64
Tablo 10: Üretim Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Üniversite Öğrencileri)	66
Tablo 11: Koşullar ve Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Arasındaki İlişkiler (Üniversite Öğrencileri).....	67
Tablo 12: Güvenlik Sesliliği Davranışı Ölçeği Güvenirlik Değerleri	69
Tablo 13: Mavi Yakalı Çalışanlara Yönelik İkinci Pilot Çalışmaya İlişkin İstatistiksel Bulgular.....	70
Tablo 14: Zarar Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Mavi Yakalı Çalışanlar)	71
Tablo 15: Üretim Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	73
Tablo 16: Koşullar ve Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Arasındaki İlişkiler (Mavi Yakalı Çalışanlar)	75
Tablo 17: Üniversite Öğrencileriyle Yapılan Odak Grup Görüşmesine Dair Tema ve Kodlar	77
Tablo 18: Üniversite Öğrencilerinin Deney Koşullarına Göre Katılımcı Sayıları.....	84
Tablo 19: İspatlama Yönelimi Ölçeği Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları	86
Tablo 20: Değişkenler Arası Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	88
Tablo 21: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları	90
Tablo 22: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları	93
Tablo 23: Mavi Yakalı Çalışanların Deney Koşullarına Göre Katılımcı Sayıları.....	98
Tablo 24: Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Ait Bulgular	102
Tablo 25: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları	103
Tablo 26: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları	105

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

KKT	: Kaynakların Korunması Teorisi
SOT	: Seçim, Optimizasyon ve Telafi
GS	: Güvenli Sosliliği
ÖHY	: Öğrenme Hedef Yönelimi
PİHY	: Performansı İspatlama Hedef Yönelimi
PKHY	: Performanstan Kaçınma Hedef Yönelimi
Kşl	: Koşul



TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitim sürecimde akademik katkılarıyla beni bu camiye dahil eden, teorik bilginin dışında hayatta birlikte hareket etmenin önemini kavratan; iyiliğin, yardımlaşmanın ve paylaşmanın herşeyin ötesinde olduğunu gösteren ve zorlu zamanlarında bile yüzünden gülümsemesini eksik etmeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU'na en içten teşekkürlerimi sunarım. Yollarımızın kesişmesinden dolayı kendimi şanslı hissettiğim, rehberliğini ve desteğini her zaman hissettiğim hocam Doç.Dr. İdil IŞIK'a teşekkürü borç bilirim. Lisansüstü eğitim sürecimde akademik bilgisinden son derece faydalandığım hocam Doç.Dr. Meral GEZİCİ YALÇIN'a tezime sunduğu katkılar ve içtenliği için teşekkür ederim. Tez izleme komitemde yer almayı kabul eden, değerli önerileri ve yorumları ile çalışmama önemli katkılar sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN'e teşekkür ederim. Endüstri ve Örgüt psikolojisi ile lisans eğitimim döneminde tanışmama ve bu alanı sevmeme neden olan Dr. Öğr. Üyesi GÖKÇE ÖZKILIÇCI hocama teşekkür ederim. Tez savunma jürimde yer almayı kabul ettiği ve değerli katkıları için Dr. Öğr. Üyesi Veysel Mehmet ENGİL'e teşekkürlerimi sunarım.

Değerli görüş ve bilgilerini paylaşarak çalışmama destek sağlayan arkadaşım Esengül KAYA'ya teşekkür ederim. Son olarak, bendeki yeri çok ayrı olan sayın hocam rahmetli Prof. Dr. Hilmi SABUNCU hocamı saygıyla anıyorum.

GİRİŞ

Örgütler sürekli dönüşen dünyanın getirdiği yoğun rekabet, yüksek müşteri beklentileri, kaliteye daha fazla odaklanmaları nedeniyle çalışanlarından giderek daha fazla inisiyatif alma, konuşma ve sorumluluk almalarını beklemektedir (Quinn ve Spreitzer, 1997). Örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve gelişimlerini sürdürebilmeleri için bilgiyi paylaşmaktan korkmayan ve görünmeyen görünmesine katkı sunan çalışanlara ihtiyacı vardır. Yöneticiler her zaman çalışma ortamı içerisinde çalışanlarını gözlemleme fırsatına sahip olamayabilmektedir. Bu açıdan çalışanların örgütsel gelişime katkı sunacak bilgileri ve deneyimledikleri iş yeri süreçlerini yöneticileri ile paylaşmaları önemlidir. Örgütsel gelişime katkı sunacak önemli faktörlerden biri çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır. Her yıl meydana gelen iş kazalarının örgütlerde işgücü ve işgünü kayıplarına sebep olmasının yanısıra çalışanlar üzerinde de olumsuz psikososyal etkileri olmaktadır (Boden, Biddle ve Spieler, 2001). Bu sebeple örgütler güvenlik süreçlerini ve çıktılarını iyileştirmek ve pozitif örgütsel gelişimlerini sağlamak amacıyla birçok farklı yöntem geliştirmektedir. Yapılan araştırmalar hatalardan ve deneyimlerden sağlanan öğrenmenin örgütsel gelişime ve iyileştirmelere önemli katkı sağladığını göstermektedir (McGrath, 2001; Reagans, Argote ve Brooks, 2005). Diğer örgütsel konularla benzer şekilde iş yeri güvenliği ile ilgili çalışanların güvenlik hatalarının raporlanması güvenlik sorunlarından öğrenmelere ve bu hatalara etkin güvenlik çözümlerinin üretilmesine katkı sunacaktır (Gaal, Van Laarhoven, Wolters, Wetzels, Verstappe ve Wensing, 2010; Kohn, 2000). Çalışanlar güvenlik sorunlarını bildirdiklerinde; örgütler, kazalar veya yaralanmalar ortaya çıkmadan güvensiz çalışma koşullarının ve tehlikeli çalışma ortamlarını tespit etme, düzeltme ve önleme fırsatına sahip olabilir. Yapılan araştırmalar güvenlik iletişiminin pozitif güvenlik çıktılarına dönüştüğünü ortaya koymaktadır (Morrow, 2016). Ancak, her zaman yüksek güvenlik iletişimi güvenlik sessizliğinin düşük olduğunu göstermeyebilir. Çalışanlar güvenlik iletişimi konusunda olumlu tutum ve algılara sahip olabilirler ancak altta yatan bazı nedenlere bağlı olarak güvenlikle ilgili fikir ve endişelerini iletmek konusunda geri adım atabilirler (Manapragada ve Bruk-Lee, 2016) ve bilişsel değerlendirmeleri, iş motivasyonu veya kişisel yönelimlerinden kaynaklı olarak güvenlik sesliliği gösterirken stratejik (Ng ve Feldman, 2012)

hareket edebilirler. Bu tez çalışmasında mavi yakalı çalışanların güvenlik sesliliği davranışları ile ilişkili olabilecek örgüt, grup ve birey düzeyindeki değişkenler ortaya konulmuş ve üretim (üretim: üretim engelleniyor, üretim engellenmiyor) ve zarar (zarar: zarar var, zarar yok) koşullarında iş güvencesizliği ve iş hayatı kaygısı ile başarı hedef yönelimlerinden biri olan ispatlama yönelimi etkileşimlerinin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi üniversite öğrencileri ve mavi yakalı çalışanlar örneklemelerinde incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde güvenlik sesliliği davranışına açıklama getiren Kaynakların Korunması Teorisi (KKT) ve Seçim Telafi ve Optimizasyon Teorilerinden bahsedilecek ve çeşitli araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

1.1 Kaynakların Korunması Teorisi (KKT)

Hobfoll (1989, 2002), stres yaratan durumu, kişinin bu duruma ilişkin değerlendirmesinden ayıran bir stres ve motivasyon modeli geliştirmeyi amaçlamıştır. Kaynakların Korunması teorisi, insanların stresli bir durumla karşılaştıklarında ne yaptıklarını tanımlamaya çalışmaktadır. Teorinin temel varsayımı “bireylerin kaynakları elde tutmak, korumak ve inşa etmek için çabaladığı ve bireylerin tehdit olarak algıladıkları durumun ise değer görülen kaynakların potansiyel veya fiili kaybı olduğudur” (Hobfoll, 1989). Kaynaklar, kişi tarafından değer atfedilen veya bu kişisel özelliklere, nesnelere, koşullara ulaşmak için bir araç olarak görülen koşullar, enerjiler, kişisel özellikler veya nesneler olarak tanımlanmaktadır. Teoriye göre dört tür kaynağa örnek olarak ev (nesneler), evlilik (koşullar), beceriler (kişisel özellikler) ve zaman (enerjiler) verilebilir. İnsanlar, kaynakların getirisi daha az olduğunda (net kayıp), birçok kaynağa yatırım yapmaları gereken bir duruma girdiklerinde veya kaynak kaybını önlemek için birçok kaynağın devreye alınması gerektiğinde stres girerler. Örneğin, bir çalışana kovulabileceği söylendiğinde (kaynak kullanım süresinin kaybı) stres oluşur. Çalışan, işte iyi performans göstermek için ek zaman ve enerji (enerji kaynakları) koyarak işini sürdürmek için elinden gelenin en iyisini yapacaktır. Zaman ve enerji kullanımı, çalışanın zamanı ve enerji kaynağı tükendiğinde tükenmişlik duygularına neden olabilir (Freedy ve Hobfoll, 1994; Halbesleben ve Buckley, 2004). Ayrıca, çalışan işini kaybettiğinde, bu net kaybın (enerji yatırımı, koşullardaki kayıp) ciddi zorlanmalara yol açacağı varsayılır. Stres ve kaynak kaybı arasındaki karşılıklı ilişki, bir kayıp döngüsü olarak daha ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır (Demerouti vd., 2004; Schaufeli vd., 2009). Kısacası kayıp döngüsü, büyük kaynak havuzlarına erişimi olmayan kişilerin, talepler birikirken kaynak kaybı yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğuna işaret

etmektedir (Hobfoll ve Shirom, 2000; Schaufeli vd., 2009). Hobfoll (2002), kaynak kaybı ve talep birikimi süreci için üç neden öne sürmüştür. İlk olarak, az kaynağa sahip kişilerin stresli durumlarla karşılaşma olasılığı daha yüksektir. Örneğin, sağlam bir sosyal ağdan yoksun olan insanlar, faydalı bilgi ve tavsiyelere daha az erişime sahiptir ve bu nedenle stresli durumlardan korunma olasılıkları daha düşüktür (Ensel ve Lin, 1991). İkincisi, daha az kaynağa sahip olan kişilerin stresli durumlardan kaynaklanan sorunları çözme olasılığı daha düşüktür. Örneğin, mükemmel zaman yönetimi becerilerine sahip kişiler, yoğun bir iş yüküyle daha iyi başa çıkabilir ve böylece talep birikimini önleyebilir (Macan, 1994). Alternatif olarak, bu tür becerilere sahip olmayan kişiler, fazladan iş görevleriyle karşılaştıklarında iş görevlerinin biriktiğini görürler (Ng ve Feldman, 2012). Kaynak kaybının birikiyor gibi görünmesinin üçüncü nedeni, kaynaklara daha az sahip olanların, bu kaybın üstesinden gelecek kaynaklardan yoksun oldukları için kaynak kaybından daha ciddi şekilde zarar görmeleridir. Bunun açıklaması, bekar çalışanlar arasında işle ilgili tükenmişlik riskinin daha yüksek olduğu bir örnek ile ortaya konulmuştur (Lautenbach, 2006). Bu çalışanlar işte zor bir gün geçirdiklerinde, bu enerji kaybını telafi etmek için evde bir eşin sosyal desteği gibi kaynaklardan yoksundurlar. (Ten Brummelhuis ve Van der Lippe, 2010). KKT ve özellikle kayıp döngüsünden elde edilen bilgiler, işle ilgili tükenmişlik sürecini açıklamaya yardımcı olmaktadır.

İş yerinde, çalışanların iş talepleriyle başetmelerine sağlayan belirli bir iş kaynağı düzeyine erişimi vardır. İş talepleri, işin zihinsel ve/veya fiziksel ve/veya çaba gerektiren sosyal, örgütsel ve fiziksel yönlerine atıfta bulunmaktadır. İş kaynakları, işin psikolojik, örgütsel, fiziksel, psikolojik veya sosyal yönlerini ifade eder ve bunlar: (1) iş hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olur; veya (2) iş taleplerini ve psikolojik ve fizyolojik maliyetleri azaltır; veya (3) kişisel ilerlemeyi ve gelişmeyi teşvik eder (Demerouti vd., 2001). “Kaynak elde etme” güdüsü, “kaynak koruma” güdüsünden farklıdır, çünkü temel amacı, yalnızca mevcut kaynakları korumak değil, yeni veya ek kaynaklar elde etmektir (Ng ve Feldman, 2012). Teorinin önermelerini test eden ve farklı durumlarda farklı sonuçların ortaya çıkabileceğini ortaya koyan bir çok çalışma bulunmaktadır. KKT’nin “kaynak edinme” ilkesi (Hobfoll, 1989), stres altındaki bireylerin daha fazla seslilik gösterebileceğini, çünkü bu tür davranışların stresi tamponlamak için ek kaynaklar edinmede araçsal olarak görüldüğünü savunmaktadır. Çalışanlar, amirleri veya ekip

üyeleriyle konuşarak, başkalarını sorunlarını hafifletmek için kendilerine ek kaynaklar vermeye ikna edebilirler. Bu bakış açısı, bireylerin sorunları kendine hizmet eden yollarla tanımlamak (Salancik ve Pfeffer, 1974), izlenimleri kendine hizmet eden yollarla yönetmek (Fuller vd., 2007) şeklinde araştırma bulgularında ortaya konulmuştur. Binnewies vd. (2010), işlerinden yorgun düşen ancak hafta sonları enerjilerini toparlayamayan bireylerin, temel görevlerinin ötesinde iş davranışlarında bulunma olasılıklarının daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Yine, Halbesleben (2006)'a göre ise yüksek düzeyde iş stresi yaşayan bireyler, kendilerini stresin etkilerinden korumak için ek kaynaklar elde etmek için daha fazla motive olacaklardır. Bununla birlikte, stresli sosyal ortamlarda bulunan bireylerin, sosyal streslerinin bir kısmını tamponlamalarına yardımcı olabilecek bireylerle yeni sosyal bağlar kurmak veya üstlerini etkilemek için fikir ve önerilerini daha enerjik bir şekilde dile getirmeleri de mümkündür (Fuller vd., 2007). Aksine, stresli ortamlarda çalışanların, değişim odaklı fikir ve önerilerde bulunarak daha fazla stres yaratmak yerine, zamanlarını ve enerjilerini mevcut problemlerle başa çıkmak için korumayı tercih edebilecekleri de öne sürülmektedir (Burris vd., 2008). Buna karşılık, kaynak edinme argümanı, çalışma ortamındaki yüksek düzeydeki stresin, çalışanların seslilik gösterme inançlarını güçlendirebileceğini öne sürmektedir (Tangirala ve Ramanujam, 2008). “Kaynakların korunması” (Hobfoll, 1989) ilkesi ise, stres altındaki bireylerin daha az seslilik göstereceklerini çünkü riskli bir ekstra rol davranışı olan seslilik göstermenin kaynakları tüketebileceğini öne sürmektedir. Bolino ve Turnley'in (2005) çalışmasına göre, iş yerinde daha fazla inisiyatif alan çalışanlar, aşırı rol, iş stresi ve işten aileye çatışma gibi daha yüksek kişisel maliyetlerle karşılaşmaktadırlar.

Bir kişinin fikrini duyurabilmesi için, bir fikri kavramsallaştırması, diğerlerine ifade etmesi, karşı fikirleri savunması ve varolan durumu değiştirmenin yaratabileceği olası çatışmalarla başa çıkmak için zaman ve enerji harcaması gerekir (Luria vd., 2009). Bu nedenle, çalışanlar stresli durumlarla karşı karşıya kaldıklarında, seslilik davranışında bulunmak için gerekli olan ek zaman ve enerjiyi almaya daha az istekli olabilirler (Ng ve Feldman, 2012).

1.2 Seçim, Optimizasyon ve Telafi Teorisi

Riskli bir davranış olan seslilik davranışının ortaya çıkmasında Kaynakların Korunması Teorisinin özellikle üçüncü varsayımı stres durumunda, bu stresi tamponlayacak bir faktörün gerekliliğine ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Aksi

durumda birey stres yükünü yönetememektedir. Bu konuda destekleyici ve tamamlayıcı olarak Seçim, Optimizasyon ve Telif (SOT) Kuramı ortaya atılmıştır. Seçim, optimizasyon ve telif modeli, yaşam boyu gelişimin başarılı bir şekilde düzenlenmesinin, üç gelişimsel sürecin - seçim, optimizasyon ve telif - etkileşiminden kaynaklandığını öne sürmektedir. Seçim yönü, yaşamın herhangi bir noktasında kaynakların sınırlı olduğu gerçeğini ele alır, bu nedenle tüm hedeflere ulaşamaz. Hem optimizasyon hem de telif, kaynak birikimine (optimizasyon) yapılan yatırıma veya kaynaklarda kayıp meydana geldiğinde işlevdeki düşüşün önlenmesine veya giderilmesine (telif) atıfta bulunur (Freund ve Riediger, 2001). Yeterli hedef seçimi, kaynakların mevcut olduğu veya ulaşılabilir olduğu alanlarda ve bir kişinin ihtiyaçları ve çevresel taleplerle eşleşen hedefler geliştirmeyi ve belirlemeyi gerektirir (Freund, 1997). Kaynak sınırlamasını yönetmek için seçimin önemini vurgulayan Staudinger ve Freund (1998), odaklanılacak birkaç yaşam alanı seçmenin özellikle kaynaklarda kısıtlamalarla karşı karşıya kalan yaşlı insanlar için uyarlanabilir olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte, kişinin kaynaklarına odaklanacağı alanların seçiminin de maliyetleri vardır, çünkü alanları seçmek, diğer alternatif olasılıkların seçilmediğine işaret eder. Hedef yönelimi süreçleri ile ilgili olarak, SOT modelinde, optimizasyon ve telif arasındaki ayrım ile bir kazanç ve bir kayıp odağının farklılaşması ele alınmaktadır (Freund vd., 1999). Optimizasyon, gelişimin büyüme yönüne (kaynaklarda kazanç) hizmet ederken, telif, insanların kaynaklardaki kayıp ve azalma karşısında belirli bir işlevsellik düzeyini nasıl sürdürdüklerini ele alır (P. Baltes ve Baltes, 1990). Başarılı bir gelişim için hedef yönelimliliğin önemini vurgulayan SOT kuramı, insanların işlevsellik düzeylerini optimize etmek için amaca uygun araçlara yatırım yapmaları gerektiğini öne sürmektedir. Ne hedefler ne de kaynaklar tek başına hedefe ulaşmayı sağlamamaktadır. Bunun yerine, hedeflere ulaşmak için kaynakların yatırımı ve kaynakların verimli kullanımı gereklidir (Freund ve Riediger, 2001).

SOT kuramının, KKT ile örtüşen ve yaşam boyu gelişimin temel sorularından biri, kaynaklarda kayıp veya azalma meydana geldiğinde insanların belirli bir işlevsellik düzeyini nasıl sürdürebilecekleridir. SOT modeli, (alternatif veya daha önce kullanılmayan) kaynakların tehdit edilme potansiyelinin olduğu durumda bir şekilde telif edilmesinin bu tür kayıpları önlemek için gerekli olduğunu öne sürmektedir (Freund ve Riediger, 2001). Kaynaklardaki kayıplar yaygın olduğunda, bu nedenle telif etmeyi zor veya imkansız hale getirdiğinde,

bireyler hedeflerini yeniden değerlendirebilir ve kaynakların hala mevcut olduğu hedeflere odaklanarak hedef hiyerarşisini yeniden yapılandırabilir. Kayba dayalı seçim olarak adlandırılan SOT modelinde bu süreç, bireyin maliyetli telafi edici çabalarda ısrar ederek kalan kaynakları daha fazla tüketmeyecek bir şekilde yanıt vermesini sağlar (ayrıca bakınız BrandtstaËdter ve Wentura, 1995; Heckhausen ve Schulz, 1995). Aynı zamanda, kayba dayalı seçim, kalan kaynakları ulaşılabilir hedeflere yönlendiren ve bunlara odaklanan eyleme yönelik hedefler sağlar. Bu şekilde, seçilen hedeflerde daha yüksek düzeyde işlevsellik elde etmeye ve yeni kaynaklara erişime yardımcı olabilecek bir kazanım yönelimi yeniden devreye girebilir (Freund ve Riediger, 2001). Olumsuz sonuçlar doğurabilecek riskli bir davranış olan seslilik davranışı açısından değerlendirildiğinde, stres kaynaklarının etkisinde bireyin seslilik göstermesi için bu stresi telafi edecek değişken/lere ihtiyacı olabilir. Nitekim, Cavanaugh vd. (2000) bazı stres kaynaklarının engelleyici ve bazılarının fırsat yaratacak şekilde zorlayıcı stres kaynağına dönüşebileceklerini ifade etmektedirler. Bu çalışmada, bireyin zarar ve üretim koşullarında güvenlik sesliliği gösterirken iş güvencesizliği algısı ve iş hayatı kaygısını telafi etmek için başarı hedef yönelimlerinden biri olan ispatlama yöneliminin rolü incelenecektir.

1.3 Çalışan Sesliliği ve Güvenlik Sesliliği

Güvenlik sesliliği tehlikeli durumlar karşısında ortaya çıkabilecek fiziksel zararı önlemek için geliştirilen iletişimsel bir eylemdir (Bienefeld ve Grote, 2012). Tehlikeli durumlar, örgütlerde (örneğin; ilaç dağıtımı, ağır eşya ekipmanı çalıştırma) ve günlük hayatta (örneğin, araba kullanma, yüksek riskli sporlar; Fischer vd., 1991; Wilson, 1979) yer alır. Güvenlik endişelerinin dile getirilmesi, olumsuz sonuçları belirleyebilir ve önceden önleyebilir (Noort vd., 2019). Genel kabul, güvenlik sorunlarının ortaya çıkma nedenini güvenlik sesliliği eksikliğine bağlamaktadır (BBC, 2015) ve güvenlik sesliliği zarardan kaçınmanın öncülü olarak gösterilmektedir (Turner vd., 2015).

Güvenlik sesliliğine ilişkin araştırmalar, örgütsel davranış içerisinde yer alan çalışanın sesliliği/sessizliğinin temellerinden yararlanır, ancak güvenliği odaklanmasıyla çalışan sesliliğinden ayırt edilir (Tucker vd., 2008). Çalışan sesliliği kavramı yeniliklerin geliştirilmesi veya örgütsel gerilemenin durdurulması gibi işle ilgili konuları iyileştirmeyi amaçlamaktadır (Morrison, 2014). Çalışan sesliliğinin kökenleri, pozitif örgütsel çıktılardan memnun olmayan örgüt

paydaşlarının endişelerini dile getirmeyi araştıran Hirschman'a (1970) atfedilmektedir. Sonraki araştırmalar, çalışan sesliliğinin sorunların göz ardı edilmesi durumunda ortaya çıktığını (Farrell, 1983); zamana bağlı, gözlemlenebilir ve bir ekstra rol davranışı (Van Dyne ve LePine, 1998) olarak kavramsallaştırmıştır. Çalışan sesliliği ve güvenlik sesliliği kavramsal olarak örtüşmektedir çünkü her ikisi de bireyleri algılanan sorunları ele almaya ve varolan durumu değiştirmek için ekstra rol olarak iletişimsel eylemlere yönlendirmektedir (Manapragada ve Bruk-lee, 2016; Morrison, 2014). Bu nedenle, güvenlik sesliliğinin çalışan sesliliğinden farklı olduğu yönleri ele alınırken bu kavramsallaştırmaları kullanmak önemlidir (Wilkinson vd., 2019). İlk olarak, güvenlik sesliliği kavramı örneklem olarak daha geniştir (yani, hastanelerdeki hastalar veya yoldan geçenler gibi çalışanların ötesine geçer) ancak fenomenolojik olarak daha dardır (çalışan sesliliği daha geniş endişelere odaklanırken güvenlik sesliliği zararı önlemeye odaklanmaktadır) (Noort vd., 2019). Çalışan sesliliğinin aksine, güvenlik endişelerini dile getirmek yasal olarak gerekli ve emniyette olmayı içeren bir faaliyet olabilir (Tucker vd., 2008). Ancak, içerdiği sosyal riskler nedeniyle, güvenlik sesliliğine katılım oldukça zorlayıcı olabilir. Örneğin, sağlık hizmetleri alanındaki araştırmalar, klinisyenlerin genellikle gözlemledikleri endişelerini raporlamak konusunda neden tereddütlü olduklarını uzun süredir incelemiştir ve bunlar arasında suçlama kültürü (örn., Waring, 2005), kabul edici olmayan iş arkadaşları (Jones vd., 2016), olumsuz geri dönüş alma korkusu (Manapragada ve Bruk-lee, 2016) ve çalışanın sesinden farklı olarak tehlikenin düzeyleridir (örn. olayın hızı, Schwappach ve Gehring, 2014). İkincisi, güvenlik sesliliğinin yokluğunun ciddi ve oldukça yıkıcı sonuçları olabilir ve kişinin kendisi (örneğin kişisel zarar) ve diğerleri (örneğin örgütsel kazalar) için sonuçları olabilir. Benzer şekilde, sağlık hizmetlerinde iletişimi analiz eden Wei Liu vd. (2016), güvenlik endişelerine bağlı olarak sesliliğin artmasının ilaç hatalarını azalttığını göstermiştir.

Çalışan sesliliği ile ilgili araştırmalar, sorunları dile getirmek için daha az ahlaki yükümlülük taşıyan, daha bireyselleştirilmiş ve daha az ciddi sonuçlara sahip olaylara odaklanma eğilimindedir (Noort vd., 2019). Örneğin, çalışan sesliliğinin olmaması iş tatmini, işten ayrılma, vatandaşlık davranışları veya örgütsel performans açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir (Bashshur ve Oc, 2014). Üçüncüsü, güvenlik sesliliği araştırmaları, çalışan sesliliği ile ilgili farklı bir dizi alanyazına dayanmaktadır (Örneğin, güvenlik kültürü ve iklim alanyazınları, Gauld

ve Horsburgh, 2014) ve insan hatası ve sistem teorisi üzerine araştırmalar, Aydon vd., 2016; Barton ve Sutcliffe, 2009). Ayrıca, sosyal doğası nedeniyle, güvenlik sosliliği, disiplinler arası iş birliği (örn., P. Liu ve Ma, 2016), ekip kaynak yönetimi (örn., Lyndon, 2008) ve ortak karar verme (örn. Frosch vd., 2012) araştırmalarıyla çerçevlenmektedir. Bu durum, güvenlik sosliliğine yönelik grup ve örgütsel öncüllerin belirlenmesine yardımcı olmuştur (örneğin, farklı deneyim seviyeleri; Wei Liu vd., 2016). Güvenlik kaygılarının dile getirilmesi, bir güvenlik vatandaşlığı davranışı olarak kabul edilir (yani, riskleri yönetmek için ekstra rol davranışları; Didla vd., 2009) Başlangıçta, güvenlik sosliliği, çalışan sosliliğine benzer bir fenomen gibi görünmektedir. İkisi de varolan durumu iyileştirmek için meseleleri örgütsel güce sahip olanlara iletmenin isteğe bağlı iletişimsel eylemlerini içermektedir. Ancak, Noort vd. (2019) yaptıkları meta analiz çalışmasına göre güvenlik sosliliği, iletilen mesajın içeriği, bağlam ve konuşan kişi ve belirlenen öncüller açısından kendine özgü bir yapıya sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Onlara göre risk algısı konusu, güvenlik sosliliğini çalışan sosliliğinden ayırt etmek için önemlidir ve güvenlik sosliliğinin ortaya çıkması, bir güvenlik sorununun algılanmasına ve bunun ele alınması gerektiğinin farkına varılmasına bağlıdır.

1.4 Güvenlik Sosliliğinin Öncülleri

Genel soslilik için (özellikle güvenlikle ilgili olmayan) itici faktörlere ilişkin bir meta-çalışmadan elde edilen bulgular, “iş ve organizasyonel tutumlar ve algılar”ın, sosliliğe ait varyansının çoğunu açıkladığını göstermiştir (yüzde 50, Chamberlin vd., 2017). Bu kategorinin kapsadığı unsurlara örnek olarak hissedilen sorumluluk, sosyal destek, özerklik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gösterilebilir. Kişilik değişkenleri ve olumsuz etki gibi bireysel eğilimler varyansın yüzde 20'sini açıklarken, duygular, inançlar ve şemalar toplam yüzde 17'sini açıklamaktadır. İlginç bir şekilde, iş yeri iklimi ve dönüşümcü liderlik ve etik liderlik gibi liderlik faktörleri dahil olmak üzere bağlamsal faktörler, varyansın yalnızca ılımlı bir oranını açıklamıştır (sırasıyla yüzde 6 ve yüzde 12). Bu nedenle, bu çalışmanın bulguları, işle ilgili algı ve tutumların özellikle soslilik davranışını teşvik etmek için önemli olduğunu ve daha fazla ele alınması gerektiğini göstermektedir. Toplam 50 güvenlik sosliliği çalışmasını içeren sistematik bir derlemede Noort vd. (2019), güvenlik sosliliği ile ilgili çalışmaların çoğunun kişilik, demografik özellikler ve sesin algılanan maliyeti gibi bireysel faktör öncülleriyle ilgili olduğu sonucuna varmıştır. Gerçekleştirdikleri çalışmada en sık çalışılan bireysel faktör, genellikle

güvenlik sesiyle olumsuz olarak ilişkili olan “sonuçların korkusu” olarak bulunmuştur. Güvenlik sesliliğinin grupla ilgili en çok çalışılan yordayıcıları; açıklık (olumlu), iyi (olumlu) veya kırılğan (olumsuz) ilişkiler ve hiyerarşi (olumsuz) olarak bulunmuştur. Örgütsel düzeyde sınıflandırılan çalışmalar arasında, güvenlik sesliliğinin en çok çalışılan yordayıcıları yapısal faktörler (örn. olumsuz bir yordayıcı olarak hiyerarşik yapı) ve kültürel faktörler (örn. destekleyici kültür) olduğu görülmektedir. Voogt vd. (2019)’a göre seslilik gösterirken iki ana konunun önemli olduğu görülmektedir; konuşmanın ne ölçüde güvenilir olduğu ve ortaya çıkaracağı maliyetler göz önüne alındığında ne ölçüde etkili olacağıdır. Bunlar, iş özelliklerinin psikososyal faktörler hakkında iki kategoriye göre modellenebileceğini öne süren İş-Talep-Kaynaklar modeli gibi bir modelle uyumludur. İş talepleri, “sürekli fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel ve duygusal) çaba veya beceri gerektiren, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleri” olarak tanımlanırken ve iş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmada işlevsel; iş taleplerini ve ilgili fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltarak kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). Ağır iş talepleri, uzun bir süre boyunca dayatılırsa, bir çalışanın zihinsel ve fiziksel kaynaklarında azalmaya yol açan bir dizi zihinsel süreci tetikleyebilir ve bu durum bitkinliğe, sağlık sorunlarına ve işe bağlılığın ve performansın düşmesine neden olabilir. Buna karşılık, iş kaynaklarının bir yandan çalışanların öğrenmesini ve gelişimini desteklemesi, diğer yandan stresli ve sağlığı bozan deneyimleri tamponlaması ve böylece kişinin işine daha güçlü bir bağlılık oluşturmalarını sağlar (Mathisen, 2022).

1.5 İş Talepleri, İş Güvencesizliği ve Güvenlik Sesliliği

Stresle ilişkili iş faktörleri azalan iyilik hali ve tükenme ile ilişkilendirilebilir (Sneddon ve diğerleri, 2013). Ezici iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında, çalışanlar bunlarla başa çıkmak için fiziksel ve psikolojik çaba sarf etmelidir. Bu çabanın sonucu olarak çalışanların kaynakları tükenebilir ve bu da duygusal tükenmeye yol açabilir (Bakker ve Demerouti, 2007; Bakker vd., 2000). KKT de bireyin stres yaşamasının nedeninin bu kaynaklarını kaybetmesi olarak görmektedir (Hobfoll, 1998). Bu nedenle, işçiler kısa teslim süreleri olan ağır iş yükleriyle karşı karşıya kaldıklarında, karmaşık sorunları çözme ve yapıcı iş faaliyetlerine katılma yetenekleri azalabilir. Seslilik davranışı, zaman ve enerji tüketen ve olumsuz tepkilere neden olabileceği gibi riskli olarak da algılanabilen ekstra bir rol davranışdır (Mathisen, 2022). Sonuç olarak, yüksek iş talepleri yaşayan işçiler

güvenlik endişeleri olduğunda daha az seslilik gösterme eğiliminde olmaktadır. Bu beklentiyle tutarlı olarak, Lin ve Johnson (2015), işçilerin tükenmiş hissettiklerinde seslilik göstermelerinin pek mümkün olmadığını bulmuşlardır. Bir meta-analizde, Ng ve Feldman (2012) seslilik davranışı ile iş zorluğu eksikliği ve çalışma koşullarından memnuniyetsizlik gibi çeşitli iş stresi kaynakları arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Şaşırtıcı bir şekilde, Çin imalat endüstrisinden yakın tarihli bir çalışma, Xia vd. (2020), zorlayıcı stresörlerin (iş yükü algısı, zaman baskısı, iş karmaşıklığı ve sorumluluk gibi) seslilik davranışıyla pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuştur. Araştırmalar, zorlayıcı stresörlerin gelişimi teşvik edebileceğini ve bu nedenle tükenmeyi önleyebileceğini ve bu şekilde seslilik davranışının artabileceğini göstermektedir (Mathisen, 2022).

Probst ve Brubaker (2001), çalışanların yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıklarında, düşük güvenlik uyumu ve güvenlik motivasyonu gösterdiğini ve bunun da nihayetinde iş yerinde yüksek düzeyde yaralanma ve kaza gibi daha olumsuz güvenlik sonuçlarına yol açtığını bulmuşlardır. Daha sonra, Probst (2002), güvenlik iklimi ve bunun iş güvencesizliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Probst, güçlü bir güvenlik ikliminin, iş güvencesizliğinin güvenlik raporlaması (yani güvenlik bilgisi, uyum, kazalar ve yaralanmalar) üzerindeki olumsuz etkisini yumuşattığını bulmuştur. Diğer araştırmacılar da iş güvencesizliğine ve bunun güvenlik sonuçları üzerindeki etkilerine ilişkin sınırlı kanıt sağlamıştır. İş güvencesizliğinin çalışanların iş tutumları, örgütsel tutumlar, iyilik hali ve örgütsel risk alma davranışları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Sverke vd., 2002; Storseth, 2006). Ayrıca, Storseth (2007), duygusal iş güvencesizliğinin iş yerindeki güvenlik sonuçlarını da etkilediğini, başka bir deyişle iş güvencesizliğinden kaynaklanan duyguların güvenlik davranışını etkileyebileceğini bulmuştur. Probst (2002), işten çıkarma ile tehdit edilen çalışanların, tehdit edilmeyen çalışanlara kıyasla örgütsel güvenlik politikalarını ihlal etmeye daha istekli olduklarını bulmuştur. Ancak en önemlisi Tucker (2010), yüksek düzeyde iş güvencesizliğinin, daha az bildirilen kaza ve yaralanmalarla önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, Probst vd., (2013) eksik güvenlik raporlaması ile iş güvencesizliğini de araştırmışlardır. Bulguları daha fazla iş güvencesizliği ile daha fazla eksik raporlama (daha az rapor edilen kaza) olduğu fikrini desteklemektedir.

