

Araştırma Makalesi

Güvenlik İkliminin Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi

The Effect of Safety Climate on Organizational Identification and Employee Performance

<p>Menekşe ÖZTOPRAK Dr.Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu tarhan@baskent.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-4039-3657</p>	<p>Zeynep Ferhan AYDOĞAN Öğr. Gör., Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ferhan@baskent.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-6222-0664</p>
--	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
28.01.2025	28.02.2025

Öz

Araştırmanın amacı güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı üzerindeki etkisini ölçmektir. Çalışmada işyerindeki örgüt ikliminin çalışanlar tarafından algılanışı ve bu algının örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla çalışmadaki değişkenlerle ilgili literatür taranmış, elde edilen bilgiler ışığında hipotezler oluşturulmuş, toplanan verilere dayanarak hipotezler test edilmiştir. Negatif güvenlik iklimi algısı ve bunun sonucunda örgütle özdeşleşememe durumu iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği ve işten memnuniyetsizlik yaratmakta, çalışanın performansı olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu nedenle güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı üzerindeki etkisinin ölçülmesi, hem çalışan hem de örgüt açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada, güvenlik iklimi algısının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve performansları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Veriler, Ankara ilinde kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerden elde edilmiştir. Öğretmenler, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş, bu öğretmenlerden dönüşü gerçekleşen 400 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda, güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin şiddeti 0,619, güvenlik iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkinin şiddeti ise 0,203'tür. Güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşme üzerinde %38'lik ve işgören performansı üzerinde de %4'lük bir etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme, İşgören Performansı.

Abstract

The purpose of the research is to measure the impact of safety climate on organizational identification and employee performance. The study investigates how the organizational climate in the workplace is perceived by employees and the effect of this perception on organizational identification and employee performance. For this purpose, the literature was reviewed, hypotheses were created and tested based on the collected data. The negative climate perception and inability to identifying himself with the organization can create job dissatisfaction and lack of motivation on the employee and the performance can be adversely affected. In this study, relational survey model was used to measure the effect of security climate perception on teachers' organizational identification and performance. The data were obtained by evaluating 400 questionnaires that were sent to teachers, selected by convenience sampling method, working in public and private education institutions in Ankara. As a result, a remarkable relationship was found between security climate, organizational identification and employee performance. The severity of the relationship between security climate and

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Öztoprak, M. & Aydoğan, Z.F., 2025, Güvenlik İkliminin Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(1), 733-747.

identification is 0.619, and the severity of the relationship between security climate and performance is 0.203. The security climate had a 38% effect on organizational identification and 4% effect on employee performance.

Keywords: Safety Climate, Organizational Identification, Employee Performance

1. Giriş

Örgüt iklimi işgörenin örgütü algılama biçimi olarak ortaya çıkar, olumlu algılar örgüte güven ve aidiyet duygusunu artırarak performans üzerinde olumlu bir etki yaratabilmektedir. Zohar (1980) iklimi “*çalışanların işyerlerindeki çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel algıların bir özetidir*” şeklinde ifade etmektedir. Aydoğan’a göre (2004) iklim üzerine yapılan araştırmalar psikoloji bilimiyle yakından ilgili olup, örgütün uygulamaları ve işlemlerinin (iş ortamı) çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bunun nasıl paylaşıldığıyla ilgilidir. İklim örgüt yönetiminin kontrolündeki iç faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır. Uyum, arkadaşlık, açıklık, işbirliği, girişkenlik, teşvik, güvenlik ve özgürlük gibi değerler “destekleyici örgüt iklimi” ni oluşturmaktadır. Bu da bireylerin örgüte bağlılıklarını etkileyen unsurlar olarak algılanmaktadır. İklim algısının değişmesi, örgüt politikalarının, uygulamalarının ve işlemlerinin değiştirilmesiyle mümkündür. Bir örgütü diğerinden farklı yapan kalıcı nitelikler; çalışanların özerklik, birliktelik, güven, yenilik, destek ve adalet boyutlarında geliştirdikleri ortak algıları kapsamakta, çalışanların etkileşimi ile oluşmaktadır (Moran ve Volkwein, 1992). Dahası örgüt iklimi işgören bağlılığında artış ya da azalışa neden olabilmektedir (Shadur ve Kienzle, 1999).

Bu çalışmada, öğretmenlerin işyerindeki güvenlik iklimi algısı ile örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Güvenlik ikliminin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve performansları üzerindeki etkisinin şiddeti belirlenecektir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Güvenlik İklimi

Örgütsel iklim algısı aynı zamanda güvenlik iklimi algısını öngörmektedir. Güvenlik İklimi (Safety Climate) kavramı literatürde ilk kez profesör Dov Zohar (1980) tarafından kullanılmıştır. Ancak güvenlik iklimi konusunda çeşitli araştırmalarda farklı boyutlardan da söz edilmekte ve üzerinde fikir birliğinin sağlanamadığı görülmektedir (Sakallı, vd, 2022).

