



Examination of Quality Culture and Safety Culture the Effect on Organizational Loyalty in Businesses

Okan BÜTÜNER¹ & Osman KOCAMAN²

Keywords

Occupational Safety, Quality Culture, Organizational Loyalty.

Abstract

The purpose of this research is to examine whether the quality and occupational safety culture of employees in enterprises influences organizational loyalty. For this purpose, 168 employees working in businesses in Düzce city voluntarily participated in the research. Occupational Safety Scale, Organizational Loyalty Scale and Quality Culture Scale were applied to the employees in the research group. The data results obtained by the relational screening and online survey model method were analyzed in SPSS program. In this survey context, it has been seen that the occupational safety culture and quality culture influences organizational loyalty positively. It has been observed that the quality culture and occupational safety culture the most affect positively affective commitment. In addition, it was found that the quality culture assume a partial mediator role between the occupational safety culture and organizational loyalty. In particular, the effect of quality culture is high which on the effect of occupational safety culture on continuance and norm commitment. As a result, it is recommended to develop a culture of occupational safety and quality if it is want to commitment employees to the organization with affective commitment, that is, pleasure and desire. In other words, it is recommended to develop a quality culture by providing preventive-oriented, process-oriented, improvement-oriented, customer-oriented approaches in the organization with the participation of employees.

Article History

Received
15 Dec, 2022
Accepted
25 Mar, 2023

¹ Corresponding Author. ORCID: 0000-0002-9212-4283. Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, okanbutuner@hotmail.com

² ORCID: 0000-0003-1933-1208. Düzce Üniversitesi, osman_kocaman@hotmail.com

İşletmelerde Kalite Kültürü ve İş Güvenliği Kültürünün Örgütsel Sadakate Etkisinin İncelenmesi

Anahtar Kelimeler

İş Güvenliği Kültürü, Kalite Kültürü, Örgütsel Sadakat.

Özet

Günümüzde artan rekabet koşullarında kalitenin önemi sadece rakip ve müşteri üzerinden değil aynı zamanda çalışanların üzerinden de rekabeti önemli kılmaktadır. Bu noktada örgütsel sadakati arttırmak tüm işletmeler için önem kazanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, çalışanları işletmelerde kalite kültürü ve iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakatleri üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaçla Düzce şehrinde bulunan işletmelerde çalışan 168 çalışan gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Araştırma grubunda yer alan çalışanlara İş Güvenliği Ölçeği, Örgütsel Sadakat Ölçeği ve Kalite Kültürü Ölçeği uygulanmıştır. Yüz yüze ve online anket yöntemiyle elde edilen veri sonuçları SPSS programında analiz edilmiştir. Bu çalışma kapsamında, iş güvenliği ve kalite kültürünün örgütsel sadakat üzerine olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Yine her iki değişkenin en çok duygusal bağlılık faktörünü olumlu etkilediği görülmüştür. Ayrıca, Kalite kültürünün iş güvenliği kültürü ile örgütsel sadakat arasında kısmi ara değişken rolü üstlendiği bulgusu elde edilmiştir. İş güvenliği kültürünün özellikle devam ve norm bağlılık üzerine etkisinde kalite kültürünün etkisi yüksektir. Sonuç olarak, duygusal bağlılık ile yani istek ve arzu ile çalışanların örgüte bağlanması isteniyorsa iş güvenliği ve kalite kültürünün geliştirilmesi önerilmektedir. Yani, örgütte önleyici, süreç odaklı, iyileştirmeye dönük, müşteri odaklı yaklaşımların çalışanların katılımı sağlanması ile kalite kültürünün geliştirilmesi önerilmektedir.

Makale Geçmişi

Alınan Tarih
15 Aralık 2022
Kabul Tarihi
25 Mart 2023

1. Giriş

Bu çalışmanın temel problemini işletmelerdeki kalite ve iş güvenliği kültürlerinin çalışanların örgütsel sadakatleri üzerinde etkisi var mıdır? Var ise bu etki ne düzeydedir? Soruları oluşturmaktadır.

Araştırmanın problemine bağlı olarak araştırmanın amacı da işletmelerdeki kalite ve iş güvenliği kültürlerinin çalışanların örgütsel sadakatleri üzerindeki etkilerinin ve düzeyinin belirlenmesidir. Bu ana amacın yanı sıra oluşan etkilerin minimize edilmesi adına alınabilecek tedbirlerin belirlenmesi ve yapılabilecek çalışmaların geliştirilmesi adına öneriler getirilmesi bu çalışmanın alt amaçları arasındadır.

Günümüz rekabet koşulları içerisinde işletmelerin temel amacı yüksek performansa ve verimliliğe ulaşmaktadır. Bu amaçlara ulaşılabilmesi adına ise yüksek motivasyona ve sadakate ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedendir ki örgütsel sadakat olgusu her geçen gün daha çok üzerinde durulan ve daha değerli bir olgu olarak dikkat çekmektedir. Çalışma kapsamında işletmelerde kalite ve iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakat üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanırken çalışma kapsamında elde edilecek bulguların yatırımcılara, işletme yöneticilerine ve çalışanlara önemli bilgiler sağlayacak olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bununla birlikte konuya ilişkin araştırmacılara yeni bir kaynak sağlanacak olması, literatürde konuya ilişkin zenginliğin artırılması katkı sağlanacak olması ve yeni araştırmalara çıkış noktası oluşturabilecek olması araştırmanın önemini arttıran diğer unsurlar olmaktadır.

2. İş Güvenliği Kültürü

Gündelik yaşamda kültür olgusu sıkça karşılaşılan bir olgudur ve birçok farklı tanıma sahiptir. Bununla birlikte kültür olgusunu temel olarak toplumların kendilerine özgü değerlerinden oluşan ve çeşitli sembollere, geleneklere sahip olan geçmişten bugüne taşınmış değerler bütünü şeklinde ifade edilebilmektedir. Kültürün iki temel niteliği değerlere ve görüşlere sahi olmasıdır. Toplumların geçmişleri ile bağlarını koruma ve bugüne taşıma hususunda da kültür önemli bir rol üstlenmektedir (Aytaç, 2011).