1.6 Başarı Hedef Yönelimleri ve Güvenlik Sessliliği

Hedef yönelimi, bireylerin başarı durumlarına yaklaşma, yorumlama ve tepki verme konusundaki motivasyonlarını ifade eder (Dweck ve Leggett, 1988; Elliot ve Church, 1997; Hirst vd., 2009). Gerçekleştirilen bir meta-analiz çalışmasında, hedef yöneliminin durumsal özelliklerden etkilenebilecek oldukça kararlı bir bireysel farklılık değişkeni olarak tanımlanabileceğini bulmuştur (Payne, vd., 2007). Hedef yöneliminin bir kavramsallaştırması, üç faktörlü bir modeli içermektedir (Payne vd., 2007; Van de Walle, 1997). Bir Öğrenme Hedef Yönelimi (ÖHY), bilgi, beceri ve görev ustalığı oluşturma motivasyonunu yansıtır; Performansı İspatlama Hedef Yönelimi (PİHY), diğerlerine göre yeterliliği gösterme motivasyonunu yansıtır; ve Performanstan Kaçınma Hedef Yönelimi (PKHY), yetersizlik ve olumsuz sonuçlar sergilemekten kaçınma motivasyonunu yansıtır (Elliot ve McGregor, 2001). Örgütsel davranış alanına girişinden bu yana (örneğin, Farr vd., 1993; Kanfer, 1990), hedef yönelimi, çok çeşitli bağlamlar içerisinde; iş yerinde performansı, yaratıcılığı ve öğrenmeyi anlamak ve tahmin etmek için kullanılmıştır (DeShon ve Gillespie, 2005; Hirst vd., 2009; Payne vd., 2007). Bir aracı mekanizma olarak hedef yönelimi, öz-yeterlik (örn. Greene ve Miller, 1996; Mangos ve Steele-Johnson, 2001), öğrenme stratejilerinin geliştirilmesi (örneğin, Ford vd., 1998; Somuncuoğlu ve Yıldırım, 1999) ve geri bildirim arama (örneğin Farr vd., 1999; Moon ve Levy, 2000; Van de Walle ve Cummings, 1997) gibi değişkenlerle ilişkili bulunmuştur. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, ÖHY’nde daha yüksek olan bireylerin gerçekçi hedefler belirleme ve başarısızlık karşısında ısrar etme gibi olumlu davranışlar sergilediklerini, PKHY’nde daha yüksek olan bireylerin uyumsuz performans stratejileri ve çaresizlik duyguları gibi olumsuz davranışlar gösterdikleri (örn. Brophy, 2004); PİHY’nde daha yüksek olan bireyler için ise bulguların net değil daha karmaşık olduğu bulunmuştur (örneğin, Yeo vd., 2009). Bu bulgular, ÖHY, PKHY ve PİHY’nun iş performansı, öz-yeterlik ve geri bildirim arama gibi değişkenler üzerindeki etkileri meta-analiz çalışmalarında desteklenmiştir (Cellar vd., 2011; Payne vd., 2007). Ancak şaşırtıcı bir şekilde, hedef yönelimi (kişisel bir özellik olarak) ile güvenlik sesliliği de dahil güvenlik çıktıları arasındaki ilişkiler önceki araştırmalarda nadiren incelenmiştir. Çalışmalar bireylerin güvenlik prosedürlerine uymak gibi görevlerinin farklı yönlerini yerine getirmek için farklı motivasyonları olabileceği ve bu hedef yönelimlerinin, çalışanların aksiliklerle nasıl başa çıkmayı tercih ettikleri konusunda önemli etkisi olabileceğidir (Drach-Zahavy ve Somech,

2015). ÖHY’nde daha yüksek çalışanlar, mutlak veya kişisel bir standarda göre performansı sürekli olarak değerlendirerek (yani, kendi geçmiş performansını iyileştirmek; Elliot ve McGregor, 2001; Elliot ve Murayama, 2008; Yeo vd., 2009) görevlerine ilişkin kendi bilgilerini ve yetkinliğini geliştirmek isterler). Bu nedenle, herhangi bir görevin (Fisher ve Ford, 1998; Pieterse vd., 2013) kapsamlı bir şekilde anlaşılması için, çevre tarafından zorunlu olmasa da, farklı yönlerine (örneğin, verimlilik, güvenlik) odaklanarak daha fazla çaba gösterebilirler. Ayrıca, ÖHY’nde daha yüksek olan çalışanlar daha fazla uyma gösterme eğilimindedirler çünkü sorunlar karşısında azim gösterme eğiliminde oldukları için diğer taleplerin baskısı altında görevin başka bir yönünden (örn: güvenlik) ödün vermemektedirler (Chin vd., 2012; Dweck ve Leggett, 1988; Pieterse vd., 2011). Ayrıca, proaktivite perspektifinden bakıldığında, bireyler riskleri, talepleri ve gelecekteki belirsizlikleri tehditler ve kayıplardan ziyade üstesinden gelinmesi gereken zorluklar açısından değerlendirir ve motive olurlar (Parker vd., 2019). SOT’a göre hedef yönelimi yüksek olan bireylerin bu riskleri yönetme ve telafi etme konusunda daha başarılı oldukları söylenebilir.

1.7 Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, karma desen bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Karma desen araştırmalarda bir olguyu farklı yöntemlerle desteklemek ve daha kapsamlı bir şekilde ele almak amacıyla nicel ve nitel yöntemler bir arada kullanılmaktadır. Araştırmada karma desen yöntemlerden biri olan açımlayıcı sıralı karma desen benimsenmiştir (sequential exploratory design; Teddlie ve Tashakkori, 2009; Creswell, 2014). Çalışmada nitel kısım tamamlandıktan sonra nicel kısma geçilmiştir. Nicel faz tamamlandıktan sonra nitel fazda elde edilen bulgular ile birlikte yorumlanmıştır (mixing and interpretation). Karma desen olarak tasarlanan bu araştırma dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşama olan nitel fazda güvenlik sesliliğini üretim sektöründe keşfetmek ve ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla nitel veri toplanmıştır. Elde edilen veri tematik olarak (Braun ve Clarke, 2006) analiz edilerek güvenlik sesliliği davranışı ile ilişkili değişkenler belirlenmiştir. İkinci aşamada ise nitel aşamada ortaya çıkan zarar ve üretim değişkenlerinin güvenlik sesliliği davranışına etkisi öğrenciler ve mavi yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen pilot bir deneysel çalışma ile test edilmiştir. Pilot çalışma aşamasında ayrıca mavi yakalı çalışanlar ve üniversite öğrencileri arasındaki farklılıkları derinlemesine betimlemek amacıyla üniversite

öğrencileriyle odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve dördüncü aşamalarda pilot çalışmadan yola çıkarak birbirleriyle benzer değişkenler hem üniversite öğrencileri hem de mavi yakalı çalışanlar üzerinde test edilmiştir. Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen üçüncü aşamada iş hayatı kaygısı, ispatlama yönelimi ile üretim ve zarar koşulları etkileşiminin güvenlik sesliliği davranışını nasıl etkilediği ortaya konulmuştur. Mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilen dördüncü aşamada ise, iş güvencesizliği, ispatlama yönelimi ile üretim ve zarar koşulları etkileşiminin güvenlik sesliliğini nasıl etkilediği incelenmiştir. Nicel fazdaki araştırma modeli oluşturulurken nitel fazda elde edilen bulgular esas alınmıştır. Nicel aşamaların tümünde 2 (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) faktöriyel desen kullanılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.ÇALIŞMA I: NİTEL ÇALIŞMA

Bu aşamadaki çalışmanın amacı üretimde çalışan mavi yakalı çalışanların güvenlik sesliliği davranışıyla ilişkili olabilecek örgüt, grup ve birey düzeyindeki değişkenlerin belirlenmesinin yanısıra; güvenlik sesliliği davranışının nasıl bir yapıda olduğunu keşfetmektir. Bu sayede güvenlik sesliliği davranışının belirlenen örgüt, grup ve birey düzeyindeki değişkenler arasındaki ilişki nicel aşamada daha ayrıntılı şekilde test edilebilecektir. Bu amaçla kablo üretimi yapan bir fabrikada çalışan mavi yakalı çalışanlar ile yarı – yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bu aşamasında mavi yakalı çalışanların güvenlik sesliliği davranışına ilişkin yaşantılarını, algılarını ve yükledikleri anlamları ortaya çıkarmak amacıyla olgubilimsel desen kullanılmıştır. Yapılan tematik analizde herhangi bir kurama veya bir kodlama çerçevesine oturtmaksızın, veriye dayalı olarak tümevarımsal yöntem benimsenmiştir. Katılımcıların güvenlik sesliliğine yönelik yorumlarının kodlanması ve temalaştırılmasında doğrudan alıntılardan yararlanılarak veri gerçekçi/esasici (realistic) yaklaşımla analiz edilmiştir.

2.1 Çalışmanın Bağlamı, Önemi ve Amacı

Bu çalışma mavi yakalı çalışanların güvenlik sesliliği davranışları ile ilişkili olabilecek değişkenlerin ortaya konulması ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma zamansal açıdan, COVID – 19 salgın tedbirlerinin kısmi olarak devam ettiği ve olumsuz ekonomik yansımalarının daha yoğun görülmeye başlandığı Ağustos 2021 – Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde örgütlerde yoğun işten çıkarmalar ve ekonomik daralma gözlenmektedir. Özellikle bu dönemde döviz kurunda meydana gelen yükselişin örgütlerin ekonomik olarak bir ‘dar boğaz’a girmelerine sebep olmasının yanısıra, alım gücünün zayıflamasıyla birlikte çalışanların işyerlerinde sosyal haklarının kaybına yönelik endişelerin artmasına da sebep olduğu söylenebilir. Mekansal açıdan değerlendirildiğinde, araştırma Batı Karadeniz’de iş olanaklarının zayıf olduğu bir ilçede kurulmuş olan kablo fabrikasında gerçekleştirilmiştir. İlçe, şehir merkezine yaklaşık 40 km mesafede konumlanmıştır ve 2020 yılındaki sayıma göre yaklaşık 91 bin nüfusa sahiptir. Çalışmanın gerçekleştirildiği iş yerinde beyaz eşya sanayisine yönelik kablo üretimi

gerçekleştirmektedir. Üretim global firmaların siparişlerine yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Firma yönetim merkezi, yurtiçinde ve yurtdışında bir üretim fabrikası olmak üzere üç farklı lokasyonda hizmet vermektedir. Çalışanların tamamına yakını kablo üretiminde daha önce çalışmamış ve yapılan işte henüz yeni deneyim kazanmaktadırlar. Çalışmanın gerçekleştirildiği lokasyondaki fabrika Ağustos 2021 tarihi itibarıyla 8 aylık geçmişe sahiptir. Özetle; çalışma, dünya genelinde yaşanan ekonomik zorluklar ve COVID – 19 salgınının yarattığı ekonomik daralmanın yaşandığı bir dönemde, iş olanaklarının zayıf olduğu bir ilçede henüz yeni kurulmuş, yapılan işte deneyimsiz çalışanların olduğu ve global firmalara ara üretim yapan bir örgütte gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda bahsedilen bağlamsal faktörlerin çalışmaya özgünlük katması, elde edilen bulguların yorumlanmasına dayanak sağlaması ve diğer araştırmacılar tarafından değerlendirilmesi sürecine katkı sunmasının yanı sıra birtakım sınırlılıkları da beraberinde getireceği açıktır. Ancak yine de, böyle olumsuz bir örgütsel ve sosyal bağlam, araştırmanın ana değişkeni olan güvenlik sesliliği davranışı ile negatif boyutta ilişkili olabilecek bir takım değişkenlerin daha net ve belirgin şekilde ortaya konulmasına olanak sağlayabilir. Diğer taraftan, böyle bir bağlam içerisinde gelişmeye henüz başlamış bu tür örgütlerde çalışanların iş süreçlerini iyileştirecek geri bildirimler sunmaları daha da önemli hale gelebilir. Yapılacak iyileştirme önerileri ve geri bildirimler örgütlerin ekonomik sorunlar yaşadığı bu dönemde doğrudan ve dolaylı olarak üretim performansının artırılmasına katkı sunar. Benzer şekilde, güvenlik konusundaki sorunların çalışanlar tarafından dile getirilmesi ile örgütler daha hızlı önleyici ve düzeltici faaliyetler gerçekleştirebilir, işyerlerinde meydana gelen kazaları – dolayısıyla iş günü ve iş gücü kaybını – azaltabilir ve henüz yeni kurulmuş ve deneyimsiz çalışanları olan bu tür örgütlerde çalışan sağlığı ve güvenliği sağlanması sürecindeki maliyetlerini azaltabilir ve örgütsel öğrenme ve gelişime katkı sunabilir.

Çalışmanın yukarıda bahsedilen bağlamı ve önemi çerçevesinde bu çalışma “*Bazı çalışanlar güvenlik sorunlarını bildirirken, bazıları neden bildirmiyor?*” sorusuna yanıt arama merakı ile başlamıştır. Araştırma sorusuna kuramsal bir temel oluşturması açısından, yapılan okumalar güvenlik sorunlarının bildirilmesinin alanyazında “güvenlik sesliliği (safety voice) ve güvenlik sorunlarının bildirilmemesinin ise güvenlik sessizliği (safety silence)” şeklinde

kavramsallaştırıldığını göstermiştir. Bu çalışmada güvenlik sesliliği davranışı ile ilişkili olabilecek örgüt, grup ve birey düzeyinde değişkenlerin yukarıda belirtilen bağlam içerisinde belirlenmesi ve belirlenen değişkenlerin güvenlik sesliliği davranışı ile arasındaki ilişkilerin test edilmesi amaçlanmaktadır.

2.2 Yöntem

2.2.1 Örneklem

Çalışma, 220 çalışanı olan bir kablo fabrikasının üretim sürecinde yer alan 11 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Gerekli duyuruların ardından çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 22 kişilik personel havuzu oluşturulmuştur. Belirlenen havuz içerisinde 15 katılımcı farklı statü, birim ve demografik özellikleri açısından çeşitliliğe, ulaşılabilirliklerine ve sorulara detaylı yanıt sağlayabilmelerine dikkat edilecek şekilde belirlenmiştir. 15 kişiyle gerçekleştirilmesi planlanan görüşmeler veri doygunluğa ulaştığından dolayı 11 kişide sonlandırılmıştır. Çalışma kapsamında iki vardiya sorumlusu, bir kalite personeli ve sekiz üretim personeli ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma dört erkek ve yedi kadın olmak üzere toplam 11 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşları 26 ila 47 arasında değişmektedir ($Ort.=32,6$, $SS: 5,8$). Katılımcılar ortalama olarak altı aydır bu fabrikada çalışmaktadırlar. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcı no	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Görevi	Görev Yeri	Çalışma Süresi
1	Erkek	Bekar	26	Vardiya Sorumlusu	Trafo	6 Ay
2	Kadın	Bekar	33	Kalite Elemanı	Robot - Pres	4 Ay
3	Erkek	Bekar	31	Robot Personeli (Üretim Hattı)	Fırın	6 Ay
4	Kadın	Evli	33	Camelyaf Personeli (Üretim Hattı)	Camelyaf	3 Ay
5	Erkek	Evli	35	Vardiya Sorumlusu	Fırın	8 Ay
6	Kadın	Evli	34	Üretim Personeli	Buzdolabı	7 Ay
7	Kadın	Evli	38	Üretim Personeli	Fırın	8 Ay
8	Kadın	Evli	47	Üretim Personeli	Fırın	5 Ay
9	Kadın	Evli	33	Panocu (Üretim Hattı)	Fırın	5 Ay
10	Erkek	Bekar	26	Vardiya Sorumlusu	Buzdolabı	8 Ay
11	Kadın	Bekar	27	Paketleme Personeli (Üretim Hattı)	Buzdolabı	6 Ay

2.2.2 Veri Toplama Araçları

Çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan ve açık uçlu yedi sorudan oluşan yarı – yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla nitel veri toplanmıştır. Görüşme soruları şu şekildedir;

- 1- Vardiya sorumlunuza iş güvenliği ile ilgili bir hataları/sorunları bildiriyor / raporluyor musunuz? Neden?
- 2- İş yerinde hangi tür güvenlik sorunlarını (çevresel, bireysel, çalışma arkadaşı kaynaklı vs.) vardiya sorumlunuza bildiriyorsunuz? Neden?
- 3- Vardiya sorumlunuza bildirdiğiniz / raporladığınız güvenlik hatalarının içeriğini anlatır mısınız? Süreç nasıl işledi?
- 4- İş güvenliği ile ilgili bir sorunu bildirdiğinizde vardiya sorumlunuz size nasıl yaklaşıyor?
- 5- Sizce iş yerinizde hangi tür güvenlik hatalarının vardiya sorumlunuza bildirilmesi gerekiyor?
- 6- İş yerinizdeki güvenlik sorunlarını/hatalarını vardiya sorumlunuza bildirmeniz sizin için önemli ve gerekli midir? Neden?
- 7- Sizce güvenlik hatalarını/sorunlarını daha fazla bildirmeniz veya bu süreci kolaylaştırmak için vardiya sorumlunuzun veya yönetimin neler yapması gerekir?

Formda yer alan sorular ile güvenlik sorunları dile getirme davranışının nasıl bir yapıda olduğunun keşfedilmesinin yanı sıra güvenlik sesliliği davranışı ile ilişkili olabilecek örgütsel yapı, grup yapısı ve kişilik faktörlerinin ortaya konulması hedeflenmiştir.

2.2.3 İşlem

Araştırma öncesinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (Tarih: 30.07.2021 – Toplantı No: 2021/08 - Protokol No. :2021/323) çalışmanın başlaması için gerekli etik izin ve fabrika yönetiminden çalışmanın yapılmasının uygun olduğuna dair izinler alınmıştır. Katılımcılar belirlenirken öncelikle insan kaynakları birimi ile temasa geçilmiş ve çalışmanın içeriğinden bahsedilmiştir. İnsan kaynakları birimi çalışmanın ayrıntılarını da paylaşacak şekilde üretimde çalışan personele çalışanların kendi birimlerine ait whatsapp gruplarından gerekli duyuruyu yapmıştır. Duyuruların ardından çalışmaya katılma konusunda gönüllü olan 15 çalışanın iletişim bilgileri, çalıştıkları birim, görevleri ve o haftaki vardiya saatleri araştırmacılar ile

paylaşımıştır. Fabrika yönetimi isimleri belirtilen çalışanlar ile vardiya saatleri dışında görüşülmesini talep etmiştir. Vardiya saatlerinin haftalık değişiminden dolayı liste haftalık olarak insan kaynakları birimi tarafından güncellenmiştir. Katılımcılara aynı zamanda araştırmacının telefon numarası ve vardiya saatleri dışında aranacakları bildirilmiştir. Veri toplama süreci bir araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Öncelikle mesaj yoluyla müsaitlik durumları sorulan katılımcılar eğer uygunlarsa üretimin aksamaması için vardiya saatleri dışında aranmıştır. Üç vardiya şeklinde çalışılan fabrikada bazı çalışanlar gündüz vakti bazı çalışanlar ise akşam vakti aranmıştır. Görüşmeler telekonferans yöntemi ile yaklaşık 30 dakika olarak uzaktan gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerde ses kaydı alınmamış, katılımcıların ifadeleri araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür. Benzer anlatıların ortaya çıkarak verinin kendini tekrar ettiği andan itibaren veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Veri toplama süreci yaklaşık üç hafta içerisinde tamamlanmıştır. Bütünlüklü bir bakış sağlanması amacıyla katılımcı ifadeleri araştırmacılar tarafından birkaç kez okunmuş ve analiz sürecine geçilmiştir.

2.3 Verinin Analizi

Tematik analiz süreci araştırmacının üzerinde durması gereken birtakım tercihleri içermektedir. Araştırmacının dikkate alması gereken bu tercihleri verinin analizine başlamadan önce ve verinin analizi sırasında veriye sürekli yansıtılması gerekir (Braun ve Clarke, 2019). Bu kısımda öncelikle araştırmacıların tematik analizi gerçekleştirirken tercihlerinden ve dolayısıyla nitel veriye nasıl ‘yaklaştıkları’ndan bahsedilmesinde fayda vardır.

Tema verinin içerisindeki örüntü oluşturan cevapları ve anlamları temsil ederek araştırma sorusuna ilişkin önemli noktayı açıklar. Nelerin tema olarak kabul edileceğine iki farklı şekilde karar verilebilir. Birincisi, bir örüntünün tema olarak kabul edilmesi sayısal göstergelere (tekrar sayısı) dayandırılabilir. İkincisi ise örüntü temel araştırma sorusu ile alakalı önemli bir cevabı içeriyor olabilir. Bu durumda temalar sık görülüyor olsa da bir araya getirildiklerinde önemli bir noktayı açıklıyor olabilirler (Braun ve Clarke, 2019). Bu çalışmada ses kaydı alınmamış ve katılımcının açık uçlu soruya verdikleri yanıtlar hızlıca yazıya dökülmüştür. Bu sebeple, araştırmacılar bu çalışmada bir örüntünün tema olarak karar verilmesinde frekansı düşük olsa bile bir araya getirildiklerinde araştırma sorusuna ilişkin önemli bir noktayı açıklıyor olmasını tercih etmişlerdir. Ancak yine de, kodlara ait frekanslar bulgular kısmında verilecektir.

Araştırmacının veri setinden yola çıkarak öne sürmek istediği iddiaları ve yapmak istediği analizin türünü de belirlemesi önemlidir. Araştırmacı veri setinden yola çıkarak ayrıntılı tematik betimleme sunmaya çalışabilir veya bir tema grubuna ilişkin daha detaylı bilgi sunabilir (Braun ve Clarke, 2019). Bu çalışmada belirli bir araştırma sorusu çerçevesinde ve ana değişken ile ilişkili (güvenlik sesliliği davranışı) temalar üzerinde durulacaktır. Temaların analizi sürecinde anlamsal bir ölçüt mü yoksa örtük bir ölçüt mü kullanılacağına da karar verilmelidir (Boyatzis, 1998). Bu çalışmada veriler analiz edilirken verinin bağlam içerisindeki görünen, açık ve yüzeysel anlamı üzerinde durulmuştur. Katılımcının söylediklerin ötesinde bir anlam veya örüntü aranmamıştır. Araştırmacının ortaya çıkan temalara karar vermesinde ve isimlendirmesinde kuramsal bir temelden destek alınıp alınmadığı da önemlidir (Braun ve Clarke, 2019). Bu çalışmanın temalandırma sürecinde güvenlik sesliliği davranışı ile ilgili daha önceki çalışmalardaki kodlar ve temalar esas alınmamıştır. Temalara karar verilmesinde varolan veri seti araştırmacıları yönlendirmiş ve tümevarımsal yöntem benimsenmiştir.

Son olarak, tematik analiz hem yapılandırmacı hem gerçekçi/esasici yaklaşımla desenlenebilir. Esasici/gerçekçi bir yaklaşımda, araştırmacı anlamı, deneyimleri ve güdülerini basit bir şekilde kuramsallaştırabilir çünkü anlam, deneyim ve dilin büyük oranda ilişkili olduğu kabul edilir (Widdicombe ve Wooffitt, 1995; Potter ve Wetherell, 1987). Buna karşın, yapılandırmacı yaklaşımda anlam ve deneyim, bireyin kendinden kaynaklanmaktan ziyade toplumsal olarak oluşturulur ve geliştirilir (Burr, 1995). Bu çalışmada gerçekçi/esasici bir yaklaşım ile katılımcıların güvenlik sesliliği davranışlarına yönelik doğrudan bireysel algı, anlam ve ifadeleri üzerinde durulmuştur. Diğer bir ifadeyle veri analiz edilirken katılımcıların doğrudan kurdukları kelimelerden faydalanılmıştır. Her bir cümle veya kelime kodlandıktan sonra ortak kategorilere (alt temalara) ulaşılmış ve bu alt temalardan daha üst temalara gidilmiştir. Tümevarımsal yaklaşımın benimsendiği analiz sürecinde Braun ve Clarke'ın (2006)'ın aşağıda belirtilen altı aşamalı işlem süreci esas alınmıştır.

- 1) Verilere aşina olma: Katılımcıların verdikleri yanıtlar araştırmacı tarafından yazıya dökülmüş, elde edilen bulgular iki uzman tarafından veriye aşinalığın sağlanması amacıyla birkaç kez okunmuştur.
- 2) İlk kodları oluşturma: Bu aşamada hangi kodun tema oluşturacağı kestirilemeyeceğinden dolayı oldukça fazla sayıda kod elde edilmeye

çalışılmış ve her bir veri ögesi eşit önem derecesinde ele alınmıştır. Kodlama sürecinde üç uzman ve araştırmanın danışmanı yer almıştır. Tüm veri ilk etapta iki uzman tarafından birlikte kodlanmış, karşılaştırılmış ve hem fikir olunan kodlar belirlenmiştir. Son aşamada elde edilen kodlar diğer bir uzman ve araştırmanın danışmanına sunulurak kodlar üzerinden tartışma yürütülmüş ve hem fikir olunan kodlar belirlenmiştir. Açık kodlama şeklinde yürütülen süreç içerisinde, gerektiğinde kodlarda değişiklikler yapılmıştır (Maguire ve Delahunt, 2017).

- 3) Temaları arama: Bu aşamada hem fikir olunan kodlar arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. İlişkili kodlar bir araya getirilerek alt temalar oluşturulmuştur.
- 4) Temaları gözden geçirme: Bu aşamada, alt temalar oluşturulduktan sonra dış heterojenlik (external heterogeneity) ve iç homojenlik (internal homogeneity) kriterlerine göre gözden geçirilmektedir. Bu aşamada beklenen aynı temadaki kodların birbiriyle uyumlu ve diğer temalar ile belirgin şekilde farklılaşması (Patton'un, 1990: akt. Braun ve Clarke, 2006) ve alt, üst ve meta temalar arasındaki tutarlılığın sağlanması ve ayırımın iyi yapılmasıdır (Maguire ve Delahunt, 2017). Bu sebeple üç uzman ve araştırmanın danışmanı tarafından kodlar tekrar okunmuş ve aynı tema ile altındaki kodlar arasındaki tutarlılık ve uyumluluk ile alt-üst temalar arasındaki tutarlılık ve farklı temalar arasındaki farklılaşmalar sınanmıştır. Üç uzman ve araştırmanın danışmanı tarafından kodlar ve temalar belirtilen kriterlere göre bütünsel olarak tekrar düzenlenmiştir.
- 5) Temaları tanımlama ve adlandırma: Bu aşamada ana tema, alt tema ve en alt temaları içeren tematik harita oluşturulmuştur. Ana temaların tanımlanması ve isimlendirilmesinde anlaşılır olması ve alanyazın ile benzerlik göstermesine dikkat edilmiştir.
- 6) Raporun oluşturulması: Son olarak bu aşamada kod ve temaların oluşturulma süreci ile destekleyici nitelikteki katılımcı ifadeleri raporlanmıştır.

2.4 Bulgular

Bulgular güvenlik sesliliği motivasyonu ve davranışının örgütsel stres kaynakları açısından; iş güvencesizliği, üretim baskısı, örgütsel destekten yoksunluk ve lidere güvensizlik ve örgütsel yapı parametrelerinden oturmamış düzen ve yönetim ile ilişkili olabileceğini göstermiştir. Çalışma kapsamında motivasyon düzeyinde de bulgular elde edilmiştir. Güvenlik sorunlarının dile getirme motivasyonunun sağlığa etki, güvenlik, üretimin sürekliliğinin sağlanması, kendini kurtarma alt temalarını içerdiği ve güvenlik sessizliği motivasyonun ise arkadaşlarını kollama, bilinme kaygısı (dilek – şikayet kutusu), olumsuz iş performansı sonuçları ve göze batma alt temalarını içerdiği bulunmuştur. Davranışsal düzeyde ise güvenlik sesliliği davranışının ise saklanma ve aşamalı şekilde yukarı yönlü iletişim alt temalarını içerdiği bulunmuştur. Son olarak bulgular güvenlik sesliliği davranışının dışa dönük – içe dönük kişilik ile ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

Tematik analiz sonucu ortaya çıkan kodlar ve frekans sayıları Tablo 2’de verilmiştir. Analiz sonucu toplam 111 ifade kodlanmış, 18 kod temalaşmadığı için dışarıda bırakılmış ve toplam 93 kod temalaştırmada kullanılmıştır. Koda ait frekansın hesaplanmasında kaç katılımcının ifadelerinde bu kodun yer aldığı esas alınmıştır.

Tablo 2: Kodlar ve Frekans Sayıları

Kod	Frekans
Sağlığımı zarar gelmesi	5
Ters tepki ihtimali	4
Deneyimli çalışan eksikliği	3
Baskı altında çalışma	3
Sorunların dinlenmesi	3
İletişim şeklinde sıkıntı olması	3
Üretimin çalışan taleplerinin önüne geçmesi	3
Üretimin yavaşlaması	3
İş arkadaşının iyiliği	3
İş arkadaşlarının kendi arasında halletmesi	3
Hata bildirimlerinin göze batma olarak algılanması	3
Birbirini görme	3
Üretimi etkilemesi	3
Risksiz çalışma ortamı	2
Her şeyi kabul etme	2
Ekmeğe bağlılık	2
Ne yapması gerektiğini bilme	2
İşten atılma düşüncesi	2
İşin dikkat gerektirmesi	2
Yönetim çalışanlardan dikkat beklentisi	2
Zaman darlığı	2
Çalışanın ödüllendirilmesi gerektiği	2

Tablo 3 (devamı): Kodlar ve Frekans Sayıları

Düşük statü	2
Konuştğu gibi davranmama	2
Vardiya sorumlularının yaptırım gücünün olmaması	2
Genel müdürün sorunları hızlıca çözebilmesi	2
Fabrikada sistemin oturmasının zaman gerektirmesi	2
Üretimi etkileme durumunda önlem alınması	2
İşten çıkarılmaların nedenini bilmeme	2
Bildirildiğinde çözüm bulunması	2
Güvenli bir çalışma ortamı amacı	2
İşi yapamadığının düşünülmesi	2
Diğerlerini yönlendiren olmak istememe	2
Çekinme	2
Kimsenin görmesini istememe	2
Çözüm bulunamazsa üst makama gitme	2
Haksızlığa gelememe	2
İş güvenliği haklarını bilme	1
Yalnızca makine arızasından kaynaklı üretim aksaması	1
Ufak tefek kazalar	1
Herkes böyle çalışıyor	1
Önemsiz görme	1
Bir şey söylendiğinde yapma	1
İşçinin yaptırım gücü olmaması	1
Senin işin bu	1
Akıllı başlı insanlar	1
Hata yapmama	1
Yaptığı işe güvenme	1
Cahil cesareti ile hareket edilmesi	1
Sürekli işten çıkarmalar	1
Maddiyat ihtiyacı	1
Tekrar iş bulmanın zor olması	1
İşin hızlı çalışma gerektirmesi	1
Yorucu iş	1
Yapılan işin görülmemesi	1
İşçinin haklı çıkamaması	1
Aile ortamı olması	1
Amirin çözüm odaklı olması	1
Söyleneni unutma	1
Disiplin - düzen gerekliliği	1
İşin yetişmemesinin kaytarma olarak değerlendirilmesi	1
Yukarıda işlerin gizli saklı yürümesi	1
Çalışana zarar gelmesinin istenmemesi	1
Ağır sorunlara daha hızlı çözüm bulunması	1
Gerekli önlemlerin alındığı	1
İş aksamasın diye bildirilmesi gerektiği	1
Bildirilmediğinde yöneticilerin haberi olmayabileceği	1
Fabrikanın iyiliği için bildirme	1
Can güvenliği	2
Kendi hatası olmadığını ortaya koymak	1
Şef anlar	1
Sağlık sorunlarını önleme	1
Büyük bir şey olmasından korkma	1
Hepimizin canı	1
Tutanak yerim düşüncesi	1
İspiyonculuk	1
İşten kaytarma	1
Kalabalık	1
Kameraların varlığı	1
Genel müdürün taahhüdü	1
Yöneticilerin okumasından tedirgin olma	1

Tablo 4 (devamı): Kodlar ve Frekans Sayıları

Kimlik bilgileri olmadan bildirim	1
Gece vardiyasında kullanma	1
Sohbet esnasında bildirilmek istenmesi	1
Toplu dile getirme	1
Sorunları içe atma	1
Alttan alma	1
Kendini ifade etme	1
Açıkça muhatabına söyleme	1
Sorunlarla birlikte yaşamaktansa söylemenin daha kolay olması	1
Panik olma	1
Sorunların yüzyüze konuşularak çözülebileceğine inanma	1

Tematik analiz sonucu belirlenen beş üst tema işçi, psikososyal tehlikeler, örgütsel yapı, güvenlik selsiliği ve kişilik faktörleridir. Bir üst temayı oluşturan daha alt temalar ve kodlar Tablo 3’te gösterilmektedir. Sonraki bölümde ilgili kodlar ve temalar ile bunları oluşturan katılımcı ifadelerine örnekler verilmiştir.