2000 li yıllarda üzerinde konuşulmaya başlanan psikolojik güvenlik iklimi kavramı çalışanların örgütle ilgili düşüncelerini ya da yenilikçi fikirlerini paylaşma konusunda psikolojik olarak kendilerini rahat hissetme durumu olarak açıklanmaktadır. Psikolojik güvenlik iklimi, çalışanların örgüt hedeflerine ulaşma sürecinde baskıya maruz kalma, aşağılanma ve dışlanma korkusu hissetmeden rahatça fikirlerini söyleyebilme, soru sorabilme ve geri bildirim verebilme gücüdür (Şen, 2019). Edmondson’a (2003) göre psikolojik güvenlik, çalışma ortamındaki kişilerarası risklerin sonuçları hakkındaki algılardır, örgüt konusundaki paylaşımlara başkalarının verecekleri tepkilere dair inançlardan oluşur. Psikolojik güvenlik, çalışanların birbirlerine güvenerek saygı duyduklarında ve iş tartışmalarında samimi olabileceklerini hissettiklerinde ortaya çıkar. Organizasyonda psikolojik güvenlik ortamı sağlanıp, açık iletişime değer verildiğinde, çalışanların refah ve esenliğinin desteklendiği, çalışanların güvenliğine değer verildiği algısı da oluşacaktır. Örgütün güvenlik iklimine ilişkin bu algılar güvenlik davranışı olarak kabul edilmektedir (Neal ve Griffin, 2000).

Güvenlik iklimi aynı zamanda örgütün güvenlik politikaları, işlemleri ve uygulamaları hakkında çalışanlarca paylaşılan ortak algılamalar olarak da tanımlanmaktadır (Keren vd., 2009). Güvenlik algısı örgüt yönetiminin güvenlik konusuna olan bağlılığı ve çalışanların güvenlikle ilgili süreçlere katılımı ile ilgili olup Griffin ve Neal’e (2000) göre iki temel boyutu içermektedir. Bunlar “işyerindeki güvenlik politikaları, prosedürler ve çalışanların güvenlikle ilgili değer algıları”dır.

Zohar’ın (1980) İsrail’deki 20 şirket üzerinde yaptığı çalışmaya göre örgütsel algı ve davranışlar işyerindeki güvenlik uygulamalarını şekillendirmektedir. Bu araştırma güvenlik ikliminin sekiz boyutunu ortaya koymaktadır: İşgörenin yönetimin güvenlik konusundaki tutumuna yönelik algıları; çalışanların güvenlik uygulamalarına katılımının yönetim tarafından takdir edilmesi; işgörenin güvenlik bilincinin değerli bulunması; işyerinde güvenliği sağlayan kişilerin örgüt içindeki etkisi; güvenlik davranışlarının karar alma süreçlerine etkisi; eğitim programlarının kalitesi, iş yerindeki risk düzeyi ve yönetimin güvenlik kurallarının uygulanmasına yaklaşımı. Örgütün güvenlik performansı bu boyutlara bağlı olarak biçimlenmekte ve güvenlik iklimine katkıda bulunmakta, sürdürülebilirlik sağlanmaktadır.

Mearns, Whitaker ve Flin (2003) tarafından güvenlik iklimi, yönetim uygulamaları ve performans arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırmada olumlu güvenlik iklimi algısının iş kazalarını azaltıcı bir etkisinin olduğu, bireysel olarak iş kazası olasılığının düştüğü, güvenlik yönetimi uygulamalarının iş kazası

sayısında ve oranında azalışa neden olduğu görülmüştür. Sonuç olarak organizasyonların güçlü güvenlik kültürü ve güvenlik uygulamalarına yatırım yapmalarının daha az iş kazası demek olduğu vurgulanmıştır.

Bu çalışmada ele alınan güvenlik algısı psikolojik güvenlik algısını içermemekte sadece işyerindeki güvenlik politikaları, fiziksel işlemler ve uygulamaları kapsamaktadır.

1.2. Örgütsel Özdeşleşme

“Bireyin kendisini üyesi olduğu örgüt açısından tanımladığı, örgütle bütünleşme veya örgüte ait olma algısı”na örgütsel özdeşleşme denmektedir (Stinglhamber vd., 2015). “Örgütsel özdeşleşme çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle örgütle birlik algısı veya örgüte aidiyet algısı oluşmasıdır veya kişinin genel olarak kendini tanımlamasında kendini belirli bir örgütün üyesi olarak algılamasını içeren bir süreçtir” (Sökmen ve Bıyık, 2016). Örgütsel özdeşleşme, çalışan ve örgüt arasındaki en temel bağıdır, böylece örgütsel tutum ve davranışları açıklayan önemli bir psikolojik durum olarak ortaya çıkmaktadır (Edwards, 2005). “Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütteki performanslarının temel belirleyicisidir” (Arı, 2020).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt üyesi ile ait olduğu örgütün davranışları, fikirleri vb. arasında tutarlılık anlamına gelen kapsamlı bir kavramdır (Ying vd., 2021). Bu tutarlılık sadece rasyonel değildir, aynı zamanda örgüte karşı irrasyonel bir aidiyet ve bağımlılık duygusunu da içermekte ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile sonuçlanmaktadır. “Örgütsel vatandaşlık davranışı formel iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışı ifade etmektedir. Örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatmaktadır” (Vikipedi).

Örgütte var olan güven ortamı, üst yönetimin çalışanlara olan desteği, adaletin sağlanması, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanlar arasında iş birliğinin güçlendirilmesi ve örgütteki sosyal ilişkilerin arzu edilen düzeye çıkarılması konusunda rol oynamaktadır. Bu nedenle örgütsel aidiyet ya da özdeşleşmeye katkı sağlamaktadır (Altaş, 2021). Dahası örgütsel güveni artırmak; bireyler arası ilişkilerin gelişmesi, açık iletişim, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel performansın yükselmesi, iş tatmini, güvenlik hissinin artması ve örgüte aidiyet duygusunun güçlenmesi gibi çeşitli olumlu sonuçlara neden olabilir (Dirks ve Ferrin, 2001)..