Her işletmenin kültürel bir yapısı mevcuttur. Bu kültürel yapı içerisinde iş güvenliği kültürü yer almakta olup iş sağlığı ve güvenliği anlayışı doğrultusunda şekillenmektedir. Bu kültürün tarihine bakıldığında da yakın sayılabilecek bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. 40 yıldan kısa bir geçmişe sahip olan iş güvenliği kültürü olgusu Ukrayna'da yaşanan Çernobil Faciası ile ilk kez ortaya atılmış ve literatüre kazandırılmıştır. Yaşanan bu faciada birçok iş güvenliği tedbirinin göz ardı edilmiş olmasının da büyük bir payı vardır (Dursun, 2011).

2.1. İş Güvenlik Kültürünün Bileşenleri

Tıpkı güvenlik, iş güvenliği ve iş güvenliği kültürü olgularında olduğu gibi iş güvenliği kültürünün bileşenlerine dair de farklı yaklaşımlara rastlamak mümkündür. Bununla birlikte genel olarak kabul gören bileşenleri ele almakta da fayda vardır. Başlıca bu bileşenler ve kapsamaları şu şekildedir (Uslu, 2014):

- **Örgütsel Bağlılık:** Bir kurumun güvenlik kültürünün gelişmesi ve uygulanması; kurumun çalışanlarından, kurumun o dönemki şartlarından bağımsız olarak, kurumsal sınırlar dâhilinde kalır. Uygulamada esneklikler olsa da teoride örgütsel bağlılık, kurum çalışanlarının bütün olarak aynı güvenlik kültürünü kabullenmesi, önlem alması ve değerleri içselleştirmesi olarak tanımlanmaktadır.
- **Yönetimin Katılımı:** İş güvenliği kültürünün bileşenlerinden birisi de yönetimin katılımıdır. Yönetimin katılım sergilemediği bir ortamda iş güvenliği kültürünün oluşması mümkün değildir. Yönetimin yönlendirmeleri yalnızca göstermelik kalıp uygulamaya geçmeyecektir.
- **Çalışanların Katılımı:** Güvenlik kültürünün oluşması ve gelişmesi sadece işverene bağlı olmayıp tüm işletmelerde iş görenlerin de sürece katılımının sağlanması gerekmektedir. İş görenlere çeşitli sorumluluklar vermek, güvenlik kültürünün gelişim göstermesine katkıda bulunup iş görenlerin bu süreci benimsemelerini sağlamak amacını gütmektedir.
- **Ödüllendirme Sistemleri:** Güvenlik kültürünün ana unsurlarından biri örgütün çalışanlarının her türlü güvenli olan veya olmayan davranışlarını değerlendirmesi ve buna göre çalışanlara ödül veya ceza vermesidir. Örgütün istendik davranışları teşvik etmeye yönelik oluşturulmuş bir sisteme sahip olması (maddi teşvikler veya idareci ve iş arkadaşları tarafından övgü alarak takdir edilmesi) ve aynı zamanda, istenmeyen uygunsuz davranışların veya gereksiz risk oluşturan davranışların

cezalandırılması ayrıca caydırıcı sisteme sahip olunması iş güvenliği kültürü açısından önemlidir.

- **Raporlama Sistemleri:** İş güvenliği kültürü beraberinde sistematik bir çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Sistematik çalışmanın da belirli aralıklarla denetlenmesi gerekmektedir ki bu denetlemelerde raporlama önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenledir ki raporlama sistemleri iş güvenliği kültürünün bileşenlerinden birisi konumundadır. Etkin bir raporlama sistemi ile tespitlerde bulunulabilmekte, kat edilen mesafe gözlemlenebilmekte ve eksikler üzerinde durulabilmektedir. Raporlama sisteminin olmadığı bir yapıda etkin bir iş güvenliği anlayışından söz etmek mümkün olmayacağı gibi iş güvenliği kültürünün oluşması da mümkün olmamaktadır.

Söz konusu bileşenler iş güvenliği kültürünün temelini oluşturmakta ve iş güvenliği kültürünün oluşmasında önemli rol üstlenmektedirler. Bununla birlikte iş güvenliği kültürünün yalnızca yukarıda ele alınan bileşenlerden oluştuğunu ifade etmek de oldukça eksik bir söylem olacaktır. Bu temel bileşenlerin yanı sıra iş güvenliği kültürünün oluşumunda rol üstlenen diğer faktörler şu şekildedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007):

- **Güvenlik Önceliği:** Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken öncelikle göz önünde bulundurmaları gereken unsurlardır. Bu amaç doğrultusunda çalışma ortamının ve çalışanların güvenliğini sağlamak için gerekli önlem tedbirler alınmalı ayrıca bu konuda işveren ve çalışanların özendirici davranışlar göstermesi gerekmektedir. Çalışanların öncelikli olarak çalışma ortamında sağlıklı ve güvenli ortamı oluşturmaları, bilinçli hareket etmeleri ve yaptıkları işlerde güvenliklerini dikkate almaları gerekmektedir. Güvenlik kültürünün çalışanlara benimsetilmesi ve güvenli davranış bilincinin oluşturulması için örgüt kültürü, aile kültürü ve toplum kültürü bir bütün olarak ele alınmalıdır. Güvenlik kültürü bilincine sahip çalışanlar kendileri ve diğerleri için riskli gördüğü durum ve koşullarda çalışmayı kabul etmeyerek gerekli tedbirlerin alınmasında ve çalışma ortamının güvenliğinin sağlanmasında etkili olmaktadır. İş görenler güvenliklerinin sağlanmadığı durumda sakatlanabileceği veya yaralanabileceğini bilmeleri gerekmektedir. Bu sebeple çalışamaz duruma geleceği ve kalıcı sakatlık halinde iş ortamına dönerek gelir elde edemeyeceği ayrıca görebileceği fiziksel zararın maddi ve manevi boyutlarını bilerek davranmalıdır.
- **Güvenlik İletişimi:** İletişim, bir kültürün en önemli parçalarından birisidir. İş güvenliği kültürü özelinde de güvenlik iletişimi son derece değerli ve etkindir. Güvenlik iletişimi ile işveren ile yönetici, yönetici ile de çalışan arasında bağ kurulabilmekte ve fikirler geliştirilebilmektedir.
- **Güvenlik Eğitimi:** Bir örgüt içerisinde teorik olarak her tedbir alınsa dahi örgüt içerisinde güvenliğe yönelik bilinç geliştirilmedikçe iş güvenliği alanında gerçek bir gelişim ortaya çıkamamaktadır. Bu nedenle de güvenliği eğitimi iş güvenliği kültürünün oluşumunda önemli bir rol üstlenmektedir.