Tablo 5: Temalar ve Alt Temalar

Ana Tema	Alt Tema	Alt Tema	Alt Tema	Kodlar
İşçi	Düşük Risk Algısı	Düşük Risk Algısı	Çalışma Ortamını Daha Düşük Riskli Algılama	Risksiz çalışma ortamı Yalnızca makine arızasından kaynaklı üretimin aksamaması
			Ufak Tefek Bireysel Hatalar	Ufak tefek kazalar
			Hafife Alma	Herkes böyle çalışıyor, Önemsiz görme
	İtaat	İtaat	İtaat	Bir şey söylendiğinde yapma, Herşeyi kabul etme, İşçinin yaptırım gücü olmaması, Ekmeğe bağlılık, Senin işin bu
	Özgüven	Özgüven	Özgüven	Akıllı başlı insanlarız, Ne yapması gerektiğini bilme, Hata yapmama, Yaptığı işe güvenme
Psikososyal Tehlikeler	İş Güvencesizliği	İşini Kaybetme Korkusu	Çalışma Deneyimsizliği	Deneyimli çalışan eksikliği, Cahil cesareti ile hareket edilmesi
			Sürekli İşten Çıkarmalar	Sürekli İşten çıkarmalar
			İşini Kaybetmek İstememe	İşten atılma düşüncesi
			Maddiyata İhtiyaç	Maddiyat ihtiyacı
	Stres Faktörleri / İşin Tasarımı ve Organizasyonu	Stres Faktörleri	İş Bulma Zorluğu	Tekrar iş bulmanın zor olması
			Dikkat Gerektiren İş	İşin dikkat gerektirmesi, Yönetim çalışanlardan daha dikkatli olmalarını beklemesi
			Hızlı Çalışma	İşin hızlı çalışma gerektirmesi, Yorucu iş
			Üretim Baskısı	Baskı altında çalışma, Zaman darlığı
	Örgütsel Destekten Yoksunluk	İşçiye Değer Vermeme	Çabanın	Çalışanın ödüllendirilmesi gerektiği, Yapılan işin
			İşçinin Söz Sahibi Olamaması	Düşük statü, İşçinin haklı çıkamaması
	Lidere Güvensizlik	Vardiya Amirinin İletişim Tarzı	İletişime Açıklık	Sorunların dinlenmesi, Aile ortamı olması, Amirin çözüm
			Olumsuz Üslup	İletişim şeklinde sıkıntı olması, ters tepki ihtimali
		Sözde Kalma	Uygulamadaki Yetersizlik	Konuştuğu gibi davranmama, Söyleneni unutma
			Yaptırım Gücünün Olmaması	Vardiya sorumlularının yaptırım gücünün olmaması
			Genel Müdürün Sorunlara Daha Hızlı Çözüm Geliştirmesi	Genel müdürün sorunları hızlıca çözebilmesi

Tablo 6 (devamı): Temalar ve Alt Temalar

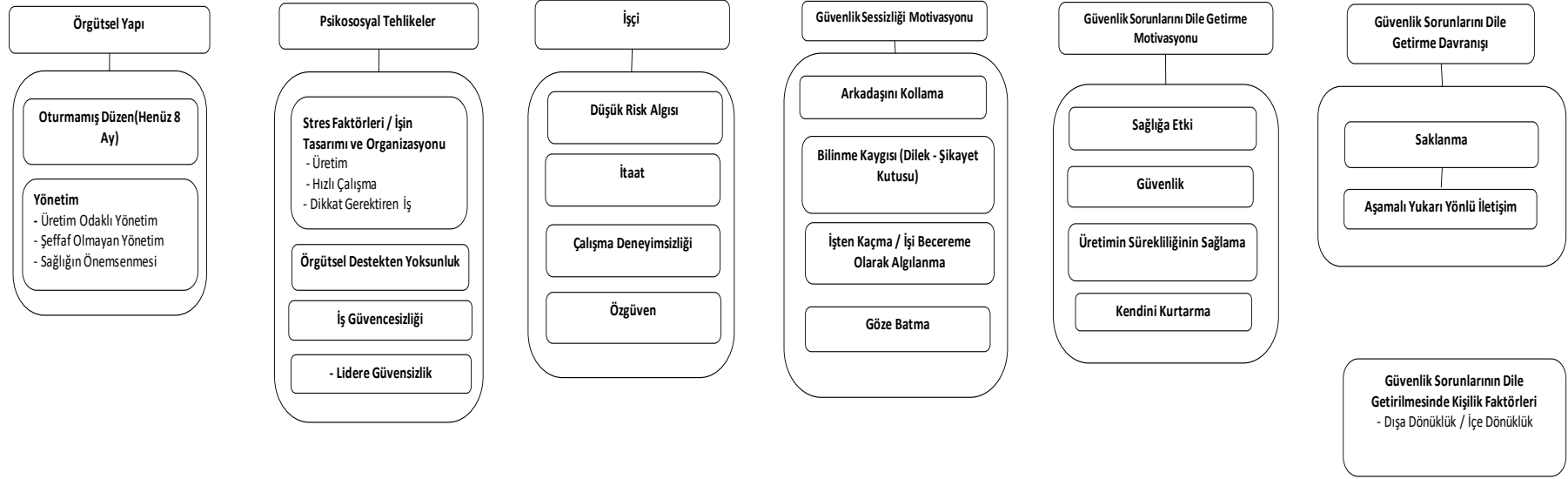
Örgütsel Yapı	Örgütsel Yapı	Oturmamış Düzen	Oturmamış Düzen	<i>Fabrikada sistemin oturmasının zaman gerektirmesi, Disiplin - düzen gerekliliği</i>
		Yönetim Şekli	Üretim Odaklı Yönetim	<i>Üretimin çalışan taleplerinin önüne geçmesi, Üretimi etkileme durumunda önlem alınması, İşin yetiştirmemesinin kaytarma olarak değerlendirilmesi</i>
			Şeffaf Olmayan Yönetim	<i>Yukarıda işlerin gizli saklı yürütmesi, İşten çıkarılmaların nedenini bilmeme,</i>
			Sağlığın Önemszenmesi	<i>Çalışana zarar gelmesinin istenmemesi, Bildirildiğinde çözüm bulunması, Ağır sorunlara daha</i>
Güvenlik sessizliği	Güvenlik sessizliği Motivasyonu	Örgütsel Katkı	Üretimin Devamlılığı İçin Bildirme	<i>İş aksamaları diye bildirilmesi gerektiği</i>
			Bildirerek Yöneticileri Haberdar	<i>Bildirilmediğinde yöneticilerin haberi olmayabileceği</i>
			Fabrikanın İyiliği	<i>Fabrikanın iyiliği için bildirme</i>
		Güvenlik	Güvenli Çalışma Ortamının Sağlanması İçin Bildirme	<i>Güvenli bir çalışma ortam amacı, İş güvenliği haklarını bilme, Can güvenliği</i>
		Kendini Kurtarma	Kendi Üretimini Engelleyen /	<i>Üretimi etkilemesi, Üretimin yavaşlaması</i>
			Güvenlik Sorunun Kendi Hatası Olmadığını Bildirme	<i>Kendi hatası olmadığını ortaya koymak</i>
		Sağlığa Etki	Sağlığa Gelecekte Bir Zarar Geleceği İçin Bildirme	<i>Şef anlar</i>
			Sağlığını/Canını Düşünerek	<i>Sağlık sorunlarını önleme, Büyük bir şey olmasından korkma,</i>
			Arkadaşının Sağlığını Düşünerek	<i>Sağlığıma zarar gelmesi</i>
	Güvenlik Sessizliği Motivasyonu	Arkadaşını Kollama	Arkadaşının Güvenlik Hatasını	<i>Hepimizin canı, iş arkadaşının iyiliği</i>
			Arkadaşının Güvenlik Hatasını	<i>İş arkadaşlarının kendi arasında halletmesi</i>
		İşten Kaçma/İşi Becereme Olarak	Performans Düşüklüğü Olarak	<i>Tutanak verim düşüncesi, İspiyonculuk</i>
			Kaytarma Olarak Algılanma	<i>İşi yapamadığının düşünülmesi</i>
		Göze Batma	Diğerlerini Harekete Geçirmek	<i>İşten kaytarma</i>
			Göz Önünde Olmak İstememe	<i>Diğerlerini yönlendiren olmak istememe</i>
		Bilinme Kaygısı (Dilek - Şikayet Kutusu)	Diğerleri Tarafından Görülme Kaygısı	<i>Hata bildirimlerinin göze batma olarak algılanması</i>
			Diğer Yöneticiler Tarafından	<i>Birbirini görme, kalabalık Çekinme</i>
				<i>Kameraların varlığı</i>

Tablo 7 (devamı): Temalar ve Alt Temalar

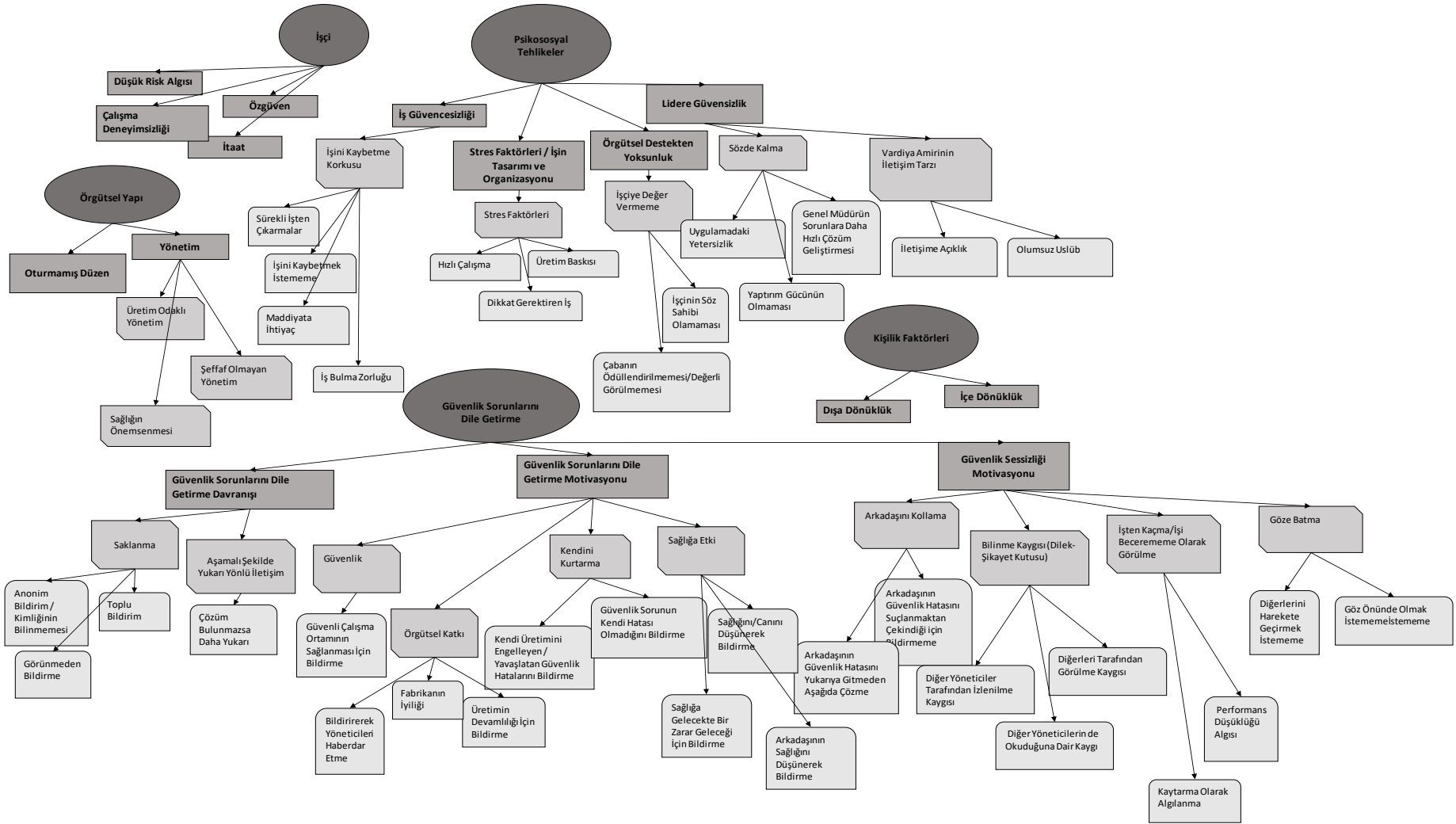
	Güvenlik sesliliği Davranışı	Saklanma	Diğer Yöneticilerin de Okuduğuna Dair Kaygı	<i>Genel müdürün taahhüdü / Yöneticilerin okumasından tedirgin olma</i>
			Anonim Bildirim / Adının	<i>Kimlik bilgileri olmadan bildirim</i>
			Görünmeden Bildirme	<i>Kimsenin görmesini istememe, Gece vardiyasında kullanma Sohbet esnasında bildirilmek istenmesi</i>
			Toplu Bildirim	<i>Toplu dile getirme</i>
		Aşamalı Şekilde Yukarı Yönlü İletişim	Çözüm Bulunmazsa Daha Yukarı	<i>Çözüm bulunamazsa üst makama gitme</i>
Kişilik Faktörleri	Kişilik Faktörleri	İçe Dönüklük	Sorunlar Karşısında Sessiz Kalma / Kişilik Faktörü	<i>Sorunları içe atma, Alttan alma</i>
		Dışa Dönüklük	Sorunları Açık Açık Muhattabına İletme / Kişilik Faktörü	<i>Kendini ifade etme, Haksızlığa gelememe, Açıkça muhattabına söyleme, Sorunlarla birlikte yaşamaktansa söylemenin daha kolay olması, Panik olma, Sorunların yüzyüze konuşularak</i>

Tematik analiz sonucu elde edilen alt ve temaların haritalandırılması Şekil 1’de gösterilmektedir. Koyu renkler daha üst temaları ifade ederken açık tondaki renkler daha alt temaları ifade etmektedir. Kodlamalar sonucu elde edilen tüm temalara temalar tablosunda (bkz. Şekil 1) ve haritada (bkz. Şekil 2) yer verilmiştir. Bazı temalara alt tema eklenmemesinin nedeni bir alt temaya da aynı ismin verilmesidir.





Şekil 1: Tema Tablosu



Şekil 2: Tematik Harita

A.İŞÇİ

Tematik analiz sonucu ortaya çıkan üst temalardan biri işçi olarak isimlendirilmiştir. Bu üst tema mavi yakalı çalışanları ifade etmektedir. Söz konusu düşük risk algısı, itaat, özgüven ve çalışma deneyimsizliği alt temalarının bir araya getirilmesi ile elde edilmiştir.

A.1. Düşük Risk Algısı

Bu alt tema çalışmanın gerçekleştirildiği fabrikada işçilerin bir taraftan çalışma ortamlarını düşük riskli olarak algıarken bir taraftan da yaşadıkları güvenlik sorunlarını hafife aldıklarını ifade etmek üzere bu şekilde isimlendirilmiştir.

Çalışma Ortamını Daha Düşük Riskli Algılama. Bu alt tema çalışanların ağır sanayinin olduğu fabrikalara göre kendi işyerlerini daha az riskli olarak gördüğünü ifade etmektedir. Bir numaralı katılımcı bu durumu '*çalışma ortamımız ağır sanayi işyerlerine göre çok daha az riskli*' (Katılımcı 1) şeklinde ifade etmiştir.

Ufak Tefek Bireysel Hatalar. Bu alt tema çalışanların bu iş yerinde önemli bir iş güvenliği sorunu yaşamayacaklarını düşünerek, meydana gelen kazaların kendi bireysel hatalarından kaynakladığını ifade etmektedir. İki numaralı katılımcı bu durumu '*ufak tefek iş güvenliği sorunları yaşıyoruz*' şeklinde ifade etmiştir.

Hafife Alma (Üretim – Performans). Bu alt tema çalışanların yaşadıkları güvenlik sorunlarının diğerleri tarafından hafife alındığını ve işin bir gereği olarak gördüklerini ifade etmek üzere kodlanmıştır. Katılımcılar bu durumu '*Senin işin bu herkes böyle çalışıyor*' (Katılımcı 8) ve '*Diğerleri: sanki ne olmuş biz hergün yaşıyoruz büyütme*' (Katılımcı 3) şeklinde ifade etmişlerdir.

A.2. İtaat

Bu alt tema çalışanların yukarıda düşük statülü olarak algıladıkları ve kazanımlarını kaybetmek istemedikleri için ne söylenirse uyduklarını ifade etmek üzere isimlendirilmiştir. Çalışanlar bu durumu '*İşçi ne denilse yapıyor*' (Katılımcı 7) ve '*Ekmeğimizi buradan kazanıyoruz*' (Katılımcı 3) şeklinde ifade etmişlerdir.

A.3. Özgüven

Bu alt tema çalışanların hem kendilerine hem de yaptıkları işe güvendiklerini ifade etmektedir. Bu alt temaya katılımcı ifadelerinden örnekler şu şekildedir; '*Çocuk da değiliz akıllı başlı insanlarız*' (Katılımcı 3), '*Ne yapmam gerektiğini nasıl hareket etmem gerektiğini biliyorum*' (Katılımcı 5), ve '*Yaptığım işe güveniyorum*' (Katılımcı 4).

A.4. Çalışma Deneyimsizliği

Çalışmanın gerçekleştirildiği fabrika henüz 8 aydır faaliyettedir. Bu alt tema mavi yakalı çalışanların çalışmanın gerçekleştirildiği fabrikadaki işlerle ilgili çalışma geçmişlerinin az olmasını ifade etmektedir. Çalışanlar bu durumu '*Vardiyalara deneyimlere personel dağıtımında yetersizlik*' (Katılımcı 3) ve '*çalışanlar deneyimsiz*' (Katılımcı 1) şeklinde ifade etmişlerdir.

B.PSİKOSOSYAL TEHLİKELER

Bu tema işin tasarımı ve organizasyonuna ilişkin stres faktörlerini, iş güvencesizliğini, örgütsel destekten yoksunluk ve lidere güvensizlik alt temalarından oluşmaktadır.

B.1. İş Güvencesizliği

Bu tema çalışanların iş sürekliliklerinin sağlam olduğuna güvenmediklerini ifade etmektedir. Fabrika bir ilçede kurulmuş olmasından dolayı işten çıkarıldığında tekrar iş bulmanın zor olduğu ifade edilmiştir. Özellikle köylerden gelen çalışanların da olması ile birlikte çalışanların maddi imkanlarının zayıf olduğu görülmüştür. Ayrıca, yeni bir fabrika olmasından dolayı iki aylık deneme sürecinde toplu işten çıkarmaların olduğu bildirilmiştir. Bu alt temayı işini kaybetme korkusu, sürekli işten çıkarmalar, işini kaybetmek istememe ve maddiyata ihtiyaç ve iş bulma zorluğu alt temaları oluşturmaktadır.

B.1.1. İşini Kaybetme Korkusu. Yukarıda bahsedilen durumlar ve çalışanların ifadeleri ile destelecek şekilde işten atılma korkusuna işaret etmektedir. Çalışanlar bu durumu '*ilçemiz ufak yer iş bulmak zor*' (Katılımcı 4)', '*maddi ihtiyacı olan çok insan var*' (Katılımcı 7) ve '*hataları bildirirsem işten çıkartılırım*' (Katılımcı 8) şeklinde ifade etmişlerdir.

Sürekli İşten Çıkarmalar. Bu alt tema fabrika toplu ve sürekli işten çıkarmaların olduğunu ifade etmektedir. Katılımcı iki bu durumu '*sürekli işten çıkarmalar oluyor*' (Katılımcı 2) şeklinde ifade etmiştir.

İşini Kaybetmek İstememe. Bu alt tema çalışanların sahip oldukları işi kaybetmek istememelerini ifade etmektedir. Katılımcı yedi bu durumu '*işimi kaybetmek istemiyorum*' (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmiştir.

Maddiyata İhtiyaç. Bu alt tema çalışanların maddi ihtiyaçlarının olduğunu ifade etmek üzere isimlendirilmiştir. Sekiz numaralı katılımcı bu durumu '*Maddiyata çok ihtiyacı olan insanlar var*' (Katılımcı 8) şeklinde ifade etmiştir.

İş Bulma Zorluğu. Bu alt tema sanayinin yetersiz olduğu bir ilçedeki iş bulma zorluğunu ifade etmektedir. Katılımcı yedi bu durumu ‘*tekrar iş bulmak zor*’ (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmiştir.

B.2. Stres Faktörleri / İşin Tasarımı ve Organizasyonu

Bu tema çalışanların işin tasarımı ve organizasyonuna ilişkin bir takım stres faktörlerini içermektedir.

B.2.1. Stres Faktörleri. Bu alt tema çalışanların örgütte yaşadıkları hızlı çalışma, üretim baskısı ve dikkat gerektiren iş olarak isimlendirilen stres faktörlerinden oluşmaktadır.

Dikkat Gerektiren İş. Bu alt tema çalışanların yaptıkları işin dikkat gerektiren bir olduğunu ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu ‘*İşimiz dikkat gerektiriyor*’ (Katılımcı 2), ‘*Yönetim çalışanlardan daha dikkatli olmalarını bekliyor*’ (Katılımcı 5), ‘*Birden fazla kez uyarılıyor çoğu zaman*’ (Katılımcı 3).

Hızlı Çalışma. Bu alt tema çalışanların hızlı çalışmak zorunda olduklarını ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu ‘*Hızlı çalışma gerektiği*’ (Katılımcı 2), ve ‘*Çok yorucu iş yapıyoruz*’ (Katılımcı 8) şeklinde ifade etmişlerdir.

Üretim Baskısı. Verilerin toplandığı fabrikada mavi yakalı çalışanlar üretim – zaman baskısı altında diğer birime bağlı üretim yapmaktadır. Diğer birim işi teslim etmeden bir sonraki birim işi devam ettirememektedir. Bu alt tema çalışanların üretim yapmaları konusunda baskı algılamalarını ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu ‘*Baskı altında çalışma olabiliyor*’ (Katılımcı 2), ve ‘*Niye yetiştiriyor*’ (Katılımcı 3), şeklinde ifade etmişlerdir.

B.3. Örgütsel Destekten Yoksunluk

Bu alt tema örgütün çalışanların memnuniyetlerini artırıcı nitelik taşıması konusunda yetersiz kalmasını ifade etmektedir. Bu alt tema işçiye değer vermeme, çabanın ödüllendirilmemesi/değerli görülmemesi ve işçinin söz sahibi olamaması alt temalarını içermektedir.

B.3.1. İşçiye Değer Vermeme. Bu alt tema çalışanların kendini değerli görememelerini ifade etmektedir. Bu alt tema çabanın ödüllendirilmemesi / değerli görülmemesi ve işçinin söz sahibi olamaması alt temalarından oluşmaktadır.

Çabanın Ödüllendirilmemesi/Değerli Görülmemesi. Bu alt tema çalışanların çabalarının ödüllendirilmemesini ve değerli görülmemesini ifade etmektedir. Katılımcı yedi bu durumu ‘*Çalışanı değerli hissettirecek şeyler*

yapılmalı' (Katılımcı 7) ve katılımcı sekiz 'Yaptığımız iş görülmüyor' (Katılımcı 8) şeklinde ifade etmişlerdir.

İşçinin Söz Sahibi Olamaması. Bu alt tema işçinin iş yerinde söz sahibi olamamasını ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu 'İşçi olduğumuz için düşük statüdeyiz' ve 'Çalışan hiçbir zaman haklı çıkamıyor' şeklinde ifade etmiştir.

B.4. Lidere Güvensizlik

Bu alt tema vardiya amirlerinin iletişime açık olduklarını bildirmelerine rağmen verdikleri sözleri yerine getir(e)memelerini ifade etmektedir. Bu alt temada iki farklı alt tema bulunmaktadır. Vardiya amirinin iletişim tarzı alt teması iletişime açıklık ve olumsuz üslub alt temalarını içerirken, sözde kalma alt teması uygulamadaki yetersizlik ve yaptırım gücünün olmaması alt temalarından oluşmaktadır.

B.4.1. Vardiya Amirinin İletişim Tarzı. Bu alt tema vardiya amirinin işçilerle ne tarzda iletişim kurduğunu tanımlamakta ve iletişime açıklık ve olumsuz üslub alt temalarından oluşmaktadır.

İletişime Açıklık. Vardiya amirleri çalışanlara sorunları kendilerine ifade etmelerini beklemektedir. Bu alt tema vardiya amirlerinin çalışanlara karşı iletişime açık olduklarını ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu 'Sıkıntınız varsa söyleyin diyorlar' (Katılımcı 9), 'Vardiya sorumlum açık bir insan' (Katılımcı 4), ve 'aramızda bir aile ortamı var' (Katılımcı 1) şeklinde ifade etmişlerdir.

Olumsuz Üslub. Bu alt tema vardiya amirlerinin işçilerle iletişim kurarken olumsuz üslub kullanmalarını ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu 'Güleryüz yok, çatık kaşlılar bize karşı' (Katılımcı 7), 'Amirlerin iletişim şeklinde sıkıntı var, bağırıyorlar, emri vaki yapıyorlar' (Katılımcı 6), 'Amirler yüzümüze bakmadan geçip gidiyor' (Katılımcı 8).

B.4.2. Sözde Kalma. Bu alt tema vardiya amirlerinin söylediklerinin 'lafta kalmasını' ifade etmektedir. Bu alt tema uygulamadaki yetersizlik ve yaptırım gücünün olmaması alt temalarından oluşmaktadır.

Uygulamadaki Yetersizlik. Bu alt tema vardiya amirleri sözlerini uygulamaya geçirmekte yetersiz kalmalarını ifade etmektedir. Katılımcı yedi bu durumu 'Vardiya amirine bir şey söylediğimde konu kapantıyor, lafta kalıyor' şeklinde ifade etmiştir.

Yaptırım Gücünün Olmaması. Bu alt tema vardiya amirlerinin karar almada ve aksiyona geçmek konusunda yaptırım uygulama güçlerinin olmamasını

ifade etmektedir. Çalışanlar bu durumu ‘*Bu fabrikada vardiya sorumlularının yaptırım gücünün yok* (Katılımcı 7), ‘*Vardiya sorumlusuna bildirdiğimde bu kadar hızlı çözüm bulunmazdı süre geçerdi* (Katılımcı 6)’ şeklinde ifade etmişlerdir.

Genel Müdürün Sorunlara Daha Hızlı Çözüm Geliştirmesi. Bu alt temada genel müdürün sorunlara daha hızlı çözüm bulduğu ifade edilmektedir. Her ne kadar bu durum normal gibi karşılsa da bu temada söylenmek istenen vardiya amirlerinin verdikleri sözleri yerine getirmek konusunda yavaş kaldıklarıdır. Katılımcı yedi bu durumu ‘*Vardiya amiri çözemiyor genel müdür çözer ama ona her zaman ulaşamam*’ (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmiştir.

C. ÖRGÜTSEL YAPI

C.1. Örgütsel Yapı

Bu alt tema araştırma yapılan örgütün nasıl bir yapıda olduğuna dair bilgiler içermektedir. Analizler sonucu bu alt temanın oturmamış düzen ve yönetim alt temalarından oluştuğu ortaya çıkmıştır. Yönetim alt temasının ise üretim odaklı yönetim, şeffaf olmayan yönetim ve sağlığın önemsenmesi alt temalarından oluştuğu bulunmuştur.

C.1.1. Oturmamış Düzen. Bu alt tema fabrikada sistemin ve düzenin henüz oturmadığını ifade etmektedir. Katılımcı 10 bu durumu ‘*fabrikada sistemin oturması zaman gerektiriyor*’ şeklinde ifade etmiştir.

C.1.2. Yönetim. Bu alt tema fabrikanın nasıl yönetildiğine ve yönetimin yaklaşımına dair bilgiler içermektedir. Bu alt tema fabrikanın yönetim tarzını ifade etmektedir.

Üretim Odaklı Yönetim. Bu alt tema fabrika odaklı olduğunu ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu ‘*Üretim ön planda olduğu için çalışan talepleri geri planda*’ (Katılımcı 8) ve ‘*Çalışan düşünülüyor*’ (Katılımcı 3) şeklinde ifade etmişlerdir.

Şeffaf Olmayan Yönetim. Bu alt tema fabrikanın yönetim şeffaf olmadığını ifade etmektedir. Üç numaralı katılımcı bu durumu ‘*yukarıda işler gizli saklı yürüyor, Birileri gidiyor geliyor yukarıda ama haberimiz olmuyor*’ (Katılımcı 3) şeklinde ifade etmiştir.

Sağlığın Önemsenmesi. Bu alt temada yönetimin çalışanların sağlığını önemseyip öne çıkarmaktadır. Çalışanlar bu durumu ‘*Çalışana zarar gelmesinin istenmiyor*’ (Katılımcı 1) ve ‘*Bildirdiğimde çözüm bulurlar sıkıntı yaşamayız*’ (Katılımcı 11) şeklinde ifade etmişlerdir.

D.GÜVENLİK SESLİLİĞİ

Tematik analiz sonucunda güvenlik selsiliğı; güvenlik selsiliğı motivasyonu, güvenlik sessizliğı motivasyonu ve güvenlik selsiliğı davranışı olarak temalanmıştır. Güvenlik selsiliğı motivasyonu alt teması üretimin sürekliliğini sağlanması, güvenlik, kendini kurtarma ve sağlığa etki alt temalarından oluşmuştur. Güvenlik selsiliğı motivasyonu alt temalarından biri olan üretimin sürekliliğinin sağlanması alt teması; üretimin devamlılığı için bildirme, bildirerek yöneticileri haberdar etme ve fabrikanın iyiliğı alt temalarından oluşmuştur. Diğer taraftan kendini kurtarma alt teması kendi üretimini engelleyen/yavaşlatan güvenlik hatalarını bildirme ve güvenlik sorununun kendi hatası olmadığını bildirme alt temalarını kapsamıştır. Sağlığa etki alt teması ise sağlığa gelecekte bir zarar geleceğı için bildirme, sağlığını/canını düşünerek bildirme, arkadaşının sağlığını düşünerek bildirme alt temalarından oluşmuştur.

Güvenlik sessizliğı motivasyonu ise arkadaşını kollama, olumsuz iş performansı sonuçları, göze batma, Bilinme Kaygısı (Dilek - Şikayet Kutusu) alt temalarını kapsamıştır. Güvenlik sessizliğı motivasyonu alt temalarından olan arkadaşını kollama arkadaşının güvenlik hatasını yukarıya gitmeden aşağıda çözme, arkadaşının güvenlik hatasını suçlanmaktan çekindiğı için bildirmeme alt temalarından oluşmaktadır. Olumsuz iş performansı sonuçları alt teması ise Performans Düşüklüğü Olarak Algılanma Kaytarma Olarak Algılanma alt temalarını içermektedir. Ayrıca, göze batma alt teması Diğerlerini Harekete Geçirmek İstememe ve Göz Önünde Olmak İstememe alt temalarından oluşmuştur. Son olarak, bilinme kaygısı (dilek - şikayet kutusu) diğerleri tarafından görölme kaygısı, diğer yöneticiler tarafından izlenilme kaygısı ve diğer yöneticilerin de okuduğuna dair kaygı alt temalarından oluşmaktadır.

Güvenlik selsiliğı davranışı alt temalarından olan saklanma ise anonim bildirim / kimliğinin bilinmemesi, görünmeden bildirme ve toplu bildirim alt temalarını kapsamıştır.

D.1. Güvenlik Selsiliğı Motivasyonu

Güvenlik selsiliğı motivasyonu mavi yakalı çalışanların sorunları getirirken güvenlik selsiliğı davranışını neden gerçekleştirdikleri ve davranışın altında yatan sebebi ifade etmektedir. Bu alt tema üretimin sürekliliğini sağlanması, güvenlik, kendini kurtarma ve sağlığa etki alt temalarından oluşmaktadır.

D.1.1. Üretimin sürekliliğini sağlanması. Çalışanlar güvenlik sorunlarını örgüte katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirebilmektedirler. Bu alt tema üretimin devamlılığı için bildirme, bildirerek yöneticileri haberdar etme ve fabrikanın iyiliği alt temalarından oluşmaktadır.

Üretimin Devamlılığı İçin Bildirme. Bu alt tema çalışanların üretimin devamlılığını sağlamak için güvenlik sorunlarını dile getirebildiklerini ifade etmektedir. Katılımcı dokuz bu durumu '*İş aksamсын diye bildirilmeli*' (Katılımcı 9) şeklinde ifade etmiştir.

Bildirerek Yöneticileri Haberdar Etme. Bu alt tema çalışanların güvenlik sorunlarını yöneticilerine bildirerek üretimin sürekliliğini sağlanması sağlamak amacıyla güvenlik sorunlarını dile getirebildiklerini ifade etmektedir. Bir çalışan bu durumu '*Eğer biz bildirmezsek kendilerinin (yöneticilerin) haberi olmayabilir*' (Katılımcı 11) şeklinde ifade etmiştir.

Fabrikanın İyiliği. Çalışanlar fabrikanın iyiliğini düşünerek de güvenlik sorunlarını ifade edebilirler. Katılımcı üç bunu '*güvenlik hataları fabrikanın iyiliği için bildirmeliyiz*' şeklinde ifade etmiştir.

D.1.2. Güvenlik. Çalışanlar güvenlik kaygılarından dolayı güvenlik sorunlarını bildirebilmektedirler. Bu alt tema güvenli çalışma ortamının sağlanması için bildirme alt temasını içermektedir.

Güvenli Çalışma Ortamının Sağlanması İçin Bildirme. Çalışanlar kendi güvenliklerinin sağlanması ve güvenlik çalışma ortamının sağlanması amacıyla güvenlik sorunlarını dile getirebilirler. Bu alt tema katılımcılar tarafından '*Çözüm üretilsin, kazalar oluşmadan önlem alınsın*' (Katılımcı 7) ve '*Daha rahat güvenli bir ortam için*' (Katılımcı 4) ifadelerini kullanmışlardır.

D.1.3. Kendini Kurtarma. Bu çalışanların üretim performanslarının düşüklüğünü güvenlik sorunlarına yüklemek ve dolayısıyla kendilerini kurtarma motivasyonlarına işaret etmektedir. Bu alt tema kendi üretimlerini engelleyen / yavaşlatan güvenlik hatalarını bildirme ve güvenlik sorununun kendi hatasını olmadığını bildirme alt temalarından oluşmaktadır.

Kendi Üretimini Engelleyen / Yavaşlatan Güvenlik Hatalarını Bildirme. Çalışanlar kendi üretimlerini engelleyen / yavaşlatan güvenlik hatalarını bildirme motivasyonu gösterebilmektedirler. '*Üretimimi yavaşlatıyorsa bunun sebebini ortaya koymak için*' (Katılımcı 3), '*Arkadaşımın güvenlik hatasını bildirmezsem ve arkadaşım yaralanacaksa benim de işim aksayacak*' (Katılımcı 9).

Güvenlik Sorununun Kendi Hatası Olmadığını Bildirme. Mavi yakalı çalışanlar güvenlik sorunun kendi hatası olmadığını bildirmek amacıyla güvenlik sorunlarını dile getirebilmektedirler. Katılımcılar bu durumu ‘*Kendi hatası olmadığını ortaya koymak için bildiriyor (Bağlı İş)*’ (Katılımcı 2), ‘*Bildirmezsem zaten şef neyden kaynaklandığını anlar (Kendi kaza yaptı, üretim yavaşladı vs.)*’ (Katılımcı 9) şeklinde ifade etmişlerdir.

D.1.4. Sağlığa Etki. Çalışanlar sağlıklarına etki edeceklerini değerlendirdikleri için güvenlik sesliliği motivasyonu gösterebilmektedirler. Bu alt tema sağlığa gelecekte bir zarar geleceği için bildirme, sağlığını/canını düşünerek bildirme, arkadaşının sağlığını düşünerek bildirme alt temalarını içermektedir.

Sağlığa Gelecekte Bir Zarar Geleceği İçin Bildirme. Bu alt tema çalışanların sağlıklarına gelecekte bir zarar geleceğini düşünerek güvenlik sesliliği motivasyonunu ifade etmektedir. Katılımcılar bu durumu ‘*sağlığım için ilerde sıkıntı yaşamamak için söylerim*’ (Katılımcı 10), ‘*Korktum elime tel batınca daha büyük bir şey olur mu diye*’ (Katılımcı 3) şeklinde ifade edilmiştir.

Sağlığını/Canını Düşünerek Bildirme. Çalışanlar sağlıklarına bir zarar geleceğini düşünerek güvenlik sorunlarını bildirebilirler. Katılımcı ifadelerinden örnekler şu şekildedir; ‘*Canıma zarar geldiğinde bildiriyorum düzeltilmesi için*’ (Katılımcı 10), ‘*Bildirdim çünkü en fazla ben zarar görüyordum*’ (Katılımcı 4).

Arkadaşının Sağlığını Düşünerek Bildirme. Çalışanlar arkadaşlarının sağlıklarını düşünerek de güvenlik sesliliği motivasyonu gösterebilirler. Katılımcılar bu durumu ‘*bildiriyorum çünkü arkadaşım hata yaptığında iş yapamaz hale geliyor*, (Katılımcı 9) ve ‘*Bugün bana olan yarın başkasına olur*’ (Katılımcı 6) ifadelendirmişlerdir.

D.2. Güvenlik Sessizliği Motivasyonu

Güvenlik sesliliğime alanyazında güvenlik sessizliği olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada güvenlik sessizliği motivasyonu arkadaşlarını kollama, olumsuz iş performansı sonuçları, göze batma ve bilinme kaygısı (dilek – şikayet kutusu) olarak alt temalarından oluşmuştur.

D.2.1. Arkadaşını Kollama. Çalışanlar arkadaşlarının hatalarını örtmek amacıyla güvenlik sesliliği konusunda sessiz kalabilmektedirler. Bu alt tema arkadaşının güvenlik hatasını yukarıya gitmeden aşağıda çözme ve arkadaşının güvenlik hatasını suçlanmaktan çekindiği için bildirmeme alt temalarından oluşmaktadır.

Arkadaşının Güvenlik Hatasını Yukarıya Gitmeden Aşağıda Çözme.

Çalışanlar arkadaşlarının güvenlik hatasını yöneticilere ulaşmadan kendi aralarında çözme eğiliminde olabilmektedirler. Bir vardiya amiri bu durumu *‘Arkadaşının güvenlik hatasını yönetime bildirmeden önce kendi aralarında hallederler’* (Katılımcı 2) şeklinde ifade etmiştir.

Arkadaşının Güvenlik Hatasını Suçlanmaktan Çekindiği için Bildirmeme. Çalışanlar ayrıca arkadaşlarının güvenlik sorunlarını suçlanmaktan çekindikleri için yöneticilere bildirmeyebilmektedirler. Çalışanlar bu durumu *‘Yanımdaki arkadaşımı tutarsam tutanak yerim’* (Katılımcı 8) ve *‘Arkadaşının güvenlik hatasını bildirirse bu ispiyonculuğa girebilir’* (Katılımcı 2) şeklinde ifade etmişlerdir.

D.2.2. Olumsuz İş Performansı Sonuçları. Çalışanlar güvenlik sorunlarını bildirme konusunda sessiz kalabilmektedir çünkü olumsuz iş performansı sonuçlarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu alt tema performans düşüklüğü olarak algılanma ve kaytarma olarak algılanma alt temalarından oluşmaktadır.

Performans Düşüklüğü Olarak Algılanma. Çalışanlar güvenlik sesliliğinin işten kaytarma / işi becerememe olarak algılanabileceğini düşünmektedir. Bu durum çalışanlar tarafından *‘Hataları çok bildirdiğimde işimi yapamadığım düşünülecek’* (Katılımcı 2) ve *‘İş güvenliği sorunlarını söylersem bu performans düşüklüğü olarak görülebilir, işi yapamıyor o yüzden söylüyor derler’* (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmişlerdir.