1.3. İşgören Performansı

İşgören performansı, bir işletmede görev yapan kişilerin ücret karşılığı ortaya koyduğu çabadır (Uludağ ve Çınar, 2021). Tutar ve Altınöz (2010) performansı “planlanmış bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi” ya da bir faaliyetin gerçekleştirilmesi sonrasında ortaya konan çıktı düzeyi olarak açıklamaktadır. Van Waeyenberg, Peccei ve Decramer’in (2022) yabancı dil öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, performans yönetiminin önemine vurgu yapılmaktadır. Araştırma örgütteki çalışanların ortak bir hedef için bir arada ve bir bütün olarak çalışma algılarının yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa ve yüksek performansa neden olduğunu, tükenmişlik düzeyinin ise azaldığını ortaya koymuştur.

Örgüt iklimi ile çalışan performansı ve verimlilik arasındaki ilişki önemlidir, işgörenin örgüt hakkındaki pozitif algısı ve beklentilerinin karşılanma düzeyi; aidiyeti arttırmakta, sonuç olarak iş tatmini, moral ve motivasyon, dolayısıyla performans artmaktadır.

İşgören performansını etkileyen örgütsel birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar arasında iş stresi, iş tatmini ve motivasyonun sağlanması, işyerindeki güvenlik iklimi, katılımcılığın ve bağımsız çalışmanın desteklenmesi, fiziksel koşullar, etkin performans değerlendirmesi ve iş arkadaşları ve yönetimle olan iletişim ve etkileşim bulunmaktadır (Uludağ ve Çınar, 2021). “Performansın artırılması, işletmenin sahip olduğu tüm sermaye bileşenlerinin etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasına bağlıdır. Söz konusu kaynakların kullanımı esnasında meydana gelen iş kazaları ise işletmeler açısından maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır” (Özdemir, Erdem ve Kalkın, 2016). Sözü geçen çalışmada, güvenli bir iş yerinde görev yapıldığı algısının, çalışanların iş tatminlerinin ve performanslarının artmasına neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel güven düzeyinin yüksek olması, çalışanların bireysel davranış ve çıkarları ile örgüt yararına olan davranış ve çıkarların örtüşmesi demektir. Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme bireyin kendi çıkarları yerine örgüt çıkarlarına odaklanması ile sonuçlanır ve beraberinde örgütsel sosyal sermayeyi getirir. “Sosyal sermaye, bireyler arasındaki güvene dayalı ilişkilerin, bireyleri bir araya getiren amaç veya amaçlara ulaşılmasında sağladığı katkı olarak ifade edilebilir” (Arı, 2020).

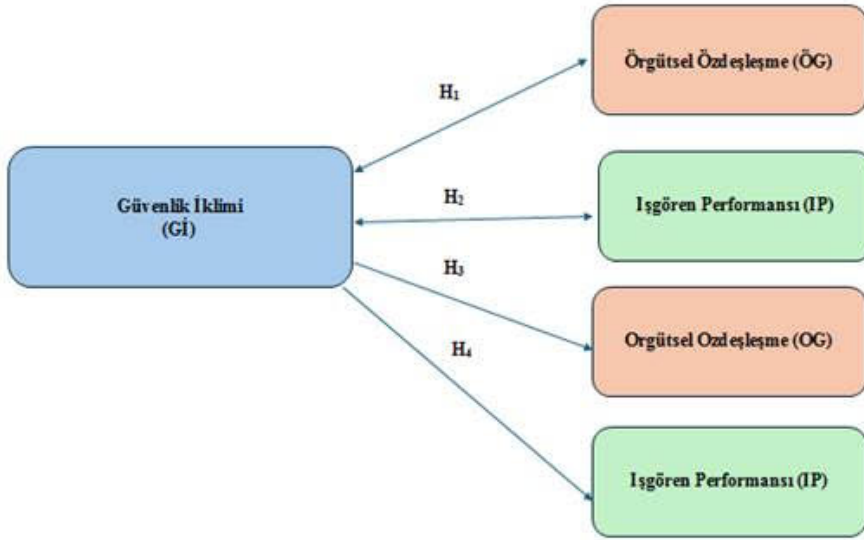
Bu çalışmanın temel amacı; öğretmenlerin işyerindeki güvenlik iklimini ve örgütsel desteği algılama biçimlerini ve bu algının örgütsel özdeşleşmeleri ile performansları üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunu araştırmaktır. Örgütte olumlu bir iklim algılandığında işgörenin kendini örgüte ait hissedeceği, örgütün bir

parçası olarak göreceği ve bununla birlikte performansının da artacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonunda güvenlik ikliminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ve performansları üzerindeki etkisinin şiddeti belirlenecektir.

Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri içinde yer alan ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş olup, Araştırmayı test etmek için oluşturulan anketler, Ankara'daki kamu ve özel sektörde görev yapan öğretmenlere gönderilmiştir. Veriler, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve dönüşü gerçekleşen 400 anketin değerlendirilmesiyle elde edilmiştir. Toplanan anketlerin analiziyle güvenlik iklimi algısı ile örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasındaki ilişki belirlenerek, güvenlik iklim algısının örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi araştırma problemini oluşturmaktadır. Araştırmanın etik kurul izni ile ilgili bilgiler, Başkent Üniversitesi Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü, 08 Temmuz 2024 tarihi ve 17162298.600-184 sayı numarası ile alınmıştır. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir;

Şekil 1. Araştırmanın modeli



Araştırma hipotezleri;

H₁: Güvenlik iklimi (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında bir ilişki vardır.

H₂: Güvenlik ikliminin (a) örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) üzerinde etkisi vardır.

H₃: Yaş değişkeni açısından güvenlik iklimi algısı (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Cinsiyet açısından güvenlik iklimi algısı (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Branş değişkeni açısından güvenlik iklimi algısı (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: İdari görev değişkeni açısından güvenlik iklimi algısı (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Kıdem değişkeni açısından güvenlik iklimi algısı (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Çalışılan kurum türü değişkeni açısından güvenlik iklimi algısı (a) ile örgütsel özdeşleşme (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'daki öğretmenler oluşturmaktadır. 650 öğretmene elektronik ortamda anket gönderilmiş ve cevaplanan anketlerden anlamlı olan 400 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada algılanan güvenlik iklimi örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla veri toplamada anket kullanılmıştır. Kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin hazırlanmasında kullanılan güvenlik iklimi ölçeği Türen, vd. (2014) tarafından geliştirilmiş; örgütsel özdeşleşme ölçeği Ashforth ve Mael (1992) tarafından geliştirilip, Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış; işgören performans ölçeği ise Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilerek Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Anketten elde edilen veriler, sosyal bilimler alanında sıklıkla tercih edilen SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular

Anketin öğretmenlerin demografik bilgilerine ait frekans ve yüzde dağılımı istatistikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
20-27 yaş arası	54	13,5
28-35 yaş arası	73	18,3
36-43 yaş arası	131	32,8
44-50 yaş arası	92	23,0
51 ve üzeri yaş	50	12,5
Toplam	400	100,0
Cinsiyet		
Kadın	307	76,8
Erkek	93	23,3
Toplam	400	100,0
Branş		
Okul öncesi öğretmeni	69	17,3
Sınıf Öğretmeni	73	18,3
Uygulamalı dersler öğretmeni	45	11,3
Yabancı Dil Öğretmeni	55	13,8
Branş Öğretmeni	158	39,5
Toplam	400	100,0
İdari Görev		
Evet	82	20,5
Hayır	318	79,5
Toplam	400	100,0
Kıdem		
1 yıldan az	12	3,0
1-9 yıl arası	110	27,5

10-18 yıl arası	128	32,0
19-27 yıl arası	105	26,3
28 yıl ve üzeri	45	11,3
Toplam	400	100,0
Kurum Türü		
Kamu	231	57,8
Özel	169	42,3
Toplam	400	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımlarına (Tablo 1) bakıldığında; %13,5'sinin 20-27 yaş arası, %18,3'ünün 28-35 yaş arası, %32,8'inin 36-43 yaş arası, %23'ünün 44-50 yaş arası, %12,5'i ise 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki çalışanların büyük bir bölümünün 36-43 yaş arası olması dikkat çekicidir. Araştırmaya göre çalışanların %76,8'i kadın ve %23'ü erkektir. Örneklem grubunun çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Anket sonuçlarından da görüleceği üzere, Ankara ilindeki eğitim kurumlarında çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %17,3'ü okul öncesi, %18,3'ü sınıf, %11,3'ü uygulamalı dersler, %13,8'si yabancı dil ve %39,5'nin de branş öğretmenlerinden oluşmaktadır, bu durumda örneklem grubundaki çalışanların çoğu branş öğretmenleridir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %20,5'inin yöneticilik görevi varken %79,5'inin olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılanların sektörde çalışma yılı yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında; çalışanların %3'ünün 1 yıldan az, %27,5'inin 1 ve 9 yıl arası, %32'sinin 10 ve 18 yıl arası, %26,3'ünün 19 ve 27 yıl arası, %11,3'ünün ise 28 yıl ve üzerinde çalışmakta olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya göre çalışanların büyük bir bölümü 10 ve 18 yıldır bu sektörde çalışmaktadır. Son olarak da araştırmaya katılan öğretmenlerin %57,8'inin kamuda, %42,3'ünün de özel sektörde çalıştığı görülmektedir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin güvenlik iklimi örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasındaki ilişki Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenlik İklimi ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki

		Güvenlik İklimi	Örgütsel Özdeşleşme	İşgören Performansı
Güvenlik İklimi	r	1	,619**	,203**
	p		,000	,000
	n	400	400	400
Örgütsel Özdeşleşme	r	,619**	1	,152**
	p	,000		,002
	n	400	400	400
İşgören Performansı	r	,203**	,152**	1
	p	,000	,002	
	n	400	400	400

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Örneklem grubunun güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasındaki ilişkiye bakılıp, 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin 0,619, güven iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkinin ise 0,203 olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda bulunan korelasyon katsayısı oldukça yüksek oranda anlamlı çıkmıştır ($p=0,000$; $p=0,002$). Dolayısıyla, H_1 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir. Öktem, Kızıltan ve Öztoprak (2016) tarafından İstanbul ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven, işten ayrılma ve iş tatmini niyeti algılarıyla ilişkisini saptamak amacıyla, yapılan çalışma bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Güven-örgütsel özdeşleşme, örgüt iklimi-örgütsel özdeşleşme,

güven-iş tatmini, örgütsel özdeşleşme-iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ölçmek için oluşturulan hipotezler desteklenmiştir. Çankaya (2020) tarafından Samsun İl merkezindeki özel sektöre ait hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılan ve güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik araştırmada benzer şekilde bu araştırmayı doğrulamaktadır. “Örgütsel güven ve örgüte güven algıları, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir” şeklinde oluşturulan hipotezler araştırma sonucunda desteklenmiştir.