2.2. Kalite ve Kalite Kültürü

Kelime olarak kalite, Latince "Oulitas" demek olup bir şeyin nasıl meydana geldiğini anlatan "Qalis" kelimesinden türemiştir. Farklı bir anlatımla kalite; kelime anlamı ile ne için kullanılıyorsa, onun aslen ne olduğunu belirlemek maksadını taşımaktadır (Çakıl, 2006: 3). Buradan kalite ne fikirdir ne bir maddedir. Kalite fikir ve maddeyle ilişkili bir tanımdır (Halis, 2000: 42).

Kültür kavramı latince kökenli olup, "colore" ya da "culture" kelime kökeninden gelmekte ve bakmak, yetiştirmek anlamına gelmektedir (Bütüner, 2011).

Örgüt kültürü, bir örgüt bünyesinde paylaşılan kuramlar veya değerler tamamı ile meydana gelmektedir (McShane ve Von, 2016: 252). Örgüt kültürü, yönetim kadrosundaki bireylerin fikir ve yaptırımları etrafında stratejik plan, organizasyon ve vizyonunu geliştirmesidir. Gelişim sırasında örgüt içindeki tüm bireyleri etki altına alan bu vizyon, bireyler tarafından belirli bir süreç içerisinde kabul görmektedir (Eren 2012: 138-139).

Kalite kültürü ise, yoğun bir çaba ile örgütün mevcut kültüründe yapılan değişim ile kaliteyi yaşayan, kalitenin sürekli iyileştirme gibi temel unsurlarının örgütün çalışanları tarafından paylaşıldığı bir kültürel sisteme oluşturmaktır (Dale vd., 1999; Hill, 1991; Gryna ve Juran 2001; Pakdil 2004).

Kanji ve Yui (1997), çalışmasında ise kalite kültürü oluşturmak adına yaptıkları analizlerde İngiliz ve Japon yöntemlerini kıyaslamışlardır. Genel olarak, Japonlar örgütsel veya kurum kültürü kavramını kullanmadıkları, ancak, büyük pazar payını yakalamak için, kültürün bir parçası olan toplam kalite kültürünü benimsedikleri belirtilmektedir. Ayrıca, Birleşik Krallık'ta, sıklıkla kullanılan iş mükemmelliği kavramının, aynı zamanda TKY felsefesine gömülü olan kalite kültürünü geliştirmek için kullanıldığını belirtmiştir. Sonuç itibariyle çalışmaya göre, detaylarda ve ifadelerde ufak farklar olsa da toplam kalite kültürünü geliştiren işletmelerin performanslarının (kalite, maliyet, teslimat, örgüt kültürü, rekabet v.b.) diğerlerine göre daha iyi olduğu belirtilmiştir.

Nitekim Juran (1999), "kalite el kitabı" isimli kitabında, güçlü bir kalite kültürü oluşturmak için başlangıçtaki kalite kültürü analizi için bilgi toplanması gerektiğinden ve kültürde gerekli değişiklikleri yapmak için gerekli aksiyonlardan bahsetmiştir. Kalite kültürünün analizinde kültürünün yönüne önem verilmesi gerektiği; Nitekim, negatif kültürün kalite çalışmalarını yaparken eksiklikleri saklayan örgüt kültürü olduğunu belirtmiştir. Bu tarz örgüt kültürlerinden kalite çalışmalarını verimli bir şekilde uzun vadeli uygulamak yani kültür haline getirmek zorlaşmaktadır. Çünkü, sorun analizlerinde ortaya çıkması gereken eksiklikler saklanmaktadır.

İkinci aşamada ise kalite kültürünü yapılması gereken beş aksiyon aşağıda sıralanmıştır:

- Kalite üzerine farkındalık oluşturmak ve sürdürmek (yaymak).
- Yönetimin kalite üzerine liderlik ettiğinin kanıtının sunulması (stratejik planlarda kaliteye yer verilmesi, kalite hedefleri v.b.)

- Çalışanların kendini geliştirmesinin ve güçlendirilmesinin sağlanması (eğitim, yönetime katılım, kendini yöneten takımların kurulması v.b.).
- İlham verici eylem aracı olarak katılım sağlamak (kalite çemberleri, kalite konseyi v.b.)
- Takdir etmek ve ödüller vermek.

Bu durum göstermektedir ki kalite kültürü oluşturmanın iki kilit ögesi vardır; yönetimin liderliği ve çalışanların katılımının sağlanması. Yönetim, kalite (tanımı itibarıyla müşteri memnuniyeti yada müşteri odaklılık) üzerine felsefe ve değerlerini oluşturmalı, bunları sürekli olarak yaymalı ve farkındalık oluştururken, sahada çalışanları önce geliştirerek sonra yetkilendirerek sürece dahil etmeli ve süreçte etkin rol almaları için yaratıcı özelliklerini sergileyebilecek görev takımların oluşumu sağlanmalı son olarak motive olmalarını sağlamak için takdir ve ödül mekanizması kullanılmalıdır (Bütüner, 2020).