Kaytarma Olarak Algılanma. Güvenlik sorunlarının bildirildiğinde bu durum işten kaytarma olarak algılanabilmektedir. Bu durum iki numaralı katılımcı tarafından *‘Hataları bildirdiğimde işimden kaydardığım düşünülecek’* (Katılımcı 2) şeklinde ifade edilmiştir.

D.2.3. Göze Batma. Güvenlik sesliliği çalışanlar tarafından göze batma olarak algılanabilmektedir. Bu sebeple çalışanlar güvenlik sessizliği motivasyonu gösterebilmektedirler. Bu alt tema diğerlerini harekete geçirmek istememe ve göz önünde olmak istememe alt temalarından oluşmaktadır.

Diğerlerini Harekete Geçirmek İstememe. Çalışanlar güvenlik sorunlarını dile getirdiklerinde diğerlerini harekete geçirdiklerini düşünebilmektedirler. Çalışanlar bu durumu *‘Yanımdakini kışkırtan olmak istemiyorum’* (Katılımcı 8) ve *‘İnsanları yönlendiren / uyandıran kişi göze batıyor’* (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmişlerdir.

Göz Önünde Olmak İstememe. Çalışanlar göz önünde olmak istememelerinden dolayı güvenlik sessizliği konusunda sessiz kalabilmektedirler. Katılımcı altı '*Göz önünde biri olmak istememek ve Hataları bildirirsem göze batarım*' (Katılımcı 6) şeklinde ifade etmiştir.

D.2.4. Bilinme Kaygısı (Dilek - Şikayet Kutusu). Çalışanlar çalışma ortamında gördükleri güvenlik sorunlarını sözlü olarak ifade etmenin yanı sıra dilek – şikayet kutusu aracılığıyla da bildirebilmektedir. Yapılan görüşmelerde dilek – şikayet kutusu aracılığıyla bildirilen güvenlik sorunları sayısının oldukça düşük olduğu görülmüştür. Bu alt tema çalışanların güvenlik sorunlarını dilek – şikayet kutusu aracılığıyla bildirirken hissettikleri bilinme kaygılarını ifade etmektedir. Bu alt tema diğerleri tarafından görülme kaygısı, diğer yöneticiler tarafından izlenilme kaygısı ve diğer yöneticilerin de okuduğuna dair kaygı alt temalarından oluşmaktadır.

Diğerleri Tarafından Görülme Kaygısı. Çalışanlar güvenlik sorunlarını dilek – şikayet kutusu aracılığıyla dile getirme sürecinde diğerleri tarafından görülme kaygılarından dolayı güvenlik sessizliği motivasyonu gösterebilmektedirler. Çalışanlar bu durumu '*Dilek şikayet kutusunun yakınından geçmeye çekiniyorum*' (Katılımcı 8), '*Dilek şikayet kutusunun önü ya çok kalabalıksa*' (Katılımcı 7), '*Dilek şikayet atarken herkesin birbirini görüyor*' (Katılımcı 2) şeklinde ifade etmişlerdir.

Diğer Yöneticiler Tarafından İzlenilme Kaygısı. Ayrıca dilek – şikayet kutusunun fabrikanın görünür bir yerine konumlandırılması ve kameralar tarafından da görünebilmesi çalışanların dilek – şikayet kutusunu kullanımlarında önemli bir faktör olarak göze çarpmıştır. Dilek – şikayet kutusu aracılığıyla yapılan bildirimler anonim şekilde gerçekleştirilebilir olmasına rağmen, çalışanlar bu şekilde bildirimde bulunurken kameralar tarafından izlenilmekten kaygı duyabilmektedirler. Katılımcı sekiz bu durumu '*Dilek şikayet kutusunu gören kameralar var*' (Katılımcı 8) şeklinde ifade etmiştir.

Diğer Yöneticilerin de Okuduğuna Dair Kaygı. Her ne kadar şirketin genel müdürü dilek – şikayet kutusuna yazılanları yalnızca kendisinin okuyacağını çalışanlara iletmiş olmasına rağmen, yazılanların ara yöneticiler tarafından da okunabileceği kaygı yaratabilmektedir. Katılımcı yedi bu durumu '*Dilek şikayet kutusunu diğer yöneticiler de okuyor diye tedirgin oluyorum*' (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmiştir.

D.3. Güvenlik sesliliği Davranışı

Tematik analiz sonucu güvenlik sesliliği sürecinde iki farklı tema ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri saklanma diğeri ise aşamalı olarak yukarı yönlü iletişim olarak isimlendirilmiştir.

D.3.1. Saklanma

Çalışanlar güvenlik sorunlarını dile getirirken bunu saklanarak gerçekleştirebilmektedirler. Bu alt tema anonim bildirim / kimliğinin bilinmemesi, görünmeden bildirme ve toplu bildirim alt temalarından oluşmaktadır.

Anonim Bildirim / Kimliğinin Bilinmemesi. Çalışanlar güvenlik sorunlarını anonim bir şekilde bildirebilmektedir. Katılımcı iki bunu ‘İş güvenliği ile ilgili bir sorun olduğunda adım görünmeyecek şekilde yapıyorum’ (dilek şikayet kutusu)’ (Katılımcı 2) şeklinde ifade etmiştir.

Görünmeden Bildirme. Çalışanlar ayrıca bildirimleri gerçekleştirirken görünmeden bildirme eğilimdedir. Çalışanlar bu durumu ‘Hataların gizlice bildiriyorum’ (Katılımcı 2) ve ‘Bildirimleri kimse görmeden yapıyorum’ (Katılımcı 7) şeklinde ifade etmişlerdir.

Toplu Bildirim. Çalışanlar güvenlik sorunları dile getirilirken bunu toplu şekilde gerçekleştirmeyi tercih edebilmektedirler. Katılımcı iki bu durumu ‘İş güvenliği sıkıntısı olunca bence herkesin bir araya gelip söylemesi gerekiyor’ (Katılımcı 2) ifade etmiştir.

D.3.2. Aşamalı Şekilde Yukarı Yönlü İletişim. Güvenlik sorunları dile getirmenin diğer davranışsal boyutu ise çalışanların güvenlik sorunlarını dile getirirken yukarı yönlü iletişim kurabildiklerini ifade etmektedir. Bu alt tema çözüm bulunmazsa daha yukarı alt temasını içermektedir.

Çözüm Bulunmazsa Daha Yukarı. Çalışanlar öncelikle ufak güvenlik sorunlarını ve ramak kala kazaları bireysel çabalarıyla çözme yoluna gidebilmektedir. Sonrasında ise ilk amirleri olan vardiya sorumlularına bildirmektedirler. Eğer hala çözüm üretilmezse daha üstteki yöneticilere (üretim müdürü, tesis müdürü, genel müdür vs.) bildirebilmektedirler. Bu durum çalışanlar tarafından ‘Önce kendi şefine bildirme çözüm bulunmazsa daha yukarı’ (Katılımcı 8) ve ‘Çözüm bulunamazsa daha yukarı gitmek gerekebiliyor’ (Katılımcı 5) şeklinde ifade edilmiştir.

E. KİŞİLİK FAKTÖRLERİ

E.1. Kişilik Faktörleri

Güvenlik sorunlarını bildirme sürecinde bireysel faktörlerin de önemli olduğu belirlenmiştir. Bazı çalışanlar sorunlara sessiz kalmayı tercih ederken, bazı çalışanlar ise ufak bir güvenlik sorunu gördüklerinde bunu direkt vardiya sorumlusuna bildirmektedirler. Kişilik faktörleri içe dönüklük – dışa dönüklük olarak kavramsallaştırılmıştır.

E.1.1. İçe Dönüklük. Bazı çalışanlar içe dönük kişilik yapısına sahip oldukları için güvenlik sesliliği konusunda sessiz kalabilmektedirler. Bu alt tema sorunlar karşısında sessiz kalma alt temasını içermektedir.

Sorunlar Karşısında Sessiz Kalma. Bu alt temaya katılımcı sekizin şu ifadesi örnek verilebilir; *‘sorunları içime atarım içimi dökmem’* (Katılımcı 8).

E.1.2. Dışa Dönüklük. Bazı çalışanlar ise dışa dönük kişilik yapılarından dolayı güvenlik sorunlarını daha bildirebilirler. Bu alt tema sorunları açık açık muhatabına iletme alt temasını içermektedir.

Sorunları Açık Açık Muhatabına İletme. Bu alt temaya katılımcıların şu ifadeleri örnek verilebilir; *‘her şeyi açık bir şekilde muhatabına söylerim’* (Katılımcı 10), *‘panik biriyim sorunun çözüme kavuşmasını beklerim’* (Katılımcı 6), *‘Haksızlığa gelemeyen biriyimdir’* (Katılımcı 4).

2.5 Tartışma

Çalışanlar örgütsel stres kaynakları ile karşılaştıklarında ellerindeki kaynağı kaybetmemek amacıyla üretime odaklanarak güvenliğini ikinci plana atabilmektedir (Hobfoll, 1989; Probst and Brubaker, 2007). Ancak, her ne kadar çalışanlar kaynaklarını korumak için güvenlik sesliliği gösterme konusunda motivasyonsuzluk gösterebilirler de, bu çalışma göstermiştir ki; çalışanlar örgütsel stres kaynaklarının etkisi altında kendi üretimlerini engelleyen durumlarda da güvenlik sesliliği gösterebilmektedirler. McLain ve Jarrell (2007), çalışanların güvenlik ve üretimi uyumsuz olarak görebileceklerini ve bu durumun hem güvenlik hem de üretim hedeflerine ulaşamama algısı ile sonuçlanabileceğini savunmuşlardır. Çalışmalar bir örgütün üretime ne kadar çok önem verirse, çalışanların güvenliğe karşı üretim taleplerine uymak zorunda olarak algıladığını bulmuştur (Janssens vd., 1995). Bazı durumlarda, güvenlik uygulamaları çalışanlar tarafından üretimin önünde bir engel olarak görülebilir. Araştırmalar, çalışanların belirli güvenlik uygulamalarını üretim taleplerini karşılamanın önündeki doğrudan

engeller olarak gördüklerini ve güvenlik ve üretim taleplerinin çatıştığını bulmuştur (Janssens vd., 1995; McLain, 1995; Probst, 2002). Ek olarak, iş stresi yaşayan çalışanlar genellikle güvenlikten çok performansa odaklanmaktadır çünkü performansın çalışan için ödüllerle sonuçlanması daha olasıdır (Hofmann ve Stetzer, 1996; Probst, 2002). Manapragada ve Bruk-Lee (2016) nitel çalışmalarında çalışanların güvenlik sessizliklerinin altında yatan motivasyonlardan birinin de iş – odaklı (iş yükü, çalışma hızı vs.) olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, çalışanlar işlerini kaybetme algısına sahip olduklarında, işlerinin devamlılığını sağlamak amacıyla üretime odaklanarak pozitif güvenlik çıktılarını azaltabilirler. Birçok araştırma, iş güvencesizliğinin çok çeşitli çalışan güvenliği çıktıları üzerindeki olumsuz etkisini göstermiştir (örneğin, güvenlik motivasyonu, uyum, yaralanmalar ve kaza raporlaması; Huang vd., 2012; Jiang ve Probst, 2014; Probst, 2003; Probst ve Brubaker, 2001; Quinlan, 2005; Størseth, 2006).

Çalışma örgütsel sessizlik alanyazınında yer alan bulgular ile örtüşen bulgulara sahiptir. Bu çalışmada ortaya çıkan güvenlik sorunlarını bildirerek göze batmak istememe motivasyonu, Milliken vd., (2003)'in çalışmasında da örgütsel sorunların dile getirilmemesinin sebepleri içerisinde ele alınmıştır. Çalışmanın temel bağlamlarından biri olan üretim – zaman baskısı altında çalışanların güvenlik sesliliği göstermemeleri ise Perlow ve Repenning (2009) tarafından 'çalışanlar örgütsel sorunların dile getirilmesinde sessiz kalmaktadır çünkü işlerin olabildiğince hızlı ve etkin yürütülmesi gerekmektedir' ifadesi ile açıklanabilir. Çalışmanın örgütsel sessizlik alanyazınına destekleyen bulgularından bir diğeri ise çalışanların liderden taleplerinin 'havada kalması' ve 'çalışanların değer görmemesi' ile ilgilidir. Durak (2012)'a göre örgütsel sessizliğin hakim olduğu örgütlerde çalışanlar amirleri tarafından dinlenilmediğinde kendilerine değer verilmediğini düşünmektedirler. Güvenlik sesliliği konusunda motivasyonsuzluk göstermelerinin yanı sıra, çalışanlar kendi üretimlerini engelleyen ve ciddi sağlık problemlerinin ortaya çıkarabilecek güvenlik sorunların karşısında da güvenlik sesliliği motivasyonu göstermektedirler. Tucker vd. (2008)'e göre güvenlik sesliliği tehlikeli olarak algılanan bir durumdan kaynaklanan zararı engellemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışmada güvenlik sorunlarının dile getirilmesi ve sessiz kalınmasında çalışanların örgütsel süreçlere ve güvenlik süreçlerine dair faktörlerden bağımsız olarak acilen önlem alınmasını talep etmelerine veya sessiz kalmalarına sebep olabilecek kişilik faktörlerinin de önemli olduğu bulunmuştur.

Zare ve Flinchbaugh (2019) yaptıkları meta- analiz çalışmasında dışa dönüklüğün dile getirme davranışının önemli bir göstergesi olarak tespit etmişlerdir. Dışadönüklük, bireylerin ne ölçüde aktif, kendine güvenen, enerjik, hevesli, ve konuşkan olduklarını tanımlamaktadır (Costa ve McCrae, 1992).

Sonuç olarak çalışmadan elde edilen bulgulara göre güvenlik sorunlarının dile getirilmesinde ve getirilmemesinde örgütsel, grup ve kişilik faktörleri etkili olabilmektedir. Çalışmada yer alan bulgular her ne kadar örgütsel sessizlik ve çalışan sesliliği alanyazını tarafından desteklense de güvenlik sesliliği ve sessiz kalma motivasyonlarının daha farklı bir yapı içerisinde olduğu görülmektedir. Kısacası çalışanlar, güvenlik sorunlarını dile getirirken yalnızca tehlikelerin ortadan kaldırılmasına değil örgütsel stres kaynaklarının etkisi altında *‘kendilerini kurtaracak’* eylemlere de yönelebilmektedirler. Ortaya konulan model örgütlerde güvenlik iletişimini engelleyen durumların tespit edilmesinde kullanılabilir. İşletmeler çalışanlarının neden güvenlik konusunda sessiz kaldıklarını belirleyerek gerekli önlemleri alabilir. Bu sayede ‘arka planı’ görme fırsatı elde ederek kaynaklarını daha verimli kullanabilir ve güvenlik süreçlerini iyileştirebilir. Alanyazından elde edilen bulgulara göre çalışanlar üretim – güvenlik arasında kaldıklarında, performanslarının bireysel üretimlerine göre değerlendirileceklerini düşündükleri yönündedir. Örgütler üretim baskısı altında ve işini kaybetme algısının yüksek olduğu çalışma ortamlarında genel performans sisteminin içerisine güvenlik performansını entegre edebilir ve değerlendirebilirler. Farklı örgütlerde; örgütsel iklim, güvenlik sorunları türleri, güvenlik sesliliğine yönelik tutum ve motivasyonel faktörler; örgütler, örgütlerdeki stres faktörleri ve sektörler arasında farklılık gösterebilir. Gelecekteki araştırmalarda güvenlik sorunlarının dile getirilmesi ve sessizliğin altında yatan motivasyonel faktörler ve davranışsal çıktılar, inşaat ve madencilik gibi güvenliğin kritik önemde olduğu sektörlerde araştırılabilir. Bu çalışma üretim sektöründe henüz sekiz aydır faaliyette olan, iş olanaklarının düşük olduğu bir ilçede kurulmuş ve ara üretimin yapıldığı bir kablo fabrikasındaki bulguları yansıtmaktadır.

2.6 Nitel Veriden Nicel Aşamaya Geçiş

Bu çalışma bazı çalışanlar güvenlik sorunlarını dile getirirken bazı çalışanlar neden dile getirmiyor? sorusuna yanıt arama merakı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu araştırma sorusu esas alınarak, bu tez çalışmasında mavi yakalı çalışanların güvenlik sesliliği davranışı ile ilişkili olabilecek değişkenlerin

belirlenmesi ve belirlenen değişkenlerin güvenlik sesliliği davranışı ile arasındaki ilişkilerin test edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda ilk aşama olan nitel çalışma aşamasında güvenlik sesliliği davranışı ile ilişkili rgt, grup ve birey düzeyinde değişkenler betimlenmiştir. Tematik analiz sonucu ortaya konulan bulgular genel olarak alanyazındaki ilişkili değişkenler ile örtüşmektedir. Tematik analiz sonucu elde edilen bulgular psikososyal tehlikelerin ve stres kaynaklarının etkisi altında çalışanların güvenlik sorunu yalnızca sağlıklarına zarar verdiğinde değil üretimlerini engellediğinde de güvenlik sesliliği gösterebileceğine işaret etmiştir. Kaynakların Korunması Kuramı (KKK; Hobfoll, 1989), stres kaynakları ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkilerin bütünleştirilebileceği kuramsal bir ereve sunmaktadır. Kaynakların Korunması Kuramı, insanların kaynakları elde tutmak için çabaladığını savunur. Srekliplik arz eden iş değerli bir kaynaktır çünkü bireylerin kendi amaçlarına (Jahoda, 1981) ve diğer değerli kaynaklara (rneğin barınma, yiyecek, giyim, gelir) ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. İnsanlar, değerli kaynakların (yani işlerinin) kaybı tehdidi ile karşı karşıya kaldıklarında, bu kaynaklarının kaybını en aza indirmek için çaba sarf ederler (Hobfoll, 1989). Ng ve Feldman (2012) ortaya çıkan bu ilkeye ek olarak stres kaynaklarının etkisi altında bireylerin sesliliği stratejik olarak kaynakları korumak ve elde etmek için bir araç olarak kullandıklarını ne sürmüşlerdir. Nicel çalışmada yukarıda belirtilen stres kaynakları ile güvenlik sesliliği arasındaki ilişkide sağlık ve retilimin stratejik rolleri de ortaya konulacaktır.

KKT (Hobfoll, 1989, 2002) bireylerin stres koşulları altında kaynakları korumak ve elde etmeye motive olduklarını ne sürmektedir. Stres altında seslilik davranışı iki farklı düzeyde ortaya çıkmaktadır. Birincisi stres altında bireyler önerilerde bulunmak ve varolan durumu değiştirmenin kaynakların kaybedilmesi riskine neden olabileceğini düşünerek seslilik davranışını azaltabilirler (Bolino ve Turnley, 2005; Detert ve Burris, 2007; Organ, 1988). Diğer taraftan bireyler yeni kaynaklar elde ederek stres kaynaklarıyla başa çıkmak amacıyla daha fazla seslilik davranışı gösterebilirler (Dundon ve Gollan, 2007). KKT de bu noktada iki farklı argüman ortaya atmıştır: kaynakları koruma ve kaynak edinme. Kaynakların korunması ilkesine göre stres altında bireyler daha az seslilik davranışı göstermektedir. Diğer taraftan, KKT'nin kaynak edinme ilkesi stres altındaki bireylerin daha fazla seslilik gösterebileceğini çünkü bu tür davranışların stresi tamponlamak için ek kaynaklar edinmede araçsal olarak görüldüğünü

savunmaktadır (Hobfoll, 1989). “Kaynak edinme” güdüsü, “kaynak koruma” güdüsünden farklıdır, çünkü temel amacı, yalnızca mevcut kaynakları korumak değil, yeni veya ek kaynaklar elde etmektir. Ng ve Feldman (2012)’a göre stres faktörleri ve bunların düzeyleri seslilik üzerinde dinamik etkiye sahiptir. Yüksek düzeyde strese maruz kalan bireyler kaynaklarını korumak için sessizleşmektedir. Diğer taraftan, düşük düzeyde strese maruz kalan bireyler daha fazla seslilik göstermektedir. Sonuç olarak, nicel aşamada tematik analiz sonucu elde edilen bulgular ışığında psikososyal tehlikeler ile zarar ve üretim etkileşiminin üniversite öğrencileri ve mavi yakalı çalışan örneklemelerinde güvenlik sesliliğini nasıl etkilediğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Aşamalara ait bilgiler Tablo 4 ‘de verilmiştir.

Tablo 8: Doktora Tez Çalışması Süreç Aşamaları

Aşama	Araştırma Türü	Örneklem	Örneklem Sayısı	Ölçüm Aracı/çları	Araştırma Deseni/Araştırma Sorusu	Amaç/Sonuç
Aşama 1	Nitel Aşama	Mavi Yakalı	11 Fabrika Çalışanı ile	Açık Uçlu Soru	“Bazı çalışanlar güvenlik sesliliği	Güvenlik sesliliği ile ilişkili örgüt,
Aşama 2	Pilot Çalışmalar	Üniversite Öğrencileri	156 üniversite öğrencisi ile 5 farklı pilot çalışma gerçekleştirilmiştir.	Manipülasyon Öyküsü	2 (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) faktöriyel desen	Senaryonun işlerliğinin anlaşılması ve manipülasyon kontrolünü test etmek
		Mavi Yakalı İşçiler (Tekstil)	100 farklı mavi yakalı tekstil işçisi ile 2 farklı pilot çalışma gerçekleştirilmiştir.			
Aşama 3	Odak Grup Görüşmesi	Üniversite Öğrencileri	6 Üniversite Öğrencisi	Açık Uçlu Soru Formu	Üniversite öğrencilerinin güvenlik sesliliği davranışlarının (üretimin engellenmediği ve sağlığa zarar geldiği koşulda mavi yakalı çalışanlara göre daha fazla güvenlik sesliliği davranışı göstermelerinden dolayı) mavi yakalı çalışanlara göre farklılaşan yönlerinin keşfedilmesi	Üniversite öğrencilerinin de mavi yakalı çalışanlar gibi psikososyal stres kaynaklarını yaşadıklarını ancak mavi yakalı çalışanlardan farklı olarak ispatlama yönelimi temasının ortaya çıkması
Aşama 4	Deney I	Üniversite öğrencileri	123 Üniversite Öğrencisi	Manipülasyon Öyküsü Araştırmanın Diğer Değişkenleri : İş Hayatı Kaygısı, İspatlama Yönelimi, Güvenlik Sesliliği	2 (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) faktöriyel desen	Bu aşamada üniversite öğrencilerinin sağlıklarına zarar geldiğinde ve üretim engellenmediğinde daha fazla güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde olmalarının nedeninin psikososyal stres kaynaklarının (iş hayatı kaygısı) etkisi altında ispatlama yönelimlerini telafi edici bir kaynak olarak kullandıklarının test edilmesi amaçlanmıştır.



Aşama 5	Deney II	Mavi Yakalı İşçiler (Tekstil)	148 Mavi Yakalı İşçi (Tekstil)	Manipülasyon Öyküsü Araştırmanın Diğer Değişkenleri : İş Güvencesizliği, İspatlama Yönelimi, Güvenlik Sessizliği	2 (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) faktöriyel desen	Bu aşamada mavi yakalı çalışanların psikososyal stres kaynaklarının (iş güvencesizliği) etkisi altında üniversite öğrencilerinden farklı olarak ispatlama yönelimlerini telafi edici bir kaynak olarak kullanamadıklarının ortaya konulması amaçlanmıştır.
---------	----------	----------------------------------	-----------------------------------	--	--	--

İKİNCİ BÖLÜM

3. ÇALIŞMA 2: NİCEL ÇALIŞMA (PİLOT ÇALIŞMA)

Güvenlik sesliliği alanyazınında üretimin engellenmesinden dolayı güvenlik sesliliği davranışının ortaya çıktığına veya güvenlik sesliliği davranışı üzerinde güvenlik sorununun sağlığa – üretime etkisinin karşılaştırılmasına dair bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple pilot çalışmada tez çalışmasına yönelik daha derinlemesine ve keşfedici bilgi elde etmek ve manipülasyon öyküsünün işlerliğinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Bu aşamada güvenlik sorununun üretime ve sağlığa zarar vermesinin güvenlik sesliliği davranışı üzerindeki etkisinin test edilmesinin amaçlandığı bir manipülasyon öyküsü hazırlanmıştır. Senaryonun işlerliğinin anlaşılması ve manipülasyon kontrolünü test etmek amacıyla öğrenciler ve mavi yakalı çalışanlar üzerinde bir dizi pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Senaryoların içeriği ve manipüle edilecek değişkenler belirlenirken nitel aşamada katılımcıların verdikleri yanıtlar ve tematik analizde elde edilen bulgular esas alınmıştır. Değişkenlere atanan dört farklı koşulun senaryolarda belirginleştirilmesi ve senaryoların hayal edilebilirliğini değerlendirmek amacıyla manipülasyon kontrol soruları kullanılmıştır. Bu çalışmada manipülasyon öyküsündeki değişkenlerin koşullarda belirginleştirilmesinin sağlanmasının yanısıra aynı zamanda “*Bireyler bir güvenlik sorunu ile karşılaştıklarında sağlıklarına mı yoksa bireysel üretimlerine odaklanarak mı güvenlik sorunlarını daha fazla dile getirmektedirler?*” sorusuna da yanıt aranacaktır.

3.1 Araştırmanın Deseni

Çalışmada gruplar arası 2 (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) faktöriyel desen kullanılmıştır (bkz.: Tablo 5). Senaryolar nitel çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcıların verdikleri yanıtlara göre oluşturulmuştur. Nitel çalışmada elde edilen kodlarda sağlığın etkilenmesinin frekansı oldukça yüksek bulunmuştur. Bu durum çalışanların sağlıklarına zarar gelmesinden kaçındıklarına işaret etmektedir (İlgili tema, alt tema ve örnek kodlar: Güvenlik sesliliği Motivasyonu; Sağlığa Etki; Sağlığa Gelecekte Bir Zarar Geleceği İçin Bildirme, Sağlığını/Canını Düşünerek Bildirme Arkadaşının Sağlığını Düşünerek Bildirme; *Sağlık sorunlarını önleme*,

Büyük bir şey olmasından korkma, Sağlığıma zarar gelmesi, Sağlığıma zarar gelmesi, Hepimizin canı, iş arkadaşının iyiliği). Yine, nitel çalışmada elde edilen bulgular ve fabrikanın iş olanaklarının zayıf olduğu bir ilçede kurulmuş olması ve ara üretim yapılması hem çalışanların hem de organizasyonun üretim odaklı olduğuna işaret etmektedir. Çalışanlar özellikle bireysel üretimlerini engelleyecek durumlardan kaçınabilmekte ve üretimlerini arttıracak motivasyonel ve davranışsal örüntüler gösterebilmektedirler (İlgili tema ve örnekler kodlar: Güvenlik sesliliği Motivasyonu: Kendini Kurtarma; Kendi Üretimini Engellen / Yavaşlatan Güvenlik Hatalarını Bildirme; Üretimi etkilemesi, Üretimin yavaşlaması; Örgütsel Katkı; Üretimin Devamlılığı İçin Bildirme; Bildirerek Yöneticileri Haberdar Etme; Fabrikanın İyiliği; İş aksamaması diye bildirilmesi gerektiği, Bildirilmediğinde yöneticilerin haberi olmayabileceği, Fabrikanın iyiliği için bildirme). Bahsedilen bilgiler, manipüle edilecek değişkenlerin belirlenmesinde kullanılmıştır. Tematik analiz sonucu ortaya konulan zarar ve üretim etkileşiminin ve ana etkilerinin güvenlik sorunlarının bildirimine nasıl yansıdığı bu aşamada ortaya konulacaktır. Birinci çalışmada elde edilen bulgular ışığında, araştırmacılar tarafından, “*Bireyler bir güvenlik sorunu ile karşılaştıklarında sağlıklarına mı yoksa bireysel üretimlerine odaklanarak mı güvenlik sorunlarını daha fazla dile getirmektedirler?*” sorusu ortaya atılmıştır. Güvenlik sorunları birey kaynaklı, çevre kaynaklı veya çalışma arkadaşı kaynaklı olabilmektedir. Bu çalışmadaki senaryo; sağlık ve üretim koşullarının ana ve ortak etkilerini görmek amacıyla çevresel bir güvenlik sorunu üzerinden geliştirilmiştir. Senaryoların içeriği katılımcıların verdikleri yanıtlara göre ve çalışma ortamını yansıtacak şekilde oluşturulmuştur.

Tablo 9: Pilot Çalışmanın Araştırma Deseni

<i>Zarar</i>	<i>Bireysel Üretim</i>	
	<i>Engelleniyor</i>	<i>Engellenmiyor</i>
<i>Sağlığa Zarar Var</i>	Koşul 1	Koşul 2
<i>Sağlığa Zarar Yok</i>	Koşul 3	Koşul 4

Bağımlı Değişken: Güvenlik sesliliği Davranışı

3.2 Pilot Çalışmaların Yöntemi

Manipülasyon öykülerinin işlerliğinin ve manipülasyon kontrolünü test etmek amacıyla bir dizi pilot çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Özellikle senaryonun anlaşılabilirliğinin test edilmesi amacıyla ilk aşamada öğrenciler üzerinde pilot

alışmalar gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada ise araştırmanın hedef rneklemi olan mavi yakalı işçiler üzerinde iki farklı pilot çalışma gerçekleştirilerek manipülasyon öyküsünün son hali verilmiştir.

3.2.1 Pilot alışmaların Yöntemi (niversite öğrencileri)

Üniversite ğrencileriyle gerçekleştirilen pilot çalışmaların rneklemi yaşları 18 ila 25 (*Ort*: 20,1, *SS*: 1,23) arasında değişen Sinop Üniversitesi Türkeli Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden oluşmaktadır. Çalışmaya Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, Evde Hasta Bakımı ve ocuk Koruma ve Gençlik Hizmetleri bölümünden 156 niversite ğrencisi katılmıştır. Veri toplama araçları olarak manipülasyon öyküsü, kontrol soruları ve Güvenlik Sesliliği leği kullanılmıştır. Okul yönetiminden çalışmalar öncesinde gerekli izin alınmıştır. alışmalar niversitenin final haftasında gerçekleştirilmiştir. Her bir pilot çalışma öncesinde, sınıfta sınav başlamadan gerekli duyuru yapılmış ve sınav sonrası çalışmaya katılmaya gönüllü olmaları halinde sınıfta beklemeleri istenmiştir. Katılımları konusunda rızaları alınan katılımcılara senaryoya ilişkin sorulara ve maddelere nasıl yanıt verecekleri ilgili bilgilendirme yapılmış ve kendilerini rahat hissettikleri anda başlayabilecekleri söylenmiştir. Beş pilot çalışmada da katılımcılar formları sınıf ortamında ve final sınavları sonrasında doldurmuşlardır. Pilot çalışmalara ait manipülasyon ykleri Tablo 6’da verilmiştir. İlk dört pilot çalışmada maniplasyonlar çalışmamış ve katılımcılardan alınan geri bildirimler ve kontrol sorularından elde edilen bulgulara göre her aşamada manipülasyon öyküleri gözden geçirilmiştir. Maniplasyon öyküsünün işlediği beşinci pilot çalışmaya 60 katılımcı dahil olmuştur. Sekiz katılımcı manipülasyon kontrol sorularını geçemediği için dört koşulda toplamda 52 katılımcıdan elde edilen veri analiz edilmiştir. Katılımcıların yaşları 20 – 23 (*Ort*=21,3, *SS*: 1,03) arasında değişmektedir ve katılımcılardan 23’i erkek 30’u kadındır.

Hazırlanan kontrol soruları ve ölçek maddeleri pilot çalışma öncesinde her koşuldan altı niversite ğrencisi olmak üzere toplamda 24 niversite ğrencisi katılımcı tarafından yüz yüze olacak şekilde yanıtlanmıştır. Katılımcılar soruları ve maddeleri yanıtladıktan sonra her katılımcıdan senaryoyu nasıl anladığını aktarması istenmiş ve gerçekleştirdiği puanlamaların nedenleri sorulmuştur. En son tüm katılımcılarla toplu olarak ölçek maddeleri ve kontrol sorularının anlaşılrlığı ve koşulların belirginliği hakkında tartışılmıştır. Katılımcılardan alınan ortak geri bildirimler üzerinde araştırmacı ve danışmanı tarafından tartışılmış ve kontrol

soruları, senaryolar ve ölçek maddeleri pilot çalışmalardan elde edilen bulgular ve kontrol sorularına verilen yanıtlara göre bir sonraki pilot çalışma öncesinde gözden geçirilmiştir.



Tablo 10: Öğrencilerle Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar

Pilot Çalışma No.	Koşullara Ait Senaryolar	Örneklem	Örneklem Sayısı
Pilot Çalışma 1 $p > 0.05$	Koşul 1: İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yaptığını düşünün. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize <u>carpıyor</u> , diziniz çarpmalar sonucu <u>ağrıyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartamıyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü	6
	Koşul 2: İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yaptığını düşünün. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize <u>carpıyor</u> , diziniz çarpmalar sonucu <u>ağrıyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartabiliyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü	6
	Koşul 3: İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yaptığını düşünün. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize <u>carpıyor</u> , ancak diziniz <u>ağrımıyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartamıyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü	6
	Koşul 4: İş yerinizde çalışırken önünüzde tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yaptığını düşünün. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize <u>carpıyor</u> , ancak diziniz <u>ağrımıyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartabiliyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü	6
Pilot Çalışma 2 $p > 0.05$	Koşul 1: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebeptir</u> .	Önlisans Öğrencileri - Sağlık Bakım Hizmetleri	6
	Koşul 2: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebeptir</u> .	Önlisans Öğrencileri - Sağlık Bakım Hizmetleri	6
	Koşul 3: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebeptir</u> .	Önlisans Öğrencileri - Sağlık Bakım Hizmetleri	6
	Koşul 4: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahtan bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası sürekli dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebeptir</u> .	Önlisans Öğrencileri - Sağlık Bakım Hizmetleri	6

Tablo 11 (devamı): Öğrencilerle Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar

Pilot Çalışma 3 $p > 0.05$	Koşul 1: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahın bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görüyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartamıyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	6
	Koşul 2: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahın bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görüyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartabiliyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	6
	Koşul 3: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahın bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartabiliyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	6
	Koşul 4: Üretim yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. İş yerinizde çalışırken önünüzdeki tezgahın bir demir parçasının çıkıntı yapıyor. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Sonuç olarak günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartamıyorsunuz</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 1. Sınıf	6
Pilot Çalışma 4 $p > 0.05$	Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bu kabloların telleri ve plastiklerini bir tezgahın üzerinde birleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir var. Bu demir parçası sağlığınıza ileride daha büyük zararlar oluşturacak bir çıkıntı değil. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebep oluyor</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	6
	Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bu kabloların telleri ve plastiklerini bir tezgahın üzerinde birleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir var. Bu demir parçası sağlığınıza ileride daha büyük zararlar oluşturacak bir çıkıntı değil. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebep olmuyor</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	6
	Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bu kabloların telleri ve plastiklerini bir tezgahın üzerinde birleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir var. Bu demir parçası sağlığınıza ileride daha büyük zararlar oluşturacak bir çıkıntı değil. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine <u>sebep oluyor</u> .	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	6

Tablo 12 (devamı): Öğrencilerle Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar

Pilot Çalışma 4 $p > 0.05$	Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bu kabloların telleri ve plastiklerini bir tezgahın üzerinde birleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir var. Bu demir parçası sağlığınıza ileride daha büyük zararlar oluşturacak bir çıkıntı değil. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz zarar görmüyor. Bu durum günlük bireysel üretiminizin engellenmesine sebep olmuyor.	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	6
Pilot Çalışma 5 $p < 0.05$	Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün çıkartamıyorsunuz.	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	15*
	Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün çıkartabiliyorsunuz.	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	15*
	Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün çıkartamıyorsunuz.	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	15*
	Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün çıkartabiliyorsunuz.	Önlisans Öğrencileri - Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü 2. Sınıf	15* *Bir önceki çalışmaya katılmayan toplamda 60 katılımcıdan veri toplanmıştır.