Tablo 3. Güvenlik İkliminin Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi

	R	r2
Güvenlik İkliminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi	,619 ^a	,383
Güvenlik İkliminin İşgören Performansı Üzerine Etkisi	,203 ^a	,041

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan örneklem grubunun güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşme üzerine % 38'lik ($r^2=,383$), işgören performansı üzerine ise % 4'lük ($r^2=,041$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla güvenlik ikliminin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve performansları üzerinde bir etkiye sahip olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiş olup, H_2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenebilmiştir. Öktem, Kızıltan ve Öztoprak (2016) tarafından yapılan benzer çalışmada örgütsel özdeşleşmenin %19'unun, iş tatmininin %83'ünün ve işten ayrılma niyetinin %22'sinin güvenlik iklimi algısı ile açıklanabileceği bulgusuna yer verilmiştir.

Tablo 4. Yaş Değişkeni Açısından Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Farklılaşması

Yaş Değişkeni	N	Ort.	s.s.	F	p	
Güvenlik İklimi	20-27 yaş arası	54	4,0064	,75744	,636	,637
	28-35 yaş arası	73	4,0702	,58434		
	36-43 yaş arası	131	4,1204	,64942		
	44-50 yaş arası	92	4,0859	,66662		
	51 ve üzeri yaş	50	4,1944	,51636		
	Toplam	400	4,0971	,64185		
Örgütsel Özdeşleşme	20-27 yaş arası	54	3,9541	,67601	,815	,516
	28-35 yaş arası	73	4,0316	,47658		
	36-43 yaş arası	131	4,1142	,58811		
	44-50 yaş arası	92	4,1004	,65443		
	51 ve üzeri yaş	50	4,0406	,66922		
	Toplam	400	4,0651	,60835		
İşgören Performansı	20-27 yaş arası	54	2,8981	1,31619	15,198	,000
	28-35 yaş arası	73	3,6336	1,17710		
	36-43 yaş arası	131	3,9561	,93720		
	44-50 yaş arası	92	4,0163	,65445		
	51 ve üzeri yaş	50	4,0700	,71969		
	Toplam	400	3,7825	1,03459		

Tablo 4'e göre yaş değişkeni açısından güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakıldığında, yaş grupları ile güvenlik iklimi ve örgütsel özdeşleşme arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır ($p=0,637$; $p=0,516$). Yaş grupları değişkeni ile iş gören performansı arasında ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0,00$). Yaş grupları arasında performansı en yüksek grubun 51 yaş ve üzeri ($\bar{x}=4,0700$), olduğu en az grubun ise $\bar{x}=2,8981$ ortalamasıyla,

20-27 yaş arası olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla; H3a, H3b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenemezken, H3c hipotezi desteklenebilmiştir. Araştırmaya göre, Yaş grupları değişkeninin, güvenlik iklimi algısı ve örgütsel özdeşleşme açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İşgören performansı açısından ise; yaş grupları arasında farklılık olduğu dikkat çekmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Farklılaşması

Cinsiyet Değişkeni		N	Ort.	s.s.	t	p
Güvenlik İklimi	Kadın	307	4,1047	,64704	,429	,133
	Erkek	93	4,0721	,62719		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	307	4,0779	,59129	,761	,021
	Erkek	93	4,0230	,66319		
İşgören Performansı	Kadın	307	3,8363	1,02216	1,896	,348
	Erkek	93	3,6048	1,06087		

Cinsiyet değişkeni açısından güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakıldığında; Tablo 5'e göre, cinsiyet değişkeni ile güvenlik iklimi ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet grupları arasında ise 0,05 anlam düzeyinde bir farklılaşmanın olduğu; p değerinin örgütsel özdeşleşmede ,050'den küçük olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Bu sonuç doğrultusunda, cinsiyet değişkeni gruplarıyla güvenlik iklimi ve iş gören performansı arasında ($p=0,133$; $p=0,348$) anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, örgütsel özdeşleşme ile ($p=0,021$) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşmelerinin daha yüksek olduğu ($\bar{x}=4,0779$) görülmüştür. H4a, H4c hipotezleri yeterli kanıtla desteklenemezken H4b hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 6: Branş Değişkeni Açısından Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Farklılaşması

Branş Değişkeni		N	Ort.	s.s.	F	p
Güvenlik İklimi	Okul öncesi öğretmeni	69	4,1383	,51491	1,150	,333
	Sınıf öğretmeni	73	4,0998	,57348		
	Uygulamalı dersler öğretmeni	45	4,0548	,74097		
	Yabancı dil	55	3,9410	,84820		
	Branş öğretmeni	158	4,1444	,60658		
	Toplam	400	4,0971	,64185		
Örgütsel Özdeşleşme	Okul öncesi öğretmeni	69	4,1599	,36743	,689	,600
	Sınıf öğretmeni	73	4,0778	,62188		
	Uygulamalı dersler öğretmeni	45	3,9919	,75104		
	Yabancı dil	55	4,0152	,75173		
	Branş öğretmeni	158	4,0561	,58800		
	Toplam	400	4,0651	,60835		
İşgören Performansı	Okul öncesi öğretmeni	69	3,8986	,97611	5,944	,000
	Sınıf öğretmeni	73	3,6199	1,27483		