Kalite uygulamalarının kullanımı uzun süredir TKY'nin odak noktası olarak görülse de, TKY'nin başarılı bir şekilde uygulanması için temel bir unsur olarak kültürel destek eksiktir. Başka bir deyişle, bu kalite yönetimi uygulamalarının destekleyici bir kalite kültürü içerisine yerleştirilmesi gerekir ki; bu üç temel unsurdan oluşur (Wu v.d.,2011):

- İlk seferde doğru olanı yapmak, başarmak için çabalamak sürekli iyileştirme ve müşteri ihtiyaçlarını karşılama
- TKY müdahalelerinin kök salması için temel bir gereklilik, örgüt kültürünün temel desteği
- Mevcut Örgüt kültürünün, uygulama etkinliğini engelleyebilmesi yada teşvik edebilmesi

Bu noktada Juran'ın da dediği gibi kalite kültürünü ölçmek için Wu v.d'lerinin geliştirdiği modelde örgüt kültürünün dört boyutta ölçüldüğü görülmektedir (Wu v.d.,2011):

- Müşteri odaklılık
- Kalite sorumluluğu
- Önleyicilik
- Süreç odaklılık

Nitekim bu çalışmada da kalite kültürünü ölçmek için bu model kullanılmıştır.

2.3. Örgütsel Sadakat

Örgüte duyulan psikolojik bir aitlik hissetme duygusuna örgütsel sadakat denir. Çalışanın örgüte karşı olan hislerinin yüksek düzeyde seyretmesi ve bu doğrultuda kendisini sürekli örgütte bulunmaktan mutluluk duyması bu duyguyu gözlemleyebilmenin en kolay yoludur. Bu durum psikoloji temelli en önemli olan konu ise çalışanların sadakat duygularının kazanılmasıdır (Koç, 2009).

Sadakat, His ve duygularda sağlamlık, ihanet etmeme, samimiyet, içten bağlılık, gerçekliğe uygunluk anlamlarındadır. Bir kişinin bir fikir veya davaya, gönüllülüğü ve tam bağlılığı sadakat kavramını tanımlar (Koç, 2002).

Örgütsel Sadakat ise, kişinin kendi menfaatlerinden farklı olarak içinde bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren davranışlarıdır (Koç ve Uygur, 2010).

Örgütsel bağlılık örgütsel sadakatten farklı bir kavram olarak gibi görünse de kavramların içeriklerine ilişkin benzerlik, bazı araştırmacıların kavramları eşanlamlı olarak kullanmalarına sebep olmuştur (Chen vd., 2002; Bloemer ve Odekerken-Schröder, 2006; Abaan ve Duygulu, 2007). Farklı kavramlar kullanılsa da anlatılmak istenen genel düzeyde aynıdır, buna karşın yapılan tanımlarda da belirgin farklılıklara rastlamak mümkündür. Örgütsel sadakatin temelinde bağlılık duygusu ve beraberinde bağlanma yer almaktadır. Örgütsel sadakatin yüksek olması bireyin örgütte kurduğu iletişimde, örgüte kendisini adamada, örgüt ile uzun vadeli planlar yapmasında ve benzeri birçok unsurda kazanımlar sağlamaktadır (Abaan ve Duygulu, 2007). Nitekim bu çalışmada da eş anlamlı olarak değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada da kullanılan örgütsel sadakat ölçmede bağlılığın üç boyutu önem arz etmektedir. Meyer ve Allen (1991) ünlü "Örgütsel bağlılığın üç bileşenli kavramsallaştırması" isimli çalışmasında sadakatin açıklanmasında psikolojik boyuta dikkat çekmiştir. Bu noktada örgütsel sadakati psikolojik açıdan açıklarken en az üç ayrılabilir bileşeni şöyle belirtmiştir (Meyer ve Allen, 1991):

- Duygusal bağlılık bir arzuyu ifade eder. Yüksek duygusal bağlılık çalışanın duygularıyla ilgili olup, çalışanın işletmeye sadakatini çalışan istediği için örgütte kalıyor olarak açıklar. Duygusal bağlılığın belirleyicileri kişisel özellikler, işle ilgili özellikler, iş tecrübesi ve yapısal özellikler olmak üzere dört grupta toplanmaktadır.
- Devam bağlılığı bir ihtiyacı ifade eder. Devam bağlılığı ise çalışanın organizasyondan ayrılmanın maliyetine dair bir farkındalık olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılığın devamlılık unsurunun belirleyicileri çalışanların işte kalmaya devam ederek elde edecekleri karın ve işten ayrıldıkları durumunda oluşacak maliyetin alternatifsizliğidir.
- Normatif taahhüt kurumda çalışmayı sürdürme yükümlülüğünü ifade eder. Maliyet arttıkça sadakat artar, azaldıkça sadakat düşer. Normatif bağlılık ise, çalışanda çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtır. Örgütsel bağlılığın normatif unsurunun belirleyicileri kişilerin hem geçmişlerine ilişkin değer ve normlarının hem de onu takiben işletmede çalışmasına başlamasından itibaren başlayan örgütsel sosyalizasyon deneyimleridir. Örgütün hedef ve amaçlarıyla uyumun artması çalışanın kariyer yada memnuniyetine bakmaksızın işletmeye bağlanmasına yol açmaktadır.