3.2.2 Pilot Çalışmaların Yöntemi (Mavi Yakalı Çalışanlar)

Üniversite öğrencileri üzerinde test edilen ve işlerliği ortaya konulan manipülasyon öyküsünün, araştırmanın hedef örnekleme olan mavi yakalı çalışanlar üzerinde de test edilmesi amacıyla iki pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmalar, Kastamonu'nun Çatalzeytin ilçesi ve Sinop'un Ayancık ilçelerinde yer alan iki farklı tekstil firmasındaki mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmalara toplamda 100 çalışan katılmıştır. Veri toplama araçları olarak manipülasyon öyküsü, kontrol soruları ve Güvenlik Sessiliği Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Herbir çalışma öncesinde fabrika yönetiminden gerekli izinler alınmış ve çalışmaya katılımları konusunda gönüllü olan çalışanlar ile çalışma yürütülmüştür. Katılımcılara çalışma öncesinde ölçek maddeleri ve soruları nasıl yanıtlamaları gerektiği ile cevapları kimseden yardım almadan yalnız başlarına vermeleri konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcılar formları çalışmalarına ara vererek çalıştıkları alan içerisinde yanıtlamışlardır. Pilot çalışmalardan birincisinde manipülasyon öyküsü beklenildiği gibi çalışmamış ve alınan geri bildirimler ve kontrol sorularına verilen yanıtlar ile manipülasyon öyküsü gözden geçirilerek farklı bir tekstil firmasında tekrar uygulanmıştır. Mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilen manipülasyon öyküleri Tablo 7'de verilmiştir. Manipülasyon öyküsünün çalıştığı ikinci pilot çalışmaya 60 mavi yakalı tekstil çalışanı katılmıştır. 11 katılımcı kontrol sorularını doğru yanıtlamadıkları için çalışmadan çıkarılmıştır. Dört koşulda toplamda 49 çalışana ait veri analiz edilmiştir. Katılımcıların yaşları 18 ila 49 (Ort: 32,27 SS: 8,16) arasında değişmektedir. Katılımcıların 30'u kadın ve 19'u erkektir.

Tablo 13: Mavi Yakalı Tekstil Çalışanlarıyla Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar

Pilot Çalışma No.	Koşullara Ait Senaryolar	Örneklem	Örneklem Sayısı
Pilot Çalışma 1 $p > 0.05$	Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize geliyor</u> , diziniz <u>zarar görüyor</u> . Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartamıyorsunuz</u> .	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	10
	Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize geliyor</u> , diziniz <u>zarar görüyor</u> . Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartabiliyorsunuz</u> .	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	10
	Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize gelmiyor</u> , diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartamıyorsunuz</u> .	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	10
	Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize gelmiyor</u> , diziniz <u>zarar görmüyor</u> . Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün <u>çıkartabiliyorsunuz</u> .	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	10
Pilot Çalışma 2 $p < 0.05$	Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize geliyor</u> , <u>diziniz zarar görüyor</u> . Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha uzak şekilde çalışarak <u>işinizi tam yapamıyorsunuz</u> ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar <u>koli çıkartamıyorsunuz</u> .	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	15
	Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize geliyor</u> , <u>diziniz zarar görüyor</u> . Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha yakın şekilde çalışarak <u>işinizi tam yapmaya devam ediyorsunuz</u> ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar <u>koli çıkartabiliyorsunuz</u> .	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	15

Tablo 14: Mavi Yakalı Tekstil Çalışanlarıyla Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalarda Kullanılan Senaryolar

Pilot Çalışma 2 p < 0.05	Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor.</u> Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha uzak şekilde çalışarak <u>işinizi tam yapamıyorsunuz</u> ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar <u>koli çıkartamıyorsunuz.</u>	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	15
	Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası <u>dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor.</u> Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha yakın şekilde çalışarak <u>işinizi tam yapmaya devam ediyorsunuz</u> ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar <u>koli çıkartabiliyorsunuz.</u>	Mavi Yakalı Tekstil Çalışanları	15

3.3 Bulgular ve Tartışma

Manipülasyon öyküsünün son halinin verilmesinde bir önceki çalışmada elde edilen bulgular ve katılımcı görüşlerinden faydalanılmıştır. Bir sonraki pilot çalışma bir önceki çalışmadan referans alınarak gözden geçirilmiş ve tekrar uygulanmıştır. Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmalarda manipülasyon öyküsünün son hali beşinci pilot çalışmada verilmiştir. Beşinci pilot çalışma sonrasında mavi yakalı çalışanlara uygulanmış ancak beklenen sonuçlar elde edilememiştir. Alınan geri bildirim ve kontrol sorularından elde edilen bulgulara göre gözden geçirmeler gerçekleştirilmiş, sonrasında farklı bir örgütte tekrar uygulama yapılmış ve kontrol sorularından elde edilen sonuçlara göre mavi yakalı çalışanlarda manipülasyon öykülerinin son hali verilmiştir. Bu aşamada süreç içerisinde değişen manipülasyon öykülerinin değiştirilme nedenleri ortaya konulmuş ve son hali verilen manipülasyon öyküsüne ait nicel bulgular paylaşılmıştır. Manipülasyonların kontrol sorularında çalışıp çalışmadığının ortaya konulması için “canlandırma” ile ilgili kontrol sorusuna katılımcıların beşin (0: Hiç, 7: Çok) üzerinde derecelendirme yapması beklenmiştir. “Ağrı” ile ilgili kontrol sorusunda ise sağlığa zararın olduğu Koşul 1 ve Koşul 2’nin sağlığa zararın olmadığı Koşul 3 ve Koşul 4’den anlamlı düzeyde yüksek olması beklenmiştir. Son olarak, “üretim” ile ilgili kontrol sorusunda ise katılımcılara ait puanların bireysel üretimin engellenmediği koşullar olan Koşul 2 ve Koşul 4’ün bireysel üretimin engellendiği Koşul 1 ve Koşul 3’den anlamlı düzeyde yüksek olması beklenmiştir. Nicel bulgular elde edilirken çoklu gruplar için parametrik olmayan bir test olan Kruskal Wallis - H testi ve ikili grup karşılaştırmaları için Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

3.3.1 Üniversite Öğrencileriyle Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalara İlişkin Bulgular

Manipülasyon öykülerinin anlaşılabilirliğinin test edilmesi amacıyla senaryolarda değişiklikler yapılarak bir takım denemeler yapılmıştır. Manipülasyon öyküleri giderek daha sade ve net hale getirilmiştir. Manipülasyon öykülerinde katılımcıların hayal etme gücünü artırmak amacıyla ilerleyen pilot çalışmalarda daha ayrıntılı hikayeleştirme yapılmıştır. Kontrol soruları ve manipülasyon öyküleri sağlığa zararın ve üretimi engellenmesinin ileriye dönük belirsizlik algısının önlenmesi amacıyla daha senaryo odaklı ve net cevaplı olarak hazırlanmıştır. Manipülasyon öyküleri içerisindeki “çarpmıyor” ifadesi, “geliyor”

ifadesi ile değiştirilmiştir. Yine katılımcılardan gelen “dizimdeki ağrı nasıl bir ağrı”, “ne kadar şiddetli bir ağrı” şeklinde sorular üzerine manipülasyon öyküleri içerisinde “ağrıyor” ifadesi “zarar görüyor” ifadesi ile - sağlığa etkiyi daha net tanımladığı düşünülerek - değiştirilmiştir. Sağlık ile ilgili “*Sizce belirtilen senaryoya göre sağlığınız ne kadar zarar görüyor?*” sorusu ise “*Bahsedilen senaryoya göre diziniz ne kadar ağrıyor?*” sorusu ile değiştirilmiştir. Üretimin engellenmesi boyutunda ise senaryoların içerisindeki “*bireysel üretiminizin engellenmesine sebep ol(uyor)muyor*” ifadesi yerine “*demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün çıkarta(mıyorsunuz)biliyorsunuz*” ifadesi ile daha net ve anlaşılır hale getirilmiştir. Manipülasyon öykülerinin ve kontrol sorularının son hali EK 1’de verilmiştir. Üniversite öğrencilerine uygulanan üç maddelik güvenlik sesliliği ölçeğine ait cronbach’s alpha güvenirlik katsayısı 0,791 olarak bulunmuştur.

Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen beşinci pilot çalışmada manipülasyon öykülerinin koşullarda belirginleştiği bulunmuştur. Değişkenlere atanan dört farklı koşulun senaryolarda belirginleştirilmesi ve senaryoların hayal edilebilirliğini değerlendirmek amacıyla manipülasyon kontrol soruları kullanılmıştır. Üniversite öğrencilerine yönelik beşinci pilot çalışmaya ilişkin gruplar arası farklar Tablo 8’de verilmiştir. Katılımcılara manipülasyon öyküsüne ilişkin olarak “*Anlatılan durumu gözünüzde ne kadar canlandırabildiniz?*” sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların canlandırma puanları açısından koşullar arasında bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcılara sorulan bir diğer kontrol sorusu “*Bahsedilen senaryoya göre diziniz ne kadar ağrıyor?*”dur. Ağrı puanları açısından güvenlik sorununun sağlığa zarar verdiği kşl1 ve koşul 2’ye ait puanlar sağlığa zararın olmadığı kşl3 ve kşl4’den anlamlı düzeyde farklılaşmıştır ($H(3)=35,25, p<0,001$). Kşl1 ve kşl2’deki katılımcılar kşl3 ve kşl4’e göre daha fazla ağrı hissetmişlerdir (Sağlığa zarar yok (kşl4) $Mdn=1$ X sağlığa zarar var (kşl2) ($Mdn= 5$), $U=38,50, z=-3,77, p<0,01$; sağlığa zarar yok (kşl4) $Mdn= 1$ X sağlığa zarar var (kşl1) $Mdn=5, U=97,50, z=-4,91, p<0,001$; sağlığa zarar yok (kşl3) $Mdn= 1$ X sağlığa zarar var (kşl2) $Mdn=5, U=101, z=-3,21, p<0,001$; sağlığa zarar yok (kşl3) $Mdn=1$ X sağlığa zarar var (kşl1) $Mdn=5, U=95,5, z=-4,21, p<0,001$). Ayrıca katılımcılara yöneltilen “*Bahsedilen senaryoya göre günlük ne kadar koli çıkartabiliyorsunuz?*” sorusu yönetilmiştir. Üretimin engellendiği kşl1 ve kşl3’deki puanlar üretimin engellenmediği kşl2 ve kşl4’den anlamlı düzeyde

farklılaşmıştır ($H(3)=38,35, p<0,001$). Güvenlik sorununun üretimi engellenmediği koşullar olan kşl2 ve kşl4’de katılımcılar üretimin engellendiği koşullar olan kşl ve kşl3’den daha fazla üretim yapacaklarını ifade etmişlerdir (Üretim engelleniyor (kşl1) $Mdn=3$ X Üretim engellenmiyor (kşl2) $Mdn=5, U=130,5 z=-4,035 p<0,01$; üretim engelleniyor (kşl1) $Mdn=3$ X Üretim engellenmiyor (kşl4) $Mdn=6, U=83 z=-5,11 p<0,01$; üretim engelleniyor (kşl3) $Mdn=4$ X Üretim engellenmiyor (kşl2) $Mdn=5, U=118 z=-2,82 p<0,01$; Üretim engelleniyor (kşl3) $Mdn=4$ X Üretim engellenmiyor (kşl4) $Mdn=6, U=76 z=-4,081 p<0,01$). Güvenlik sesliliği davranışı açısından da gruplararası farklar bulunmuştur. Sonuçlara göre; üretimin engellendiği koşul (kşl3) ile üretimin engellendiği ve sağlığın zarar gördüğü koşulda (kşl1) ve üretimin engellenmediği ve sağlığın zarar görmediği koşulda (kşl4) anlamlı düzeyde farklılaşmıştır ($H(3)= 14,98, p<0,005$). Güvenlik sorunlarının yalnızca üretimi engellediği koşulda katılımcılar üretimin engellendiği ve sağlığa zarar gelen koşulda ve üretimin engellenmediği ve sağlığa zarar gelmeyen koşuldaki katılımcılara göre daha az güvenlik sorunlarını bildirmektedirler (Üretim engelleniyor ve sağlığa zarar yok (kşl3) $Mdn=5,3$ X üretim engelleniyor ve sağlığa zarar var (kşl1) $Mdn=5,8, U=137,5 z=-3,38 p<0,01$; üretim engelleniyor ve sağlığa zarar yok (kşl3) $Mdn=5,3$ X üretim engellenmiyor ve sağlığa zarar yok (kşl4) $Mdn=6, U=107,5 z=-3,27 p=0,01$).

Tablo 15: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Beşinci Pilot Çalışmaya İlişkin Gruplar Arası Farklar

Değişken	Ölçüm	Koşul	N	$\bar{X}$	S.S.	Kruskal Wallis H		Düzeltilmiş Anlamlılık Değerlerine Göre Gruplararası Farklar
						X^2	p	
Kontrol Soruları	Canlandırma	kşl1	14	24,59	0,99	0,441	0,932	Gruplararası anlamlı farklılık bulunmamıştır.
		kşl2	13	25,00	0,86			
		kşl3	12	25,75	0,76			
		ks4	13	22,63	1,27			
	Ağrı	kşl1	14	35,68	1,25	35,25	<0,001	kşl4 - kşl2
		kşl2	13	30,15	1,87			kşl4 - kşl1
		kşl3	12	19,46	2,11			kşl3 - kşl2
		kşl4	13	13,17	1,98			kşl3 - kşl1
	Üretim	kşl1	14	11,00	1,18	38,35	<0,001	kşl1 - kşl2
		kşl2	13	31,38	1,45			kşl1 - kşl4
		kşl3	12	19,17	0,79			kşl3 - kşl2
		kşl4	13	34,50	1,32			kşl3 - kşl4
Bağımlı Değişken	GS	kşl1	14	30,14	0,51	14,98	0,006	kşl3 - kşl1 kşl3 - kşl4
		kşl2	13	26,38	0,59			
		kşl3	12	12,42	0,79			
		kşl4	13	29,38	0,74			

GS: Güvenlik Sessizliği

Üniversite öğrencilerinin sağlıklarına zarar olduğu ve olmadığı koşulda güvenlik sessizliği davranışının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, üniversite öğrencileri sağlıklarına zarar geldiği durumda güvenlik sorunlarını daha fazla dile getirme eğilimindedirler. Elde edilen bulgular, zarar koşulunun Gs1 (U=962, p=0,02), Gs2 (U=864,5, p=0,00), ve Gs3 (U=642, p=0,00), açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir. Analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 16: Zarar Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Üniversite Öğrencileri)

Değişkenler	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Gs1_Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	Zarar Yok	25	44,38	1997,00	962	-2,301	0,02
	Zarar Var	27	54,69	2953,00			
Gs2_Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	Zarar Yok	25	42,21	1899,50	864,5	-3,28	0,00
	Zarar Var	27	56,49	3050,50			
Gs3_Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	Zarar Yok	25	37,27	1677,00	642	-4,762	0,00
	Zarar Var	27	60,61	3273,00			
GSÖLÇ	Zarar Yok	25	46,13	2076,00	1041	-1,233	0,22
	Zarar Var	27	53,22	2874,00			

GS: Güvenlik Sesliliği

Üretim koşulunda da üretimin engellendiği ve engellenmediği durumlarda üniversite öğrencilerinin güvenlik sorunları dile getirme davranışlarının farklılaştığı bulunmuştur. Üniversite öğrencileri üretimin engellendiği koşulda güvenlik sorunlarını daha az dile getirmektedirler. Elde edilen analiz sonuçlarına göre üretim koşulunun Gs1 ($U=972,5$, $p=0,02$), Gs2 ($U=918$, $p=0,00$) ve Gs3 ($U=943$, $p=0,02$) açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.



Tablo 17: Üretim Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Üniversite Öğrencileri)

Değişkenler	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Gsdgd1_Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	Üretim Engellenmiyor	26	55,24	2651,50	972,5	-2,2797	0,02
	Üretim Engelleniyor	26	45,07	2298,50			
Gsdgd2_Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	Üretim Engellenmiyor	26	56,38	2706,00	918	-2,853	0,00
	Üretim Engelleniyor	26	44,00	2244,00			
Gsdgd3_Çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili kimseye haber vermeden kendim çözüm geliştirmeye çalışırım.	Üretim Engellenmiyor	26	47,44	2277,00	1101	-0,877	0,38
	Üretim Engelleniyor	26	52,41	2673,00			
GS	Üretim Engellenmiyor	26	55,33	2656,00	968	-1,808	0,07
	Üretim Engelleniyor	26	44,98	2294,00			

GS: Güvenlik Sesliliği

Üniversite öğrencileri örnekleminde, koşulların güvenlik sesliliği davranışı ölçeği maddeleri ile ilişkisini test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, zarar koşulunun Gs1 ($r=.233$, $p<0,05$), Gs2 ($r=.331$, $p<0,05$) ve Gs3 ($r=.481$, $p<0,05$) ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilendiğini göstermiştir. Diğer taraftan, üretim koşulunun ise Gs1 ($r=-.230$, $p<0,05$), Gs2 ($r=-.288$, $p<0,05$) ve Gs3 ($r=.235$, $p<0,05$) ile negatif yönde ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 18: Koşullar ve Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Arasındaki İlişkiler (Üniversite Öğrencileri)

Spearman rho	Zarar	Üretim	Gs1	Gs2	Gs3	Gsgölç
Zarar	1,000					
Üretim	0,129	1,000				
Gs1_Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	0,233*	-0,230*	1,000			
Gs2_Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	0,331**	-0,288**	0,403**	1,000		
Gs3_Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	0,481**	-0,235*	0,435**	0,410**	1,000	
Güvenlik Sesliliği	0,125	-0,183	0,528**	0,456**	0,506**	1,000

Zarar: 0=Zarar Yok, 1= Zarar Var; **Üretim:** 0=Üretim Engellenmiyor, 1= Üretim Engelleniyor

3.3.2 Mavi Yakalı Tekstil Çalışanlarıyla Gerçekleştirilen Pilot Çalışmalara İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerine uygulanan beşinci pilot çalışmadaki manipülasyon öyküsü mavi yakalı çalışanlara uygulanmış ve birinci pilot çalışmanın sonunda katılımcılardan alınan geri bildirimler, birinci pilot çalışmanın uygulanması sırasında gerçekleştirilen gözlemler ve kontrol sorularına verilen yanıtlara göre ikinci bir pilot çalışma daha gerçekleştirilmiştir. Mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirilen birinci pilot çalışmada ortaya çıkan en belirgin sorun; manipülasyon öyküsünde üretimin engellenmesinin değişimlenmesinde yaşanmıştır. Katılımcılardan özellikle 3. Koşulda “sağlığıma zarar gelmemesine rağmen neden ürün çıkartamıyoruz?” sorusu üzerinde üretimin engellenmesi

durumu üzerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. İkinci pilot çalışmada “*çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün çıkarta(biliyorsunuz)mıyorsunuz*” ifadeleri yerine, koşullara göre yakın çalışma ve uzak çalışma ifadeleri eklenerek “*demir parçasının varlığında tezgaha uzak şekilde çalışarak işinizi tam yapamıyorsunuz ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar koli çıkartamıyorsunuz.*” şeklinde ifadelendirilmiştir. Bu şekilde, katılımcıların güvenlik sorununun varlığında tezgaha yakın çalışarak üretimlerine devam ettikleri (Koşul 2 ve Koşul 4: üretim engellenmiyor) ve tezgaha uzak çalışarak üretim yapamadıkları (Koşul 1 ve Koşul 3) daha anlaşılır hale getirilmiştir. İkinci pilot çalışmada soruların ve maddelerin senaryoya bağlı kalarak yanıtlanması hem form üzerinde altı çizili şekilde belirtilmiş ve hem de araştırma öncesinde bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma öncesinde bilgilendirme yapılan bir diğer husus ise likert tipi ölçeğin kullanımına ilişkin olmuştur. Katılımcılara likert tipi ölçeği nasıl kullanmaları gerektiği, işaretlemeleri nasıl yapmaları gerektiği ve sayıların neyi ifade ettiği ile ilgili araştırma öncesinde bilgilendirme yapılmıştır. Yine, birinci pilot çalışma öncesinde özellikle belirtilmesine rağmen çalışanların formları doldururken birbirlerinden yardım alma eğiliminde oldukları görülmüştür. İkinci pilot çalışmada daha fazla gözlemci yer almış ve çalışanların formu doldururken yardımlaşmaları engellenmiştir. Ayrıca manipülasyon öyküsünde çalışanlara daha basit bir görev verilmiştir. “*Siz de bu kabloların telleri ve plastiklerini bir tezgahın üzerinde birleştirmekle görevlisiniz*” ifadesi yerine “*Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz*” şeklinde değiştirilmiştir. Son olarak, “*ürün çıkartma*” ifadesi hem kontrol sorusunda hem de manipülasyon öyküsünde “*koli çıkartma*” olarak değiştirilmiştir. Böylelikle manipülasyon öyküleri ve kontrol soruları daha basit ve anlaşılır hale getirilmiştir. Manipülasyon öykülerinin ve kontrol sorularının son hali EK 1’de verilmiştir. Ölçeğe ait geçerlik ve güvenilirlik değerleri aşağıda verilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri .732 ve Bartlett Sphericity Testi Ki-Karedeğeri 125,787 ($p < .05$) olarak bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin tek faktörlü yapıda olduğunu ve toplam varyansın %83’ünü açıkladığını göstermiştir. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin madde toplam korelasyonlarının yüksek ve Cronbach’s Alpha değerinin .801 olduğu bulunmuştur. Güvenlik sesliliği davranışı ölçeği güvenilirlik değerleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 19: Güvenlik Sessliliği Davranışı Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Madde	Faktör Yükü	Madde Toplam Korelasyonlar
1.Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	0,777	0,742
2.Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	0,868	0,835
3.Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	0,838	0,796

Mavi yakalı tekstil çalışanlarıyla gerçekleştirilen ikinci pilot çalışmada manipölasyon öykülerinin koşullarda belirginleştiği bulunmuştur (bkz. Tablo 13). Kontrol sorularına verilen yanıtlara göre canlanlandırma sorusunda gruplar arasında fark bulunmamıştır. Ağrı puanları açısından güvenlik sorununun sağlığa zarar verdiği kşl1 ve kşl 2'ye ait puanlar sağlığa zararın olmadığı kşl3 ve kşl4'den anlamlı düzeyde farklılaşmıştır ($H(3)=45,59$, $p<0,001$). Kşl1 ve kşl2'deki katılımcılar kşl3 ve kşl4'e göre daha fazla ağrı hissetmişlerdir (Sağlığa zarar yok (kşl4) Mdn=0 X Sağlığa zarar var (kşl2) (Mdn= 4), $U=18$, $z=-4,44$, $p<0,01$; sağlığa zarar yok (kşl4) Mdn= 0 X sağlığa zarar var (kşl1) Mdn=5,5, $U=97,50$, $z=-4,91$, $p<0,001$; sağlığa zarar yok (kşl3) Mdn= 0 X sağlığa zarar var (kşl2) Mdn=4, $U=10$, $z=-4,21$, $p<0,001$; sağlığa zarar yok (kşl3) Mdn=0 X sağlığa zarar var (kşl1) Mdn=5,5, $U=11$, $z=-4,78$, $p<0,001$). Diğer taraftan, üretim puanları açısından üretimin engellendiği kşl1 ve kşl3'deki puanlar üretimin engellenmediği kşl2 ve kşl4'den anlamlı düzeyde farklılaşmıştır ($H(3)=33,06$, $p<0,001$). Güvenlik sorununun üretimi engellenmediği koşullar olan kşl2 ve kşl4'de katılımcılar üretimin engellendiği koşullar olan kşl1 ve kşl3'den daha fazla üretim yapacaklarını ifade etmişlerdir (Üretim engelleniyor (kşl1) Mdn=4 X Üretim engellenmiyor (kşl2) Mdn=5, $U=52,5$, $z=-3,08$, $p=0,02$; üretim engelleniyor (kşl1) Mdn=3 X Üretim engellenmiyor (kşl4) Mdn=6, $U=52,5$, $z=-4,42$, $p<0,01$; üretim engelleniyor (kşl3) Mdn=4 X Üretim engellenmiyor (kşl2) Mdn=5, $U=118$, $z=-2,82$, $p<0,01$; üretim engelleniyor (kşl3) Mdn=4 X Üretim engellenmiyor (kşl4) Mdn=7, $U=30$, $z=-3,46$, $p<0,01$). Ayrıca, koşullar arasında güvenlik sessliliği puanları açısından bir farklılık bulunamamış ve ortalama sıralaması en yüksek üretimin engellendiği ve sağlığa zararın olmadığı koşul olan kşl3 olarak bulunmuştur.

Tablo 20: Mavi Yakalı Çalışanlara Yönelik İkinci Pilot Çalışmaya İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Ölçüm	Koşul	N	$\bar{X}$	S.S.	Kruskal Wallis H		Düzeltilmiş Anlamlılık Değerlerine Göre Gruplararası Anlamlı Farklar
						χ^2	p	
Kontrol Soruları	Canlandırma	ks1	13	27,50	1,37	2,635	0,451	Gruplararası anlamlı farklılık bulunmamıştır.
		ks2	12	19,69	1,45			
		ks3	11	25,29	1,42			
		ks4	13	26,17	2,21			
	Ağrı	ks1	13	36,36	1,38	33,602	<0,001	ks4 - ks2
		ks2	12	35,27	1,28			ks4 - ks3
		ks3	11	13,71	1,95			ks3 - ks2
		ks4	13	12,75	1,38			ks3 - ks1
	Üretim	ks1	13	17,73	0,94	20,151	<0,001	ks1 - ks2
		ks2	12	29,23	1,30			ks1 - ks4
		ks3	11	14,50	0,45			ks3 - ks2
		ks4	13	35,58	1,35			ks3 - ks4
Bağımlı Değişken	GS	ks1	13	22,83	1,78	2,85	0,415	Gruplararası anlamlı farklılık bulunmamıştır.
		ks2	12	24,73	0,84			
		ks3	11	29,29	0,62			
		ks4	13	20,82	2,04			

GS: Güvenlik sesliliği Davranışı

Mavi yakalı çalışanlarda zarar koşulunda güvenlik sesliliği davranışı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 21: Zarar Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Mavi Yakalı Çalışanlar)

Değişkenler	Gruplar	<i>N</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Gs1_Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	Zarar Yok	24	36,04	1333,50	590,5	-0,3286	0,74
	Zarar Var	25	34,89	1151,50			
Gs2_Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	Zarar Yok	24	35,18	1301,50	598,5	-0,223	0,82
	Zarar Var	25	35,86	1183,50			
Gs3_Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	Zarar Yok	24	34,39	1272,50	569,5	-0,642	0,52
	Zarar Var	25	36,74	1212,50			
GS	Zarar Yok	24	35,45	1311,50	608,5	-0,025	0,98
	Zarar Var	25	35,56	1173,50			

GS: Güvenlik sesliliği Davranışı

Benzer şekilde üretim koşullarında da güvenlik sesliliği davranışı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Analiz sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.



Tablo 22: Üretim Koşulları Arasında Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Açısından Farklar (Mavi Yakalı Çalışanlar)

Değişkenler	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Gs1_Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	Üretim Engellenmiyor	25	33,32	1133,00	538	-0,9502	0,34
	Üretim Engelleniyor	24	36,63	1282,00			
Gs2_Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	Üretim Engellenmiyor	25	33,31	1132,50	537,5	0,2786	0,28
	Üretim Engelleniyor	24	36,64	1282,50			
Gs3_Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	Üretim Engellenmiyor	25	32,18	1094,00	499	0,1271	0,13
	Üretim Engelleniyor	24	37,74	1321,00			
GS	Üretim Engellenmiyor	25	32,06	1090,00	495	0,1975	0,20
	Üretim Engelleniyor	24	37,86	1325,00			

GS: Güvenlik sesliliği Davranışı

Mavi yakalı çalışanlar örnekleminde koşullar ile güvenlik sesliliği davranışı ölçeği ve maddeleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler elde edilmemiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.



Tablo 23: Koşullar ve Güvenlik sesliliği Davranışı Ölçeği Maddeleri Arasındaki İlişkiler (Mavi Yakalı Çalışanlar)

Spearman rho	Zarar	Üretim	Gs1	Gs2	Gs3	Gsölç
Zarar	1,000					
Üretim	0,189	1,000				
Gs1_Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	-0,040	0,115	1,000			
Gs2_Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	0,027	0,131	0,660**	1,000		
Gs3_Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	0,077	0,185	0,588**	,664**	1,000	
Güvenlik Sesliliği Ölçeği	0,003	0,156	0,723**	0,630**	0,684**	1,000

Zarar: 0=Zarar Yok, 1= Zarar Var; **Üretim:** 0=Üretim Engellenmiyor, 1= Üretim Engelleniyor

3.4 Odak Grup Görüşmesine Dair Bulgular (Üniversite Öğrencileri)

Pilot çalışmanın nicel fazında elde edilen bulgulara göre mavi yakalı çalışanlarda üretim ve zarar koşullarıyla güvenlik sesliliği davranışı ile ilişkili bulunamamışken, üniversite öğrencilerinde üretimin güvenlik sesliliği davranışı ile negatif, zararın ise pozitif ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin iş hayatında yer almamalarına rağmen üretimin engellendiği koşulda daha az bildirmelerinin altında yatan nedenleri keşfetmek amacıyla altı üniversite öğrencisiyle odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara pilot çalışmanın nicel aşamasına katılan üniversite öğrencileri arasından kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Odak grup görüşmelerinde katılımcı sayısına dair farklı görüşler olmasına rağmen ideal sayı 4-10 katılımcı arasında değişmektedir (Çokluk vd., 2011). Katılımcılara aşinalık kazanmaları amacıyla senaryolar tekrar hatırlatılarak “Sağlığınız ve üretiminiz açısından değerlendirdiğinizde bir işte çalışmak sizin için ne ifade ediyor?” ve “Bir güvenlik sorununu bildirirken üretiminiz ve sağlığınız söz konusuysa nasıl hareket edersiniz?” soruları yöneltilmiştir. Görüşmeye iki uzman katılmış ve görüşmeler katılımcıların gönüllük beyanları alındıktan sonra ses kaydına alınmıştır. Görüşmede katılımcıların birbirleriyle etkileşime girmeleri desteklenmiştir. Bir buçuk saatlik görüşmenin ardından ses kaydı deşifre edilerek sözel veriye dönüştürülmüştür. Katılımcıların yaş ortalaması 19 – 22 (ort:20,3, SS: 1,54) arasında değişmektedir. Katılımcılardan 3’ü erkek 3’ü kadındır. Nitel veri analiz edilirken birinci nitel aşamada olduğu gibi Braun ve Clarke (2006)’in nitel veri analiz aşamaları uygulanmıştır. Elde edilen bulgular verinin dört ana başlıkta temalandığını göstermiştir. İki uzman tarafından kodlama ve temalandırma sürecinde ana temalar ‘olumsuz performans sonuçları’, ‘para kazanma’, ‘iş odaklılık’ ve ‘kendini kanıtlama’ olarak isimlendirilmiştir. Bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 24: Üniversite Öğrencileriyle Yapılan Odak Grup Görüşmesine Dair Tema ve Kodlar

Tema	Olumsuz Performans Sonuçları	Para Kazanma	İş Odaklılık	Kendini Kanıtlama
Kodlar	Başka Birime Alınma	Zorunda Olma	Sağlığın Üretimi Etkilemesi	İstek
	Laf Yeme	Hiç Çalışamama	İşgücünü azaltması	İspatlama
	Herkesin İçinde	Maddi Zorluk	İşi Aksatmamak	Başaramama
	Ağrına Gitmek	Aileye Bakma	Üretimimi engelliyor	Kendini kanıtlama
	Ters Tepki	Daha Az Maaş	Görevi yerine getirme	Başarısızların Elenmesi
	Niye böyle		İş görülüyor	Rekabet
	Kötü Sonuç			
	İş yeri sorar			
	Bahane			
	Gurura Yedirememe			
	Dikkate Almama			
	İşsiz kalma			
	İşverenin hoşuna gitmemesi			

Olumsuz iş performans sonuçları temasında Katılımcı 2 *‘Eğer sorunu bildirmezsem bu işverenin hoşuna gitmez’* ve Katılımcı 6 *‘Söylemezsem neden işini yapmıyorsun diye başka bir yere alabilir’* şeklinde ifade etmiştir. Para kazanma temasında Katılımcı 3 *‘Bakmak zorunda olduğum bir ailem varsa saklayamam’* ve Katılımcı 5 *‘İş başkasının işi sonuçta çıkarsam maddi zorluk yaşarım’* şeklinde ifade kullanmıştır. İş Odaklılık temasında ise Katılımcı 1 *‘sonuçta sağlığım zarar görürse üretimim de etkilenecek’* ve Katılımcı 3 *‘söylemezsem iş görülüyor’* şeklinde ifade kullanmıştır. Son olarak Kendini kanıtlama temasında katılımcı 4 *‘İş bulmak artık kolay değil kendini patrona kanıtlaman lazım’* ve Katılımcı 6 *‘O kadar mezun var ki rekabet artık çok fazla o yüzden işten çıkamam’* şeklinde ifade kullanmıştır. Bulgular üniversite öğrencilerinin olumsuz iş performans sonuçları, para kazanma ve iş odaklılık temalarında mavi yakalı çalışanlarla benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ancak farklı olarak mavi yakalı çalışanlar işe odaklanarak kaynaklarını korumaya yönelirken üniversite öğrencileri kendilerini kanıtlamak istemektedir. Gümüş ve Şen (2018) yaptıkları çalışmada yukarıdaki bulguyu destekleyecek şekilde üniversite öğrencilerinin iş hayatı için önemli bir basamak olan üniversite tercihinde mesleğin saygınlığı, kariyer isteği, kişisel gelişime katkısı gibi sebepler ailevi ve maddi sebepler, alınan puan ve mezun olunan lise gibi faktörlerden daha önemli olduğunu bulmuşlardır. Ancak mavi yakalı çalışanlar nitel aşamadaki bulgulara göre kariyer isteği ve kişisel gelişim gibi kaynaklarını artırmaya odaklanmamaktadır.