Uygulamalı dersler öğretmeni	45	3,2444	1,26074		
Yabancı dil	55	3,6636	,99329		
Branş öğretmeni	158	4,0016	,78931		
Toplam	400	3,7825	1,03459		

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin branş değişkenleri ile güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme ve iş performansları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakıldığında, farklılaşmanın branş grupları değişkenleri ile işgören performansları ($p=0,000$) arasında olduğu tespit edilmiştir. Branş değişkenleri grupları arasında, en yüksek performansın ($\bar{x}=4,0016$) branş öğretmenlerinde olduğu bulunmuştur. H4a, H4b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenemezken H4c hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 7: İdari Görev Değişkeni Açısından Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Farklılaşması

Yöneticilik		N	Ort.	s.s.	t	p
Güvenlik İklimi	Evet	82	3,9143	,81098	-2,921	,001
	Hayır	318	4,1443	,58275		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	82	3,9610	,70755	-1,742	,047
	Hayır	318	4,0920	,57825		
İşgören Performansı	Evet	82	3,1098	1,35975	-6,989	,000
	Hayır	318	3,9560	,85297		

İdari görev değişkeni açısından öğretmenlerin, güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme ve işgören performansları arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ($p=0,001$; $p=0,047$; $p=0,000$). Tablo 7'deki araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin idari görevlerinin olup olmaması güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme ve işgören performansında farklılık oluşturmaktadır. Yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin güvenlik iklimi algılarının, örgütsel özdeşleşme ve işgören performanslarının da daha yüksek olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, idari görev değişkeni açısından H4a, H4b ve H4c hipotezleri yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 8: Kıdem Değişkeni Açısından Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Farklılaşması

Kıdem		N	Ort.	s.s.	F	p
Güvenlik İklimi	1 yıldan az	12	4,1409	,83579	,337	,853
	1-9 yıl arası	110	4,0990	,60042		
	10-18 yıl arası	128	4,0617	,69273		
	19-27 yıl arası	105	4,0943	,65284		
	28 yıl ve üzeri	45	4,1883	,51274		
	Toplam	400	4,0971	,64185		
Örgütsel Özdeşleşme	1 yıldan az	12	3,9501	,78992	,617	,651
	1-9 yıl arası	110	4,0891	,52762		
	10-18 yıl arası	128	4,0073	,59584		
	19-27 yıl arası	105	4,1123	,71314		
	28 yıl ve üzeri	45	4,0917	,51258		
	Toplam	400	4,0651	,60835		

İşgören Performansı	1 yıldan az	12	2,7292	1,13046	8,560	,000
	1-9 yıl arası	110	3,5295	1,17735		
	10-18 yıl arası	128	3,7637	1,09774		
	19-27 yıl arası	105	4,0048	,75318		
	28 yıl ve üzeri	45	4,2167	,59972		
	Toplam	400	3,7825	1,03459		

Tablo 8'e göre kıdem değişkeni açısından güvenlik iklimi ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Araştırma sonuçlarına göre görev süresinin güvenlik iklimi ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir farklılaşması bulunamamıştır. Öğretmenlerin iş performansları açısından ise kıdem önemli olduğu araştırma sonuçlarında tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; kıdem değişkeni açısından işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ($p=0,00$) ve en yüksek farklılaşmanın öğretmenlik mesleğinde 28 yıl ve üzeri çalışanlarda ($\bar{x}=4,2167$), en düşük ise ($\bar{x}=2,7292$) 1 yıldan daha az süre çalışanlarda olduğu bulunmuştur. H4a, H4b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenemezken H4c hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 9: Kurum Türü Değişkeni Açısından Güvenlik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Farklılaşması

Kurum Türü		N	Ort.	s.s.	t	p
Güvenlik İklimi	Kamu	231	4,0780	,69857	-,697	,112
	Özel	169	4,1233	,55599		
Örgütsel Özdeşleşme	Kamu	231	4,0585	,68727	-,252	,018
	Özel	169	4,0741	,48182		
İşgören Performansı	Kamu	231	3,7284	1,05298	-	,889
	Özel	169	3,8565	1,00729		