Ceylan ve Özbal (2008)'in çalışmasına göre; örgütsel sadakatin ortaya çıkabilmesi için çalışanların hem birbirlerine karşı hem de örgüte karşı büyük bir güven ve bağlılık hissetmeleri gerekmektedir. Buna bağlı olarak da örgütte geçirilen süre bireyler adına büyük önem taşımaktadır. Bu süre içerisinde yaşanan tartışmalar,

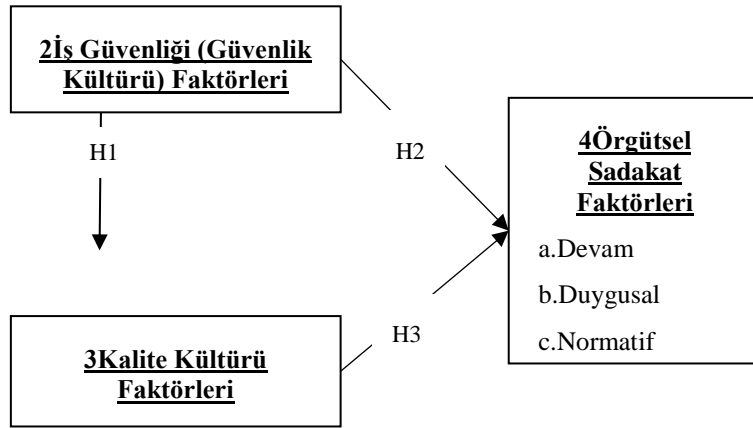
oluşan güvensizlikler bireylerin örgüte olan bağlılıklarını olumsuz etkilediği gibi bireysel mutluluklarını ve tatminlerini de olumsuz etkilemektedir. Bunun bir sonucu olarak da yeni arayışlara girilmekte ve daha iyi çalışma ortamları arzu edilir hale gelmektedir. Bu da örgütsel bağlılığın ve beraberinde örgütsel sadakatin düşmesi de önemli bir sorun teşkil etmektedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

İşletmelerdeki kalite ve iş güvenliği kültürlerinin çalışanların örgütsel sadakatleri üzerindeki etkilerinin tespiti için yapılan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde; iki ya da daha fazla değişkenin ilişki düzeylerinin tespiti amaçlanmaktadır (Karasar, 2002).

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modeli çerçevesinde demografik faktörler ile güvenlik kültürü, kalite kültürü ve örgütsel sadakat faktörleri arasındaki ilişkiler ayrıca iş güvenliği kültürü ile kalite kültürü faktörlerinin örgütsel sadakat faktörlerine etkisi ile ilgili kurulan hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1: Kalite Kültürü, İş güvenliği kültürü arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: İş güvenliği kültürü, örgütsel sadakati etkiler.

Hipotez 3: Kalite kültürü, örgütsel sadakati etkiler.

Hipotez 4: Kalite Kültürü ile örgütsel sadakat arasında iş güvenliği kültürünün ara değişken rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Düzce ilinde faaliyette bulunan işletme çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veriler kolayda örneklem metoduyla 168 kişiden toplanabilmektedir. Veriden okumadan doldurulduğu anlaşılan ve standart sapması sıfır olan 10 kişiye ait anket geçersiz sayılarak 158 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Analiz

Araştırma kapsamında veri toplama araçları olarak “İş Güvenliği Ölçeği” (Dursun, 2011), “Örgütsel Sadakat Ölçeği” (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014) ve “Kalite Kültürü Ölçeği” (Wu v.d., 2011) kullanılmıştır. İş Güvenliği Ölçeği likert tipte olup 29 maddeden oluşurken, Örgütsel Sadakat Ölçeği yine likert tipte olup 21 maddeden, Kalite Kültürü Ölçeği ise likert tipte 12 maddeden oluşmuştur.

Bu ölçeklerin yanı sıra 5 soru da demografik özellikleri belirlemek adına araştırmada yer almıştır. Verileri toplamak için işletmelere gidilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Çalışanlara anketler açıklama yapılarak elden teslim edilmiş olup, daha sonra tekrar gidilerek anketler elden toplanmıştır.

4. Bulgular ve Yorum

4.1. Normallik, Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Öncelikle, ölçeklerde yer alan maddelerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013), ölçek maddelerinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında bir değere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre veriler normal dağıldığı için analizlerde parametrik olan t-testi, anova ve regresyon testleri kullanılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan, İş Güvenliği, Örgütsel Sadakat ve Kalite Kültürü Ölçeği güvenilirlik analizlerinde kullanılan Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı Tablo 1’de görüldüğü gibidir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizleri

Ölçek Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Güvenliği Ölçeği	,971	29
Örgütsel Sadakat Ölçeği	,910	21
Kalite Kültürü Ölçeği	,925	12
Toplam	.972	62

$\alpha > 0,90$ olduğundan ölçekler yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir. Karasar (2000)’a göre bir ölçeğin geçerli sayılabilmesinin en temel şartı bu ölçeğin güvenilir olmasıdır.

Tablo 2. Toplam Varyans Tablosu

Bileşen	Initial Eigenvalues			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam
Güvenlik1	22,565	44,246	44,246	22,565	44,246	44,246	19,350
Devam Bağ.	4,449	8,723	52,969	4,449	8,723	52,969	6,687
Duygusal Bağ.	2,477	4,857	57,826	2,477	4,857	57,826	9,495
Kalite 1	2,317	4,543	62,369	2,317	4,543	62,369	8,876
Güvenlik 2	1,460	2,864	65,232	1,460	2,864	65,232	10,578
Kalite 2	1,187	2,328	67,560	1,187	2,328	67,560	11,197
Norm Bağ.	1,069	2,096	69,656	1,069	2,096	69,656	1,749

AFA kapsamında KMO tablosundan, $KMO < 1,6$ olduğundan maddeler arası oto korelasyon bulunmamaktadır, $p < 0,05$ olduğundan faktör analizine uygun veriler olduğu anlaşılmaktadır. Anti-image tablosunda 0,7'den büyük katsayı görülmediğinden veriler arası korelasyondan bahsedilemez.