3.5 Tartışma ve Sonuç

Gerçekleştirilen pilot çalışma henüz alanyazında karşılaşılmamış bir konu olan güvenlik sesliliğine zarar – üretim koşullarının etkisine dair derinlemesine bilgi edinilmesine olanak sağlamıştır. Pilot çalışmalara göre üniversite öğrencilerinde çalışan manipülasyon öyküsü mavi yakalı çalışanlarda çalışmamıştır. Bulgular, güvenlik sesliliği davranışları açısından üniversite öğrencileri ve mavi yakalı çalışanların zarar – üretim koşullarında farklı bilişsel değerlendirme ve motivasyon eğilimlerine sahip olduklarını göstermiştir. Pilot çalışma aşamasındaki sonuçlar üniversite öğrencilerinde güvenlik sesliliğinin diğer koşullara göre Koşul 3’te (zarar yok ve üretim engelleniyor) en düşük ($\bar{X}$ =12,42, S.S.=0,79) ve mavi yakalı çalışanlarda ise Koşul 3’te (zarar yok ve üretim engelleniyor) en yüksek ($\bar{X}$ =29,29, S.S.=0,62) olduğunu göstermiştir. Benzer bulgular zarar ve üretim koşullarının ana etkileri için de elde edilmiştir. Mavi yakalı

Çalışanların zarar koşulunda zararın olmadığı durumdaki güvenlik sesliliği davranışları (Zarar Var: $\bar{X}$ =35,56, S.T.=1173,50; Zarar Yok: $\bar{X}$ =35,45, S.T.=1311,50) üniversite öğrencilerinin zarar koşulunda (Zarar Var: $\bar{X}$ =53,22, S.T.=2874,00; Zarar Yok: $\bar{X}$ =46,13, S.T.=20,76) zararın olmadığı durumdaki güvenlik sesliliği puanlarından düşük bulunmuştur. Yine, mavi yakalı çalışanların üretim koşulunda (Üretim Engelleniyor: $\bar{X}$ =37,86, S.T.=1325,00; Üretim Engellenmiyor: $\bar{X}$ =32,06, S.T.=1090,00) üretimin engellendiği durumda üniversite öğrencilerinin üretim koşulunda (Üretim Engelleniyor: $\bar{X}$ =44,98, S.T.=2294,00; Üretim Engellenmiyor: $\bar{X}$ =55,33, S.T.=2656,00) üretimin engellendiği durumdan yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar mavi yakalı çalışanların üretimin engellendiği ve sağlığa zarar gelmediği koşulda üniversite öğrencilerine göre daha fazla güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde olduklarına işaret etmektedir. Üniversite öğrencileri ise üretimin engellenmediği durumda ve sağlığa zarar geldiği durumda mavi yakalı çalışanlara göre daha fazla güvenlik sesliliği gösterme eğilimindedir. Bu durum üniversite öğrencileri ve mavi yakalı çalışanların kaynaklarını kaybetmemek için farklı stratejiler uyguladıklarına işaret etmektedir. Ng ve Feldman (2012)'ye göre seslilik davranışı gösterilirken bilişsel bir değerlendirme yapılarak, stratejik hareket edilmektedir. Onlara göre kaynaklara yönelik tehditler bireyin bir sonraki kaynak tüketme potansiyeli olan davranışı göstermelerini engellemektedir. Mavi yakalı çalışanlar ve üniversite öğrencileri zarar görmek ve üretimin engellenmesini kaynaklarını kaybetmek yönünde bir tehdit olarak algıladıkları ancak durumsal ve bireysel değişkenlerin etkisiyle bilişsel olarak farklı değerlendirdikleri ve bunun güvenlik sesliliği davranışlarına farklı yansıdığı görünmektedir. Mavi yakalı çalışanlar üretimin engellendiği durumda ve zararın olmadığı durumda bildirerek üretimlerinin engellenmesinden kaynaklanan iş kayıplarını engellemek istemektedir. Benzer şekilde, zararın olması durumu görevlerini yapamayacaklarına işaret edeceği için zarar olmaması durumunda daha fazla bildirilmektedir. Morrison (2011) bireyin seslilik davranışı gösterirken bunun güvenli olup olmadığına dair bilişsel bir değerlendirme yaptığını ve bu durumun durumsal faktörlerden etkilendiğini ifade etmiştir. Güvenlik sorununun üretimi engellediği durumda seslilik göstermemek ve zarar getirdiği durumda seslilik göstermek kaynakların kaybedilmesine neden olabilir. Mavi yakalı çalışanlar için üretim yapamamak ve zarar gelmesi üretimden geri kalmak anlamına gelmektedir. Bu sebeple mavi yakalı çalışanlar üretim yapamadıkları durumda amire bildirimde

bulunmalıdırlar çünkü üretimi engelleyen güvenlik sorunun çözülmesi ve çalışanın işinin sürekliliğini sağlaması gerekmektedir. Benzer şekilde sağlığa zarar gelmesi de çalışanın işini sürdürmesinde bir engeldir. Çalışan sağlığa zarar geldiği durumda bildirdiğinde diğerlerinin ve yönetimin gözünde işini yerine getiremeyeceği düşünülebilir. Bu sebeple, mavi yakalı çalışanların üretimin engellendiği ve zarar olmadığı koşulda daha fazla güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde bulundukları söylenebilir. Üniversite öğrencileri ise kendilerine zarar verecek koşulları ortadan kaldırmak ve üretimin engellenmediği durumunda güvenlik sesliliği göstererek üretim yapamadıklarının ortaya çıkması durumundan uzaklaşmak istemektedir.

Mavi yakalı çalışanlar üretim yapamamanın ve sağlığa zarar gelmesinin ortaya çıkaracağı daha olumsuz sonuçların farkındadırlar. Ancak üniversite öğrencileri durumsal ve çevresel koşullardan çok kendileri ve hedeflerine odaklanmış durumdadırlar. Odak grup görüşmesi zarar görmek ve üretim yapamamanın bilişsel olarak farklı değerlendirilmesinin durumsal ve çevresel faktörlerin yanında bireysel bir değişken olan üniversite öğrencilerinin başarı hedef yönelimlerinden biri olan kendilerini ispatlama yönelimlerinden kaynaklanabileceğine işaret etmiştir. Kendilerini ispatlamak isteyen bireyler için sağlıklarını korumak ve üretimlerinin engellendiği durumda güvenlik sesliliği göstermemek önemli olabilir. Ancak ispatlama yönelimleri açısından mavi yakalı çalışanlar için durum farklıdır. Mavi yakalı çalışanlar örgütsel yapı ve koşullara dair birçok faktörden etkilenmektedir. Özellikle üretimde çalışan ve günlük standart iş görevleri bulunan işçiler başarı veya kendilerini ispatlama yönelimlerinden çok verilen günlük rutin görevi yerine getirmeye odaklanmaktadır. Yapılan çalışmalar üniversite öğrencilerinin kaynaklarını korumaktan çok kaynaklarını artırmaya yöneldiklerine işaret etmektedir. Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen iki farklı çalışmada öğrencilerden kişisel hedeflerini listelemeleri istenmiş ve bu çalışmada öğrenciler kazanımlara odaklanan hedefleri kayıplara odaklanan hedeflere göre üç kat daha fazla rapor etmişlerdir (Elliot vd., 1997; Emmons, 1996). Bu bulgu gençlerin kaynaklarını artırma motivasyonlarının kaynaklarını koruma motivasyonundan daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Kayıplardan çok kazanımlara odaklanmak ise gelişime katkı sunacak motivasyonel işleve sahiptir (Freund ve Michaela, 2001). Ten Brummelhuis vd. (2011) tarafından finans sektöründeki çalışanlar ile gerçekleştirdikleri çalışmada içsel motivasyonu yüksek bireylerin düşük olanlara göre kaynakların kaybindan/korumaktan çok iş

arkadaşlarından, amirlerinden destek arama ve kararlara katılım yoluyla kaynaklarını artırmaya yöneldiklerini bulmuşlardır. Kaynaklarını artırmak isteyen bireyler daha fazla başarı motivasyonu gösterirken, kaynak kaybını önlemek ve kaynaklarını korumak isteyen bireyler daha az başarı motivasyonu göstererek verilen görevlere odaklanmaktadır. Destekleyici bulgular P. Baltes (1997) tarafından ortaya konulmuştur. P. Baltes (1997) yaş arttıkça kaynaklara daha az erişim ve kaynakların daha az etkin kullanılmasından dolayı yaşın kaynakların kullanılması konusunda farklılık yarattığını ortaya koymuştur. Artan yaş ile birlikte bireyler kaynaklarını artırmaktan çok kaynaklarını kayıplara karşı korumak yönünde motive olmaktadır (Staudinger vd., 1995). Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin başarı ve kendilerini ispatlama yönelimlerinin etkisiyle kaynak artırmaya odaklandıklarından dolayı üretimin engellendiğı ve zarar olmadığı koşulda daha az seslilik gösterdikleri ancak mavi yakalı çalışanların ispatlama yönelimlerinin düşük olmasından dolayı kaynaklarını korumaya yöneldikleri ve üretimin engellendiğı ve zararın olmadığı koşul daha fazla seslilik gösterdikleri söylenebilir. Bu sebeple mavi yakalı çalışanlar düşük ispatlama yönelimleri ile kaynaklarını korumaya yönelirken, üniversite öğrencileri yüksek ispatlama yönelimleri ile kaynaklarını artırmaya yönelmektedirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4. ÇALIŞMA 3: NİCEL ÇALIŞMA (DENEYSEL ÇALIŞMA I)

Pilot çalışmada elde edilen bulgular üniversite öğrencilerinin zarar geldiği durumda ve üretimin engellenmediği durumda daha fazla güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde oldukları bulunmuştur. Bu çalışmada bu ilişki ortaya konulurken üniversite öğrencilerinin kaynaklarında kayıp veya azalma meydana geldiğinde veya bir tehdit algıladığında (iş hayatı kaygısı) işlevsellik düzeylerini nasıl sürdürdüklerine (ispatlama yönelimi) odaklanılmaktadır. Bu aşamada üniversite öğrencilerinin sağlıklarına zarar geldiğinde ve üretim engellenmediğinde daha fazla seslilik gösterme eğiliminde olmalarının nedeni araştırılacaktır. Pilot çalışma, ilgili alanyazın ve odak grup görüşmesi sonuçları üniversite öğrencilerinin başarı hedefi yönelimlerinden biri olan ispatlama yöneliminin bu nedenlerden biri olabileceğini ortaya koymuştur. Hobfoll (1989) Kaynakların Korunması Teorisi ile stres teorilerini kaynak kaybı-kazancı durumlarında birey motivasyonunu ekleyerek genişletmiştir. Hobfoll (1989, 2002) bireyin stres yaratan bir duruma karşılaştığında nasıl motive olduğunu anlamak amacıyla KK teorisini geliştirmiştir. Teorinin temel varsayımı insanların kaynaklarını elde tutmak, korumak ve artırmak için çaba gösterdiği ve değerli kaynakların (zaman, enerji vs.) kaybının birey için bir tehdit yarattığı üzerinedir. Teoriye göre bireyler net kayıpları arttığında veya kaynak kaybını önlemek istediklerinde birden fazla kaynağa yönelir veya diğer kaynaklarını tüketmeye başladıklarından dolayı stres oluşur. Örneğin, bir çalışana kovulacağı söylendiğinde birey elindeki kaynağı kaybedeceği için stres oluşur. Çalışan işte iyi performans göstermek için ek zaman ve enerji ortaya koyarak işinin devamlılığını sağlamak için elinden gelenin en iyisini yaparak telafi etmeye çalışacaktır (Ten Brummelhuis vd., 2011). İlgili alanyazın bireyin hedeflerine ulaşmasında yalnızca kaynakları artırmak için motive olmalarının (ispatlama yönelimi) yeterli olmayabileceğini ayrıca stres veya kaygılarını (iş hayatı kaygısı) yöneterek kayıplarını azaltmaları gerektiğine işaret etmektedir. Seçim, Optimizasyon ve Telafi (STO) teorisi kayıpları önlemek için telafinin gerekli olduğunu ileri sürmektedir. Optimizasyon durumunda hedeflere ulaşılmasına odaklanılırken, telafi durumunda işlev kaybından kaçınılmaya çalışılır. Hobfoll

(1998)'in işaret ettiği gibi insanlar kaynakları kaybetmekten kaçınma yönünde motive olurlar. Seçim, Optimizasyon ve Telif (STO) teorisine göre ne sadece hedef ne de kaynak hedefi gerçekleştirmeye yetmez. Bunun yerine hedeflere yönelmek ve kaynakların verimli kullanımı istenen sonuçlara ulaşmada önemlidir (Freund ve Michaela, 2001). Gerçekten bireylerin yalnızca kaynaklarını artırma yönünde motive olarak kaygılarını yönetemediklerinde daha düşük istendik davranışlar ortaya koyduklarını göstermektedir. Russel vd. (2017), bir kaynak olarak kabul edilen görev bilincinin, bireyleri diğer kaynakları kesin yararlı olmayan şekillerde kullanmaya yönlendirebileceğini bulmuştur. Yaptıkları çalışmada, görev bilinci yüksek olan kişilerin, duygusal refahlarını daha az görev bilinci olan meslektaşlarına göre daha kolay tükettikleri ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, görev bilinci bireylerin diğer kaynakları daha iyi yönetmesine yardımcı olan bir kaynak olarak görülmektedir (bkz. Halbesleben ve diğerleri, 2009; ten Brummelhuis ve Bakker 2012), ancak yüksek olduğu durumlarda bireylerin dikkatlerini daha geniş performans hedeflerine çevirmelerine yol açabilir. Bu tür bulgular, görev bilinci gibi kişisel düzenleyici değişkenlerle sınırlı değildir. Sosyal destek de iş yerindeki talepleri ele almada yardımcı bir rol oynadığı varsayılan kaynaklar arasındadır ve yukarıda bahsedilen durumda görev bilincine benzer bir etki yarattığı görülmüştür (Cohen ve Wills 1985, Halbesleben 2006, Kurtessis vd., 2017). Bu sebeple yüksek motivasyon veya başarı yönelimi gibi durumlarda bireyin stres veya kaygı durumunu telafi etmek için tamponlama etkisi yaratacak faktörler gerekebilir. Araştırmalar tehdit durumunda bazı kaynakların tamponlama etkisi yaratabileceğine işaret etmektedir. Örneğin Viotti vd. (2017) iş talepleri ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş yeteneği algısının aracı rolünü ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, sağlık profesyonelleri üzerinde yapılan bir çalışmada örgütsel desteğin, iş yükünün ve yüksek duygusal taleplerin kaynakları tüketen etkisine karşı tampon görevi gördüğü görülmüştür (van Woerkom ve ark. 2016). Yine, kişi için seçim, optimizasyon ve telif stratejisinin problem çözme talepleri ile günlük yorgunluk arasındaki ilişkideki etkisini hafiflettiği bulunmuştur (Freund ve Baltes 2002). Araştırmalar tamponlama etkisinin kültürel kaynakların ile de ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Alle vd. (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada sosyal ağların gelişimi için işe gömülmüşlüğü kaynakların kaybına karşı tampon etkisi yarattığını bulmuşlardır. Bu sebeple üniversite öğrencilerinin iş hayatı kaygısını yüksek başarı yönelimi ile yönettiklerinde (tamponladıklarında)

hedefledikleri duruma ulaşabilecekleri varsayılmaktadır (pilot çalışmanın işaret ettiği zarar varken ve üretim engellenmediğinde daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmesi).

H₁: İspatlama yönelimi, iş hayatı kaygısı ve üretimin güvenlik sesliliği üzerindeki ortak etkisi anlamlıdır. İspatlama yöneliminin yüksek ve iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda katılımcılar üretim engellenmediğinde daha fazla güvenlik sesliliği göstereceklerdir.

H₂: İspatlama yönelimi, iş hayatı kaygısı ve zararın güvenlik sesliliği üzerindeki ortak etkisi anlamlıdır. İspatlama yöneliminin yüksek ve iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda katılımcılar zarar olduğunda daha fazla güvenlik sesliliği göstereceklerdir.

4.1 Yöntem

4.1.1 Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini Sinop Üniversitesi Türkeli Meslek Yüksekokulundaki Acil Durum ve Afet Yönetimi, Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri ile Evde Hasta Bakımı programında öğrenim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 142 üniversite öğrencilerine ölçüm araçları dağıtılmış ve toplamda dört farklı grupta 123 öğrencinin verisi analiz edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 19,6 (SS=2,06)'dır. Katılımcıların 95'i kadın 28'i erkektir. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmış ve katılımcılar koşullara seçkisiz atanmışlardır. Katılımcıların koşullara (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) göre dağılımı Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 25: Üniversite Öğrencilerinin Deney Koşullarına Göre Katılımcı Sayıları

<i>Zarar</i>	<i>Bireysel Üretim</i>		
	<i>Engelleniyor</i>	<i>Engellenmiyor</i>	
Sağlığa Zarar Var	Koşul 1= 31	Koşul 2= 39	Koşul Toplam =70
Sağlığa Zarar Yok	Koşul 3= 26	Koşul 4= 27	Koşul Toplam= 53
	Koşul Toplam= 57	Koşul Toplam: 66	Genel Toplam=123

4.1.2 Veri Toplama Araçları

Zarar ve Bireysel Üretim Manipülasyonu

Bu aşamada zarar ve üretim koşullarını manipüle etmek amacıyla nitel veri esas alınarak hazırlanan manipülasyon öyküleri kullanılmıştır. Pilot çalışmada

senaryoların üniversite öğrencileri için çalışıp çalışmadığı test edilmiştir. İlgili senaryolar aşağıda verilmiştir.

Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor**. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartamıyorsunuz**.

Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor**. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartabiliyorsunuz**.

Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor**. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartamıyorsunuz**.

Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor**. Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartabiliyorsunuz**.

İş Hayatı Kaygısı Ölçeği

Üniversite öğrencilerinin iş hayatı kaygılarını ölçmek amacıyla bu çalışma kapsamında geliştirilen iki maddelik bir ölçüm aracı kullanılmıştır. Katılımcılara ‘İş hayatı ve çalışma koşulları beni kaygılandırıyor’ ve ‘İş hayatına girdiğimde ne ile karşılaşacağımı bilmiyorum’ ifadesi 7’li (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum) likert tipi ölçek kullanılarak uygulanmıştır. Ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değeri .74 olarak bulunmuştur.

İspatlama Yönelimi Ölçeği

Başarı hedef yönelimlerinden biri olan ispatlama yönelimini ölçmek amacıyla Turgut (2013) tarafından geliştirilen İspatlama Yönelimi ölçeği üniversite öğrencileri için uygulanabilir hale getirilmiştir. Bunun için “‘‘çalışma arkadaşlarım’’ ifadeleri ‘arkadaşlarım’ olarak değiştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu beş madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçeğe ait güvenirlik katsayısı .82’dir. Bu çalışmada ölçeklendirme için 7’li likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçek maddelerine “‘Arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım’’ ve ‘ ‘Bir işte performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir’’ ifadeleri örnek olarak verilebilir. Bu çalışmada ölçeğe ait Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .822 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerinin toplam madde korelasyonları .549 ve .676 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonuçları ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve toplam varyansın %59,1’ini açıkladığı göstermiştir. Ayrıca Kaiser-Meyer-Olkin değeri .795 ve Bartlett Sphericity Testi Ki-Karedeğeri 216,4 ($p<.05$) olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 26: İspatlama Yönelimi Ölçeği Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Madde	Faktör Yüğü	Madde Toplam Korelasyonlar
1.Yeteneklerimi kanıtlayabileceğim tarzdaki işler yapmayı tercih ederim.	.817	.549
2.Bir işte performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir.	.798	.676
3.Arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım.	.763	.615
4.Başka arkadaşlarımla kıyaslayınca bir işi iyi yapmak benim için önemlidir	.742	.666
5.Arkadaşlarımla benim ne kadar iyi iş çıkardığının farkında olmaları hoşuma gider.	.720	.599

Güvenlik Sessiliğı Ölçeğı

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin manipölasyon öykülerine bağılı güvenlik sessiliğı davranışlarını ölçmek amacıyla pilot çalışma aşamasında geliştirilen üç maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin uygulanmasında 7’li likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçek maddesine “‘Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı

tehlikeyi açıkça bildiririm” ifadesi örnek olarak verilebilir. Pilot çalışma aşamasında üniversite öğrencilerine uygulanan ölçeğe ait güvenirlik katsayısı .791 olarak bulunmuştur. Bu aşamada ise ölçeğe ait güvenirlik katsayısı .823 olarak bulunmuştur.

4.1.3 İşlem

Çalışma öncesinde okul yönetiminden gerekli izinler alınmıştır. Çalışma öncesinde araştırmaya yönelik duyurular bölümlerin whatsapp grupları üzerinden yapılmıştır. Çalışmaya katılımın gönüllük esaslı olduğu ve araştırmaya katılmak isteyenler için belirtilen gün ve saatte belirtilen sınıfta olmaları duyuruda belirtilmiştir. Ölçüm araçlarının yer aldığı formlar öğrencilere yüzyüze ve okul saatleri içerisinde dağıtılmıştır. Katılımları konusunda rızaları alınan katılımcılara anket formu tanıtılmış ve kendilerini rahat hissettikleri anda formları doldurmaları istenmiştir. Öğrencilerin formları doldururken birbirlerinden yardım alma girişimleri engellenmiştir. Anket formunun doldurulması yaklaşık 10 dakika sürmüştür. Anket formları katılımcılara karışık bir şekilde dağıtılmış ve katılımcılar dört farklı koşula seçkisiz olarak atanmışlardır.

4.2 Bulgular

Bu aşamada öncelikle değişkenler arasındaki korelasyon değerleri ve düzenleyicinin düzenleyicisi analizine dair bulgular verilecektir. Çalışmanın bağımsız değişkenleri üretim (gruplar: üretim engelleniyor, üretim engellenmiyor) ve zarar (gruplar: zarar var, zarar yok) koşulları, bağımlı değişkeni güvenlik sesliliği, bu ilişkilerin düzenleyicisi olması beklenen değişken iş hayatı kaygısı ve iş hayatı kaygısını düzenleyici etkisini düzenlemesi beklenen değişken ispatlama yönelimidir. Analizler SPSS Hayes Process Macro eklentisi ile gerçekleştirilmiştir. Bulgular analiz edilirken Bootstrap analiz tekniği (N = 5000) uygulanmıştır.

4.2.1 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir. Analiz sonuçları üretim ve zarar koşullarının iş hayatı kaygısı, ispatlama yönelimi ve güvenlik sesliliği ile ilişkili olmadığını göstermiştir.

Tablo 27: Değişkenler Arası Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişken	Ort.	SS.	Üretim	Zarar	İş Hayatı Kaygısı	İspatlama Yönelimi	Güvenlik Sosliliği
Üretim	1.54	.50	1				
Zarar	1.43	.50	-.047	1			
İş Hayatı Kaygısı	3.23	1.99	.010	.041	1		
İspatlama Yönelimi	5.60	1.35	-.079	-.021	-.069	1	
Güvenlik Sosliliği	6.63	0.93	.076	-.056	-.253**	.299**	1

Zarar: 0=Zarar Var, 1= Zarar Yok; **Üretim:** 0=Üretim Engelleniyor, 1= Üretim Engellenmiyor

Güvenlik sesliliğinin ise iş hayatı kaygısı ($r=-.253$, $p<.001$) ve ispatlama yönelimi ($r=.299$, $p<.001$) ile arasında anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

4.2.2 Zarar, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısının Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular

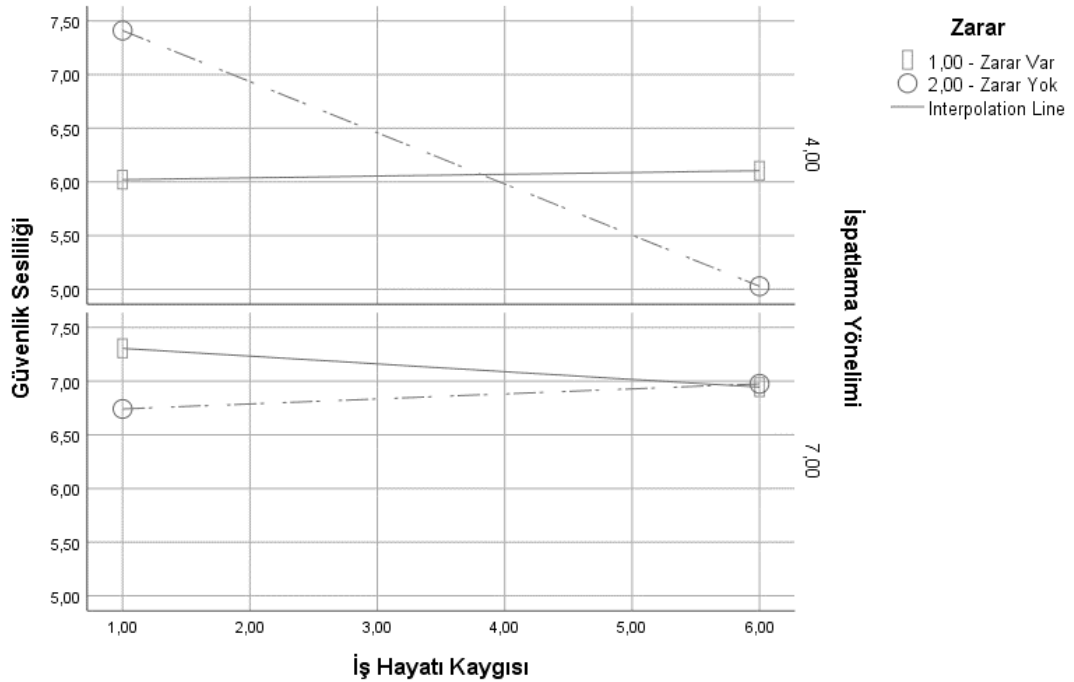
İspatlama yöneliminin, iş hayatı kaygısı, zarar ve güvenlik sesliliği arasındaki düzenleyici etkisini düzenleyiciliğine dair bulgular Tablo 21’de verilmiştir. SPSS Hayes Macro Model 3 analizi sonuçlarına göre model anlamlıdır ($R^2= .36$, $F= 9.60$, $p= .00$).

Tablo 28: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları

Değişkenler	b	SE	t	p	GA 95%	
					Düşük	Yüksek
Zarar x İş Hayatı Kaygısı	-1.3092	.3710	3.5293	.0006	-2.0440	-.5744
Zarar x İspatlama Yönelimi	-.8551	.2241	-3.8164	.0002	-1.2990	-.4113
İş Hayatı Kaygısı x İspatlama Yönelimi	-.2336	.1077	-2.1684	.0322	-.4471	-.0202
Zarar x İspatlama Yönelimi x İş Hayatı Kaygısı	.2040	.0621	3.2831	.0014	.0809	.3271

Bağımlı Değişken: Güvenlik Sosliliğı

Basit slope analizi sonuçlarına göre ispatlama yöneliminin yüksek olduğu ve iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda ($b = -.56$, $SE = .29$, $t = -1.91$, $p = .04$, %95 GA $[-1.14, -.01]$) zararın güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi anlamlı görünmektedir. Ayrıca, ispatlama yöneliminin düşük ve iş hayatının kaygısının yüksek olduğu durum ($b = -1.07$, $SE = .43$, $t = -2.50$, $p = .01$, %95 GA $[-1.92, -.22]$) ile iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda ($b = 1.39$, $SE = .37$, $t = 3.72$, $p = .00$, %95 GA $[.65, 2.13]$) zararın güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi anlamlıdır. Grafik 1'e göre ispatlama yöneliminin yüksek ve iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda zarar olduğu koşulda zararın olmadığı koşula göre daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi doğrulanmıştır. Diğer taraftan, ispatlama yöneliminin düşük iş hayatı kaygısının yüksek olduğu durumda zarar olduğunda daha fazla güvenlik sesliliği gösterilirken, iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda zarar olmadığında daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmektedir.



Grafik 1: Zarar, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısı Üçlü Etkileşim Etki Grafiği

4.2.3 Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısının Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular

Üretim, ispatlama yönelimi ve iş hayatı kaygısının ortak etkileşiminin güvenlik sesliliği üzerindeki üçlü etkileşim etkisine dair bulgular Tablo 22'de

verilmiştir. Model SPSS Hayes Prosesess Macro Model 3'e göre oluşturulmuştur. Bu modelde ispatlama yöneliminin, iş hayatı kaygısının üretim ve güvenlik sesliliği arasındaki ilişkideki düzenleyici etkisini düzenleyiciliği incelenmiştir. Bulgular modelin anlamlı olduğunu göstermiştir ($R^2 = .36$, $F = 9.12$, $p = .00$).

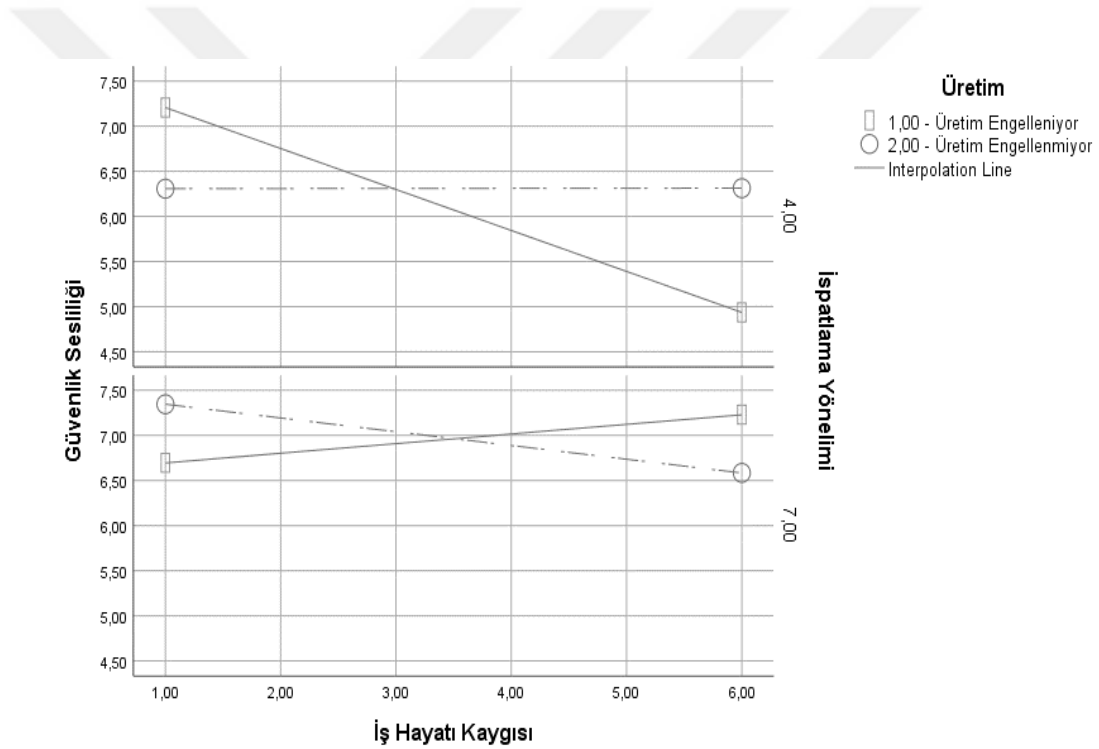


Tablo 29: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları

Değişkenler	b	SE	t	p	GA 95%	
					Düşük	Yüksek
Üretim x İş Hayatı Kaygısı	1.40	.3778	3.7255	.0000	.6591	2.1558
Üretim x İspatlama Yönelimi	.7542	.2253	3.3480	.0011	.3080	1.2004
İş Hayatı Kaygısı x İspatlama Yönelimi	.4250	.0882	4.8159	.0000	.2502	.5998
Üretim x İspatlama Yönelimi x İş Hayatı Kaygısı	-.2381	.0637	-3.7366	.0003	-.3643	-.1119

Bağımlı Değişken: Güvenlik Sosliliğı

Basit slope analizi sonuçlarına göre ispatlama yöneliminin yüksek olduğu ve iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda ($b = .65$, $SE = .30$, $t = 2.19$, $p = .03$, %95 GA [.06, 1.24]) ve yüksek olduğu durumda ($b = -.64$, $SE = .36$, $t = -1.80$, $p = .046$, %95 GA [-.13, -.01]) üretimin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi anlamlı görünmektedir. Ayrıca, ispatlama yöneliminin düşük olduğu ve da iş hayatı kaygısının düşük olduğu durumda ($b = -.90$, $SE = .37$, $t = -2.41$, $p = .02$, %95 GA [-1.63, -.16]) ve yüksek olduğu durumda ($b = 1.38$, $SE = .44$, $t = 3.15$, $p = .00$, %95 GA [.51, 2.24]) üretimin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi anlamlı görünmektedir. Grafik 2'ye göre ispatlama yöneliminin yüksek ve iş hayatı kaygısı düşük olduğu durumda üretimin engellenmediği koşulda üretimin engellendiği koşula göre daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmektedir. Dolayısıyla H_1 hipotezi doğrulanmıştır.



Grafik 2: Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Hayatı Kaygısı Üçlü Etkileşim Etki Grafiği

4.3 Tartışma ve Sonuç

Birey seslilik gösterirken fayda-maliyet açısından bilişsel bir değerlendirme yapmaktadır ve geliştirdiği stratejinin sonucunda kaynak elde etmek ve hedeflerine ulaşmak amacıyla seslilik davranışı göstermektedir. Sosyal mübadele kuramının yanı sıra alternatif bir açıklama da kendini düzenleme kuramından gelmektedir. Kendini düzenleme kuramı bireylerin sosyal bağlama uyum sağlamak ve gelişimsel

potansiyellerini geliştirmek için yaşam koşullarını optimize etmeye ve şekillendirmeye çabaladıklarını savunmaktadır (Ryan ve Deci 2000; Vansteenkiste ve Ryan, 2013). Çalışanların işte kaynaklarını nasıl yönettikleri göz önüne alındığında, mevcut kaynaklarını nasıl değerlendirdikleri, kaynaklardaki değişikliklere nasıl dikkat ettikleri ve bu kaynaklara en iyi nasıl geliştireceklerine karar vermek için kendilerini düzenlemektedirler (Hagger 2015). Bu durum aslında elindeki kaynakları kullanmada, korumada ve geliştirmede çeşitli stratejiler uygulayabileceğine işaret etmektedir. Halbesleben vd. (2014) kaynakları bireyin hedeflerine ulaşmak için kullandığı herşey olarak tanımlamaktadır. Pilot alışma niversite öğrencileri için kaynaklara tehdit oluşturacak durumların sağlığa zarar gelmesi ve üretim engellenmesi olabileceğini göstermiştir. Bu sebeple pilot çalışmada elde edilen bulgular niversite ğrencilerinin riskli ve bir ekstra rol davranışı olan güvenlik sesliliği davranışını üretim engellenmediği ve sağlığa zarar olduğu durumda daha fazla gösterme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur. Her ne kadar birey hedeflerine ulaşmak amacıyla bilişsel bir değerlendirme yaparak strateji geliştirse de, SOT teorisi bilişsel değerlendirmenin yanısıra bireyin kaynaklarını artırmak ve korumak için engelleyici stres faktörlerini de telafi etmesi ve tamponlaması gerektiğini öne srmştir. Bu çalışmada niversite ğrencilerinin iş hayatı kaygısını ispatlama yönelimi ile telafi ettiği veya tamponladığı durumda kaynaklarına tehdit olarak gördüğü sağlığa zarar gelmesi ve üretim engellenmesi durumlarından seslilik göstererek uzaklaklaşmaya çalıştığı grlmştir. Üniversite ğrencileri ispatlama yöneliminin yüksek olduğu durumda iş hayatı kaygısı düşük ise üretim engellenmediğinde ve sağlığa zarar olduğunda daha fazla güvenlik sesliliği göstermiştir. İlginç ve benzer bir şekilde, ispatlama yöneliminin düşük ve iş hayatı kaygısının yüksek olduğu durumda da niversite ğrencilerinin kaynaklarına ulaşmak için hedef olarak gördükleri üretim engellenmediğinde ve zarar olduğunda daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmiştir. Bu durum aslında yalnızca iş hayatı kaygısının ispatlama yönelimi ile tamponlanmayacağını, iş hayatı kaygısının da ispatlama yönelimini tamponlayabileceğini veya telafi edebileceğini göstermiştir. Her ne kadar yüksek düzeyde stres bireyin eylemlerini engelleyici bir rol oynasa da bazı durumlarda birey için zorlayıcı bir motivasyon kaynağına dönüşebilmektedir. Engelleyici bakış açısına göre stres durumlarında birey kaynaklarını kaybetmemek için ekstra rol davranışlarından kaçınır (Schreurs vd., 2015). Diğer taraftan zorlayıcı perspektife

göre çalışanlar stres durumunu kaynaklarına karşı bir tehdit olarak değil aksine üstesinden gelinebilecek bir fırsat olarak değerlendirebilirler (Staufenbiel and König, 2010). İş hayatı kaygısının ve ispatlama yöneliminin düşük olduğu durumda birey zarar olmadığı ve üretim engellendiğinde daha fazla güvenlik sesliliği göstermiştir. Bu durum üniversite öğrencilerinin kaynaklarına ulaşmak için hedefledikleri durumun tam tersine işaret etmektedir. Bu bulgu STO teorisininin telafi ve optimizasyon önermesini desteklemektedir. Seçim, Optimizasyon ve Telafi (STO) teorisi kayıpları önlemek için telafinin gerekli olduğunu ileri sürmektedir. Optimizasyon durumunda hedeflere ulaşılmasına odaklanılırken, telafi durumunda işlev kaybından kaçınılmaya çalışılır. Hem ispatlama yöneliminin düşük hem de kaygının düşük olduğu durumda birey hedeflediği duruma ulaşamayacaktır çünkü kaygıyı telafi edecek bir motivasyon kaynağı veya başarı yönelimi yoktur. Benzer olarak, ispatlama yöneliminin ve iş hayatı kaygısının yüksek olduğu durumda üretim koşulları arasında farklılık oluşmuşken, zarar alt koşulları arasında anlamlı farklılık oluşmamıştır. Bu durum üretimin engellendiği ve engellenmediği koşullarda güvenlik sesliliği göstermek üniversite öğrencilerinin bilişsel değerlendirme ve motivasyonlarına bağlı olarak geliştirdikleri stratejilere göre değişiklik gösterebildiğini ancak ispatlama yönelimi ve iş hayatı kaygısının yüksek olması zarar durumunun üniversite öğrencileri için güvenlik sesliliği göstermelerinde strateji geliştirilecek bir konu olmadığı görülmüştür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

5. ÇALIŞMA 4: NİCEL ÇALIŞMA (DENEYSEL ÇALIŞMA II)

Pilot çalışmada elde edilen bulgular mavi yakalı çalışanların üretimin engellendiği ve zarar olmayan koşulda daha fazla güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde olduklarına işaret etmiştir. Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen deneysel çalışmada bu bulgunun neden ortaya çıktığına dair önsezi elde edilmesine rağmen bu çalışmada üniversite öğrencilerinde iş hayatı kaygısı olarak ele alınan değişkenin yerine iş güvencesizliği ele alınarak bu bulgu iş ortamında test edilecektir. Bu çalışmada elde edilen bulguları genişletmek ve yorumlamak amacıyla bir iş talebi (iş güvencesizliği) ile ispatlama yönelimi ile etkileşiminin üretim-zarar koşullarında güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi deneysel olarak test edilecektir. Bu aşamada pilot çalışmadan yola çıkılarak geliştirilecek hipotezler mavi yakalı çalışanların ispatlama yönelimlerinin düşük olduğu durumlar için geliştirilecektir. Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışma iş hayatı kaygısının ispatlama yönelimi tarafından tamponlandığında engelleyici değil zorlayıcı bir motivasyon aracına dönüşebildiği görülmüştür. Odak grup görüşmesinde elde edilen bulgular güvenlik sesliliğinin ortaya çıkmasında üniversite öğrencilerinde ispatlama yöneliminin -mavi yakalı çalışanlardan farklı olarak- önemli bir faktör olabileceği ortaya konulmuştur. Bu çalışmada bir stres kaynağı (iş güvencesizliği) karşısında ispatlama yöneliminin mavi yakalı çalışanlar için tamponlayıcı bir rolü olmayacağı değerlendirilmektedir. Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ve pilot çalışmalar gözönüne alınarak aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir;

H₃: İspatlama yönelimi, iş güvencesizliği ve üretimin güvenlik sesliliği üzerindeki ortak etkisi anlamlıdır. İspatlama yöneliminin yüksek ve iş güvencesizliğinin düşük olduğu durumda katılımcıların üretim engellendiğindeki ve engellenmediğindeki durumlarda güvenlik seslilikleri açısından anlamlı farklılık olmayacaktır.