Tablo 9'a göre öğretmenlerin çalıştıkları kurum türü değişkeni açısından güvenlik iklimi algıları ile örgütsel özdeşleşme ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında, farklılaşmanın örgütsel özdeşleşmede olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre kurum türü güvenlik iklimi ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma yaratmazken, örgütsel özdeşleşme açısından 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, kurum türü örgütsel özdeşleşme açısından öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılığın da en yüksek oranda özel kurumlarda çalışan öğretmenlerde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 9'a göre, H4a, H4c hipotezlerinin desteklenmesi için yeterli kanıt bulunamamışken H4b hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmadaki öğretmenlerin güvenlik iklimi algısı ile örgütsel özdeşleşme ve performansları arasındaki ilişkiye bakılmış olup, 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin işyerlerine olan güvenlik iklimi algısı arttıkça örgütsel özdeşleşmelerinin ve performanslarının da artacağı yönünde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve iş yerindeki güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşmeye ve performansa etkisinin olduğu araştırma bulgularıyla desteklenmiştir. Öğretmenlerin güvenlik iklimi algılarının yüksek olması, çalıştıkları kuruma kendilerini daha fazla ait hissetmelerine ve örgütün bir üyesi oldukları bilincinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, öğretmenler çalışmaktan ve üretmekten keyif alabilmekte, bu da performanslarında artışa yol açabilmektedir. Öğretmenlerin yaş grupları değişkeni açısından, güvenlik iklimi algıları ile örgütsel özdeşleşme ve performansları arasında anlamlı farklılığın olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasında yaş grupları değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından ise, güvenlik iklimi ve performansları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken örgütsel özdeşleşme açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerde, örgüte ait olma, örgütle birlikte yürüme, kendini örgütün bir üyesi olarak hissetme açısından cinsiyet faktörünün önemli olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, branş değişkeni açısından bakıldığında öğretmenlerin performansları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilirken, iş yeri güvenlik iklimi algısı ve örgütsel özdeşleşme açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İdari görev değişkeni açısından ise, güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme ve performansları

açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dolayısıyla, öğretmenlerde yöneticilik görevi olmayanların iş yeri güvenlik iklimi algısının, örgütsel özdeşleşmelerinin ve performanslarının yöneticilik görevi olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kıdem değişkeni açısından da, öğretmenlerin performansları ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, en yüksek farklılaşmanın öğretmenlik mesleğinde 28 yıl ve üzeri çalışanlarda ($\bar{x}=4,2167$), en düşük ise ($\bar{x}=2,7292$) 1 yıldan daha az süre çalışanlarda olduğu bulunmuştur. Kurum türü değişkeni açısından, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, bu farklılığın da en yüksek oranda özel kurumlarda çalışan öğretmenlerde olduğu araştırma sonuçlarında bulunmuştur.

Daha önce Öktem ve Öztoprak (2020) tarafından Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki mutfak çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da benzer bir sonuç vermiş, örgütsel güven iklimi ile özdeşleşme arasında 0,649 şiddetinde oldukça önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı araştırmaya göre güven iklimi ve iş tatmini arasında da 0,444, özdeşleşme ile iş tatmini arasında da 0,471 şiddetinde dikkate değer bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Literatürde iş tatmini-performans ilişkisini araştıran ve pozitif sonuca ulaşan birçok araştırma da bulunmaktadır. Örneğin; Inayat ve Jhanzeb Khan (2021), Supriadi vd. (2020), Arifin ve Matriadi (2022), ve Megawaty, Hamdat, ve Aida (2022) tarafından yapılan araştırmalarda aynı sonuçlara vurgu yapılmaktadır. Bu durumda literatürde dolaylı olarak pozitif güvenlik iklimi algısının iş performansını da artıracığı yönünde bulgulara rastlamak mümkündür.

Sonuç olarak, güvenlik iklimi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı arasındaki ilişki ve etkisini ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada başlangıçta ortaya konan hipotezlerin desteklendiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin güven iklimi algıları arttıkça örgütsel özdeşleşme ve performanslarında da artış olacaktır. Bundan sonra yapılacak çalışmalar için, farklı sektörlerde, farklı değişkenlerle, farklı il, bölge ve ülke geneli için ayrı ayrı araştırılabileceği önerisi sunulabilir.

Kaynaklar

- Altaş, S. (2021). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Arı, A. (2020). Spor Eğitimi Veren Kurumlardaki Akademisyenlerin Örgütsel Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Doktora Tezi).
- Arifin, A. H., ve Matriadi, F. (2022). The Role Of Job Satisfaction İn Relationship To Organization Culture And Organization Commitment On Employee Performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6), 117-129.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1992). Social Identity Theory and The Organization, *Academy of Management Review*, 14 (1), 122.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(2), 203-215.
- Çankaya, M. (2020). Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *The Journal of Academic Social Science*, 8 (107), 185-204.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467.
- Edmondson, A. (2004). Psychological Safety, Trust and Learning: A Group-level Lens. In *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*, Edited by Roderick Kramer and Karen Cook, New York: Russell Sage Foundation, 239–272.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Griffin, M. A. ve Neal, A. (2000). Perceptions of Safety At Work: A Framework For Linking Safety Climate To Safety Performance, Knowledge and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.