Toplam varyans tablosuna göre ölçeklerden elde edilen veriler toplam yedi faktöre dağılmıştır. Bu yedi faktörün açıkladığı toplam varyansı açıklama oranı %69,65 olarak elde edilmiştir. Ölçeklerin yapısını tespit etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör analizi (AFA) yapılmış, elde edilen bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi-Faktör Yük Tablosu

Örgütsel Sadakat					
İş Güvenliği Kültürü	Kalite Kültürü	Duygusal	Devam	Norm	
,910	,750	,772	-,769	,880	,712
,893	,687	,727	-,733	,867	,530
,883	,675	,713	-,730	,762	
,878	,563	,482	-,711	,757	
,860	,548	,444	-,693	,700	
,857	,523	-,790	-,562	,642	
,774		-,723	-,506	,601	
,751		-,672			
,683		-,576			
,677		-,486			
,628					
,618					
,574					
,538					
,510					
,485					
,433					
,420					
,368					

Ölçek verilerinin yapısını test etmek amacıyla yapılan AFA sonucunda, güvenlik ölçeğinden 3 (madde 10 -26- 27-29), sadakat ölçeğinden 4 (madde 4 - 14-18-19 - 20) ve kalite kültürü ölçeğinden 2 (madde 5-7) toplamda 11 adet madde faktör yüklerinin 0,40'ın altında olması ve ölçeğe hizmet etmemesinden dolayı çıkarılmıştır. Ancak, analizlerde kurulan hipotez gereği kalite ve iş güvenliği kültürlerinin alt faktörlerine bakılmaksızın tek faktör olarak alınmıştır. Sadece bağımlı değişken olan örgütsel sadakat ölçeğinde, “devam bağlılığı”, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” faktörünü ayrı ele alınmıştır. Bu bağlamda, iş güvenliği kültürü toplam varyansın %47,11'ini, kalite kültürü, %6,87'sini ve örgütsel sadakat ise %15,67'sini açıklamaktadır.

4.2. Hipotez Testleri

Kalite kültürü ve iş güvenliği kültürü bağımsız değişken, örgütsel sadakat alt boyutlarıyla birlikte bağımlı değişken olarak regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Ayrıca, kalite kültürü ile iş güvenliği kültürü arasında da regresyon analizi yaparak üç değişken arasında ara değişkenlik durumu araştırılmıştır.

Tablo 4. Hipotez Testleri Regresyon Tablosu

No	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Sig.	F	R	R2	β	Std. Sp.
1	İş Güvenliği Kültürü	Kalite Kültürü	0,00	143,5	0,69	0,48	0,7	0,06
		Duygusal Bağ.	0,00	89,8	0,60	0,37	0,76	0,08
2a	Kalite Kültürü	Devam Bağ.	0,00	21,5	0,35	0,12	0,46	0,1
		Norm Bağ.	0,00	20,1	0,34	0,11	0,45	0,1
		Duygusal Bağ.	0,00	112,4	0,65	0,42	0,81	0,08
2b	İş Güvenliği Kültürü	Devam Bağ.	0,01	11,62	0,26	0,07	0,35	0,1
		Norm Bağ.	0,07	7,53	0,22	0,05	0,29	0,1
3a	Kalite Kültürü	Duygusal Bağ.	0,00	67,6	0,68	0,47	0,38	0,1
	İş Güvenliği Kültürü						0,55	0,1
3b	Kalite Kültürü	Devam Bağ.	0,00	10,8	0,35	0,12	0,42	0,14
	İş Güvenliği Kültürü						0,06	0,14
3c	Kalite Kültürü	Norm Bağ.	0,00	10,06	0,34	0,12	0,48	0,14
	İş Güvenliği Kültürü						-0,05	0,14

Yukarıdaki tablo yorumlanacak olursa;

1. Kalite kültürü, iş güvenliği kültürünü istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde olumlu etkilemektedir. Kalite kültürü, iş güvenliği kültüründeki değişimin %48'ini açıklamaktadır. Bu oran kuvvetli bir düzeydedir. Ayrıca, kalite kültüründeki bir birimlik iyileşme iş güvenliği kültüründe 0,7 birimlik bir artışa sebebiyet vermektedir.

2a. Kalite kültürü, örgütsel sadakatin alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde olumlu etkilediği görülmektedir. Modele göre, duygusal bağlılıktaki değişimin %37'sini, devam bağlılığındaki değişimin %12'sini ve norm bağlılıktaki değişimin %11'ini kalite kültürü değişkeni açıklamaktadır. Kalite kültüründeki bir birimlik iyileşme duygusal bağlılıkta 0,76 birimlik artışa, devam bağlılığında 0,46 birimlik artışa ve norm bağlılıkta ise 0,45 birimlik artışa neden olmaktadır. Bu noktada, kalite kültüründeki gelişmenin en çok duygusal bağlılığı arttıracığı yorumu yapılabilir.

2b. İş güvenliği kültürü, örgütsel sadakatin alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde olumlu etkilediği görülmektedir. Modele göre, duygusal bağlılıktaki değişimin %42'sini, devam bağlılığındaki değişimin %7'sini ve norm bağlılıktaki değişimin %5'ini iş güvenliği kültürü değişkeni açıklamaktadır. İş güvenliği kültüründeki bir birimlik iyileşme duygusal bağlılıkta 0,81 birimlik artışa, devam bağlılığında 0,35 birimlik artışa ve norm bağlılıkta ise 0,29 birimlik artışa neden olmaktadır. Bu noktada, iş güvenliği kültüründeki gelişmenin en çok duygusal bağlılığı arttıracığı yorumu yapılabilir.

3. İş güvenliği kültürü ile kalite kültürü değişkenlerinin bir arada örgütsel sadakatin alt faktörlerine etkisi incelendiğinde ise, istatistiksel açıdan anlamlı etkilediği söylenebilir. Ancak, iki değişken bir araya gelince iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakatin faktörlerine olan etkisinin azaldığı görülmektedir. Bunun üzerine ara değişkenlik incelemesi için Sobel testi yapılmıştır.