H₄: İspatlama yönelimi, iş güvencesizliği ve zararın güvenlik sesliliği üzerindeki ortak etkisi anlamlıdır. İspatlama yöneliminin yüksek ve iş güvencesizliğinin düşük olduğu durumda katılımcıların zarar olması ve

olmamaması durumlarındaki güvenlik seslilikleri açısından anlamlı farklılık olmayacaktır.

5.1 Yöntem

5.1.1 Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini Sinop'un Ayancık ilçesinde yer alan küçük ölçekli bir tekstil firmasının çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 159 mavi yakalı tekstil çalışanına formlar dağıtılmış ancak anketi tamamlamayan ve çalışmaya katılım göstermek istemeyen 11 çalışan çalışmadan çıkarılarak 148 çalışandan toplanan veri analiz edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 34,76'dır (SS=9,97). Katılımcıların 92'si erkek ve 56'sı kadındır. Katılımcıların %57'si evlidir. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmış ve katılımcılar koşullara seçkisiz atanmışlardır. Katılımcıların deney koşullarına (Zarar: sağlığa zarar var, sağlığa zarar yok) x 2 (Bireysel Üretim: engelleniyor, engellenmiyor) göre dağılımı Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 30: Mavi Yakalı Çalışanların Deney Koşullarına Göre Katılımcı Sayıları

<i>Bireysel Üretim</i>			
<i>Zarar</i>	<i>Engelleniyor</i>	<i>Engellenmiyor</i>	
Sağlığa Zarar Var	Koşul 1 = 43	Koşul 2= 40	Koşul Toplam =83
Sağlığa Zarar Yok	Koşul 3= 33	Koşul 4= 32	Koşul Toplam= 65
	Koşul Toplam= 76	Koşul Toplam: 72	Genel Toplam=148

5.1.2 Veri Toplama Araçları

Zarar ve Bireysel Üretim Manipülasyonu

Çalışmanın ilk aşaması olan nitel araştırmada elde edilen veri esas alınarak geliştirilen manipülasyon öykülerinde güvenlik sorununun sağlığa zarar ve bireyin üretimin ana etkileri ve bu koşulların ortak etkisini ortaya çıkarmak üzere geliştirilmiştir. Senaryo ile ilgili ayrıntılı bilgiler pilot çalışmada verilmiştir. Pilot çalışma sonucu geliştirilen ve mavi yakalı tekstil çalışanlarına uygulanan senaryolar aşağıda verilmiştir.

Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha

uzak şekilde çalışarak **işinizi tam yapamıyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartamıyorsunuz**.

Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha yakın şekilde çalışarak **işinizi tam yapmaya devam ediyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartabiliyorsunuz**.

Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha uzak şekilde çalışarak **işinizi tam yapamıyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartamıyorsunuz**.

Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha yakın şekilde çalışarak **işinizi tam yapmaya devam ediyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartabiliyorsunuz**.

Güvenlik Sessliliği Ölçeği

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni Güvenlik Sessliliği ölçeği pilot çalışma kapsamında geliştirilmiş ve bu aşamada uygulanmıştır. Geliştirilen senaryolara bağlı maddeler içeren güvenlik sessliliği ölçeği senaryolardan hemen sonra verilmiştir. Ölçek çalışanların senaryodaki durumda güvenlik sorununu getirme davranışlarını ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genel düzeyde güvenlik sessliliği davranışlarını ölçmeye yönelik değil, aksine senaryodaki bağlam içerisinde ne düzeyde güvenlik sessliliği davranışı göstereceklerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Üç maddeden oluşan ölçek 7’li likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum) ile uygulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .796

olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait geçerlilik ve güvenirlik analizi sonuçları pilot araştırma bölümünde verilmiştir.

İspatlama Yönelimi Ölçeği

Pilot çalışma aşamasında üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen odak grup görüşmesi bireylerin güvenlik sesliliği davranışını gösterirken ispatlama yöneliminin rolü olabileceğine işaret etmiştir. Bu sebeple bu çalışmada mavi yakalı tekstil çalışanlarının ispatlama yönelimlerini ölçmek amacıyla Turgut (2013) tarafından geliştirilen İş Özellikleri ölçeğine ait bir alt boyut olan ‘İspatlama’ alt boyutu kullanılmıştır. Ölçek maddeleri ile odak grup görüşmesinde yer alan katılımcıların ifadeleri benzerlik göstermektedir. Ölçek beş madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerine “*Performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir*” ve “*Çalışma arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım*” ifadeleri örnek olarak verilebilir. Orijinal ölçeğe ait güvenirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada 7’li likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmış ve ölçeğe ait güvenirlik katsayısı .756 olarak bulunmuştur.

İş Güvencesizliği Ölçeği

Mavi yakalı çalışanların iş güvencesizliği algılarını ölçmek amacıyla Özyaman (2007) tarafından uyarlaması yapılan Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği alt boyutlarına sahip ölçek kullanılmıştır. Nitel iş güvencesizliği alt boyutu beş madde ve Nicel İş Güvencesizliği alt boyutu ise dört maddeden oluşmaktadır. Türk örnekleminde gerçekleştirilen çalışmada nitel iş güvencesizliği alt boyutunun iç güvenirlik katsayısı .83 olarak bulunmuşken, nicel iş güvencesizliği alt boyutunun iç güvenirliği ise .73 olarak bulunmuştur. Nicel İş Güvencesizliği alt boyutunda “*İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum*” ve Nitel İş Güvencesizliği alt boyutunda ise “*Çalıştığım iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi*” ifadeleri örnek olarak verilebilir. Bu çalışmada ölçüm 7’li likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum) ile alınmıştır. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre Nitel İş Güvencesizliği alt boyutunun güvenirlik katsayısı .733 ve Nicel İş Güvencesizliği alt boyutunun güvenirlik katsayısı ise .832 olarak bulunmuştur. Toplam ölçeğe ait güvenirlik katsayısı ise .768 olarak bulunmuştur.

5.1.3 İşlem

Çalışma öncesinde öncelikle firma yetkilisi ile temasa geçilerek firmada çalışmanın gerçekleştirilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Firma yetkilisi tarafından çalışma öncesinde çalışanlara gerçekleştirilecek çalışma ile ilgili bilgilendirme duyurusu gerçekleştirilmiştir. Dört farklı koşulun ve ölçüm araçlarının yer aldığı formlar için basılı çıktılar hazırlanmıştır. Çalışma tekstil firmasında ve çalışanların çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirilmiştir. Çalışanlar çalışmalarına araştırma süresi içerisinde (Yaklaşık 15 dakika) ara vererek çalışmaya katılmışlardır. Katılımcılara katılımın gönüllülük esaslı olduğu, verinin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağını, çalışma kapsamında kimlik bilgilerinin istenmeyeceğini, çalışmayı isterlerse yarıda bırakabileceklerine ve yanıtları kimseden yardım almadan yalnızca kendileri tarafından verilmesi gerektiğine dair duyurular tekrarlanmıştır. Çalışmaya katılmaya gönüllü olanlara iş yerinde ölçüm araçlarının yer aldığı formlar karışık bir şekilde dağıtılmıştır. Uygulamada katılımcılar seçkisiz olarak dört koşula atanmışlardır. Pilot çalışmada yaşanan sorunlardan biri olan likert tipi ölçekte yalnızca 1 ve 7 yanıtlarının verilmesi sorunu ile karşılaşmamak için katılımcılara likert tipi ölçeği nasıl doldurmaları gerektiği ile ilgili kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Koşullar nitel çalışmada elde edilen bulgular ışığında zarar ve bireysel üretimin değişimlenmesi sonucunda oluşturulmuştur.

5.2 Bulgular

Bu çalışmada iş güvencesizliği, ispatlama yönelimi ve koşullar (zarar ve üretim) arasındaki üçlü etkileşimler incelenecektir. Bulgular analiz edilirken Bootstrap analiz tekniği (N = 5000) uygulanmıştır.

5.2.1 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 24.'de verilmiştir. Analiz sonuçları ispatlama yönelimi ile güvenlik sesliliği arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. İş güvencesizliği ve alt boyutları olan nicel ve nitel iş güvencesizliği ile ispatlama motivasyonu arasında ise ilişki bulunmamıştır. Son olarak güvenlik sesliliği ile iş güvencesizliği ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığını göstermiştir.

Tablo 31: Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Ait Bulgular

	Ort.	SS	1	2	4	5	6	7	8
1. Üretim	1.44	0.50	1.00						
2. Zarar	1.49	0.50	.01	1.00					
4. İspatlama Yönelimi	5.66	1.12	-.09	.09	1.00				
5. Nicel İş Güvencesizliği	2.25	1.24	-.08	-.01	.16	1.00			
6. Nitel İş Güvencesizliği	3.51	1.61	-.05	-.05	-.16	.242**	1.00		
7. Toplam İş Güvencesizliği	2.81	1.11	-.09	-.04	.00	.779**	.797**	1.00	
8. Güvenlik Sessizliği	5.79	1.08	.00	-.02	.276**	-0.06	-.07	-.08	1.00

Zarar: 0=Zarar Var, 1= Zarar Yok; **Üretim:** 0=Üretim Engelleniyor, 1= Üretim Engellenmiyor

Korelasyon analizi sonuçlarına göre yalnızca güvenlik sessizliği ile ispatlama yönelimi arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r=.276$, $p<.001$).

5.2.2 Zarar, İspatlama Yönelimi ve İş Güvencesizliği Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular

SPSS Hayes Processes Macro eklentisi Model 3 analizi ile ispatlama yöneliminin iş güvencesizliğinin zarar ve güvenlik sessizliği arasındaki ilişkiyi düzenleyici etkisini düzenleyiciliğine dair bulgular Tablo 25’de verilmiştir. Analiz sonuçları model uyumunun anlamlı ($R^2 = .13$, $F = 2.98$, $p = .00$) olduğunu ancak etkileşimlerin anlamlı olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla H_4 hipotezi yanlışlanmıştır.

Tablo 32: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları

Değişkenler	b	SE	t	p	GA 95%	
					Düşük	Yüksek
Zarar x İş Güvencesizliği	-1.5149	.9701	-1.5616	.1206	-3.433	.4031
Zarar x İspatlama Yönelimi	-.6120	.4894	-1.2505	.2132	-1.5795	.3556
İş Güvencesizliği x İspatlama Yönelimi	-.1568	.2448	-.6408	.5227	-.6407	.3270
Zarar x İspatlama Yönelimi x İş Güvencesizliği	.2263	.1613	1.4027	.1629	-.0927	.5453

Bağımlı Değişken: Güvenlik Sosliliği

5.2.3 Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Güvencesizliği Üçlü Etkileşimine Dair Bulgular

Üretim, ispatlama yönelimi ve iş güvencesizliğinin ortak etkileşiminin güvenlik sesliliği üzerindeki üçlü etkileşim etkisine dair bulgular Tablo 26’da verilmiştir. Model SPSS Hayes Prosesess Macro Model 3’e göre oluşturulmuştur. Bu modelde ispatlama yöneliminin, iş güvencesizliğinin üretim ve güvenlik sesliliği arasındaki ilişkideki düzenleyici etkisini düzenleyiciliği incelenmiştir. Bulgular modelin anlamlı olduğunu göstermiştir ($R^2 = .17$, $F = 4.21$, $p = .00$).

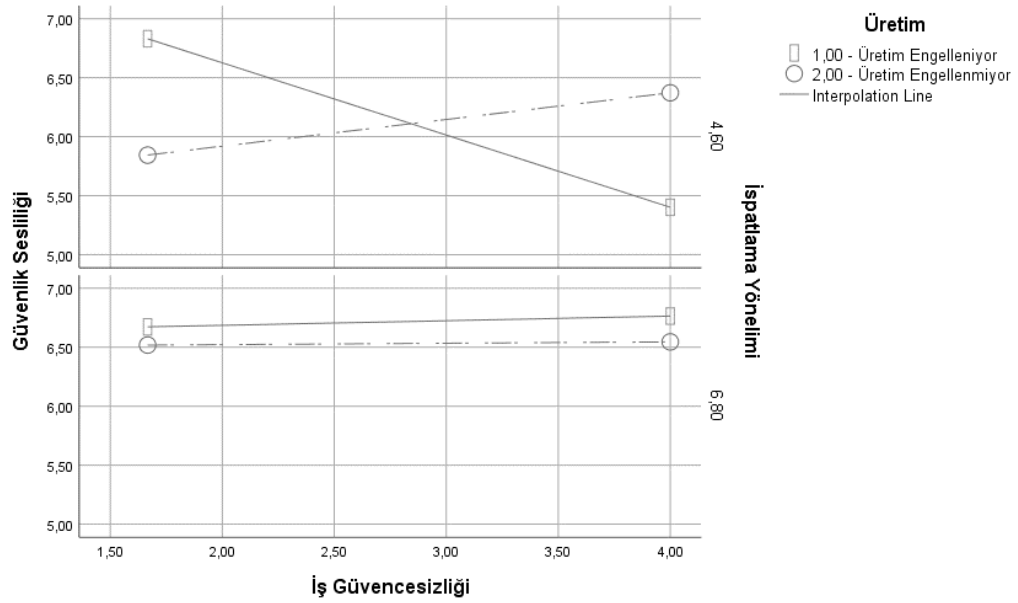


Tablo 33: İspatlama Yöneliminin Düzenleyicinin Düzenleyicisi Rolüne Dair Analiz Bulguları

Değişkenler	b	SE	t	p	GA 95%	
					Düşük	Yüksek
Üretim x İş Güvencesizliği	2.6496	.9778	2.7096	.0076	.7164	4.5828
Üretim x İspatlama Yönelimi	1.0343	.4888	2.1158	.0361	.0678	2.0008
İş Güvencesizliği x İspatlama Yönelimi	.6898	.2347	2.9396	.0038	.2259	1.1537
Üretim x İspatlama Yönelimi x İş Güvencesizliği	-.3937	.1624	-2.4237	.0166	-.7149	-.0726

Bağımlı Değişken: Güvenlik Soslılığı

Bulgular üretim, ispatlama yönelimi ve iş güvencesizliği arasındaki üçlü etkileşimin anlamlı olduğunu göstermiştir. Basit slope analizi sonuçlarına göre ispatlama düşük olduğu ve iş güvencesizliğinin düşük ($b = -.99$, $SE = .39$, $t = -2.53$, $p = .01$, %95 GA $[-1.7 - .21]$) olduğu durumda ve iş güvencesizliğinin yüksek ($b = .97$, $SE = .39$, $t = 2.45$, $p = .01$, %95 GA $[.19, 1.75]$) olduğu durumda üretimin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi anlamlı görünmektedir. Grafik 3'e göre ispatlama yöneliminin ve iş güvencesizliğinin düşük olduğu durumda üretimin engellendiği koşulda üretimin engellenmediği koşula göre daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmektedir. İspatlama yöneliminin düşük ve iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda ise üretimin engellenmediği durumda üretimin engellendiği durumda göre daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmektedir. Dolayısıyla H_3 hipotezi doğrulanmıştır.



Grafik 3: Üretim, İspatlama Yönelimi ve İş Güvencesizliği Üçlü Etkileşim Etki Grafiği

5.3 Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinde iş hayatı kaygısı değişkeninin yerine bir stres kaynağı olarak ele alınan iş güvencesizliği ile ispatlama yönelimi etkileşiminin mavi yakalı çalışanların üretim-zarar alt koşullarından (üretim: üretim engelleniyor, üretim engellenmiyor; zarar: zarar var, zarar yok) hangisinde daha fazla güvenlik sesliliği gösterdikleri araştırılmıştır. Seslilik davranışı ekstra rol davranışdır ve içerisinde çeşitli riskleri barındırmaktadır (Sun vd., 2022). Birey

seslilik davranışı göstermenin sonucu olarak çeşitli olumlu veya olumsuz sonuçlarla karşılaşabilir. İlgili alanyazın özellikle stres kaynaklarının etkisinde bireyin seslilik gösterirken stratejik (Ng ve Feldman, 2012) hareket ettiğine işaret etmektedir. Bu sebeple gerçekleştirdikleri bilişsel değerlendirmeler, kişisel yönelimler ve çeşitli motivasyon kaynaklarının etkisiyle zarar olduğu-olmadığı durumda ve üretimin engellendiği-engellenmediği durumda seslilik davranışları değişebilmektedir. Bu aşamadaki araştırma yüksek ispatlama yönelimi ile iş güvencesizliği arasındaki etkileşimin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisinin anlamsız olduğunu ve gruplararası bir farklılık olmadığını göstermiştir. Bu bulgu mavi yakalı çalışanların ispatlama yönelimleri yüksek olduğu durumda iş güvencesizliğinin de yüksek olmasının istedikleri stratejik seslilik davranışını gösteremediklerine işaret etmektedir. Russel vd. (2017) gerçekleştirdikleri çalışmada yüksek görev bilincine sahip bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve istedik davranışları daha az görev bilincine sahip bireylere göre daha az gösterdiklerini bulmuşlardır. Benzer şekilde, Tedone ve Bruk-Lee (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada bir kişilik faktörü olan dışadönüklüğü yüksek bireylerin iş tutumlarının seslilik davranışını etkilemediğini ortaya konulmuştur. Liang ve Tang (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yüksek proaktiflik durumunda transformasyonel liderliğin seslilik üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Ancak düşük proaktiflik durumunda transformasyonel liderlik arttıkça seslilik artmıştır. Bu durum yüksek kişisel yatkınlık ve motivasyonun örgütsel ve grup değişkenlerinin etkini azalttığına işaret etmektedir. Tedone ve Bruk-Lee (2022) bu durumun “tavan etkisi” ile açıklanabileceğini ve dışadönüklüğü yüksek bireylerin zaten sıklıkla konuştuklarını ve bu sebeple iş tutumlarının seslilikleri üzerinde çok az veya hiç etkisi olmayabileceğini savunmuştur. Bu çalışmada da yüksek ispatlama yönelimine sahip bireylerin iş güvencesizliğini engelleyici veya zorlayıcı stres kaynağı (Cavanaugh vd., 2000) olarak değerlendirmeleri ortaya konulmuştur. Diğer taraftan, mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilen bu çalışmada zarar koşulunda iş güvencesizliğinin ve ispatlama yöneliminin ortak etkisinin güvenlik sesliliği üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuç ilginçtir çünkü üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmada, üniversite öğrencileri sağlığa zarardan kaçınmak için ispatlama yönelimi yüksek ve kaygıyı yönettikleri durumda sağlığa zarar gelebilecek koşulu ortadan kaldırmak için zarar olduğunda daha fazla güvenlik sesliliği göstermişlerdir. Araştırmacılar güvenlik sesliliğinin potansiyel

riskleri ortadan kaldırmaya yönelik olarak gösterildiğini ifade etmektedirler (Sun vd., 2022). Ancak bu çalışmada mavi yakalı çalışanlar için üretim koşulunda anlamlı sonuçlar bulunurken, zarar koşulunda anlamlı sonuçlar bulunamamıştır. Nitekim, zarar koşulunda bulguların anlamlı çıkmaması bütünüyle alanyazın ile çelişmemektedir çünkü Dueck (2013) genç çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada zarar korkusunun ve algılanan fiziksel tehlikelerin güvenlik sesliliği niyeti üzerindeki yordayıcı rolünün olmadığını tespit etmiştir. Tucker ve Turner (2015) de benzer şekilde geçmişteki kaza/yaralanma sayısı ile güvenlik sesliliği arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Diğer taraftan, üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışma ile benzer şekilde mavi yakalı çalışanlarda da ispatlama yöneliminin düşük ve iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda üretimin engellenmediği durumda daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmiştir. Yine benzer şekilde, iş güvencesizliği ve ispatlama yöneliminin düşük olduğu durumda üretimin engellendiği durumda daha fazla güvenlik sesliliği gösterilmiştir. İş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda birey başarı hedef yönelimlerinden biri olan ispatlama yönelimi düşük birey üretimin engellendiği durumda daha az güvenlik sesliliği göstermektedir. Bu durumda bildirmek diğerlerinin gözünde ‘üretim yapamıyor veya performansı kötü’ olarak algılanmaya neden olabilir. Bu bulgular, SOT teorisinin telafi ve optimizasyon varsayımını üniversite öğrencilerinde olduğu gibi desteklemektedir. Alternatif bir açıklama Schreurs vd. (2015) ‘in gerçekleştirdikleri çalışma referans alınarak yapılabilir. Gerçekleştirdikleri çalışmada bir kişisel yönelim türü olarak ödül duyarlılığın iş güvencesizliği ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü incelenmiştir. İş güvencesizliğinin çalışan sesliliği üzerindeki etkinin en çok düşük ödül duyarlılığı olduğu durumda ortaya çıktığı bulunmuştur. Düşük ödül duyarlılığı durumunda iş güvencesizliği arttıkça çalışan sesliliği de azalmaktadır. Çünkü ödül duyarlılığı yönelimi düşük bireyler iş güvencesizliğini daha yüksek tehdit olarak algılamaktadır ve sesliliklerini azaltmaktadır (Schreurs vd., 2015). Bu çalışmada da ispatlama yönelimi düşük bireylerin iş güvencesizliğini daha yüksek bir tehdit olarak algıladıkları için üretimin engellenmediği durumda güvenlik sesliliği göstermeye yöneldikleri söylenebilir. Çünkü iş güvencesizliği tehdidi altında bireylerin üretimin engellendiği durumda bildirmelerinin olumsuz sonuçları olabilir (üretimin engellenmesinin sorumlusunun kendisi olarak görülmesi, iş yapamıyor şeklinde etiketlenme vs.). Yüksek ödül duyarlılığına sahip kişiler ise iş

güvencesizliğini engelleyici (hidrance) olarak değil zorlayıcı (challenging) bir motivasyon kaynağı olarak görmektedir (Schreurs vd., 2015). Bu çalışmada da üniversite öğrencileriyle benzer şekilde ispatlama yöneliminin düşük olduğu durumda iş güvencesizliğinin engelleyici değil zorlayıcı bir motivasyon aracı olabileceği görülmüştür.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Genel Tartışma ve Sonuç

Tematik analiz sonucu elde edilen bulgular çalışanların güvenlik sorunu yalnızca sağlıklarına zarar verdiğinde değil üretimlerini engellediğinde de güvenlik sesliliği gösterebileceğine işaret etmiştir. Nitel bulgular esas alınarak geliştirilen senaryolarda bireylerin üretim ve zarar koşulları manipüle edilmiştir. Pilot çalışmada elde edilen bulgular üniversite öğrencileri ile mavi yakalı çalışanların güvenlik sesliliği davranışlarının üretim ve zarar koşullarında farklılık olduğu göstermiştir. Üniversite öğrencileri daha çok üretimin engellenmediği ve zararın olmadığı koşulda güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde iken, mavi yakalı çalışanların ise daha çok üretimin engellendiği ve zararın olmadığı koşulda güvenlik sesliliği gösterme eğiliminde oldukları bulunmuştur. Gerçekleştirilen odak grup görüşmesi sonuçları bu farklılığın ortaya çıkmasında ispatlama yöneliminin önemli bir yeri olabileceğini göstermiştir. Ancak, SOT teorisi ve alanyazın bulgular bireyin yalnızca motive olmasının istendik davranışların ortaya çıkmasında yeterli olmayacağını, aynı zamanda başarı gibi yönelimlerin bireyleri tükenmişliğe (Russel vd., 2017) itebileceğini ve performanslarını düşürebileceğini göstermiştir. Örneğin, Tucker ve Turner (2015) bir motivasyon kaynağı olarak bağlılığın çalışma ortamında her zaman sesliliğini etkilemeyeceğini ifade etmiştir. Bu sebeple hem üniversite öğrencileri hem de mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirilen çalışmalarda ispatlama yöneliminin yanısıra iş hayatı kaygısı ve iş güvencesizliği etkileşiminin zarar – üretim koşullarında güvenlik sesliliğine nasıl yansıdığı ele alınmıştır. Elde edilen bulgular her ne kadar üniversite öğrencileri ve mavi yakalı çalışanlar arasında bilişsel değerlendirme, motivasyon ve kişisel yönelimler açısından farklılıkların güvenlik sesliliğine yansıdığını gösterse de çeşitli açılardan bulguların birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Özellikle üretim koşulunda iş güvencesizliği ve iş hayatı kaygısı ile etkileşiminde ispatlama yöneliminin düşük olduğu durumda hem üniversite öğrencileri hem de mavi yakalı çalışanlar aynı alt koşullarda daha fazla güvenlik sesliliği göstermişlerdir. Bu bulgu çalışmanın genellenebilirliği açısından önemlidir. Bireyler iş talepleri (iş

güvencesizliği ve iş hayatı kaygısı) ve ispatlama yönelimleri düşük olduğunda üretimin engellendiği durumda daha fazla güvenlik sesliliği göstermektedirler. Ancak bu iş talepleri yüksek ve ispatlama yönelimleri düşük olduğunda üretimin engellenmediğinde daha fazla güvenlik sesliliği göstermektedirler. İspatlama yönelimleri düşük olan bireyler iş taleplerini daha fazla tehdit olarak algılamakta ve kaynak kaybına neden olabilecek şekilde güvenlik sesliliği göstermekten uzaklaşmaktadır (Schreurs vd., 2015). Mavi yakalı çalışanlarda ispatlama yöneliminin yüksek olması durumunda anlamlı sonuçlar bulunamamıştır. Bu bulgunun her ne kadar üretimde çalışanların rutin iş ve görevlerine odaklanmalarından kaynaklandığı değerlendirilse de, mavi yakalı çalışanlar için stres kaynaklarını veya iş taleplerini telafi edebilecek veya tamponlayacak bir değişken olmadığı görülmüştür.

Güvenlik sesliliği alanyazını her ne kadar güvenlik sesliliğinin zarar gelme potansiyeli olan durumdan uzaklaşmak (Sun vd., 2022) için gerçekleştirildiğini ifade etse de yalnızca zarar gelme potansiyelinin güvenlik sesliliğinin ortaya çıkmasında yeterli olmadığı hem bu araştırma da hem de birçok görgül araştırmada ortaya konulmuştur (Dueck, 2013; Tucker ve Turner, 2015). Bu çalışmada elde edilen bulgular güvenlik sorunun yalnızca zarar verme potansiyeli olan durumdan uzaklaşmak için değil aynı zamanda üretimi etkileyen güvenlik sorunlarının da ele alınması gerektiğini göstermiştir. Bu açıdan üretimde çalışan bir işçi için bireysel üretimini sürdürerek kaynaklarını korumak veya artırmak sağlığına zarar gelmesi kadar önemli olabilir. Mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirilen çalışmanın zarar koşulunda değil üretim koşulunda anlamlı sonuç vermesi bu durumu desteklemektedir. Nitekim, birçok kuramsal yaklaşım ve bulgu seslilik davranışının gösterilmesinde bilişsel değerlendirmelere, motivasyona ve kişisel özelliklere vurgu yaparak seslilik davranışının karmaşık yapısına işaret etmektedir. Genç çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri nitel çalışmada Tucker ve Turner (2013) genç çalışanların büyük çoğunluğunun tehlikeler konusunda seslilik göstermek yerine ‘bekle ve gör’ yaklaşımını benimsediklerini bulmuşlardır. Bu açıdan, zarar gelmesi veya üretimin engellenmesi durumunda güvenlik sesliliği göstermek mavi yakalı çalışanların üretim yapamayacaklarına ve firmanın işine yaramayacağına işaret edebilir. Tez çalışmasının birinci aşamasında gerçekleştirilen nitel veriye dayanarak, zarar görmüş bir çalışan, firmanın işine yaramayacağını ve diğerlerinin gözünde iş yapamadıklarını ortaya çıkaracaklarını düşünerek, zarar olmadığına

güvenlik sesliliği göstererek kaynaklarını korumak isteyebilirler. Bu sebeple, zarar olduğunda güvenlik sesliliği göstermeleri durumunda kaynaklarını kaybetmeleri durumu ortaya çıkabilir. Çalışanlar, kaynakları kaybettikçe kaynak artırma stratejilerinde daha savunmacı hale gelmektedirler (Halbesleben ve Bowler 2007; Halbesleben ve Wheeler 2011, 2015). Bu sebeple zarar gelmesi durumunda güvenlik sorununu bildirmeleri kaynaklarını kaybetmelerine neden olabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışanlar zarar verme potansiyeli olan her durumda güvenlik sesliliği göstermeleri beklenemez. Bu araştırmada elde edilen bulgular belirtilen değişkenlerin etkisinde üniversite öğrencilerinin hem zarar hem de üretim koşullarında, mavi yakalı çalışanların ise üretim koşulunda farklı alt koşullarda (zarar: zarar var, zarar yok; üretim: üretim engelleniyor, üretim engellenmiyor) daha fazla güvenlik sesliliği göstererek stratejik davranabildiklerini göstermiştir. Üniversite öğrencileri hem zarar koşulunda hem de üretim koşulunda stratejik hareket edebilirken, mavi yakalı çalışanlar sadece üretim koşulunda stratejik hareket ederek olumsuz sonuçlardan kaçınmaktadırlar. Diğer taraftan, iş güvencesizliği ile güvenlik sesliliği arasındaki ilişkide tutarlı sonuçlar bulunmamaktadır. Bazı çalışmalar iş talepleri ile iş güvencesizliği ve güvenlik sesliliği ve pozitif güvenlik çıktıları arasındaki negatif ilişkiye işaret ederken (Mathisen, Tjora ve Bergh, 2022; Probst ve Graso, 2013; Probst and Brubaker, 2001; Zhang vd., 2021; Guo vd., 2019; Wang vd., 2018; Byrd vd., 2018), bazı çalışmalar ilişki bulamamış (Probst vd., 2013; Salman, Ahmed ve Jahangir, 2021; Chen vd., 2015) ve hatta bazı çalışmalarda pozitif ilişkiler (Liu vd., 2022; Parker ve ark., 2001) bulunmuştur. Genel olarak çalışmalar iş güvencesizliğinin güvenlik sesliliği üzerinde negatif bir etkisi olduğuna işaret etse de bunun neden ve ne zaman kaynaklandığı henüz net değildir. Bu çalışma mavi yakalı çalışanlarda iş güvencesizliğinin güvenlik sesliliği üzerindeki etkisinde iş güvencesizliği ile etkileşiminde ispatlama yöneliminin ve üretimin önemli bir rolü olduğunu ortaya koymuştur.

6.2 Araştırmanın Alanyazına Katkıları

Bu çalışma üretimin koşulunun ele alındığı ilk çalışmadır. Her ne kadar güvenlik sesliliğinin zarar potansiyeli durumundan ortaya çıktığı ifade edilse de, bu çalışma güvenlik sesliliğinin üretimi etkilediği durumların da güvenlik sesliliği ile ilişkilendirilerek araştırılması önemlidir. Bu çalışma diğer taraftan, çalışma iş talepleri modelinin güvenlik sesliliği alanyazınına uygulanması açısından çeşitli

katkılar sağlamıştır. İş taleplerinin ne zaman ve hangi durumda güvenlik sesliliği ile ilişkili sonuçlar verdiği bu çalışmada ortaya konulmuştur. Pratîf açıdan bakıldığında ise, güvenlik sesliliğinin artırmak için zarar geleceğine dair korku içerikli eğitim programlarının ötesine geçerek özellikle üretimde çalışanlara yönelik üretim performanslarının güvenlik programlarıyla çatışmasını engelleyici adımlar atılmasına gerektiği ortaya çıkmıştır. Müdahalelerin özellikle üretimde çalışanlar için yalnızca zarar olması değil aynı zamanda üretimlerine de etki edecek şekilde geliştirilmesinde fayda vardır. Buna örnek olarak performans sistemine güvenlik performansının eklenmesi verilebilir. Araştırmalar iş stresi yaşayan çalışanların genellikle güvenlikten çok performansa odaklandıklarını çünkü performansın çalışan için ödüllerle sonuçlanması daha olası olduğunu ortaya koymuşlardır (Hofmann ve Stetzer, 1996; Probst, 2002).

6.3 Sınırlılıklar ve Öneriler

Diğer bir sınırlılık ise bu çalışma öncelikle deneysel desen olarak üniversite öğrencileri ve bir ilçede bulunan küçük ölçekli bir tekstil firması çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Her ne kadar katılımcıların beyanına dayalı yanıtlar alınmış olsa da çalışma deneysel olarak tasarlanmıştır. Çalışma alanyazını destekler nitelikte bulgulara sahiptir ancak özellikle üretim boyutunun güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi bu çalışma kapsamında ele alınmıştır. Bu sebeple sınırlı örnekleme gerçekleştirilen bu çalışmanın genellenmesi kolay değildir. Üretimin engellenmesi-engellenmesi durumlarının güvenlik sesliliği üzerindeki etkisi farklı ve daha büyük örneklemlerde de test edilmelidir. Mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirilen araştırma iş ortamında gerçekleştirilmiştir. Çalışanların iş yaptıkları sırada önlerine getirilen ankete odaklanmaları zor olabilmektedir. Her ne kadar 15 dakika sürede bitmiş olsa da çalışanlar bir taraftan yetiştirmeleri gereken işleri düşünebilmektedirler. Bu sebeple yönetimden gerekli izinlerin alınabilmesi halinde çalışanların iş ortamı içerisinde ancak işten uzaklaştırılmış şekilde araştırmanın uygulanabilmesi daha işlevsel olabilir. Senaryo bazlı gerçekleştirilen bu çalışmada çalışanların çalışma prensiplerine alışkın olmadıkları farklı bir sektörde kendilerini hayal etmeleri istenmiştir. Bu sebeple ağrı ve üretim durumları zarar ve üretim koşullarında senaryo esas alınarak beyanlarına dayalı değerlendirilmiştir. Her ne kadar manipölasyon kontrollerinde gruplararası farklar koşulların birbirinden ayrıldığını gösterse de ilerleyen çalışmalar katılımcıların davranışsal tepkilerine odaklanabilir. Sonraki çalışmalar bu çalışmadaki değişkenlerle birlikte engelleyici

ve geliştirici güvenlik sesliliği gibi alt boyutlar araştırılabilir. Bu çalışmada başarı hedef yönelimlerinden biri olan ispatlama yönelimi ele alınmıştır. İspatlama yönelimi bireyin kendisini başkalarına karşılaştırmasına dayanmaktadır ancak başarı hedef yönelimine dair geliştirilen farklı değişkenler ve alt boyutları (bireyin kendisini geçmiş performansı ile karşılaştırması veya olumsuz performans sonuçlarından kaçınması gibi) test edilebilir. Dışadönüklük, proaktiflik ve deneyime açıklık gibi bireysel değişkenlerinde sonraki çalışmalarda ele alınmasında fayda vardır. Ek olarak, bu çalışmada iş talepleri ve stres kaynakları ele alınmıştır ancak sonraki çalışmalarda lidere güven ve örgütsel destek ile bu çalışmadaki değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılabilir.



KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 6 atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Allen D.G., Peltokorpi V., ve Rubenstein A.L. (2016). When “embedded” means “stuck”: moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1670–86.
- Aydon, L., Hauck, Y., Zimmer, M., ve Murdoch, J. (2016). Factors influencing a nurse’s decision to question medication administration in a neonatal clinical care unit. *Journal of Clinical Nurses*, 25(17–18), 2468–2477. <https://doi.org/10.1111/jocn.13277>.
- Bakker A.B., Demerouti, E., ve Sanz-Vergel I. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Baltes, P.B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of development theory. *American Psychologist*, 52, 366–380
- Baltes, P.B. ve Baltes, M.M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P.B. Baltes ve M.M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* 1-34. New York: Cambridge University Press.
- Barton, M.A. ve Sutcliffe, K.M. (2009). Overcoming dysfunctional momentum: organizational safety as a social achievement. *Human Relations*, 62 (9), 1327–1356. <https://doi.org/10.1177/0018726709334491>.
- Bashshur, M.R. ve Oc, B. (2014). When voice matters: a multilevel review of the impact of voice in organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530–1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>.
- BBC. (2015). How speaking up can save lives. 29 Ağustos 2022’de <http://www.bbc.co.uk/news/health-33544778> adresinden erişildi.
- Bienefeld, N. ve Grote, G. (2012). Silence that may kill: when aircrew members don’t speak up and why. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1027/2192-0923/a000021>.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., ve Mojza, E. J. (2010). Recovering during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 419–441.
- Boden, L.I., Biddle, E.A., Spieler, E.A. (2001). Social and Economic Impacts of Workplace Illness and Injury: Current and Future Directions for Research. *American Journal of Industrial Medicine*, 40, 398–402.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *The Journal of Applied Psychology*, 90, 740–748.
- Boyatzis, R.E. (1998). Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. Sage.

- Brandsta der, J., ve Wentura, D. (1995). Adjustment to shifting possibility frontiers in later life: Compensatory adaptive modes. In R.A. Dixon ve L. Ba ckman (Eds.), *Psychological compensation: Managing losses and promoting gains*, 83106. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Braun, V. ve Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Braun, V. ve Clarke, V. (2019). Psikolojide tematik analizin kullanımı. (S. N.  ad, N.  zer ve A. Atli,  ev.). *E itimde Nitel Ara tırmalar Dergisi*, 7(2), 873-898. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.17m>
- Brophy, J. (2004). *Motivating students to learn* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. Taylor ve Frances/Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203299968>
- Burris, E. R., Detert, J. R., ve Chiaburu, D. S. (2008). Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 912-922.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. ve Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- Cellar, D. F., Stuhlmacher, A. F., Young, S. K., Fisher, D. M., Adair, C. K., Haynes, S., ve Riester, D. (2011). Trait goal orientation, self-regulation, and performance: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 26, 467-483.
- Chamberlin, M., Newton, D.W. ve Lepine, J.A. (2017). A meta-analysis of voice and its promotive and prohibitive forms: identification of key associations, distinctions. and future research directions. *Personnel Psychology*, 70(1), 11-71. <https://doi.org/10.1111/peps.2017.70.issue-110.1111/peps.12185>
- Chen, L., Zhang, L. ve Zhao, N. (2015). Exploring the nonlinear relationship between challenge stressors and employee voice: The effects of leader-member exchange and organisation-based self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 83, 24-30. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.043>
- Chin, N. S., Khoo, S. ve Low, W. Y. (2012). Self-determination and goal orientation in track and field. *Journal of Human Kinetics*, 33, 151-161.
- Clark M.A., Rudolph C.W., Zhdanova L., Michel J.S. ve Baltes B.B. (2015). Organizational support factors and work-family outcomes: exploring gender differences. *Journal of Family Issues*, 1, 1-26
- Cocklin, J. T. (2004). Swissair 111 human factors: checklist and cockpit communications. *J. Air Transp.*, 9(3), 19-42. <https://search.proquest.com/docview/232853869?accountid=9630> (eri im Mart 20, 2019).
- Cohen S. ve Wills T.A (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychology Bulletin*, 98(2):310-57
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches set (4. sayı)*. Thousand Oaks, CA: Sage
-  okluk,  ., K r ad Y. ve Ebru O. (2011). Nitel Bir G r  me Yöntemi: Odak Grup G r  mesi, *Kuramsal E itimbilim*, 4 (1), 95-107

- De Cuyper N., Schreurs B., Elst T.V., Baillien E., ve deWitte H. (2014). Exemplification and perceived job insecurity: associations with self-rated performance and emotional exhaustion. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1),1–10
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3),499–512
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131–149
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512
- DeShon, R. P. ve Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1096–1127.
- Detert, J. R. ve Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of Management Journal*, 50, 869–884
- Didla, S., Mearns, K. ve Flin, R. (2009). Safety citizenship behaviour: a proactive approach to risk management. *Journal of Risk Research*, 12(3–4), 475–483. <https://doi.org/10.1080/13669870903041433>.
- Drach-Zahavy, A. ve Somech, A. (2015). Goal orientation and safety climate: Enhancing versus compensatory mechanisms for safety compliance? *Group ve Organization Management*, 40(4), 560-588.
- Dueck, P. M. (2013). Hazardous work, fear of injury and safety voice: the role of invulnerability among young workers (Doktora Tezi). Manitoba Üniversitesi.
- Dundon, T. ve Gollan, P. J. (2007). Re-conceptualizing voice in the non-union workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 1182–1198.
- Durak, İ. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Dweck, C. S. ve Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Elliot, A. J. ve Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232
- Elliot, A. J. ve McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519.
- Elliot, A. J. ve Murayama, K. (2008). On the measurement of achievement goals: Critique, illustration, and application. *Journal of Educational Psychology*, 100, 613-628.
- Elliot, A.J., Sheldon, K.M. ve Church, M.A. (1997). Avoidance personal goals and subjective well-being. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 23, 915-927.
- Emmons, R.A. (1996). Striving and feeling. Personal goals and subjective well-being. In P.M. Gollwitzer ve J.A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*, 313-337. New York: Guilford Press.
- Ensel, W. M. ve Lin, N. (1991). The life stress paradigm and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 32, 321–341.
- Farr, J. L., Hofmann, D. A. ve Ringenbach, K. L. (1993). Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8, 193-232.

- Farr, J. L., Ringseis, E. ve Unckless, A. L. (1999). Seeking feedback about task and contextual performance. Poster presented at the 14th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 596–607. <https://doi.org/10.2307/255909>.
- Fischer, G.W., Morgan, M.G., Fischhoff, B., Nair, I. ve Lave, L.B. (1991). What risks are people concerned about. *Risk Analysis*, 11(2), 303–314. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.1991.tb00606.x>
- Fisher, S. L., ve Ford, J. K. (1998). Differential effects of learner effort and goal orientation on two learning outcomes. *Personnel Psychology*, 51, 397-420.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., ve Salas, E. (1998). Relationship of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer. *Journal of Applied Psychology*, 83, 218-233.
- Freedy, J. R. ve Hobfoll, S. E. (1994). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress, ve Coping*, 6, 311–325.
- Freund A.M. ve Baltes P.B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization, and compensation: measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4):642–62
- Freund, A. ve Riediger, M. (2001). What I have and what I do: The role of resource loss and gain throughout life. *Applied Psychology*, 50, 370-380.
- Freund, A.M.; Li, Z.H. ve Baltes, P.B. (1999). The role of selection, optimization, and compensation in successful aging. In J. Brandtstädter ve R.M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life span*, 401- 434. Thousand Oaks: Sage
- Frosch, D.L., May, S.G., Rendle, K.A.S., Tietbohl, C. ve Elwyn, G. (2012). Authoritarian physicians and patients’ fear of being labeled “difficult” among key obstacles to shared decision making. *Health Affairs*, 31 (5), 1030–1038. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2011.0576>.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., Relyea, C. ve Frey, L. (2007). An exploratory examination of voice behavior from an impression management perspective. *Journal of Managerial Issues*, 29, 134–151.
- Gaal S., Van Laarhoven E., Wolters R., Wetzels R., Verstappen W. ve Wensing M. (2010). Patient safety in primary care has many aspects: an interview study in primary care doctors and nurses. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 16, 639–43.
- Gauld, R. ve Horsburgh, S. (2014). Healthcare professional perspectives on quality and safety in New Zealand public hospitals: findings from a national survey. *Australian Health Review*, 38 (1), 109. <https://doi.org/10.1071/AH13116>.
- Goh Z., Ilies R. ve Wilson K.S. (2015). Supportive supervisors improve employees’ daily lives: the role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65–73
- Greene, B. A. ve Miller, R. B. (1996). Influences on achievement: Goals, perceived ability, and cognitive engagement. *Contemporary Educational Psychology*, 21, 181-192.
- Greene, J.C. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. San Francisco: Jossey-Bass
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L. ve Zhang, Q. (2019). Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China. *Safety science*, 117, 290-298.

- Gümüş, R., ve Şen, M. A. (2018). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Alan Tercihlerinin ve Mesleğe Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(33), 91-101
- Hagger M.S. (2015). Conservation of resources theory and the “strength” model of self-control: conceptual overlap and commonalities. *Stress Health* 31(2): 89–94
- Halbesleben JR, Bowler WM. 2007. Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1):93–106
- Halbesleben J.R., Harvey J. ve Bolino M.C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–65
- Halbesleben J.R., Neveu J.P., Paustian-Underdahl S.C. ve Westman M. (2014). Getting to the “COR”: understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–64
- Halbesleben J.R. ve Wheeler A.R. (2011). I owe you one: coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion-performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 608–26
- Halbesleben J.R. ve Wheeler A.R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628–50
- Halbesleben JR. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145
- Halbesleben, J.R. ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859–879.
- Heckhausen, J. ve Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102, 284 - 304.
- Hirschman, A.O. (1970). Exit, voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organisations, and States. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Hirst, G., van Knippenberg, D. ve Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of Management Journal*, 52, 280-293.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Hobfoll, S. E. ve Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior*, 57–81. New York: Dekker.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>.
- Hofmann, D.A. ve Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49, 307–339.
- Huang, G., Niu, X., Lee, C. ve Ashford, S.J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1815>.

- Jahoda, M., (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>.
- Janssens, M.J., Brett, J.M., Smith, F.J. (1995). Confirmatory cross-cultural research: testing the viability of a corporation-wide safety policy. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 364–382. <http://dx.doi.org/10.2307/256684>.
- Jesse Byrd, Nicholas J. Gailey, Tahira M. Probst. ve Lixin Jiang. (2018). Explaining the job insecurity-safety link in the public transportation industry: The mediating role of safety-production conflict, *Safety Science*, 106, 255-262, doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.017.
- Jiang, L. ve Probst, T.M. (2014). Organizational communication: a buffer in times of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 35, 557–579. <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X13489356>.
- Jones, A., Lankshear, A. ve Kelly, D. (2016). Giving voice to quality and safety matters at board level: a qualitative study of the experiences of executive nurses working in England and Wales. *International Journal of Nursing Studies*, 59, 169–176. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.04.007>.
- Kanfer, R. (1990). Motivation and individual differences in learning: An integration of developmental, differential and cognitive perspectives. *Learning and Individual Differences*, 2, 221-239.
- Kohn, L.T, Corrigan J.M. ve Donaldson M.S. (2000). *To Err is Human: Building a Safer Health System*. Washington, DC: National Academy Press
- Kurtessis J.N., Eisenberger R., Ford M.T., Buffardi L.C., Stewart K.A. ve Adis C.S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6):1854–1884
- Landsbergis, P.A., Cahill, J. ve Schnall, P. (1999). The impact of lean production and related new systems of work organization on worker health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 108–130
- Lautenbach, H. (2006). Multiple work burden and burnout among women. *Social Economische Trends*, 2, 11–14.
- Liang, J. ve Tang, J. (2010). A multi-level study on employee voice: Evidence from a chain of retail stores. *Frontiers of Business Research in China*, 4, 541–561 <https://doi.org/10.1007/s11782-010-0110-3>
- Liu, P. ve Ma, L. (2016). Food scandals, media exposure, and citizens' safety concerns: a multilevel analysis across Chinese cities. *Food Policy*, 63, 102–111. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2016.07.005>.
- Liu, W., Gerditz, M. ve Manias, E. (2016). Creating opportunities for interdisciplinary collaboration and patient-centred care: how nurses, doctors, pharmacists and patients use communication strategies when managing medications in an acute hospital setting. *Journal of Clinical Nursing*, 25 (19–20), 2943–2957. <https://doi.org/10.1111/jocn.13360>.
- Liu, X., Zheng, X., Ni, D. ve Harms, P. D. (2022). Employee voice and coworker support: The roles of employee job demands and coworker voice expectation. *Journal of Organizational Behavior*, 1– 16.
- Luria, G., Gal, I. ve Yagil, D. (2009). Employees' willingness to report service complaints. *Journal of Service Research*, 12, 156–174
- Lyndon, A. (2008). Social and environmental conditions creating fluctuating agency for safety in two urban academic birth centers. *Journal of Obstetric, Gynecologic, Neonatal Nursing*, 37(1), 13–23. <https://doi.org/10.1111/j.1552-6909.2007.00204.x>

- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 381–391.
- Maguire, M. ve Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Higher Education*, 9(3). <http://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>
- Manapragada, A. ve Bruk-Lee V. (2016). Staying silent about safety issues: Conceptualizing and measuring safety silence motives. *Accident; analysis and prevention*, 91, 144-56. doi:10.1016/j.aap.2016.02.014
- Mandeville A., Halbesleben J. ve Whitman M. (2016). Misalignment and misperception in preferences to utilize family-friendly benefits: implications for benefit utilization and work-family conflict. *Personnel Psychology*, 69(4):895–929
- Mangos, P. M. ve Steele-Johnson, D. (2001). The role of subjective task complexity in goal orientation, self-efficacy, and performance relations. *Human Performance*, 14, 169-186.
- Marshall, K. G. (1996). Prevention. how much harm? How much benefit? physical, psychological and social harm. *Canadian Medical Association Journal*, 155, 169–176.
- Mathisen, G. E., Tjora, T. ve Bergh, L. I. V. (2022). Speaking up about safety concerns in high-risk industries: Correlates of safety voice in the offshore oil rig sector. *Safety science*, 145, 105487.
- McGrath, R. G. (2001) “Exploratory Learning, Innovative Capacity and Managerial Oversight.” *The Academy of Management Journal*, 44 (1), 118–31, <https://doi.org/10.2307/3069340>
- McLain, D.L. (1995). Responses to health and safety risk in the work environment. *Academy of Management Journal*, 38 (6), 1726–1743. doi:10.2307/256852.
- McLain, D.L. ve Jarrell, K.A. (2007). The perceived compatibility of safety and production expectations in hazardous occupations. *Journal of Safety Research*, 38(3), 299– 309. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2006.10.011>.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. ve Hewlin, P. F. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don’t Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453–1476.
- Moon, M., ve Levy, P. E. (2000). To seek or not to seek: Context, goal-orientation, and self-efficacy as predictors of feedback-seeking behavior. Paper presented at the 15th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5, 373–412. doi: 10.5465/19416520.2011.574506
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173–197. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328
- Morrison, E. W., Wheeler-Smith, S. L. ve Kamdar, D. (2011). Speaking up in groups: A cross-level study of group voice climate and voice. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 183–191
- Morrison, E.W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173–197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>.
- Morrow, K.J., Gustavson A.M. ve Jones J. (2016). Speaking up behaviours (safety voices) of healthcare workers: a metasynthesis of qualitative research studies. *International Journal of Nursing Studies*, 64, 42-51
- Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234.

- Noort M.C., Reader T.W. ve Gillespie A. (2019). Speaking up to prevent harm: A systematic review of the safety voice literature. *Safety Science*, 117,375-387. 10.1016/j.ssci.2019.04.039
- Noort, M.C., Reader T.W. ve Gillespie A. (2019). Walking the Plank: An Experimental Paradigm to Investigate Safety Voice. *Frontiers in Psychology*, 10, 668. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00668
- Parker, S. K., Axtell, C. M. ve Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 211–228.
- Parker, S.K., Wang, Y. ve Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behaviour. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 221–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych.012218-015302>
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S. ve Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.
- Perlow, L. A. ve Repenning, N. P. (2009). The Dynamics of Silencing Conflict. *Research in organizational behavior*, 29, 195–223.
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D. ve van Dierendonck, D. (2013). Cultural diversity and team performance: The role of team member goal orientation. *Academy of Management Journal*, 56, 782-804.
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D. ve van Ginkel, W. P. (2011). Diversity in goal orientation, team reflexivity, and team performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 153-164.
- Potter, J., ve Wetherell, M. (1987). Discourse and social psychology: Beyond attitudes and behaviour. Sage Publications, Inc.
- Probst, T. M. ve Graso, M. (2011). *Reporting and investigating accidents: Recognizing the tip of the iceberg*. In S. Clarke, C. Cooper, ve R. Burke (Eds.), Occupational health and safety: Psychological and behavioral challenges 71-94. Surrey, United Kingdom: Gower.
- Probst, T. M. ve Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2), 139-159.
- Probst, T. M. ve Graso, M. (2013). Pressure to produce = Pressure to reduce accident reporting? *Accident Analysis ve Prevention*, 59, 580-587.
- Probst, T. M., Barbaranelli, C. ve Petitta, L. (2013). The relationship between job insecurity and accident under-reporting: A test in two countries. *Work ve Stress*, 27(4), 383-402.
- Probst, T. ve Brubaker, T. (2007). Organizational safety climate and supervisory layoff decisions: preferences versus predictions. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1630 – 1648. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00230.x>.
- Probst, T.M. (2002). Layoffs and tradeoffs: Production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211-220.
- Probst, T.M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security aatisfaction scale: a classical test theory and IRT approach *Journal of Occupational. Health Psychology*, 76(4), 451–467. <http://dx.doi.org/10.1348/096317903322591587>.
- Probst, T.M. ve Brubaker, T.L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational. Health Psychology*, 6(2), 139. <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.6.2.139>

- Probst, T.M., Petitta, L., Barbaranelli, C. ve Lavaysse, L.M. (2018). Moderating effects of contingent work on the relationship between job insecurity and employee safety. *Safety Science*, 106, 285–293.
- Quinlan, M. (2005). The hidden epidemic of injuries and illness associated with the global expansion of precarious employment. In: Peterson, C.L., Mayhew, C. (Eds.), *Occupational Health and Safety: International Influences and the New Epidemics*. Baywood Publishing, Amityville, NY, 53–74.
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37–49. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90004-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90004-8)
- Reagans, R., Argote, L. ve Brooks, D. (2005). Individual Experience and Experience Working Together: Predicting Learning Rates from Knowing Who Knows What and Knowing How to Work Together. *Management Science*, 51(6), 869–881. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1050.0366>
- Rofcanin Y., Las Heras M. ve Bakker A.B. (2017). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: effects on work engagement and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2):207–17
- Russell E., Woods S.A. ve Banks A.P. (2017). Examining conscientiousness as a key resource in resisting email interruptions: implications for volatile resources and goal achievement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 407–35
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Salancik, G. ve Pfeffer, J. (1974). The bases and uses of power in organizational decision-making. *Administrative Science Quarterly*, 19, 453–473.
- Salman, A., Ahmed, I. ve Jahangir, S. (2021). Job insecurity and employees' safety voice behavior – a managerial dilemma caused by COVID-19, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(3), 362 – 379, <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2020-0289>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917
- Schmitt A, Zacher H. ve Frese M. 2012. The buffering effect of selection, optimization, and compensation strategy use on the relationship between problem solving demands and occupational well-being: a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 139–49
- Schreurs, B. H. J., Günter, H., Jawahar, I. M. ve de Cuyper, N. (2015). Speaking up when feeling job insecure: The moderating role of punishment and reward sensitivity. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 1107–1128. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2015-0027>
- Schwappach, D.L.B. ve Gehring, K. (2014). Trade-offs between voice and silence: a qualitative exploration of oncology staff's decisions to speak up about safety concerns. *BMC Health Services Research*, 14(1), 303. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-303>.
- Shi, G. Y., Liu, J., Wei, H. J., Luo, Y. C. ve Luo, G. Y. (2018). The effects of the humble leadership on voice behavior of nursing staff. *Chinese Journal of Practical Nursing*, 34, 1502–1505.
- Somuncuoglu, Y. ve Yildirim, A. (1999). Relationship between achievement goal orientations and use of learning strategies. *Journal of Educational Research*, 92, 267–277.

- Staudinger, U.M. ve Freund, A.M. (1998). Krank und ``arm" im hohen Alter und trotzdem guten Mutes? Untersuchungen im Rahmen eines Modells psychologischer Widerstandsfähigkeit [Sick and ``poor" in old age but still in good spirits? Investigations within the framework of psychological resilience]. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 27, 78-85
- Staudinger, U.M., Marsiske, M. ve Baltes, P.B. (1995). Resilience and reserve capacity in later adulthood: Potentials and limits of development across the life span. In D. Cicchetti ve D. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology*, 2, 801-847
- Staufenbiel, T. ve König, C.J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Storseth, F. (2006). Changes at Work and Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity, and Short-Term Stress as Predictors for Employee Health and Safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550
- Sun, Y., Yang, H., Qian, C., Jiang, Y., Luo, X. ve Wu, X. (2022). Voice Endorsement and Employee Safety Voice Behavior in Construction Projects: The Mediating Role of Leader-Member Exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3374. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063374>
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health*, 73, 242–264.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı. Çev. Mustafa Baloğlu. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Teddlie, C. ve Tashakkori, A. (2009). Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tedone, A.M. ve Bruk-Lee, V. (2022). Speaking up at work: personality's influence on employee voice behavior, *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 289-304. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2417>
- ten Brummelhuis L.L. ve Bakker A.B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–56
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B. ve Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268–287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Ten Brummelhuis, L. L., Van der Lippe, T. ve Kluwer, E. S. (2010). Family involvement and helping behavior in teams. *Journal of Management*, 36, 1406–1431. doi:10.1177/0149206309350778
- Tucker S. ve Turner N. (2013). Waiting for safety: responses by young Canadian workers to unsafe work. *Journal of Safety Research*, 45, 103-10. doi: 10.1016/j.jsr.2013.01.006.
- Tucker, S. (2010). The Moderating Effect of Safety Climate on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Safety Outcomes. The University of Wisconsin Oshkosh. Oshkosh, WI 54901-8621
- Tucker, S. ve Turner, N. (2014). Safety voice among young workers facing dangerous work: A policy-capturing approach. *Safety Science*, 62, 530-537.
- Tucker, S. ve Turner, N. (2015). Sometimes it hurts when supervisors don't listen: The antecedents and consequences of safety voice among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 72–81. <https://doi.org/10.1037/a0037756>

- Tucker, S., Chemiel, N., Turner, N. ve Stride, C. B. (2008). Perceived Organizational Support for Safety and Employee Safety Voice: The Mediating Role of Coworker Support for Safety. *Journal of Occupational Psychology*, 13(4), 319-330.
- Turgut T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42 (1), 1-25.
- Turner, N., Tucker, S. ve Kelloway, E.K. (2015). Prevalence and demographic differences in microaccidents and safety behaviors among young workers in Canada. *Journal of Safety Research*, 53, 39-43. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.03.004>
- Van de Walle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015.
- Van de Walle, D. ve Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process. *Journal of Applied Psychology*, 82, 390-400.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Dyne, L., LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41 (1), 108-119. <https://doi.org/10.2307/256902>.
- van Woerkom M., Bakker A.B. ve Nishii L.H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1):141-50
- Vansteenkiste, Ryan, R.M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23, 263-280.
- Viotti S., Guidetti G., Loera B., Martini M., Sottimano I.L. ve Converso D. (2017). Stress, work ability, and aging work force: a study among women aged 50 and over. *International Journal of Stress Management*, 24(1):98-121
- Voogt, J.J., Taris, T.W., van Rensen, E.L.J., Schneider, M.M.E., Noordegraaf, M. ve van der Schaaf, M.F. (2019). Speaking up, support, control and work engagement of medical residents. A structural equation modelling analysis. *Medical Education*, 53 (11), 1111-1120. <https://doi.org/10.1111/medu.13951>.
- Wang, D., Wang, X. ve Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety Science*, 103, 247-259
- Waring, J.J. (2005). Beyond blame: cultural barriers to medical incident reporting. *Social Science and Medicine*, 60(9), 1927-1935. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.08.055>.
- Widdicombe, S. ve Wooffitt, R. (1995). The language of youth subcultures: social identity in action. New York: Harvester Wheatsheaf
- Wilkinson, A., Barry, M. ve Morrison, E. (2019). Toward an integration of research on employee voice. *Human Resource Management Review*, 30(1), Article 100677. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.12.001>
- Wilson, R. (1979). Analyzing the daily risks of life. Retrieved from. *Technol. Rev.* 81 (4), 41-46. <http://users.physics.harvard.edu/~wilson/publications/pp212.pdf>.
- Xia, Y., Schyns, B. ve Zhang, L. (2020). Why and when job stressors impact voice behaviour: An ego depletion perspective. *Journal of Business Research*, 109, 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.053>.

- Yeo, G., Loft, S., Xiao, T. ve Kiewitz, C. (2009). Goal orientations and performance: Differential relationships across levels of analysis and as a function of task demands. *Journal of Applied Psychology*, 94, 710-726.
- Zare, M. ve Flinchbaugh, C. (2019). Voice, creativity, and big five personality traits: a meta-analysis. *Human Performance*, 32, 30–51. doi: 10.1080/08959285.2018.1550782
- Zhang, X., Zhao, C., Niu, Z. ve Xu, S. ve Wang, D. (2021). Job Insecurity and Safety Behaviour: The Mediating Role of Insomnia and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 581. [https:// doi.org/10.3390/ijerph18020581](https://doi.org/10.3390/ijerph18020581)



EKLER

EK 1: Manipölasyon Öyküsü (Mavi Yakalı Çalışanlar)

Lütfen aşağıda yer alan senaryoyu okuyunuz ve soru ve maddeleri senaryodaki durum çerçevesinde yanıtlayınız. Soruları ve maddeleri yalnızca senaryoda yer alan koşulu temel alarak ve senaryoda belirtilen sınırlar içerisinde değerlendiriniz.

Lütfen kendinizi aşağıda bahsedilen durumda hayal etmeye çalışın...

Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha uzak şekilde çalışarak **işinizi tam yapamıyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartamıyorsunuz**.

Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha yakın şekilde çalışarak **işinizi tam yapmaya devam ediyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartabiliyorsunuz**.

Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor**. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha uzak şekilde çalışarak **işinizi tam yapamıyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartamıyorsunuz**.

Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor,**

diziniz zarar görmüyor. Sonuç olarak, demir parçasının varlığında tezgaha yakın şekilde çalışarak **işinizi tam yapmaya devam ediyorsunuz** ve günlük çıkarmanız gerektiği kadar **koli çıkartabiliyorsunuz.**

1) Anlatılan durumu gözünüzde ne kadar canlandırabildiniz?

Hiç			Orta		Çok	
1	2	3	4	5	6	7

2) Bahsedilen senaryoya göre diziniz ne kadar ağrıyor?

Hiç			Orta		Çok	
1	2	3	4	5	6	7

3) Bahsedilen senaryoya göre günlük ne kadar ürün çıkartabiliyorsunuz?

Hiç			Orta		Çok	
1	2	3	4	5	6	7

EK 2: Manipölasyon Öyküsü (Üniversite Öğrencileri)

Lütfen aşağıda yer alan senaryoyu okuyunuz ve soru ve maddeleri senaryodaki durum çerçevesinde yanıtlayınız. Soruları ve maddeleri yalnızca senaryoda yer alan koşulu temel alarak ve senaryoda belirtilen sınırlar içerisinde değerlendiriniz.

Lütfen kendinizi aşağıda bahsedilen durumda hayal etmeye çalışın...

Koşul 1: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor.** Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartamıyorsunuz.**

Koşul 2: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize geliyor, diziniz zarar görüyor.** Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartabiliyorsunuz.**

Koşul 3: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor.** Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartamıyorsunuz.**

Koşul 4: Kablo üretimi yapan bir fabrikada işçi olarak çalıştığınızı hayal edin. Fabrika büyük firmalara kablo parçaları üretiyor. Siz de bir tezgahın üzerinde kablo parçalarını kolilere yerleştirmekle görevlisiniz. Çalıştığınız tezgahın ayağında çıkıntı yapmış bir demir parçası var. Çalışırken bu demir parçası **dizinize gelmiyor, diziniz zarar görmüyor.** Sonuç olarak, çıkıntı yapan demir parçasının varlığında günlük çıkarmanız gerektiği kadar ürün **çıkartabiliyorsunuz.**

1) Anlatılan durumu gözünüzde ne kadar canlandırabildiniz?

Hiç			Orta			Çok
1	2	3	4	5	6	7

2) Bahsedilen senaryoya göre diziniz ne kadar ağrıyor?

Hiç		Orta			Çok	
1	2	3	4	5	6	7

3) Bahsedilen senaryoya göre günlük ne kadar ürün çıkartabiliyorsunuz?

Hiç		Orta			Çok	
1	2	3	4	5	6	7



EK 3: Gönüllü Onam Formu

Bu anket çalışması Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji bölümü doktora öğrencisi Şeyhmus AKSOY'un Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU danışmanlığında yürütülen doktora tezi kapsamında hazırlanmıştır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Elde edilecek sonuçlar yalnızca akademik amaçla kullanılacaktır. Anket sorularını cevaplarırken herhangi bir nedenden ötürü devam etmek istemezseniz çalışmayı bırakma hakkına sahipsiniz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Şeyhmus AKSOY ile iletişime geçebilirsiniz. Çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi (BAİBÜ) İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır. Araştırma ile ilgili herhangi bir şikayetiniz varsa Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi (BAİBÜ) İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'na (.....@ef.ibu.edu.tr) bildirebilirsiniz. Her türlü şikayetiniz gizlilikle değerlendirilecek, araştırılacak ve sonuç hakkında tarafınıza bilgi verilecektir.@gmail.com

Bu çalışmaya gönüllü olarak;

Katılım göstermek istiyorum ()

Katılım göstermek istemiyorum ()

EK 4: Veri Toplama Araçları

1- İş Güvencesizliği Ölçeği	“1” Kesinlikle Katılmıyorum - “7” Kesinlikle Katılıyorum						
1. Sanırım işten çıkartılacağım.	1	2	3	4	5	6	7
2. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3. İşimi kaybetmekten korkuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4. Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5. Bu iş yerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim.	1	2	3	4	5	6	7
6. Çalıştığım iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.	1	2	3	4	5	6	7
7.Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8.Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9.Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2- Güvenlik Sessizliği Ölçeği	“1” Kesinlikle Katılmıyorum - “7” Kesinlikle Katılıyorum						
1.Vardiya amirine çıkıntı yapan demir parçasının yarattığı tehlikeyi açıkça bildiririm.	1	2	3	4	5	6	7
2.Vardiya amirinden çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili önlem alınmasını isterim.	1	2	3	4	5	6	7
3.Çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili kimseye haber vermeden kendim çözüm geliştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7

4.Vardiya amiri çıkıntı yapan demir parçası ile ilgili çözüm üretmezse bir üst yöneticiye bildiririm.	1	2	3	4	5	6	7
3-İspatlama Yönelimi Ölçeği (Üniversite Öğrencilerine Uygulanan Form)	“1” Kesinlikle Katılmıyorum - “7” Kesinlikle Katılıyorum						
1.Yeteneklerimi kanıtlayabileceğim tarzdaki işler yapmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
2.Bir işte performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
3.Arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
4.Başka arkadaşlarımla kıyaslayınca bir işi iyi yapmak benim için önemlidir	1	2	3	4	5	6	7
5.Arkadaşlarımla benim ne kadar iyi iş çıkardığımın farkında olmaları hoşuma gider	1	2	3	4	5	6	7
4-İspatlama Yönelimi Ölçeği (Mavi Yakalı Çalışanlara Uygulanan Form)	“1” Kesinlikle Katılmıyorum - “7” Kesinlikle Katılıyorum						
1.Çalışma arkadaşlarımla benim ne kadar iyi iş çıkardığımın farkında olmaları hoşuma gider.	1	2	3	4	5	6	7
2.Yeteneklerimi kanıtlayabileceğim tarzdaki işlerde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
3.Performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
4.Çalışma arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7

5..Başka çalışanlarla kıyaslayınca işimi iyi yapmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---



EK 5: Etik İzin



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Şeyhmus AKSOY
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Psikoloji ABD

Sayın Şeyhmus AKSOY,

"Güvenlik Raporlaması: Örgüt, Grup ve Birey Düzeyinde Bir İnceleme" adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvurunuz (Protokol NO. 2021/323) kurulumuzun 30.07.2021 tarihli ve 2021/08 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ (Üye)

Prof. Dr. Altay EREN (Üye)

Prof. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Av. Zuhale Demirci (Üye)

EK 6: Ölçek Kullanım İzinleri

Re: A-İAŞek KullanA±m A°zni hk. Gelen Kutusu x

12 Eylül Pzt 10:22 ☆ ↶ ⋮

@deu.edu.tr
Alıcı: ben, yucel.demiral, fatmaboya

Merhaba Seyhmuz
Elbet kullanılabilirsiniz. Sormak istediğin konular olursa
...resimden daha kolay ulaşabilirsin

SayAşn YAşcel hocam,
>
> Ben Bolu Abant Azzet Baysal Aeniversitesi Psikoloji bAşmAmA¼ Doktora
> programAş
> AşAYrencisi A eyhmus AKSOY.
>
> Doktora Tezim kapsamAşnda AşAYrenciniz Fatma Boya A-zyaman ile birlikte
> AAY
> SaAYİAşAYAş doktora tez AşalAşAYmasAş kapsamAşnda geliAYirmiAY
> olduAYunuz 9 maddelik
> AYAY GAşvencesizAYİ A-İAşAYİmi bilimsel AşerAşvelelerde gerekli
> atAşflarda
> bulunarak tezimde kullanmak Aşzere izninizi istiyorum.
>
> SaygAşlarAşmAş sunarAşm.
> A eyhmus
>

Ölçek Kullanım İzni hk. Gelen Kutusu x

11 Eylül Paz 20:27 ☆ ↶ ⋮

Şeyhmus Aksoy
Alıcı: tturgut

Sayın Tülay hocam,

Ben Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji bölümü Doktora programı öğrencisi Şeyhmus AKSOY.

Doktora tezim kapsamında 'Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları' isimli çalışmamızda geliştirmiş olduğunuz 'İş Özellikleri' ölçeğinin alt boyutlarından biri olan 'İspattama' alt boyutunu bilimsel çerçevelerde gerekli atıflarda bulunarak tezimde kullanmak üzere izninizi istiyorum.

Saygılarımla sunarım.
Şeyhmus

tturgut
Alıcı: ben

Merhaba Şeyhmus
Ölçeği tezinizde kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim

Prof. Dr. Tülay TURGUT

Marmara University
Faculty of Business Administration
Division of Organizational Behavior
Address : Göztepe Campus 34722 İstanbul
Phone : 00 90 212 4045 1338
e-mail :

24 Eylül Cmt 14:07 ☆ ↶ ⋮