- Inayat, W. and Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. Hindawi Education Research International, 1751495, 9 sayfa. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Keren, N. M., Troy, R., Freeman, S. A. ve Shelley II, M. C. (2009). Can Level of Safety Climate Predict Level of Orientation toward Safety in a Decision Making Task? *Safety Science*, 47(10), 1312-1323.
- Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments. *Safety Science*, 41(8), 641-680.
- Megawaty, M., Hamdat, A., ve Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organization Climate. *Human Relations*, (45)1, 19-47.
- Neal, A., Griffin, M.A. ve Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior, *Safety Science*, 34(1), 99-109.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Tarhan Öztoprak, M. (2016). Örgütsel Güven İle Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Öktem, Ş. ve Öztoprak, M. (2020). The Effects Of Workplace Safety Climate On Organizational İdentification And Job Satisfaction Perceptions İn Hotel Kitchens. *Journal of Hospitality*, 2(1-2), 15-29.
- Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Sakallı, A. E., Temur, S., Badem, M., ve Karataş, E. (2022). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye'deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (33), 93-106.
- Shadur, M. ve Kienzle, A. (1999). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions Involvement. *Group and Organization Management*, (24)4, 479-504.
- Sökmen, A ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of InformaticsTechnologies*, 9(2), 221-227.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D. ve Bertrand, F. (2015). *Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach*. *PLOS One*, 10(4), e0123955.
- Supriadi, S., Minarti, S. M. S., Paminto, A. P. A., Hidayati, T. H. T.ve Palutturi, S. P. S. (2020). Factors related to Nurses' Job Satisfaction and Performance at Private Hospitals in Samarinda City, Indonesia. *Journal of Arts and Humanities*, 9(6), 42-52.
- Şen, D. (2019). Psikolojik Güvenlik Algısının Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Öğrenme Sürecine Etkisinde Güvenlik İkliminin Aracı Rolü. Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/psikolojik-guvenlik-algisinin-orgutsel/docview/2629437387/se-2>
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Bursa. 27-29.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Türen, U. Gökmen, Y. Tokmak, İ, Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19 (4), 171-190.
- Uludağ, G. ve Çınar, Ö. (2021). Özel İşletmelerde Algılanan Sosyal Destek İle Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı İlişkisi. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 4(1), 84-97.

- Van Waeyenberg, T., Peccei, R. ve Decramer, A. (2022). Performance Management and Teacher Performance: The Role of Affective Organizational Commitment and Exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623-646.
- Vikipedi, Özgür Ansiklopedi. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96rg%C3%BCtsel_vatanda%C5%9Fl%C4%B1k_davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1
- Ying L., Zhen L., Kuiyuan Q., Jiayu C., Xiaoyu Z., Ming J., Jijun L., Xuqun Y. ve Yuan Li. (2021). Organizational Trust and Safety Operation Behavior in Airline Pilots: The Mediating Effects of Organizational Identification and Organizational Commitment, *Journal of Air Transport Management*, Volume 92, 102018. ISSN 0969-6997, <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102018>.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications, *Journal of Applied Psychology*, (65), 96-102.

Research Article

Güvenlik İkliminin Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi

The Effect of Safety Climate on Organizational Identification and Employee Performance

<p>Menekşe ÖZTOPRAK Dr.Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu tarhan@baskent.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-4039-3657</p>	<p>Zeynep Ferhan AYDOĞAN Öğr. Gör., Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ferhan@baskent.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-6222-0664</p>
--	---

Extensive Summary

The purpose of the research is to measure the impact of safety climate on organizational identification and employee performance. The study investigates how the organizational climate in the workplace is perceived by employees and the effect of this perception on organizational identification and employee performance. For this purpose, the literature was reviewed, hypotheses were created and tested based on the collected data. The negative climate perception and inability to identifying himself with the organization can create job dissatisfaction and lack of motivation on the employee and the performance can be adversely affected. In this study, relational survey model was used to measure the effect of security climate perception on teachers' organizational identification and performance. The data were obtained by evaluating 400 questionnaires that were sent to teachers, selected by convenience sampling method, working in public and private education institutions in Ankara. As a result, a remarkable relationship was found between security climate, organizational identification and employee performance. The severity of the relationship between security climate and identification is 0.619, and the severity of the relationship between security climate and performance is 0.203. The security climate had a 38% effect on organizational identification and a 4% effect on employee performance.

In other words, this study examined the relationship between teachers' perceptions of the safety climate and their organizational identification and performance, identifying a significant relationship at a 0.05 significance level. Consequently, it was determined that as teachers' perceptions of the safety climate in their workplaces increase, their organizational identification and performance also increase, indicating a positive relationship. The findings support the conclusion that the safety climate in the workplace has an impact on organizational identification and performance. Therefore, higher perceptions of the safety climate among teachers lead to a stronger sense of belonging to their institution and an enhanced perception of being a member of the organization, which in turn contributes to greater enjoyment in working and an improvement in their performance.

The study also identified significant differences in teachers' perceptions of the safety climate, organizational identification, and performance based on age group variables. However, no significant difference was found between safety climate and organizational identification concerning age groups. Regarding the gender variable, the findings revealed no significant difference between safety climate and performance, while a significant difference was observed in terms of organizational identification. Thus, gender appears to play an important role in teachers' sense of belonging, alignment with the organization, and perception of themselves as organizational members. In terms of branch variables, significant differences were identified in teachers' performance, while no significant differences were found regarding their perceptions of the workplace safety climate and organizational identification. Concerning the administrative role variable, significant differences were observed in safety climate, organizational identification, and performance. Specifically, teachers without managerial roles demonstrated higher levels of safety climate perception, organizational identification, and performance compared to those with managerial roles. Regarding seniority, a significant difference was found in teachers' performance, with the highest differentiation observed among those with 28 years or more of

experience ($\bar{x}=4.2167$) and the lowest among those with less than one year of experience ($\bar{x}=2.7292$). In terms of the type of institution variable, significant differences were identified in teachers' organizational identification, with the highest levels observed among teachers working in private institutions.

In conclusion, this study, aimed at measuring the relationship and effect of the safety climate on teachers' organizational identification and employee performance, supports the initial hypotheses proposed. In other words, as teachers' perceptions of the safety climate increase, their organizational identification and performance are also expected to improve.