Tablo 5. İş Güvenliği Kültürü'nün Kalite Kültürü ile Örgütsel Sadakat Alt faktörleri Arasında Ara Değişkenlik Sobel Testi

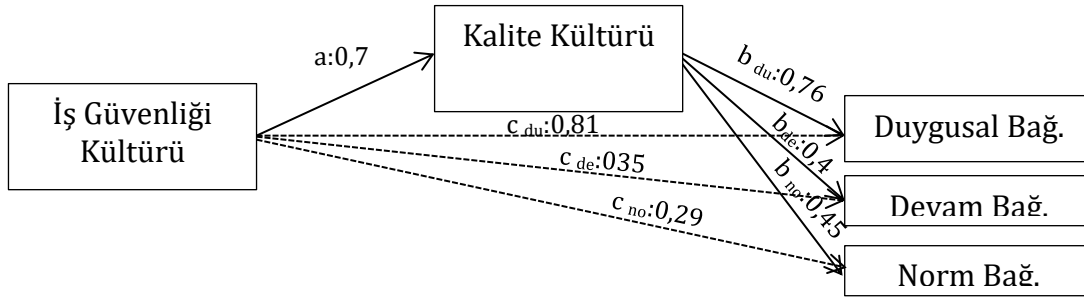
Test Adı	Test İstatistiği	P Değeri
İş Güvenliği Kültürü – Kalite Kültürü - Duygusal Bağlılık	7.36664067	0
İş Güvenliği Kültürü – Kalite Kültürü – Devam Bağlılığı	4.27937302	0
İş Güvenliği Kültürü – Kalite Kültürü – Norm Bağlılık	4.19850746	0

Sobel testine göre kalite kültürünün ara değişkenliği istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu noktada;

- Tek başına iş güvenliği kültürü kalite kültürünü anlamlı bir şekilde etkilemektedir.
- İş güvenliği kültürü doğrudan örgütsel sadakatin alt faktörlerini olumlu bir şekilde etkilemektedir.
- İş güvenliği kültürü ile kalite kültürü bir araya geldiğinde, iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakatin alt faktörleri üzerindeki etkisi azalmaktadır.
- Veriler normal dağılmaktadır ve değişkenler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Bu durumda sobel testinin sonuçları da göz önüne alınacak olursa, kalite kültürü değişkenini kısmi ara değişken olarak tanımlamak doğru olacaktır. Bu durumda modeli yeniden aşağıdaki şekilde kurmak daha doğru olacaktır.

Şekil 2. Yeni Araştırma Modeli



Buna göre, kalite kültürü arttıkça iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakat üzerinde etkisi artacaktır. Bu modelde iş güvenliğinin sadakat üzerindeki toplam etkisini ortaya koymak için şu şekilde formülize edilebilir:

Toplam etki = Dolaylı etki (a x b) + Doğrudan etki (c)

- İş güvenliği kültürünün, kalite kültürü kısmi ara değişkenliği ile duygusal Bağlılık Üzerine toplam etkisi: $0,532+0,81=1,342$ 'dir. Yani iş güvenliği kültüründeki bir birimlik iyileşme, kalite kültürünün aracılığı ile duygusal bağlılıkta 1,342 birimlik artışa sebebiyet verir. Ayrıca iş güvenliği kültürünün duygusal bağlılık üzerindeki etkinin %39,6'sını kalite kültürünün dolaylı etkisi oluşturmaktadır.
- İş güvenliği kültürünün, kalite kültürü kısmi ara değişkenliği ile devam bağlılığı üzerine toplam etkisi: $0,532+0,35=0,882$ 'dir. Yani iş güvenliği kültüründeki bir birimlik iyileşme, kalite kültürünün aracılığı ile devam

bağlılığında 0,882 birimlik artışa sebebiyet verir. Ayrıca iş güvenliği kültürünün devam bağlılığı üzerindeki etkinin %60,3'ünü kalite kültürünün dolaylı etkisi oluşturmaktadır.

- İş güvenliği kültürünün, kalite kültürü kısmi ara değişkenliği ile norm bağlılık üzerine toplam etkisi: $0,532+0,29=0,822$ 'dir. Yani iş güvenliği kültüründeki bir birimlik iyileşme, kalite kültürünün aracılığı ile norm bağlılıkta 0,822 birimlik artışa sebebiyet verir. Ayrıca iş güvenliği kültürünün norm bağlılık üzerindeki etkinin %64,7'sini kalite kültürünün dolaylı etkisi oluşturmaktadır.

Sonuç itibariyle aşağıdaki tablo oluşmaktadır.

Tablo 6. Hipotez Kabul/ Ret Tablosu

Hipotez	Durum
Hipotez 1: Kalite Kültürü, İş güvenliği kültürü arasında ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 2: İş güvenliği kültürü, örgütsel sadakati etkiler.	Kabul
Hipotez 3: Kalite kültürü, örgütsel sadakati etkiler.	Kabul
Hipotez 4: İş güvenliği kültürünün ile örgütsel sadakat arasında Kalite Kültürü ara değişken rolü vardır	Kabul

5. Sonuçlar ve Öneriler

Yapılan çalışmanın amacı, çalışanların işletmelerde kalite ve iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakat üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesidir.

Çınar ve Gündoğdu (2019) çalışmalarında iş sağlığı ve güvenlik kültürü ile örgütsel sadakat arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. İş güvenliği kültürü ile örgütsel sadakat arasında ilişkiye bakıldığında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya göre çalışanların iş güvenliği kültürü algıları arttıkça, örgütsel sadakat düzeyleri de artmaktadır. Benzer şekilde Amponsah-Tawiah ve Mensah (2016), yaptıkları çalışma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel sadakat arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edip, iş sağlığı kültürü alanında yapılan yatırımların çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve zorunlu bağlılıklarını geliştirmelerine katkı sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar ve bu çalışma sonuçları tamamen uymaktadır.

Kalite kültürünün müşteri odaklılık ve önleme faktörleri ile çalışanların örgütsel sadakatin devam, duygusal ve normatif faktörlerinin tamamının üzerine etkisi olduğu görülmüştür.

Tekin ve Kimzan (2020), yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının müşteri odaklılık üzerindeki etkilerini incelenmiş, duygusal ve normatif bağlılığın müşteri odaklılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit etmişlerdir. Nurov (2019), yapmış olduğu çalışma sonucunda kalite kültürü ve örgütsel sadakat üzerine anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermiştir.

Sonuç olarak; İş güvenliği kültürünün gelişiminin etkisi kalite kültürü üzerinden örgütsel sadakati daha fazla etkilemektedir. Özellikle duygusal bağlılık üzerinde etkileri daha yüksektir. Devam ve norm bağlılığa doğru kaydıkça iş güvenliği

kültürünün doğrudan etkisinin zayıflayarak daha ziyade kalite kültürü üzerinden etkisini arttırdığı söylenebilir.

Bu araştırmaya istinaden yukarıdaki sonuç ve tartışmalara göre şöyle önerilerde bulunulabilir:

- Öncelikle bu alanda yapılacak diğer bilimsel çalışmalarda iş güvenliği kültürü ve kalite kültürü alt faktörleri çeşitlendirilmesi tavsiye edilmektedir. Yine bu çalışmanın benzeri sektör bazlı da yapılması önerilmektedir.
- Çalışanların devam ve norm bağlılıklarını arttırılmak isteniyorsa kalite kültürünün daha çok iyileştirilmesi önerilmektedir.
- Duygusal bağlılık olan istek ve arzu ile çalışanların örgüte bağlanması isteniyorsa iş güvenliği ve kalite kültürünün geliştirilmesi önerilir. Yani, örgütte önleyici, süreç odaklı, iyileştirmeye dönük, müşteri odaklı yaklaşımların daha çok çalışanların katılımı sağlanması ile kalite kültürünün geliştirilmesi önerilir. Aynı şekilde, iş güvenliği konusunda özellikle beyaz yakaların farkındalıklarının arttırılması ve liderlik rollerinin arttırılması, karar süreçlerine çalışanların katılması, eğitimlerin arttırılması ve sorumlulukların net belirlenmesi gibi konulara ağırlık verilerek iş güvenliği kültürünün arttırılması önerilir.

Kaynakça

- Abaan, S. ve Duygulu, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Derleme sayı, 61-73.
- Amponsah-Tawiah, K., Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry, Safety and Health at Job, 1-6.
- Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi, Türk Metal Dergisi, Cilt 147, Sayfa 30.
- Bloemer, J., & Odekerken-Schröder, G. (2006). The role of employee relationship proneness in creating employee loyalty. International Journal of Bank Marketing, 24(4), 252-264.
- Bütüner O. (2011), İşletmelerde Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Bütüner, O. (2020). Kalite Kültürü Ve Bilgi Paylaşımı Ortamının Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. In Econdor 3rd. International Economics, Business and Social Sciences Congress (p. 143).
- Ceylan, A., Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 9 Sayı 1.

- Chen, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to the supervisor: job satisfaction and intention to stay, *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 16, Issue: 8, (650-660).
- Çakıl, R. Z. (2006). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi- İstanbul İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin Eğitimde Kaliteyi Algılayış Düzeyleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çınar, O., Gündoğdu, M. (2019). İş sağlığı-güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum ve İstanbul uygulaması. *İş ve Hayat* 5.: 231-247.
- Dale, B. G., Van Der Wiele, T., & Van Iwaarden, J. (2007). *Managing quality*. John Wiley & Sons.
- Dursun, S. (2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dursun, S. (2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama (Doctoral dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gyrna, F. M., & Juran, J. M. (1993). Edisi 3. *Quality Planning and Analysis*.
- Halis, M. (2000). *Paradigmadan Uygulamaya Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemleri: ISO 9002 Kalite Belgesi Çalışmaları*. İstanbul: Beta Basım.
- Hill, S. (1991). How do you manage a flexible firm? The total quality model. *Work, Employment and Society*, 5(3), 397-415.
- İşler, M. C. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi. *İş Müfettişi Yardımcılığı Etüt Yazısı*, Ankara.
- Jinhui Wu, S., Zhang, D., & Schroeder, R. G. (2011). Customization of quality practices: the impact of quality culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 28(3), 263-279.
- Jinhui Wu, S., Zhang, D., & Schroeder, R. G. (2011). Customization of quality practices: the impact of quality culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 28(3), 263-279.
- Juran, J., & Godfrey, A. B. (1999). *Quality handbook*. Republished McGraw-Hill, 173(8).
- Kanji, G. K., & Yui, H. (1997). Total quality culture. *Total Quality Management*, 8(6), 417-428.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Koç, E. (2002). İnsan ve sadakat. *Felsefe Dünyası*. Sayı 35, 49-57.

- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Koç, H. ve Uygur, A. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2/4, 79-94.
- McShane., Now, V.G. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Nurov, G. (2019). Müşteri yönlülük, inovasyon yönlülük ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması. *The International New Issues In Social Sciences*. Number: 7 Volume: 1 pp: 9-30.
- Örücü, E., & Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E., (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Sayı:58, Yıl:18, s.117.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Nobel.
- Tekin, Y., Kimzan, H., S. (2020). Satış elemanının örgütsel bağlılığının müşteri odaklılığı üzerine etkisi: seyahat acentacılığı sektöründe bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 3, 841-856
- Uslu, V. (2014). İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.



SRA (Science Research Associates) Strategic Research Academy & Academic Publishing®

© Copyright of Journal of Strategic Research in Social Science (JoSRess) is the property of SRA (Science Research Associates) Strategic Research Academy & Academic Publishing® and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.